

il mio canto libero

Bollettino ADAPT 25 novembre 2019, n. 42

La Corte di Cassazione ha recentemente prodotto una sentenza con la quale ha stabilito che i contratti collettivi nazionali non possono vietare l'uso del contratto intermittente disciplinato inizialmente dalla legge Biagi e più recentemente dal Jobs Act. Il rinvio della legge agli accordi collettivi indica infatti solo la individuazione delle "esigenze" in base alle quali può essere utilizzato questo istituto ma non il "se". Il legislatore, anzi, ha previsto tassativamente i casi in cui non vi si può ricorrere e la immediata operatività di questo tipo di rapporto di lavoro anche in assenza di una regolazione collettiva tra le parti. Si tratta di una decisione destinata a lasciare il segno anche oltre il caso specifico trattato e la stessa tipologia contrattuale cui si riferisce.

Nel complesso rapporto tra legge e contratto anche questa sentenza sembra ribadire la funzione adattiva ma non soppressiva della norma primaria da parte della contrattazione. In alcuni contratti nazionali invece è stato introdotto il divieto di regolare con un contratto "a chiamata", che può essere anche a tempo indeterminato, le prestazioni imprevedute o imprevedibili. Analoghi divieti hanno riguardato la somministrazione e perfino l'apprendistato per il conseguimento di una qualifica o diploma professionale. In compenso, molti accordi di prossimità hanno allargato le possibilità di impiego di questi contratti proprio in considerazione delle particolari esigenze aziendali e delle migliori opportunità per i lavoratori.

In molti casi si è consentita la evoluzione verso tutele maggiori di prestazioni occasionali prima definite in termini di minore qualità. Eppure le parti attraverso un accordo interconfederale avevano convenuto di non utilizzare proprio l'art. 8 sui poteri della contrattazione aziendale e territoriale. Ritorniamo sempre al punto più volte evidenziato. Perché inibire con decisioni centralizzate le possibilità di definire in prossimità soluzioni condivise? L'approccio ideologico, l'omaggio ad astratti criteri ideali, la pretesa della taglia unica, frenano le attività di impresa e penalizzano il lavoro.

Nella nuova dimensione tecnologica la discontinuità può essere inevitabile e solo investendo, continuamente e ancor più nelle fasi di non lavoro, sulle competenze possiamo sviluppare l'autosufficienza delle persone. È ciò che accade con lo staff leasing, lungamente osteggiato nonostante si stia rivelando fonte di accrescimento delle esperienze e delle capacità del lavoratore in un quadro di continuità del reddito. Anche l'ipotesi di un premio pubblico al lavoro povero per ore lavorate, e quindi per reddito, appare più utile dei sussidi alla inattività. Soprattutto dal lavoro può generarsi altro e migliore lavoro.

Maurizio Sacconi

Chairman ADAPT Steering Committee

 [@MaurizioSacconi](https://twitter.com/MaurizioSacconi)