

# Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404414 - Email [info@cafassoefigli.it](mailto:info@cafassoefigli.it)

Napoli, li 27 marzo 2008

## Circolare informativa n° 24/2008

**A tutte le Aziende Assistite  
Loro sedi**

### *“Approfondimento”*

#### **VALIDITA' ED EFFICACIA DEI CONTRATTI DI LAVORO INTERMITTENTE DOPO LE MODIFICHE INTRODOTTE DALLE LEGGE 247/2007 (PROTOCOLLO WELFARE)**

##### **L'ABROGAZIONE DEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE**

A partire dal 1° gennaio 2008, la Legge 24 dicembre 2007, n. 247 (art. 1, comma 45), ha abrogato gli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, che prevedevano il contratto di lavoro a chiamata (o intermittente).

Non è una scomparsa definitiva, in quanto al co. 47 viene ripristinato qualcosa di simile. Non si parla più di lavoro a chiamata, ma di “prestazioni discontinue” nei settori del turismo e dello spettacolo. La regolamentazione è comunque demandata integralmente ai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e le causali potranno essere solo per quelle “prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche ed altre fattispecie individuate dalla contrattazione collettiva”.

Nei settori del turismo e dei pubblici esercizi è ammessa l'assunzione diretta di manodopera per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni.

I predetti contratti dovranno prevedere:

- le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione;
- il trattamento economico e normativo spettante, non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, riproporzionato alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita;
- la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nel caso sia prevista una disponibilità del lavoratore a svolgere, in un arco temporale predefinito, la prestazione;

Al Ministero del Lavoro, il compito di:

- definire le modalità per lo svolgimento in forma semplificata degli adempimenti amministrativi concernenti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione di tali rapporti di lavoro;

- definire criteri e disposizioni specifiche per disciplinare i profili previdenziali dell'eventuale indennità di disponibilità;

La possibilità, di assumere con questa particolare tipologia, dal 1 gennaio 2008, è preclusa fino a quando i CCNL dei settori suddetti non provvederanno a regolamentare tali prestazioni discontinue. Per determinare quale contratto collettivo nazionale di lavoro sia applicabile occorre avere riguardo all'attività esercitata dal datore di lavoro. Il rinvio alla contrattazione è pressochè totale, in quanto il legislatore si è veramente limitato a segnare una debole traccia, su cui poi si dovrà costruire tutta la vera e propria regolamentazione. Ciò è quanto meno paradossale, perché dapprima si abroga tutta la regolamentazione legislativa e poi si delegano le parti sociali ad inventare una nuova tipologia contrattuale.

Pertanto, auspicando un tempestivo intervento ministeriale per fugare i dubbi interpretativi anche in merito ai contratti di lavoro a chiamata stipulati anteriormente all'entrata in vigore della L. n.247/07, si ritiene che, una società, ipotizziamo di catering (CCNL del settore turismo), ancorchè non abbia attualmente dipendenti, potrebbe validamente concludere dei rapporti di lavoro intermittente, in deroga al disposto normativo, laddove il CCNL in applicazione ne preveda la possibilità disciplinandone le condizioni, i requisiti dell'effettuazione della prestazione connesse a esigenze oggettive e i limiti temporali, il trattamento economico e normativo, la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità nei casi previsti.

**Posto che, il CCNL del Turismo non fa cenno alcuno alle prestazioni di carattere discontinuo e non ne disciplina pertanto l'utilizzo, occorre affermare l'impossibilità di instaurare un valido contratto di lavoro a chiamata anche per il settore del turismo nonostante sia oggetto di specifica deroga normativa.**

La Legge n. 247/2007, inoltre, non prevede alcuna disciplina transitoria per regolare la validità dei contratti e delle clausole stipulati prima del 1° gennaio 2008 (in base, quindi, alla precedente normativa) ma destinati a durare nel tempo oltre tale data.

In questa situazione, sorge la necessità di chiarire se l'abrogazione per legge di una tipologia contrattuale determini o no l'immediata invalidità dei contratti stipulati prima della entrata in vigore della medesima legge.

Premesso che per risolvere la questione sarebbe necessario un ulteriore intervento normativo che individui, per i contratti in corso, una precisa data di scadenza, si riporta di seguito una **possibile interpretazione** della norma abrogativa.

La materia in esame è regolata dall'art. 11, comma 1, delle "Disposizioni sulla legge in generale" (Regio decreto 16 marzo 1942, n. 262, c.d. "Preleggi"), in base al quale **"La legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo"**.

In particolare, per quanto riguarda le leggi che disciplinano i requisiti di validità dei contratti, la Giurisprudenza ha chiarito che **"I requisiti, di forma e di sostanza, per la validità di un contratto sono quelli che stabilisce la legge del tempo in cui il contratto è compiuto"** (Cassazione civile, Sezione III, sentenza n. 3340 del 7 marzo 2001).

Il che significa che il contratto è (e resta nel tempo) valido o nullo soltanto con riferimento alla disciplina applicabile al momento della sua conclusione: *"In base ai principi che regolano la successione delle leggi nel tempo, l'illiceità (e la conseguente invalidità) del contratto dev'essere riferita alle norme in vigore nel momento della sua conclusione"*.

In applicazione di tale principio - per le ipotesi nelle quali manca una normativa transitoria (come nel caso in esame) - si deve rispettare il principio generale della **irretroattività** enunciato nell'art. 11 delle Preleggi.

Nel caso della Legge n. 247/2007, l'abrogazione delle disposizioni relative al lavoro intermittente non autorizza in alcun modo a ritenere che il Legislatore abbia voluto intervenire

anche sulle situazioni del passato, sicché si deve fare applicazione della regola generale di irretroattività della legge stabilita dall'art. 11, comma 1, delle Preleggi.

**In conclusione, si può affermare che i contratti di lavoro intermittente 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).**

Cordiali saluti

*Centro Studi Cafasso*