

CONTRATTO A TERMINE NEL SETTORE DELLO SPETTACOLO - TEATRI

Si fa presente che il settore dello spettacolo è un tipico esempio ove è ammissibile il ricorso ai contratti a termine ed in tale ambito ne viene fatto largo uso, quindi lamentare una violazione della legge in tal senso comporta un'attenta analisi di fatto delle prestazioni da Lei rese. Vanno pertanto esaminate anche le eccezioni tipiche di questo settore.

La fattispecie è regolata dal combinato disposto della lettera a) articolo 1 legge n.230 del 1960 e n.49 del DPR ottobre 1963 n.1527, in base al quale il ricorso al contratto a termine può avvenire soltanto in relazione ad una "stagione teatrale" programmata. In quest'ultimo caso, deve sussistere un rapporto funzionale tra assunzione di lavoro e stagione teatrale, nel senso che la durata limitata della "suddetta stagione teatrale" intesa come serie di spettacoli consecutivi, programmati in un arco temporale.

Affinché si realizzi tale fattispecie, il contratto a termine deve consentire il riscontro del carattere stagionale dell'attività, la cui sussistenza va valutata in concreto, anche in riferimento alla durata del rapporto.

Va ricordato pure che l'articolo 23 comma 1. della legge 28 febbraio stabilisce che l'apposizione del termine è consentita nelle ipotesi stabilite dalla contrattazione collettiva e che i contratti collettivi stabiliscono le percentuali dei lavoratori che possono essere assunti a termine. Nel caso di specie ci troviamo di fronte ad una contrattazione che in qualche modo disciplina il lavoro a termine, strutturandolo in maniera quasi stabile.

Ritengo peraltro che, ferma la competenza della contrattazione collettiva in materia, i contratti debbano rispondere comunque a ben precise ipotesi e comunque vadano rispettati ai termini di stipula e scadenza di cui alla legge 230/62.

In particolare dovremmo attentamente valutare se le causali di sostituzione ove indicate nei contratti corrispondevano alle effettive prestazioni da Lei rese o se sul punto sussiste discordanza. Andranno altresì verificati, contratto per contratto i termini intercorrenti tra un contratto e l'altro e tutti gli elementi formali previsti dalla legge 230/62.

Ritengo comunque applicabile l'articolo 2, secondo capoverso della legge 230/62, laddove prevede, a pena di conversione a tempo indeterminato, che la riassunzione a termine non possa avvenire prima di dieci o venti giorni a seconda che la durata del contratto scaduto sia o meno superiore a sei mesi di durata. Anche per quanto riguarda le proroghe, ogni contratto può essere prorogato per una sola volta e per un termine non superiore al contratto iniziale, a pena di conversione del contratto in rapporto a tempo determinato. Nel caso suo rilevo, ma sarà opportuno controllare assieme che vi sono anche intervalli inferiori ed altre irregolarità.