



*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

Prot. 37/0001900

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – successione contratti a termine.

L'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta applicazione dell'art. 5, comma 4 *ter*, del D.Lgs. n. 368/2001 e delle disposizioni di cui al D.P.R. n. 1525/1963, recante l'“*elenco delle attività per le quali, ai sensi dell'art. 1 secondo comma, lettera a), della legge 18 aprile 1962, n. 230, è consentita per il personale assunto temporaneamente la apposizione di un termine nei contratti di lavoro*”.

In particolare, l'istante chiede se l'attività svolta dal personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli o da quello assunto per specifici spettacoli, ovvero programmi radiofonici o televisivi, possa essere considerata attività stagionale, ai fini dell'esclusione dal rispetto della disciplina in materia di intervalli temporali tra due contratti a termine.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

In via preliminare, si sottolinea che il comma 3, dell'art. 5, D.Lgs. n. 368/2001, novellato da ultimo dal D.L. n. 76/2013, apporta ulteriori modifiche al regime degli intervalli tra due contratti a tempo determinato rispetto a quelle introdotte con L. n. 92/2012.

La norma dispone, infatti, che laddove il lavoratore venga riassunto a termine prima che sia trascorso un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero prima di venti giorni, nell'ipotesi di contratto superiore a sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato (cfr. ML circ. n. 35/2013).

La suddetta disciplina non trova poi applicazione “*nei confronti dei lavoratori impiegati in attività stagionali di cui al comma 4-ter, nonché in relazione alle ipotesi individuate dai contratti collettivi, anche aziendali, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*”.

Il comma sopra citato opera un rinvio all'elenco delle attività a carattere stagionale declinate nel D.P.R. n. 1525/1963, tra le quali è possibile annoverare le attività concernenti la *“preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell’art. 1 della Legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita”*(punto n. 49).

Ciò premesso, ai fini della soluzione del quesito, va evidenziata la finalità della disciplina già contenuta nella L. n. 230/1962 e nel D.P.R. n. 1525/1963. Con la prima il Legislatore ha individuato le ipotesi tassative per le quali era possibile la stipulazione di un contratto a termine, mentre con il secondo – emanato ai sensi dell’art. 1, comma 2 lett. a), della medesima Legge – tali ipotesi sono state implementate. Più in particolare, con specifico riferimento al settore dello spettacolo, se l’art. 1 lett. e) della L. n. 230/1962 consentiva l’apposizione del termine *“nelle scritture del personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli”* (testo in vigore alla data di emanazione del D.P.R. n. 1525/1963), il D.P.R. estendeva la possibilità di stipulare contratti a termine anche nelle citate ipotesi di *“preparazione e produzione di spettacoli per il personale non menzionato nella lett. e) dell’art. 1 della Legge 18 aprile 1962, n. 230, addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita”*.

In sostanza, **il quadro regolatorio di riferimento ammetteva l’apposizione del termine sia per il “personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli”, sia per personale diverso (ad esempio il personale operaio e impiegatizio).**

Sulla base di quanto sopra si ritiene che la deroga in materia di intervalli, dal momento che fa riferimento al D.P.R. n. 1525/1963, debba tener conto della *ratio* che è stata seguita nella elaborazione dello stesso Decreto, finalizzato ad implementare, come detto, le ipotesi in cui era ammessa l’apposizione di un termine al contratto di lavoro.

Tale operazione interpretativa deve inoltre tener conto delle contestuali restrizioni operate dallo stesso D.P.R. e che, in particolare, vogliono riferirsi al personale – sia artistico che tecnico ma anche personale diverso – *“addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita”*.

Si ritiene pertanto che **la deroga di cui all’art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001 in materia di intervalli, possa trovare oggi applicazione proprio nelle ipotesi già citate e cioè con riferimento alla attività prestata da tutto il personale “addetto ai singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita”, sia questo personale artistico, tecnico, impiegatizio o operaio.**

Con specifico riferimento al settore dello spettacolo si ricorda tuttavia che, secondo una consolidata giurisprudenza della Corte di Cassazione, ai fini della legittimità dell'apposizione del termine, è necessario che ricorrano i requisiti:

a) temporaneità della occasione lavorativa rappresentata dalla trasmissione o dallo spettacolo, intesi come eventi non necessariamente straordinari od occasionali, ma di durata limitata dell'arco temporale della programmazione complessiva;

b) specificità del programma, unico (anche articolato in più puntate o ripetuto nel tempo) e con connotazione particolare;

c) connessione reciproca tra specificità dell'apporto del lavoratore e specificità del programma o spettacolo, c.d. vincolo di necessità diretta (cfr.: Cass. sentt. nn. 24049/2008, 16690/2008, 8385/2006, 1291/2006, 23234/2010, 3308/2012).

Per delega
IL SEGRETARIO GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

DP

SC/ADB - 1471