

Fatti di causa

1. La Corte d'appello di Bologna, in riforma della sentenza di primo grado, ha respinto la domanda di S. V. intesa all'accertamento

dell'illegittimità del contratto di lavoro intermittente stipulato in data 30.6.2011 con C. Service s.r.l. ed alla conversione del rapporto

di lavoro in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, con condanna della società alla reintegrazione nelle mansioni di autista 3°

livello, alle connesse differenze stipendiali ed al risarcimento del danno patrimoniale.

1.1. La Corte territoriale, premessa la genuinità del contratto di lavoro intermittente stipulato con riferimento alle esigenze

individuate in via sostitutiva della contrattazione collettiva dal Ministero del Lavoro con il DM 23.10.2004 n. 459, il quale faceva

riferimento alla tabella allegata al r.d. n. 2657 del 1923 espressamente richiamata nel contratto individuale, ha osservato con il

c.c.n.l. 2011, applicabile alla concreta fattispecie, non conteneva più la previsione impeditiva del ricorso alla tipologia del lavoro a

chiamata adottata dalle parti collettive con il contratto vigente nel periodo 2004/2007, giustificata in quella sede dalla << novità

degli strumenti>> e dalla situazione congiunturale di settore e, quindi, legata ad un presupposto transitorio, con un'efficacia

limitata nel tempo. Il giudice di appello ha, inoltre, rimarcato che la interpretazione delle previsioni collettive in senso ostativo alla

possibilità di stipulare il contratto in controversia avrebbe finito con il vanificare la sostanziale operatività del ricorso al lavoro

intermittente introdotto dall'art. 33 d. lgs n. 276 del 2003 e riconosciuto alle parti collettive un potere smentito dalla disciplina di

legge stante la contestuale previsione dell'intervento ministeriale in caso di inerzia delle parti sociali nel regolamentare i casi in cui

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 13 novembre 2019, n. 29423  
era consentito il ricorso a detta tipologia contrattuale.

2. Per la cassazione della decisione ha proposto ricorso S. V. sulla base di un unico articolato motivo; la parte intimata ha resistito

con tempestivo controricorso illustrato con memoria depositata ai sensi dell'art. 378 cod. proc. civ.

Ragioni della decisione

1. Con l'unico motivo parte ricorrente deduce erronea interpretazione e falsa applicazione di norme di diritto con riferimento al

disposto dell'art. 34, comma 1, d. lgs n. 276 del 2003. Sostiene che nel dettare la disciplina in tema di contratto intermittente il

legislatore aveva attribuito in via esclusiva alle parti collettive il potere di individuare le esigenze e le prestazioni per le quali era

consentito il ricorso a tale tipologia contrattuale; l'intervento sussidiario e sostitutivo del Ministero del lavoro e delle politiche

sociali mediante l'adozione di apposito decreto ministeriale era contemplato, infatti, nella sola ipotesi di inerzia delle parti collettive

e non anche quando queste si fossero comunque attivate esprimendosi in senso ostativo alla utilizzabilità di tale tipologia

contrattuale nell'ambito del settore oggetto di regolazione. Nel caso di specie, con il contratto collettivo 2004, immediatamente

successivo all'entrata in vigore del d. lgs n. 276 del 2003, che tale tipologia contrattuale aveva introdotto, le parti sociali avevano

convenuto la non applicabilità dell'istituto e la previsione era stata riprodotta nel c.c.n.l. 2013 mentre solo con il c.c.n.l. 2017 era

stato sancito il venir meno del divieto all'utilizzazione del lavoro intermittente. La interpretazione propugnata, che riconosceva, in

sintesi, alle parti collettive un potere di veto in merito all'utilizzabilità, nello specifico settore, del contratto intermittente risultava

avallata, del resto, dal parere in data 4.10.2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il quale aveva confermato la

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 13 novembre 2019, n. 29423  
possibilità che le parti sociali, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale,  
potessero legittimamente escludere l'utilizzabilità,

nel settore regolato, di tale tipologia contrattuale.

2. Il motivo è infondato.

2.1. E' noto che il d. lgs n. 276 del 2003 ha introdotto, per la prima volta nel  
nostro ordinamento la regolamentazione del contratto

di lavoro intermittente (art. 33-40 d. lgs cit.) il quale, secondo la definizione  
legislativa di cui all'art. 33 d. lgs cit., è il contratto

mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro  
che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti

di cui all'articolo 34.

2.2. Tale regolamentazione ha avuto vicende contrastanti posto che dopo una  
prima abrogazione ad opera della legge n. 247 del

2007 l'istituto è stato ripristinato nella formulazione iniziale dal d.l. n. 112 del  
2008, convertito nella legge n. 133 del 2008 (art. 39,

comma 11), e successivamente modificato dalla legge n. 92 del 2012 e, a  
distanza di un anno, dal d.l. n. 76 del 2013, convertito

dalla legge n. 99 del 2013, con il duplice obiettivo di limitarne il campo  
d'applicazione e di introdurre correttivi diretti a contrastare

forme distorsive di ricorso all'istituto.

2.3. Il d. lgs. n. 81 del 2015, sul riordino dei contratti di lavoro, emanato in  
attuazione della legge delega n. 183 del 2014 (cd. Jobs

act), ha riformulato ora negli artt. 13-18 la disciplina del contratto in esame,  
senza alterarne i tratti caratteristici che restano

confermati.

