Il lavoro intermittente e la forza della contrattazione aziendale

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Il futuro del lavoro, nella grande trasformazione in atto, si affronta attraverso logiche e pensieri nuovi, che affondano le radici sulla forza della tradizione, culturale e dialogica, del diritto del lavoro.

In questo senso un ruolo da protagonista assume la contrattazione collettiva, con particolare riferimento a quella di secondo livello, territoriale e aziendale, che, nelle caratteristiche proprie di sussidiarietà, rappresenta la frontiera attraverso la quale le regole del lavoro possono essere riscritte e attualizzate, inverate nelle condizioni oggettive e concrete della realtà produttiva sulla quale incidono.

Un caso esemplare si pone all'attenzione degli operatori per evidenziare le potenzialità di sviluppo di una contrattazione collettiva aziendale, capace di fornire soluzioni concrete ad esigenze occupazionali specifiche, a fronte delle rigidità normative di fonte legale e contrattuale collettiva di livello nazionale: si tratta dell'**Accordo aziendale di lavoro sottoscritto da Food Service Group Srl, assistita da CNA Umbria, con FLAI CGIL il 14 gennaio 2018**.

Il silenzio del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato

La scelta aziendale di ricorrere ad una apposita contrattazione collettiva di secondo livello scaturisce dal silenzio regolatorio da parte del CCNL Panificazione Federpanificatori in materia di lavoro intermittente.

Il predetto CCNL, infatti, non disciplina le causali di ricorso al lavoro a chiamata, ma neppure specifica ipotesi di divieto peculiari e ulteriori rispetto alle fattispecie previste dal D.Lgs. n. 81/2015.

Food Service Group Srl, quindi, considerata la impossibilità di ricorrere al contratto a chiamata per causali oggettive o temporali, in quanto non sussistono ipotesi riconducibili alle attività incluse nel Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, si volge a disciplinare in sede aziendale il lavoro intermittente.

L'azienda umbra (Passignano sul Trasimeno), *leader* dal 1978 nel settore dei prodotti da forno surgelati (specializzata nella base per pizza e trancio di pizza farcito), si muove verso una apposita regolamentazione, condivisa in sede sindacale, in ragione delle strategie commerciali di inserimento nei canali della grande distribuzione e delle caratteristiche proprie della fase di sviluppo aziendale che non consente di assicurare una occupazione costante al personale dipendente impiegato nei processi produttivi, poiché gli attuali volumi di produzione non permettono un impiego significativo del personale in termini continui, ma al contrario necessita di una forte flessibilità nell'impiego delle risorse umane, in impianti tecnologicamente moderni e versatili, che flessibilizzano la catena di produzione.

La disciplina legale

L'attuale disciplina del lavoro intermittente (detto anche "a chiamata" o *job on call*) si rinviene negli artt. 13-18 del D.Lgs. n. 81/2015, che confermano integralmente la disciplina dell'istituto così come in precedenza regolamentato dal D.Lgs. n. 276/2003, con la previsione della forma scritta ai fini della prova degli elementi essenziali del contratto (art. 15, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015).

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato **sia a tempo indeterminato che a termine**, ma la specialità che contraddistingue questa tipologia contrattuale fa sì, che in caso di assunzione a tempo determinato non sia applicabile la disciplina dettata dagli artt. 19-29 dello stesso D.Lgs. n. 81/2015 per il lavoro a termine; appare, quindi, di immediata evidenza l'esplicazione possibile della fattispecie in quattro diverse tipologie a tempo indeterminato o determinato **con o senza obbligo di risposta alla chiamata**.

La caratteristica principale del lavoro intermittente è data dall'alternarsi di fasi di effettiva prestazione di lavoro, a periodi in cui non vi è alcun espletamento di attività lavorativa, ma semplice permanenza di disponibilità del lavoratore in attesa della chiamata del datore di lavoro (c.d. *stand by worker*).

La intermittenza o la discontinuità della prestazione lavorativa è l'elemento che distingue e differenzia il lavoro intermittente (che da ciò trae il proprio nome) dal "normale" rapporto di lavoro subordinato.

Il contratto di lavoro intermittente, come accennato, può prevedere l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata, provocando, in tal modo, il corrispettivo obbligo, in capo al datore di

lavoro, di corrispondere al lavoratore l'indennità di disponibilità per i periodi di non attività.

