

Legge Welfare e periodo transitorio: chiarimenti dal Ministero

Danilo Papa Responsabile area giuridica e attività di interpello D.G. Attività ispettiva del Ministero del lavoro e della previdenza sociale

Chiarite le modifiche al part-time e le abrogazioni di intermittente e staff leasing; il contratto a termine è rimandato ad un successivo intervento

Fra le novità introdotte dalla legge n. 247/2007 assumono un particolare rilievo gli interventi di modifica alla disciplina sul contratto a termine e sul contratto a tempo parziale e gli interventi abrogativi del lavoro intermittente e della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Tali interventi - fatto salvo quanto si dirà con riferimento al contratto a tempo determinato - non hanno tuttavia disciplinato l'attività negoziale posta in essere prima del 1° gennaio 2008, data di entrata in vigore della legge n. 247; su tale problematica è dunque intervenuto il Ministero del lavoro che, con circolare n. 7/2008 (di seguito pubblicata), aderisce agli orientamenti interpretativi più diffusi⁽¹⁾, volti al mantenimento dell'efficacia dei contratti posti in essere sino a tutto il 2007.

Lavoro intermittente e «staff leasing»

La questione interessa anzitutto il contratto di lavoro intermittente e il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato. Quest'ultimo, senza troppi «tentennamenti», è stato «abolito», mentre per il contratto di lavoro intermittente il Legislatore, pur prevedendone l'abrogazione, ha introdotto una forma contrattuale analoga nel più ristretto «settore del turismo e dello spettacolo».

Al riguardo il Ministero chiarisce subito che il Legislatore «non ha regolamentato le vicende relative alle situazioni pregresse» e che «non sembra possibile né ipotizzare una conversione dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato o dei contratti di lavoro intermittente in altra fattispecie contrattuale, né una loro perdita di efficacia».

Ecco allora che il pensiero corre all'art. 11 delle

disposizioni sulla legge in generale, secondo il quale «la legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo». Proprio in forza di tale previsione è dunque possibile sostenere che le norme abrogatrici non possano che interessare i contratti posti in essere a far data dal 1° gennaio 2008, mentre le norme abrogate continueranno a disciplinare i contratti stipulati sotto la loro vigenza, così come del resto ricorda il principio del *tempus regit actum*. La norma abrogata infatti non è sottratta dal sistema giuridico ma soltanto modificata, mediante l'addizione al sistema giuridico della norma abrogatrice. Pertanto non appare possibile parlare di «eliminazione» dall'ordinamento giuridico della disposizione abrogata o di una sua perdita di efficacia in quanto la stessa continua ad essere parte del sistema giuridico, sia pur temporalmente circoscritta.

È così allora che il Ministero evidenzia come «l'art. 1, comma 45, legge n. 247/2007 che prevede l'abrogazione degli artt. da 33 a 40 del Dlgs n. 276/2003, va pertanto interpretato nel senso che non è più possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente o a chiamata a far data dal 1° gennaio 2008, mentre quelli stipulati prima dell'entrata in vigore della legge sono efficaci fino alla loro scadenza se stipulati a termine o, se a tempo indeterminato, mantengono la loro efficacia fino al verificarsi del recesso di una delle parti o per mutuo consenso».

Il Ministero ricorda peraltro che il «nuovo» contratto a chiamata, riservato ai soli settori del turismo e dello spettacolo, non è immediatamente operativo in quanto necessita di un intervento regolatorio della contrattazione collettiva che, stando al testo della legge n. 247/2007, dovrà attenersi ad alcuni criteri che, almeno in parte, ricalcano la previgente disciplina e in particolare: a) prevedere condizioni, requisiti e modalità dell'effettuazione della prestazione connesse ad esigenze oggettive e limiti massimi temporali;

Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione.

(1) Al riguardo basti pensare alla circ. n. 1/2008 della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, secondo la quale «si può affermare che i contratti di lavoro intermittente e di somministrazione a tempo indeterminato, nonché le clausole elastiche e flessibili, stipulati prima del 1° gennaio 2008, sono validi ed efficaci, e resteranno tali sino a quando non interverrà una causa di estinzione del rapporto (scadenza del termine; recesso unilaterale; risoluzione per mutuo consenso)».

