

## Contratto a termine: lo “*stop and go*” non vale per i lavoratori dello spettacolo

di Guglielmo Anastasio - avvocato e funzionario ispettivo DTL di Reggio Emilia\*

*Il Ministero del Lavoro, con [risposta a interpello n.6 del 30 gennaio 2014](#), ha chiarito (con le precisazioni che analizzeremo nel corso della trattazione) che gli intervalli temporali tra due contratti a termine non trovano applicazione nei confronti sia dei dipendenti artisti e tecnici dello spettacolo che degli addetti a mansioni impiegate e operaie del medesimo settore.*

### L'orientamento ministeriale

La risposta a interpello sopra citata nasce da un quesito posto dall'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro in ordine alla riconducibilità delle prestazioni artistiche e tecniche (finalizzate alla produzione di spettacoli, programmi televisivi e radiofonici) nel novero delle attività stagionali, ovvero, in quelle attività che, ai sensi dell'art.5, co.3, D.Lgs. n.368/01, sono esonerate dal rispetto degli intervalli temporali sopra citati (*c.d. stop and go*).

La soluzione al quesito richiede necessariamente un passo indietro. L'art.5, co.3, recentemente novellato con il D.L. n.76/13, stabilisce che:

*“qualora il lavoratore venga riassunto a termine, ai sensi dell'articolo 1, entro un periodo di dieci giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata fino a sei mesi, ovvero venti giorni dalla data di scadenza di un contratto di durata superiore ai sei mesi, il secondo contratto si considera a tempo indeterminato. Le disposizioni di cui al presente comma, nonché di cui al comma 4, non trovano applicazione nei confronti dei lavoratori impiegati nelle 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”.*

Fatta questa premessa, occorre osservare che la recente modifica, probabilmente nell'ottica di favorire una maggiore flessibilità in entrata, ha di nuovo ridotto gli intervalli per la riassunzione di lavoratori a termine già precedentemente assunti con tale tipologia contrattuale. La *c.d. Riforma Fornero*, infatti, aveva previsto che i lavoratori a termine potessero

\* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

essere riassunti solo dopo trascorso un periodo di 60 giorni (per i contratti inferiori a 6 mesi) e di 90 giorni (per i contratti superiori a 6 mesi); la violazione di tali intervalli determinava e determina la trasformazione del secondo rapporto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato. La disciplina conseguente alla violazione di tali intervalli trova eccezione in due ipotesi:

- per le attività stagionali di cui al D.P.R. n.1525/63;
- per tutte quelle attività declinate dalla contrattazione collettiva, anche aziendale.

Tralasciando le ipotesi previste dalla contrattazione collettiva (di cui ad oggi non si hanno ancora notizie) appare fondamentale capire se all'interno delle attività stagionali vi possano rientrare quelle proprie della categoria oggetto dell'istanza. A tal proposito l'art.5, co.4-ter, D.Lgs. n.368/01, con il rinvio alle attività elencate nel D.P.R. n.1525/63, annovera tra le attività stagionali quelle 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”.

Nonostante il tenore letterale di questa serie di rinvii normativi sia alquanto chiaro, il Ministero del Lavoro, nell'intervento in analisi, compie uno sforzo ermeneutico ulteriore, proponendo un'interpretazione sistematica tra le disposizioni contenute nella L. n.230/62 e quelle indicate nel D.P.R. sopra richiamato. Mentre la L. n.230 (nella versione in vigore all'atto dell'emanazione del D.P.R. n.1525/63) consentiva l'apposizione del termine “nelle scritture di personale artistico e tecnico della produzione di spettacoli”, il D.P.R. n.1525 (regolamento integrativo di quest'ultima legge) estendeva tale possibilità anche ad altra forza-lavoro, purché addetta a singoli spettacoli o serie di spettacoli consecutivi di durata prestabilita. Da questa lettura sistematica, il Ministero fa discendere la conclusione che la deroga sancita dall'art.5, co.3, D.Lgs. n.368/01, possa riguardare non solo il

# GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO

personale propriamente artistico e tecnico del mondo dello spettacolo, ma anche quello impiegatizio e operaio, purché, in tutte queste ipotesi, sussista il presupposto che una volta legittimava l'apposizione del termine: **il collegamento col singolo spettacolo o con una serie di spettacoli di durata prestabilita.**