Spetta all'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015, nei suoi primi due commi, indicare con chiarezza e assoluta tassatività le ipotesi in cui è possibile fare ricorso al contratto di lavoro intermittente:

1) **intermittente per requisiti oggettivi**: si tratta della fattispecie che potrebbe definirsi standard, quella dello svolgimento di prestazioni di carattere oggettivamente discontinuo o intermittente, individuate, secondo le specifiche esigenze rilevate, dai contratti collettivi (anche aziendali) stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art. 13, comma 1, prima parte);

2) **intermittente per requisiti temporali**: qui si ha intermittenza in ragione dei periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, individuati secondo le specifiche esigenze rilevate dai contratti collettivi, anche aziendali (art. 13, comma 1, seconda parte);

3) **intermittente per requisiti soggettivi**: si tratta dell'intermittente che può essere stipulato, in qualsiasi settore e per qualsiasi attività o mansioni, esclusivamente con soggetti con meno di 24 anni di età ovvero con lavoratori con più di 55 anni, anche pensionati (art. 13, comma 2).

Si tenga presente che in base al comma 3 dello stesso art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con lo stesso datore di lavoro, per un **periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari**, con la conseguenza che in caso di superamento del predetto periodo il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Intermittente per requisiti oggettivi

Nel D.Lgs. n. 81/2015 vengono riaffermate le causali oggettive per l'utilizzo della prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le specifiche previsioni della contrattazione collettiva, anche aziendale (art. 13, comma 1).

In proposito il Ministero del Lavoro, con la Nota n. 18194 del 4 ottobre 2016, ha fornito un importante chiarimento in merito all'utilizzo del contratto intermittente per requisiti oggettivi, precisando che è illecito l'utilizzo di tale tipologia contrattuale qualora sia espressamente vietato

nella contrattazione collettiva di categoria in attuazione dell'art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015. La violazione delle clausole contrattuali collettive che escludono esplicitamente il ricorso al lavoro intermittente determina, quando non ricorrono in capo ai lavoratori interessati i requisiti soggettivi di cui all'art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo del lavoro intermittente, con conseguente conversione della prestazione lavorativa in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato (come già chiarito nella Circolare n. 20/2012).

D'altra parte, ove i contratti collettivi non regolamentino le condizioni oggettive che consentono il ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell'ultimo periodo del comma 1 dell'art. 13 del D.Lgs. n. 81/2015, «*i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali*», e l'art. 55, comma 3, dello stesso decreto puntualizza (opportunamente, al fine di non provocare improvvisi vuoti normativi) che fino all'emanazione del decreto ministeriale «*trovano applicazione le regolamentazioni vigenti*», quindi, nella prassi operativa, può farsi (transitoriamente) riferimento al D.M. 23 ottobre 2004, che ha posto rimedio all'inerzia della contrattazione collettiva. Con il decreto ministeriale, infatti, sono state determinate, in via provvisoria, in attesa della specifica regolamentazione delle parti sociali, le condizioni nelle quali è possibile, in via generale, procedere alla stipula di contratti di lavoro "a chiamata", con un rinvio integrale alle "*tipologie di attività*" che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia contenute e indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

In questo senso precisamente il Ministero del Lavoro, con risposta a Interpello n. 10 del 21 marzo 2016 la quale ha affermato che il D.M. 23 ottobre 2004 (ai sensi del quale «*è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto*») deve «*considerarsi ancora vigente proprio in forza della disposizione di cui all'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e, di conseguenza, è evidentemente possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente*».

Intermittente per requisiti temporali

L'art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 riafferma le causali oggettive, anche con riferimento a periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, confermando, sul piano normativo, la soluzione già adottata dalla prassi amministrativa di affidare alle determinazioni dei

contratti collettivi, anche aziendali, anche le ipotesi di lavoro intermittente per periodi predeterminati nella settimana, nel mese o nell'anno.

Intermittente per requisiti soggettivi

Quanto all'intermittente soggettivo, l'art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 consente di instaurare rapporti di lavoro intermittente «*in ogni caso*» con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, questi ultimi possono svolgere prestazioni lavorative a chiamata entro il compimento del venticinquesimo anno di età.