Regime intertemporale

| | | |
|---|---|--|
| Contratto di lavoro intermittente | ➔ | Non è più possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente o a chiamata a far data dal 1° gennaio 2008, mentre quelli stipulati prima dell'entrata in vigore della legge sono efficaci fino alla loro scadenza se stipulati a termine o, se a tempo indeterminato, mantengono la loro efficacia fino al verificarsi del recesso di una delle parti o per mutuo consenso |
| Contratti di somministrazione a tempo indeterminato | ➔ | Le Agenzie di somministrazione cd. specialistiche potranno continuare ad operare somministrando lavoratori a tempo determinato, fatti salvi i rapporti commerciali instaurati antecedentemente all'entrata in vigore della legge n. 247/2007 |
| Clausole elastiche e flessibili nel part-time | ➔ | Le clausole contrattuali stipulate fra le parti in vigore della vecchia formulazione dell'art. 3, comma 7, del Dlgs n. 61/2000 mantengono la loro efficacia e continuano a produrre effetti tra le parti stesse |
| Lavoro a tempo determinato | ➔ | Esiste una disciplina transitoria che sarà però oggetto di apposita circolare interpretativa |

b) prevedere un trattamento economico e normativo per il lavoratore intermittente non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, riproporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita;

c) prevedere la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore intermittente a svolgere, in un arco temporale definito, la prestazione⁽²⁾.

Per quanto attiene il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato valgono le medesime considerazioni. I contratti di somministrazione stipulati prima del 1° gennaio 2008 mantengono infatti la loro efficacia fino a naturale scadenza mentre le agenzie cd. specialistiche potranno continuare ad operare somministrando lavoratori a tempo determinato; ciò non esclude - ricorda il Ministero - che fra agenzia di somministrazione e lavoratore potranno continuare a stipularsi contratti di lavoro a tempo indeterminato, cosa ben diversa dai contratti di natura «commerciale» stipulati tra agenzia ed azienda utilizzatrice.

Tali interpretazioni, certamente condivisibili, sono supportate da considerazioni di carattere socio-economico; il Ministero ricorda infatti la cautela della stessa Corte Costituzionale⁽³⁾ nel valutare la nullità o l'annullamento dei contratti in materia di lavoro, proprio perché la conservazione del con-

tratto di lavoro «*rappresenta un principio di carattere generale posto a tutela del contraente debole*».

Part-time e contratto a termine

I ragionamenti che sostengono tali orientamenti interpretativi in materia di contratti di lavoro intermittente e di somministrazione a tempo indeterminato sono altresì applicabili alle novità che hanno interessato il lavoro part-time. Si ricorda che la disciplina modificatrice del Dlgs n. 61/2000 ha infatti irrigidito la possibilità di stipula delle clausole flessibili ed elastiche, richiedendo «a monte» una specifica previsione del contratto collettivo di riferimento. A tal proposito il Ministero chiarisce dunque che «*le clausole contrattuali stipulate fra le parti in vigore della vecchia formulazione dell'art. 3, comma 7, del Dlgs n. 61/2000 mantengono comunque la loro efficacia e continuano a produrre effetti tra le parti stesse*».

Sul contratto a tempo determinato, come detto, esiste invece una disciplina di carattere transitorio che tuttavia presenta altre difficoltà di carattere interpretativo. Su queste come su altre problematiche che interessano il riformato contratto a termine il Ministero sembra avere già da parte una circolare che però, in considerazione della delicatezza delle questioni da affrontare, dovrà probabilmente essere oggetto di un confronto con le parti sociali che hanno stipulato il Protocollo *welfare*.

- (2) Accanto alla disciplina contrattuale è poi prevista una regolamentazione, con decreto del Ministero del lavoro, degli adempimenti amministrativi connessi all'instaurazione di tali tipologie di rapporti. Il comma 49 della legge n. 247/2007 stabilisce infatti che dovrà definire «*le modalità per lo svolgimento in forma semplificata degli adempimenti amministrativi concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione di rapporti di lavoro di cui ai commi da 47 a 50, nonché criteri e disposizioni specifiche per disciplinare in particolare i profili previdenziali dell'eventuale indennità di cui al comma 48*».
- (3) V. sentenza n. 210 del 4 maggio 1992.

Ministero del lavoro e della previdenza sociale - Circolare 25 marzo 2008, n. 7

Oggetto: Legge n. 247/2007 - Contratto a tempo parziale, intermittente, somministrazione a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato

Con la pubblicazione della legge n. 247 del 24 dicembre 2007 è stata data attuazione agli impegni assunti nel Protocollo del 23 luglio 2007 introducendo rilevanti novità concernenti, in particolare, i contratti a termine e quelli a tempo parziale e abrogando la figura del contratto intermittente e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Al riguardo, d'intesa con la Direzione generale per la Tutela delle Condizioni di Lavoro e la Direzione generale del Mercato del Lavoro, appare opportuno chiarire alcuni profili conseguenti all'abrogazione delle tipologie contrattuali sopra richiamate, con specifico riferimento alla efficacia dei contratti stipulati in data antecedente a quella di entrata in vigore della legge n. 247/2007.