Lo stesso provvedimento dispone contestualmente l'abrogazione, a decorrere  
dal 25 giugno 2015, della previgente normativa.

2.4. Avuto riguardo all'epoca della stipula del contratto in oggetto avvenuta in  
data 30 giugno 2011, la disciplina applicabile è quella

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 13 novembre 2019, n. 29423 risultante dal ripristino operato dal d. l. n. 112 del 2008 convertito dalla legge n. 133 del 2008.

2.5. Ciò posto, pacifico che il contratto in esame rientra nella ipotesi regolata dall'art. 34, comma 1 (contratto fondato su causale

cd. di carattere oggettivo e non legata alle condizioni personali del lavoratore come nella ipotesi regolata dal comma 2), la tesi

dell'odierno ricorrente circa il ruolo della contrattazione collettiva ed in particolare la configurabilità in capo a quest'ultima di un

potere di veto in ordine alla utilizzabilità tout-court del contratto di lavoro intermittente, non trova conferma nel dato testuale e

sistematico della disciplina di riferimento.

2.6. L'art. 34, comma 1, d. lgs n. 276 del 2003 si limita, infatti, a demandare alla contrattazione collettiva la individuazione delle

<<esigenze>> per le quali è consentita la stipula di un contratto a prestazioni discontinue, senza riconoscere esplicitamente alle

parti sociali alcun potere di interdizione in ordine alla possibilità di utilizzo di tale tipologia contrattuale; né un siffatto potere di

veto può ritenersi implicato dal richiamato <<rinvio>> alla disciplina collettiva che concerne solo un particolare aspetto di tale

nuova figura contrattuale e che nell'ottica del legislatore trova verosimilmente il proprio fondamento nella considerazione che le

parti sociali, per la prossimità allo specifico settore oggetto di regolazione, sono quelle maggiormente in grado di individuare le

situazioni che giustificano il ricorso a tale particolare tipologia di lavoro.

2.7. Sotto il profilo sistematico l'assunto della possibilità per le parti collettive di impedire del tutto la utilizzazione di tale forma

contrattuale risulta smentito dalla contestuale previsione nell'ambito del primo comma dell'art. 34 di un potere di intervento

sostitutivo da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi con apposito decreto trascorsi sei mesi dalla data di

CORTE DI CASSAZIONE – Sentenza 13 novembre 2019, n. 29423  
entrata in vigore del decreto legislativo, previsione che denota in termini  
inequivoci la volontà del legislatore di garantire

l'operatività del nuovo istituto, a prescindere dal comportamento inerte o  
contrario delle parti collettive. Ciò in coerenza con il

complessivo impianto della legge delega n. 30 del 2003 e con le dichiarate  
finalità della stessa di disciplina o razionalizzazione delle

tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo,  
occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite (art. 4). L'art.

40 d. lgs cit. il quale nella ipotesi di mancata determinazione da parte del  
contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al

contratto di lavoro intermittente prevede una specifica procedura, da espletarsi  
nel rispetto di contenute cadenze temporali,

finalizzata alla promozione dell'accordo sul punto dei soggetti negoziali e, in  
mancanza, dispone che entro i quattro mesi successivi,

il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individui in via provvisoria e con  
proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni

contenute nell'eventuale accordo interconfederale di cui all'articolo 86, comma  
13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna

delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro  
intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo

34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

2.8. Ulteriore conferma della lettura qui condivisa si trae, infine, dalla  
previsione del comma tre dell'art. 34 d. lgs cit. il quale tra le

ipotesi di divieto del ricorso al lavoro intermittente non contempla anche quella  
di inerzia o veto delle parti collettive.

2.9. Quanto sopra osservato assorbe l'esame, a prescindere da un profilo di  
inammissibilità della stessa collegato alla mancata

indicazione in ricorso, in violazione dell'art. 366, comma 1, n. 6 cod. proc. civ.,  
di dati idonei a consentire il reperimento delle

richiamate fonti collettive nell'ambito dei documenti prodotti nelle fasi di  
merito, contratti collettivi neppure depositati in allegato al

ricorso per cassazione, come prescritto, a pena di improcedibilità, dall'art. 369, comma 1 n. 4 cod. proc. civ., della ulteriore tesi

sviluppata dalla parte ricorrente intesa a denunciare la errata interpretazione della disciplina collettiva sotto il profilo della

esistenza, all'epoca della stipula del contratto individuale, di una volontà contraria delle parti sociali venuta meno solo con la stipula

del contratto collettivo 2017.

3. A tanto consegue il rigetto del ricorso.

4. La assoluta novità della questione trattata giustifica la compensazione delle spese di lite.

5. Sussistono i presupposti processuali per il versamento da parte del ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato

pari a quello, ove dovuto, per il ricorso, a norma del comma 1 bis dello stesso art.13 ( Cass. Sez. Un. 23535 del 2019).

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Compensa le spese.

Ai sensi dell'art. 13, co. 1 quater, del d.P.R. n. 115 del 2002 dà atto della sussistenza dei presupposti per il versamento da parte del

ricorrente dell'ulteriore importo a titolo di contributo unificato pari a quello, ove dovuto, per il ricorso a norma del comma 1 bis dello

stesso art.13.