

# I Pareri della Fondazione Studi

n. 7 del 17.12.2014

## Lavoro a chiamata e delega alla contrattazione collettiva

Il D.Lgs. n. 276/2003, all'art. 34, prevede i casi di ricorso al lavoro intermittente. Il primo comma di tale articolo recita testualmente "il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale [...]".

Il legislatore prevede, quindi, che sia la contrattazione collettiva, quale punto di mediazione delle esigenze del settore produttivo sul quale legifera, a determinare le reali casistiche di utilizzo di questo strumento.

Per converso, lo stesso legislatore, ben consapevole dei tempi con i quali la contrattazione collettiva recepisce le novità normative, con l'art. 40 della stessa norma prevede che, nel caso la contrattazione stessa non normi quanto previsto dall'art. 34, "il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2".

**Autore: Saverio Nicco**

---

DIPARTIMENTO  
SCIENTIFICO della  
FONDAZIONE STUDI  
Via C. Colombo, 456  
00145 Roma (RM)

Da tale passaggio normativo discende il D.M. 23 ottobre 2004, con cui il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha individuato, in via provvisoria, quelle attività per le quali sia applicabile il contratto a chiamata, in via sostitutiva rispetto alla determinazione della contrattazione collettiva. Come tutti ben sappiamo, il D.M. in oggetto ha richiamato le attività previste dalla tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657. Ovviamente sarà possibile stipulare un contratto intermittente con un soggetto (di qualsiasi età) per una delle attività ivi previste solamente fino al momento in cui il contratto collettivo stipulato dalle associazioni maggiormente rappresentative non normi nello specifico l'utilizzo di tale istituto.

Da questo passaggio nasce l'esigenza di questa riflessione. Alcune volte la contrattazione, per scelte o esigenze che qui non andremo ad analizzare, in luogo di una puntuale proposta applicativa di questa tipologia contrattuale, ha optato per escludere tout court tale istituto. Si ravvisa tale scelta, ad esempio, nel CCNL Spedizioni e Trasporti o nel CCNL Agenzie di Assicurazione Unapass- Anapa.

In risposta a tali previsioni contrattuali il Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali, con interpello 1 settembre 2008, n. 37, aveva evidenziato come tale scelte operative risultino avere una portata limitata. Infatti "in tale quadro regolatorio va tuttavia sottolineato che, rispetto alle ipotesi soggettive di ricorso al contratto e all'individuazione dei periodo predeterminati di cui, rispettivamente, agli artt. 34, comma 2 e 37 comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non preclusivo". Da ciò discenderebbe che, per converso, la contrattazione collettiva avrebbe potere preclusivo per le esigenze previste dall'art. 34, comma 1 ed, in deroga alle stesse, a quelle previste dal D.M. sopra richiamato.



Rileggendo in modo puntuale la previsione del comma 1 non si evince alcuna delega alla contrattazione collettiva con la quale la stessa possa precludere l'utilizzo di tale istituto nel settore specifico. Il legislatore delega alla contrattazione collettiva di entrare nel merito della reale necessità di utilizzo, quest'ultima dovrebbe specificare quali sono i casi di puntuale applicazione nel settore. Tale interpretazione viene, di fatto, confermata dal D.M. 23 ottobre 2004, il quale, nelle premesse, evidenzia la carenza di puntuali indicazioni da parte delle organizzazioni e associazioni sindacali "in ordine all'individuazione di specifiche esigenze che possano legittimare nei diversi settore produttivi e di servizi, il ricorso al lavoro intermittente".

Nei fatti, la scelta contrattuale di prevedere frasi come “le parti ritengono che, allo stato, non ricorrano nella categoria le condizioni per l’applicazione [...] del lavoro a chiamata” non limita la stipula del contratto per le ipotesi soggettive ma solamente per le ipotesi oggettive. La volontà contrattuale è quella di normare una non applicazione, andando, quindi, non solo a precludere eventuali ipotesi oggettive che potrebbero essere previste ma, anche, ad escludere l’applicabilità per le attività previste dall’allegato al Regio Decreto n. 2657/1923.

Quest’ultima esclusione discende dal fatto che, ad una prima lettura, stante l’esistenza di una regolamentazione contrattuale – pur se vuota di contenuti – decade l’applicabilità della deroga prevista dall’art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003.

Tale interpretazione appare però fortemente dubbia. È sì vero che la contrattazione collettiva ha regolamentato ma non all’interno della delega concessa dal legislatore. Quest’ultimo non ha, infatti, previsto che la contrattazione possa anche escludere l’applicabilità. L’unica delega che si ravvisa va nella direzione di una contrattazione collettiva che realmente si ponga quale termometro delle necessità di settore e, rispetto alle stesse, normi i reali casi pratici di utilizzo di tale istituto.



La scelta di prevedere l’inapplicabilità tout court, senza entrare nel merito delle reali esigenze, appare, nei fatti, vuota. Questo perché eccede la delega riconosciuta dalla norma. Ne discende, quindi, che quanto a suo tempo evidenziato dal Ministero del Lavoro, debba essere così integrato: nel caso in cui la contrattazione collettiva pattuisca che tale istituto non sia applicabile al settore specifico, tale scelta equivale ad una non determinazione delle esigenze contrattuali, alla stregua di un silenzio del CCNL. Ne discende, quindi, che l’applicabilità per tali settori, oltre che per le ipotesi soggettive, si estende anche alle attività previste dalla tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923, applicabile nel silenzio del contratto collettivo stesso. Silenzio che ricordiamo essere solamente relativo alla specifica delega riconosciuta dal legislatore alle parti sociali.

Per chiarire ulteriormente quanto evidenziato sopra merita fare un esempio pratico.

Si prenda il contratto collettivo spedizione e trasporti che, nella parte iniziale dello stesso, prevede l’esclusione dell’istituto del lavoro a chiamata dal settore. Tale scelta, per tutto quanto sopra, da spazio di stipula di contratti di lavoro intermittente per le seguenti casistiche:

- Soggetti con più di 55 anni di età o con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale ultimo caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- Attività di cui alla tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923, tra cui, al punto 8, “personale addetto ai trasporti di persone e merci. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci, personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell’Ispettorato dell’industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità”.

Se realmente la contrattazione collettiva avesse voluto precludere l’applicabilità anche per le causali oggettive previste da D.M. 23 ottobre 2004, avrebbe dovuto entrare nel merito ed evidenziare almeno una casistica di applicazione, escludendo, quindi, implicitamente tutte le altre.

Si pensi ad esempio al caso in cui la stessa contrattazione collettiva di cui sopra prevedesse l’applicabilità dell’istituto in analisi per il solo personale impiegatizio addetto ai servizi amministrativi della logistica o allo smistamento merci. Tale scelta, centrando in pieno la delega concessa dal legislatore, precluderebbe l’applicabilità del D.M. 23 ottobre 2004. Ne discenderebbe, quindi, che in tal caso, il contratto di lavoro a chiamata sarebbe applicabile in tali casi:

- Soggetti con più di 55 anni di età o con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale ultimo caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- Personale impiegatizio addetto ai servizi amministrativi della logistica o allo smistamento merci.