In primo luogo, va evidenziato che la legge non ha introdotto disposizioni di natura transitoria concernenti i contratti stipulati antecedentemente al 1° gennaio 2008.

Pertanto, poiché il Legislatore non ha regolamentato le vicende relative alle situazioni pregresse, non sembra possibile né ipotizzare una conversione dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato o dei contratti di lavoro intermittente in altra fattispecie contrattuale, né una loro perdita di efficacia.

Ne consegue che, con riferimento ai contratti in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della legge n. 247/2007, tale problematica possa essere risolta alla luce dei principi generali (art. 11 disp. att. c.c.) secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma «dispone solo per l'avvenire»; la norma abrogata quindi cessa di avere effetto per il futuro ma continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza.

L'art. 1, comma 45, legge n. 247/2007, che prevede l'abrogazione degli artt. da 33 a 40 del Dlgs n. 276/2003, va pertanto interpretato nel senso che non è più possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente o a chiamata a far data dal 1° gennaio 2008, mentre quelli stipulati prima dell'entrata in vigore della legge sono efficaci fino alla loro scadenza se stipulati a termine o, se a tempo indeterminato, mantengono la loro efficacia fino al verificarsi del recesso di una delle parti o per mutuo consenso.

Si deve peraltro evidenziare che, ai sensi comma 47 del citato articolo 1, il contratto di lavoro intermittente non scompare del tutto dal nostro ordinamento, in quanto è contemplata una peculiare ipotesi di lavoro a chiamata nei settori del turismo e dello spettacolo quando il ricorso a tale specifica tipologia contrattuale sia giustificato dall'esigenza dello svolgimento di prestazioni di lavoro di carattere discontinuo durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per tutti gli ulteriori periodi previsti dai contratti collettivi.

L'operatività di tale disciplina è tuttavia subordinata all'intervento della contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative. Allo stesso modo, per quanto riguarda il contratto a

tempo parziale, deve essere risolto il problema relativo alla validità delle clausole elastiche e flessibili stipulate antecedentemente alla legge n. 247/2007 che, innovando la disciplina precedente di cui all'art. 3, comma 7, Dlgs n. 61/2000, stabilisce

la necessaria previsione da parte della contrattazione collettiva ai fini della introduzione di tali clausole e la non fungibilità fra la disciplina collettiva e quella individuale.

Pertanto, secondo la soluzione sopra evidenziata, si deve ritenere che le clausole contrattuali stipulate fra le parti in vigenza delle vecchia formulazione dell'art. 3, comma 7, del Dlgs n. 61/2000 mantengono comunque la loro efficacia e continuano a produrre effetti tra le parti stesse.

Analoghe considerazioni si devono formulare anche con riferimento ai contratti di somministrazione a tempo indeterminato stipulati prima dell'entrata in vigore della legge n. 247/2007.

Peraltro, la previsione che abolisce la somministrazione a tempo indeterminato ha indirettamente interessato anche l'art. 4, comma 1, del Dlgs n. 276/2003 istitutivo dell'Albo delle Agenzie e precisamente la lett. b) all'interno del quale sono iscritte le Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'art. 20, comma 3, lett. da a) ad h). Alla luce dell'intervenuta abrogazione, le Agenzie di somministrazione cd. specialistiche potranno continuare ad operare somministrando lavoratori a tempo determinato, fatti salvi i rapporti commerciali instaurati antecedentemente alla entrata in vigore della legge in esame.

Occorre infatti tenere presente che è abrogata la disciplina relativa ad un contratto di natura «commerciale» e non di lavoro; pertanto, il venir meno della possibilità di ricorso allo staff leasing incide sulla sola possibilità di stipulare tale contratto commerciale e non esclude che l'Agenzia di somministrazione possa instaurare con il lavoratore un rapporto di lavoro fondato su una tipologia contrattuale diversa dal contratto a termine e, quindi, anche ricorrere al contratto a tempo indeterminato. Con riferimento a tutte le questioni sopra evidenziate, del resto, far conseguire alla abrogazione delle norme un effetto di annullamento dei contratti di lavoro già in essere, determinerebbe un paradossale «travolgimento» dei rapporti di lavoro con automatica risoluzione degli stessi e con evidenti conseguenze anche sul piano socio-economico. A quest'ultimo proposito, peraltro, non si può non ricordare la cautela della stessa Corte Costituzionale nel valutare la nullità o l'annullamento dei contratti in materia di lavoro (sentenza n. 210/1992), la cui tendenziale conservazione rappresenta invece un principio di carattere generale posto a tutela del contraente debole.

Per quanto attiene, da ultimo, alle altre novità introdotte dalla legge n. 247/2007 in materia di contratto a termine, in considerazione della delicatezza delle questioni da affrontare, si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti.