

Circolare Ministero del Lavoro n. 7/2008 Il Ministero del lavoro, con l'allegata circolare n. 7 d

31 Marzo 2008

Il Ministero del lavoro, con l'allegata circolare n. 7 del 25 marzo scorso, ha divulgato alcune precisazioni circa le disposizioni contenute nella L. n. 247/2007 di attuazione del protocollo del 23 luglio scorso, con specifico riferimento a quanto previsto per il contratto a tempo parziale, per quello di lavoro intermittente e per il contratto di somministrazione a tempo indeterminato.

Tali precisazioni si sono rese necessarie a seguito dell'abrogazione di alcune tipologie contrattuali operata dalla nuova normativa e degli effetti che tale previsione ha avuto rispetto ai contratti già in essere alla data di entrata in vigore della legge.

In mancanza di una specifica norma, anche alla luce delle pronunce della Corte Costituzionale circa la nullità o l'annullamento dei contratti di lavoro tesa a conservare il contratto medesimo, soprattutto per favorire la tutela del lavoratore, deve ritenersi applicabile l'art. 11 delle disposizioni sulla legge in generale in base al quale la legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo.

Per tali ragioni, pur avendo la L. n. 247/2007 abrogato la previsione concernente la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente, la nota ministeriale precisa che quelli già in essere alla data del 1° gennaio 2008 devono considerarsi efficaci sino alla loro naturale scadenza.

Anche per ciò che concerne le clausole elastiche e flessibili di un contratto di lavoro a tempo parziale, la cui formulazione è stata rimessa dalla nuova disciplina esclusivamente alla contrattazione collettiva, dovranno ritenersi tuttora valide le eventuali clausole concordate tra le parti in vigenza della vecchia normativa, orientamento quest'ultimo espresso anche da Confindustria in occasione di alcune risposte fornite sull'argomento.

Per ciò che concerne, poi, il contratto di somministrazione a tempo indeterminato o staff leasing, il Ministero ha precisato che è necessario fare analoghe considerazioni ritenendo, pertanto, efficaci i contratti di somministrazione a tempo indeterminato già esistenti alla data di entrata in vigore della nuova normativa e fino a quando non interverrà una specifica causa di estinzione.

L'abrogazione di quest'ultima tipologia contrattuale non esclude, comunque, che l'Agenzia di somministrazione possa comunque assumere un lavoratore con un contratto a tempo indeterminato.

Per ciò che concerne, infine, il contratto di lavoro a tempo determinato, il Dicastero si è riservato di fornire ulteriori informazioni in seguito.

[3380-Circolare n. 7-08.pdf](#)[Apri](#)