Sulla scorta del parallelismo tra i requisiti di legittimità dell'apposizione del termine e quelli integrativi della deroga ex art.5, co.3, D.Lgs. n.368/01, il dicastero ha cura di ricordare quelli che la Cassazione ha, per anni, considerato gli indici di legittimità del contratto a termine nella settore dello spettacolo:

1. **temporaneità dell'occasione lavorativa** rappresentata dalla trasmissione o dallo spettacolo, intesi come eventi non necessariamente straordinari ed eccezionali, ma di durata limitata dell'arco temporale della programmazione complessiva;
2. **specificità del programma**, unico (anche articolato in più puntate o ripetuto nel tempo) e con connotazione particolare;
3. connessione reciproca tra la specificità dell'apporto del lavoratore e specificità dello spettacolo o programma, **c.d. vincolo di necessità diretta.**

In ordine all'utilizzabilità e all'attualità di tali criteri, occorre fare una duplice considerazione legata al mutamento dell'assetto normativo in materia di contratto a termine.

**1.** In primo luogo, l'utilizzabilità di tali criteri ai fini della legittimità dell'apposizione del termine deve fare i conti con il nuovo art.1, co.1-*bis*, D.Lgs. n.368/01, il quale, introducendo il contratto a termine *c.d. acausale*, riconosce ai datori di lavoro la possibilità di assumere a tempo determinato e per lo svolgimento di qualsiasi mansione, senza dover indicare le "ragioni tecniche, produttive, organizzative o sostitutive", purché:

- il contratto abbia una durata non superiore ai 12 mesi (comprensiva di proroga);

- si tratti di un primo rapporto lavorativo di tipo subordinato tra lavoratore e datore, considerando tali anche quelli in regime di somministrazione di manodopera.

Pertanto, appare evidente che i requisiti di cui sopra, ai fini della legittimità dell'apposizione del termine, trovano la loro ragion d'essere in ordine alle ipotesi di primo contratto di durata superiore a 12 mesi o contratti successivi che, come già detto, non necessitano dell'intervallo temporale di cui all'art.5, co.3.

**2.** In secondo luogo, se è vero che quei criteri scandiscono la "stagionalità" dell'attività dedotta in contratto, varranno anche ai fini dell'esonero del rispetto del limite massimo dei 36 mesi. Si ricorda, infatti, che:

- l'art.5, co.4-*bis*, D.Lgs. n.368/01 stabilisce che "qualora per effetto di successione di contratti a termine per lo svolgimento di mansioni equivalenti il rapporto di lavoro fra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore abbia complessivamente superato i trentasei mesi comprensivi di proroghe e rinnovi, indipendentemente dai periodi di interruzione che intercorrono tra un contratto e l'altro, il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato";
- il successivo co.4-*ter* esclude l'applicabilità di tale previsione all'ipotesi di lavoro stagionale di cui al D.P.R. n.1525/63.

Assunta, pertanto, l'inapplicabilità, alle attività stagionali di cui sopra, dei limiti normativi in tema di intervalli temporali tra due contratti e in punto di durata massima di occupazione a tempo determinato, occorre sempre ricordare (così come già fatto dall'interpello n.61/09 del Ministero del Lavoro) che esistono dei limiti di carattere generale volti a scongiurare che il datore di lavoro persegua una finalità fraudolenta "sulla base di criteri di ragionevolezza desumibili dalla combinazione tra durata del rapporto e attività lavorativa dedotta in contratto".

## Attività stagionali nel settore dello spettacolo

Tipologia di attività	Requisiti della stagionalità	Disciplina del contratto a termine
Tutte (artisti, tecnici, attività impiegatizie e operaie)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Temporaneità dell'occasione lavorativa rappresentata dalla trasmissione o dallo spettacolo, intesi come eventi non necessariamente straordinari ed eccezionali, ma di durata limitata dell'arco temporale della programmazione complessiva;</li><li>2. specificità del programma, unico (anche articolato in più puntate o ripetuto nel tempo) e con connotazione particolare;</li><li>3. connessione reciproca tra la specificità dell'apporto del lavoratore e specificità dello spettacolo o programma, <i>c.d. vincolo di necessità diretta.</i></li></ol>	Non si applicano: <ol style="list-style-type: none"><li>1. i limiti d'intervallo di 10/20 giorni tra un contratto e un altro;</li><li>2. i limiti di massima occupazione dei 36 mesi;</li><li>3. i limiti quantitativi previsti dal Ccnl alle assunzioni a termine.</li></ol>