

ANALISI

Chiamate anche senza pausa

di **Michele Tiraboschi**

Introdotto dalla legge Biagi, per contrastare il lavoro nero e le collaborazioni fittizie, il lavoro intermittente o a chiamata è stato a lungo guardato con indifferenza. Al punto che, nella passata legislatura, si era optato per l'abrogazione della normativa di riferimento.

Eppure, come indicano i dati sulle comunicazioni obbligatorie e alcune ricerche empiriche, il lavoro a chiamata si è progressivamente radicato nella prassi operativa contribuendo, specie in alcuni settori come i servizi e il turismo, all'emersione di spezzoni di lavoro temporaneo o discontinuo che, altrimenti, non potrebbero trovare adeguata regolamentazione giuridica. Si spiega così il ritorno di un interesse non solo teorico ma anche pratico e operativo con riferimento al corretto utilizzo della fattispecie.

Molteplici sono stati i chiarimenti forniti dal **ministero del lavoro**. Oltre alla circolare 4/2005, vanno ricordati gli interpellati del 2005 (sulla compatibilità del lavoro intermittente con gli sgravi contributivi previsti per l'assunzione di lavoratori disoccupati e con la indennità di disoccupazione), del 2006 (sull'utilizzabilità

del lavoro intermittente nelle attività socio-assistenziali per anziani e per le attività di pulizia industriale) e del 2008 (sulla legittimità di clausole della contrattazione collettiva che limitino la possibilità di ricorrere alla tipologia in esame e in merito alla riconoscibilità dell'indennità di disoccupazione in favore di lavoratori assunti a termine senza obbligo di risposta alla chiamata).

Da ultimo, il **ministero del lavoro** su sollecitazione di Federalberghi, è stato interpellato per sapere se tra la cessazione di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e la riassunzione dello stesso lavoratore debba intercorrere il periodo minimo che la legge impone nei casi di successione di contratti a termine (interpello 72/09).

A questo proposito non pare possano sorgere dubbi sul fatto che la disciplina sulla successione di contratti a termine non possa essere applicata nei casi di contratti di lavoro intermittente. Ciò per un duplice ordine di motivi. In primo luogo per una ragione sistematica. Il lavoro a tempo determinato e il contratto di lavoro intermittente costituiscono tipologie contrattuali tipiche e distinte, che rispondono a esigenze diverse e che, pertanto, poggiano su causalità e presupposti specifici.

La disciplina del contratto a tempo determinato è funzionale a consentire l'apposizione di un termine qualora ricorrano effettive ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro. Il lavoro a chiamata regola, per contro, prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate come tali dalla contrattazione collettiva o dalla legge. Non si comprende pertanto per quale motivo la disciplina della successione di contratti a tempo determinato debba essere richiamata nel caso di successione di contratti di lavoro intermittente o di diverse tipologie contrattuali come, appunto, nel caso di lavoro a chiamata seguito da un contratto a termine.

L'applicazione della disciplina sulla successione di contratti a termine - e in particolare la sanzione della trasformazione a tempo indeterminato del contratto - non avrebbe del resto alcuna portata pratica con riferimento al caso di stipula consecutiva di due o più contratti di lavoro a chiamata. Se non, in via residuale, nel caso in cui le parti avessero previsto un'indennità di disponibilità a copertura dei periodi durante i quali il lavoratore rimane in attesa di utilizzazione.

Con questo rapporto, infatti, il lavoratore non è titolare di un diritto di svolgere la prestazione, bensì resta a disposizione del datore di lavoro. L'esercizio effettivo della attività lavorativa è invece subordinato alla effettiva "chiamata" da parte datoriale. Di modo che, anche ove il successivo contratto di lavoro intermittente, stipulato dalle parti a tempo determinato, fosse trasformato in rapporto a tempo indeterminato (sempre di tipo intermittente), non vi sarebbe alcuna conseguenza concreta e nessun vantaggio ne trarrebbe il lavoratore. Nel caso in esame il termine ha cioè la funzione di limitare temporalmente il periodo nel quale il lavoratore resta nella disponibilità del datore di lavoro e una trasformazione a tempo indeterminato potrebbe rivelarsi, anziché vantaggiosa, controproducente per lo stesso prestatore di lavoro.

Questa interpretazione, confermata ora dal **ministero del lavoro**, è confortata dal dato letterale. La normativa sul lavoro a termine è espressamente richiamata nelle disposizioni relative a altri istituti introdotti dalla legge Biagi, come la somministrazione di lavoro ed il contratto di inserimento. Nessun richiamo è fatto, per contro, negli articoli di legge che riguardano il lavoro a chiamata.

LA SPECIFICITÀ

La successione non richiede l'interruzione come nei contratti a tempo determinato