Contenuti e forma del contratto

Relativamente ai contenuti del contratto di lavoro intermittente, l'art. 15, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede l'obbligo di forma scritta ai fini di prova dei seguenti elementi:

1) durata del contratto (a termine o a tempo indeterminato);

2) fattispecie e requisiti – oggettivi, temporali o soggettivi – che consentono la stipulazione del contratto;

3) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore;

4) preavviso di chiamata del lavoratore, in ogni caso non inferiore a un giorno lavorativo;

5) in caso in cui il datore ha più sedi o più unità produttive deve essere specificata la sede per la quale il lavoratore garantisce la propria disponibilità;

6) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita – nel rispetto del principio di non discriminazione – e relativa indennità di disponibilità se prevista;

7) forme e modalità mediante le quali il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione lavorativa;

8) modalità di rilevazione della prestazione lavorativa;

9) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;

10) misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione all'attività dedotta in contratto.

Casi vietati

L'art. 14 del D.Lgs. n. 81/2015 individua alcune situazioni nelle quali esiste il divieto di assunzione con contratto di lavoro intermittente.

I casi previsti, in perfetta analogia con le previsioni dettate in materia di contratto a tempo determinato, sono i seguenti:

a) sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno interessato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del rapporto o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

d) da parte delle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. n. 81/2008 (prevenzione e sicurezza sui luoghi di lavoro).

Indennità di disponibilità

L'art. 13, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, a meno che non abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, e in tal caso gli spetta l'indennità di disponibilità.

Il successivo art. 16, comma 1, prevede che la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, deve essere determinata dai contratti collettivi (anche aziendali) e non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

D'altro canto, l'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 puntualizza che fino all'emanazione del decreto ministeriale «*trovano applicazione le regolamentazioni vigenti*», quindi, nella prassi operativa, può farsi riferimento al D.M. 10 marzo 2004 che, attuando il previgente art. 36 del D.Lgs. n. 276/2003, ha fissato la misura minima dell'indennità di disponibilità (20% della retribuzione mensile prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato) che spetta al lavoratore che si è obbligato a rispondere alla chiamata nei giorni di *stand by* ed è corrisposta a consuntivo, alla fine del mese di riferimento.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contrattazione collettiva, quindi non rileva ai fini del calcolo per il TFR, né per la determinazione della tredicesima o degli altri emolumenti assimilati (art. 16, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015).

La norma prevede espressamente che in caso di malattia o di evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata al lavoratore intermittente, egli è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento (art. 16, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015); durante il periodo di impedimento alla risposta alle chiamate del datore di lavoro non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Se il lavoratore non provvede alla tempestiva informazione perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.

Principio di non discriminazione

L'art. 17, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015, sancendo il principio di non discriminazione, prevede che il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Per l'effetto, dunque, il lavoratore a chiamata è titolare di diritti normativamente riconosciuti alla generalità dei lavoratori subordinati nei periodi di effettiva occupazione, mentre resta privo di

tutela nei periodi in cui rimane a disposizione del datore di lavoro.

In base all'art. 17, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015, il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, deve essere riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità, paternità e parentale.

Comunicazione preventiva della chiamata

Ferma restando l'unicità della comunicazione di instaurazione del rapporto di lavoro mediante il sistema delle comunicazioni obbligatorie (Unilav), l'art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 prevede l'ulteriore obbligo di preventiva comunicazione all'Ispettorato territoriale del lavoro della singola prestazione lavorativa dei lavoratori occupati con contratto di lavoro intermittente, introducendo, di fatto, il duplice obbligo di comunicare la chiamata e di comunicare la mancata prestazione lavorativa, così come previsto dalle Circolari n. 18 del 18 luglio 2012 e n. 20 del 1º agosto 2012 del Ministero del Lavoro.

La comunicazione deve essere effettuata prima dell'inizio della prestazione lavorativa a chiamata oppure di un ciclo integrato di prestazioni intermittenti non superiore a 30 giorni.

In base ai chiarimenti ministeriali, la comunicazione «*potrà essere modificata o annullata in qualunque momento attraverso l'invio di una successiva comunicazione, da effettuarsi, tuttavia, sempre prima dell'inizio della prestazione di lavoro*», con la precisazione, però, che in mancanza di una rettifica o dell'annullamento, da effettuarsi entro 48 ore dalla mancata prestazione, secondo quanto affermato dalla Circolare n. 20/2012, in base alla comunicazione inviata gli organi di vigilanza riterranno «*comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva*».

