

Contratti a chiamata in stand by

Alessandro Rota Porta 20 giugno 2015

IN QUESTO ARTICOLO

Argomenti: Lavoro | Normativa sui contratti



Tweet



My24



Il **Codice dei contratti** rischia di bloccare l'utilizzo del **contratto intermittente**: è questa la lettura che emerge dalle disposizioni del decreto legislativo attuativo della legge 183/2014.

La riscrittura del job-on-call comporta, infatti, lo stallo applicativo dell'istituto nei confronti di tutte quelle ipotesi oggettive elencate tra le attività discontinue della tabella allegata al regio decreto 2657/1923, secondo le previsioni della legge Biagi.

Si tratta di un effetto di non poco conto perché causa l'inapplicabilità in molti ambiti: peraltro, quelli dove si segnala un maggior utilizzo di questa fattispecie, ad esempio il settore del turismo.

Il Dlgs di riordino delle discipline contrattuali ha – di fatto – riproposto le stesse ipotesi applicative del contratto intermittente, già individuate dal Dlgs 276/2003 e ora abrogate (articoli da 33 a 40).

Il rapporto di lavoro a chiamata si può, quindi, stipulare per ipotesi soggettive e per altre oggettive. Con riferimento alle prime, la tipologia è attivabile nei confronti di persone con meno di 24 anni di età (la prestazione si deve concludere prima del compimento del 25° anno) ovvero con più di 55 anni.

Passando, invece, all'ambito oggettivo, il ricorso al contratto a chiamata può avvenire solo in presenza di regolamentazione da parte dei contratti collettivi, secondo le esigenze da questi individuate, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Se manca il contratto collettivo spetta al ministero del Lavoro disciplinare le ipotesi di utilizzo con un decreto. Nell'impianto della legge Biagi era presente lo stesso meccanismo legislativo e il Lavoro era, appunto, intervenuto con il Dm del 23 ottobre 2004, rimandando alle attività di carattere discontinuo già individuate dal Rd del 1923: queste spaziano dalle figure dei camerieri, dal personale di servizio e di cucina negli alberghi al personale addetto al trasporto di merci e persone; dai bagnini degli stabilimenti balneari al personale addetto alla manutenzione stradale e così via.

Poiché il rimando non è stato “salvato” dal Codice dei contratti - fino all'emanazione del provvedimento ministeriale - le fattispecie oggettive per le quali si potrà utilizzare il lavoro intermittente sono solo quelle individuate dai Ccnl: qui la cerchia è veramente ristretta. Sulla materia sono intervenuti quello degli studi professionali, quello del commercio con riferimento al marketing operativo e pochissimi altri.

In attesa dello sblocco ministeriale, resta però una strada aperta: la disposizione ammette, infatti, l'individuazione delle “esigenze” da parte dei contratti collettivi in genere, quindi anche attraverso le intese decentrate, territoriali o aziendali. Queste potranno così colmare il vuoto normativo e procedere con discipline ad hoc, anche tagliate su misura rispetto alla singola realtà produttiva.

Viceversa, la norma non precisa quali siano le conseguenze circa eventuali utilizzi al di fuori delle fattispecie illustrate: i contratti in essere - stipulati secondo le modalità abrogate - dovrebbero poter validamente proseguire fino alla loro cessazione. Nell'ipotesi, invece, di nuovi contratti a chiamata stipulati in violazione delle nuove regole occorre capire se scatti un effetto “trasformativo” (in contratti a tempo pieno e indeterminato) ovvero se il Lavoro intenda adottare la stessa linea già tenuta con la circolare 18/2012, quando la legge 92/2012 aveva riscritto le ipotesi applicative del contratto intermittente: in questo caso – in sede di accertamento ispettivo – la prestazione resa sarà considerata “in nero”, con tutte le conseguenze del caso.

Resta, altresì, da riscrivere la disciplina sull'indennità di disponibilità: laddove manchi quella collettiva dovrà intervenire un Dm del Lavoro. È quindi superata la previsione del Dm del 10 marzo 2004 che aveva provveduto a fissarne il valore minimo nella misura del 20% della retribuzione prevista dal Ccnl applicato.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

CLICCA PER CONDIVIDERE



COMMENTA LA NOTIZIA

Leggi e scrivi

TAG: [Lavoro](#), [Normativa sui contratti](#)