



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

Roma, 10 luglio 2009

*Confcommercio
Piazza G. G. Belli, 2
00153 Roma*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. 25/I/0009917

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – contratto di lavoro subordinato a tempo determinato per la produzione di un singolo spettacolo o di una serie di spettacoli.

La Confcommercio ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 1, comma 1, D.Lgs. n. 368/2001.

In particolare, si chiede se sia consentito assumere personale con contratto di lavoro a tempo determinato per la realizzazione di un singolo spettacolo o di una serie di spettacoli, nell'ambito di una o più stagioni teatrali e/o liriche, ovvero se a tal fine sia necessaria una specifica previsione da parte della contrattazione collettiva di categoria.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Innanzitutto, occorre ricordare che la disciplina del contratto a termine, di cui al D.Lgs. n. 368/2001, è stata modificata dalla L.n. 247/2007, attuativa del Protocollo Welfare del 23 luglio dello stesso anno nonché, più di recente, dal D.L. n. 112/2008 (conv.da L. n. 133/2008). In particolare tale Decreto, nel modificare l'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001, consente l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, *“anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”*.

Sulla base di tale previsione, ai fini della stipulazione di contratti a termine non è necessario che l'impresa si trovi a dover fronteggiare esigenze valutabili esclusivamente in termini di eccezionalità o straordinarietà, in quanto viene consentita la fruibilità di tale strumento contrattuale anche a fronte di situazioni rientranti nella normale ed ordinaria attività imprenditoriale.

Si precisa che la temporaneità del vincolo contrattuale rappresenta il parametro in relazione al quale deve essere misurata la fondatezza delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o

sostitutive poste a fondamento della stipulazione del contratto, nei casi in cui non si rinvenga la necessità di assunzioni a tempo indeterminato.

Il contratto a termine, dunque, si considera lecito nelle ipotesi sopra indicate, sempre che il datore di lavoro non persegua una finalità fraudolenta sulla base di criteri di ragionevolezza desumibili dalla combinazione tra durata del rapporto e attività lavorativa dedotta in contratto.

Alla luce delle argomentazioni sostenute, in risposta al quesito, si ritiene che la stipulazione di un contratto a termine per la produzione di un singolo spettacolo o di una serie di spettacoli o per una o più stagioni teatrali o liriche – eventi destinati ad esaurirsi in un arco temporale determinato o comunque determinabile – costituisca una valida ragione di tipo organizzativo o produttivo, legittimante l'apposizione del termine pattuito, ex art. 1, comma 2, D.Lgs n. 368/2001; ciò anche a prescindere da una specifica previsione da parte della contrattazione collettiva.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

SC/ADB