Gli spazi operativi per la contrattazione collettiva aziendale

Per poter essere considerato «*collettivo*» un contratto deve essere stipulato dalle contrapposte

Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori interessate, ma sono considerati collettivi anche i contratti stipulati fra un singolo imprenditore e le Organizzazioni sindacali dei lavoratori (art. 4, Convenzione n. 98 dell'OIL, ratificata dalla legge 23 marzo 1958, n. 367: secondo tale articolo, i contratti collettivi si stipulano «*tra i datori di lavoro e le Organizzazioni dei datori di lavoro da una parte e le Organizzazioni dei lavoratori dall'altra parte*»). L'**oggetto della contrattazione collettiva, anche aziendale,** è individuabile essenzialmente in due diversi contenuti: *normativo*, che attiene al complesso di clausole che sono destinate ad avere efficacia nei singoli rapporti individuali di lavoro; *obbligatorio*, che vincola a determinati comportamenti le parti firmatarie tra loro.

Il D.Lgs. n. 81/2015 contiene, all'art. 51, una disposizione definitoria relativa alla nozione di "contratti collettivi": la norma estende la titolarità contrattuale collettiva ad ogni livello di contrattazione, sia esso nazionale, ma anche territoriale ovvero aziendale, in ogni ipotesi nelle quali lo stesso decreto legislativo non preveda espressamente in modo differente.

La disposizione, senza entrare nel merito della valutazione di rappresentatività (se non per la scelta dell'ambito territoriale di rappresentanza che è esclusivamente quello «*nazionale*») rende possibili e legittimi anche accordi collettivi "separati", consentendo la sottoscrizione delle intese contrattuali «*da*» associazioni sindacali comparativamente più rappresentative (sul piano nazionale, come detto), anziché «*dalle*» (come invece accade nell'art. 42, comma 5, in materia di apprendistato).

Infine, l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, parifica, sulla falsariga di quanto già previsto nell'art. 8 del D.L. n. 138/2011, come convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011, gli accordi sottoscritti in azienda dalle Rappresentanze sindacali aziendali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero dalla Rappresentanza sindacale unitaria.

In materia di lavoro intermittente l'art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 stabilisce che il datore di lavoro può utilizzare la prestazione lavorativa del lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente "*in modo discontinuo o intermittente* ***secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi****, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*".

Mancando qualsiasi specificazione differenziata, dunque, per quanto sopra annotato, il rinvio ai contratti collettivi deve leggersi in combinato disposto fra gli artt. 13 e 51 del D.Lgs. n. 81/2015, consentendo alla contrattazione collettiva di livello aziendale di disciplinare il lavoro intermittente per requisiti oggettivi.

D'altra parte, laddove l'azienda che stipula un contratto collettivo di secondo livello intenda conseguire agevolazioni contributive o fiscali in forza dell'applicazione di esso, si rammenta che l'art. 14 del D.Lgs. n. 151/2015 impone l'**obbligo di deposito dei contratti collettivi aziendali e territoriali** (in via telematica) presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

L'Accordo Food Service Group del 14 gennaio 2018

Muovendo, per assimilazione di settore, dai contenuti dell'art. 16 dell'Accordo per il rinnovo del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per le aziende ed i dipendenti della Piccola e Media Industria Alimentare del 16 settembre 2016, l'Accordo aziendale Food Service Group Srl del 14 gennaio 2018, reca una disciplina specifica per il ricorso al lavoro intermittente, idonea a supportare le esigenze produttive aziendali a fronte, come detto, della mancata disciplina nel CCNL Panificazione Federpanificatori applicato in azienda.

Su tali premesse, relative alla assenza nel CCNL applicato di regolamentazione e di ipotesi specifiche di divieto circa l'applicazione del contratto di lavoro intermittente, considerato il contenuto degli articoli 13, comma 1, e 51 del D.Lgs. n. 81/2015, e constatate le già richiamate condizioni aziendali in tema di produttività e di esigenze di flessibilizzazione dei cicli produttivi, l'azienda, assistita da CNA Umbria, con FLAI CGIL ha stipulato un Accordo aziendale, concordando una validità dello stesso fino al 31 dicembre 2019, con l'impegno di parte obbligatoria per le parti firmatarie di incontrarsi per valutare le condizioni dell'azienda e l'ulteriore applicabilità dell'Accordo, entro il 30 novembre 2019, e fermo restando lo specifico impegno per le parti a incontrarsi entro la fine di ogni di anno.

