

GIURISPRUDENZA

## Lavoro flessibile non limitabile dalla contrattazione collettiva

*Applicabile per analogia una sentenza di Cassazione sull'impiego a chiamata  
Le norme non prevedono esplicitamente un potere di veto alle parti sociali*

I contratti collettivi non possono vietare l'utilizzo di un rapporto di lavoro flessibile previsto dalla legge: con una sentenza molto innovativa (29423/2019), la Corte di cassazione afferma un principio che potrebbe cambiare in maniera rilevante l'impostazione delle intese collettive (si veda il Sole 24 Ore del 19 novembre).

Questo principio non viene affermato in termini generali – la sentenza riguarda solo il lavoro intermittente – ma viene declinato in modo tale che potrebbe essere applicato agevolmente anche rispetto a fattispecie diverse ma affini.

Con riferimento al lavoro intermittente, la Cassazione rileva che le parti collettive non ne possono impedire l'utilizzo sia perché la legge prevede un meccanismo (l'emanazione di un decreto ministeriale) volto proprio a supplire l'inerzia delle parti sociali nella regolazione del rapporto, sia perché manca nella legge un espresso rinvio al «potere di veto» delle parti collettive.

Questo ultimo aspetto è quello maggiormente interessante, in quanto offre una chiave di lettura che mette in crisi quelle intese sindacali che vietano espressamente il ricorso a specifici contratti di lavoro.

È il caso del recente accordo “Milano città turistica” che disciplina il lavoro stagionale nell'area milanese. Questa intesa amplia le maglie del lavoro stagionale, includendo nella nozione (e quindi allentando i limiti del decreto dignità) tutti i contratti a termine stipulati per lo svolgimento di attività commerciali in alcuni periodi (dall'ultima domenica di novembre alla terza domenica di gennaio; dalla domenica precedente a quella successiva alla Pasqua; dal 1° giugno al 30 settembre) all'interno del comune di Milano o nelle aree fieristiche.

L'accordo consente di dare applicazione a queste regole solo alle imprese che accettano di non utilizzare il contratto di lavoro intermittente e quello di somministrazione di manodopera.

Applicando a tale intesa il criterio interpretativo suggerito dalla Corte di cassazione, si dovrebbe giungere a conclusioni analoghe a quelle formulate nella sentenza: il vincolo all'utilizzo dell'intermittente sarebbe illegittimo, così come,

ragionando per analogia, la preclusione verso la somministrazione di manodopera non ha fondamento giuridico, non avendo la legge assegnato alcun potere di veto alle parti sociali.

Un problema simile si pone rispetto agli accordi collettivi nazionali che vietano, per interi settori produttivi, l'utilizzo di una certa forma contrattuale.

Il Ccnl per il settore del credito, ad esempio, sancisce espressamente il divieto per le imprese che applicano il contratto di utilizzare, per tutto il periodo di vigenza dell'accordo, alcune fattispecie specifiche: l'apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale, il contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato ("staff leasing") e il lavoro intermittente.

Un altro accordo che contiene questo tipo di limitazione è quello del trasporto merci e logistica. Si legge nell'intesa che le parti «convengono di non applicare al settore» due specifiche forme contrattuali - il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato - motivando tale scelta con la novità di questi contratti (che, in realtà, esistono dal 2003, pur essendo mutato il testo legislativo che li disciplina) e con la situazione congiunturale del settore.

Tutte queste intese devono essere rilette tenendo a mente il principio affermato dalla Suprema corte: non si può vietare l'utilizzo del lavoro intermittente e per analogia nemmeno della somministrazione di lavoro, non essendo previsto in alcuna norma di legge un potere interdittivo delle parti sociali rispetto a queste forme contrattuali.

Il messaggio che manda la sentenza è vietato vietare. In attesa del consolidamento giurisprudenziale di tale interpretazione, spetterà alle parti sociali raccogliarlo con coerenza, puntando a tecniche differenti di regolazione e gestione del lavoro flessibile.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Giampiero Falasca