Nella parte normativa, dunque, l'Accordo aziendale in esame regolamenta il rapporto di lavoro intermittente con evidente richiamo al quadro regolatorio del D.Lgs. n. 81/2015, specificando, tuttavia, i casi e le condizioni legittimanti il ricorso al contratto.

Così se nel punto 1.4 si richiamano le condizioni del lavoro a chiamata per requisiti soggettivi come enucleati nel D.Lgs. n. 81/2015, nel punto 1.3 dell'Accordo si stabilisce, invece, che il contratto di lavoro intermittente "*può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa*".

Con tale disciplina, dunque, i lavoratori possono essere occupati dall'azienda in forza delle previsioni negoziali anche in situazioni nelle quali stante il silenzio del CCNL applicato sarebbe stato del tutto impossibile procedere con l'assunzione a chiamata. In particolare le strategie occupazionali aziendali, condivise con FLAI CGIL, col supporto di CNA Umbria, hanno consentito di valorizzare appieno le esigenze tecniche, organizzative e produttive (oltre a quelle sostitutive) che interessano l'assetto dei cicli produttivi della Food Service Group Srl.

L'Accordo aziendale del 14 gennaio 2018, peraltro, non manca, nel punto 1.5, di richiamare i casi legislativi di divieto di utilizzo del lavoro intermittente, mentre il punto 1.6 disciplina, con rinvio implicito al testo legislativo di riferimento, gli obblighi di stipula del contratto in forma scritta e di contenuto necessario con specifico riguardo ad alcuni elementi espressamente richiamati: l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto; il luogo e le modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, nonché del relativo preavviso di chiamata, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo.

La lettera c) del punto 1.6 dell'Accordo aziendale, peraltro, contiene una importante previsione di carattere generale laddove riconosce testualmente che il lavoro intermittente deve considerarsi come fattispecie contrattuale "*alternativa al ricorso al lavoro accessorio in base all'esigenza aziendale*", dovendosi intendere il richiamo alle prestazioni di lavoro accessorio così come oggi attualizzate nel quadro normativo nazionale nel contratto di prestazione occasionale e nelle ulteriori ipotesi di lavoro occasionale (anche non subordinato) che il sistema giuridico vigente consentirebbe astrattamente di utilizzare.

In questa prospettiva, dunque, l'Accordo aziendale esaminato si propone chiaramente di dare una spinta significativa verso l'occupazione dei lavoratori con contratti di lavoro subordinato, seppure nella modalità intermittente, dando maggiore vigore a una fattispecie contrattuale senza dubbio foriera di migliori e più ampie tutele e garanzie sia per i lavoratori, che per la stessa azienda.

D'altronde, le parti hanno altresì convenuto sulla circostanza che lo stesso Accordo è stato negoziato e definito sulla base della normativa in vigore, impegnandosi a incontrarsi nuovamente, anche alla luce della sottolineata sperimentalità dello stesso, laddove dovessero nel periodo di vigenza dell'Accordo verificarsi modifiche sostanziali del quadro normativo nazionale di riferimento, idonee a determinare la non applicabilità dell'Accordo o a indirizzare le parti verso una differente e più o meno ampia negoziazione.

Conclusivamente, anche oltre i contenuti regolatori specifici qui analizzati, l'Accordo aziendale Food Service Group Srl del 14 gennaio 2018 si offre al mondo degli operatori, in particolare del settore artigiano e della piccola e media impresa, per le capacità di sviluppo e per le potenzialità che la

contrattazione collettiva di secondo livello, e specificatamente quella aziendale, è in grado di offrire alle aziende e ai lavoratori.

Giuliano Ceneri

Responsabile Area Legislazione Lavoro CNA Umbria

@CeneriG

Pierluigi Rausei

ADAPT Professional Fellow

Docente di Diritto sanzionatorio del lavoro

Dirigente dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (*)

@RauseiP

(*) Le considerazioni contenute nel presente intervento sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere impegnativo per l'Amministrazione alla quale appartiene.

Scarica il **PDF**