

Approfondimenti

Nuova pronuncia della Cassazione

Lavoro intermittente: nullo il divieto previsto dalla contrattazione collettiva

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Il lavoro intermittente è stato sempre visto con “sfavore” dalla gran parte delle organizzazioni sindacali in quanto espressione di una precarietà che, peraltro, nel corso degli anni è stata, ad avviso di chi scrive, superata da altre forme di lavoro: basti pensare, ad esempio, ai “riders” o alle prestazioni occasionali *ex art. 54-bis*, D.L. n. 50/2017. La regolamentazione di tali prestazioni episodiche e di natura prettamente saltuaria rinviata dall’art. 13, D.Lgs. n. 81/2015 alla contrattazione collettiva, anche aziendale, ha avuto scarsi risultati, sicché, come si vedrà nella breve analisi sotto riportata, la disciplina provvisoria di natura ministeriale risalente al 2004 è rimasta vigente e viene, laddove possibile, utilizzata.

La questione relativa alla disciplina contrattuale è tornata, in un certo senso, in primo piano in quanto una recente sentenza, la n. 29423 del 13 novembre 2019 della Cassazione ha affrontato un tema, quello della validità di un contratto di lavoro “a chiamata”, stipulato, nel rispetto del D.M. del Ministro del lavoro ma in presenza di un divieto esplicito fissato nel Ccnl di categoria.

Lavoro intermittente: modalità e casi di utilizzo

Prima di entrare nel merito della decisione, per certi versi nuova, che può riverberare i propri effetti anche su un orientamento amministrativo espresso dal Ministero del lavoro con la nota n. 18194 del 4 ottobre 2016, si ritiene opportuno ricapitolare, sia pure senza particolari approfondimenti, le modalità di prestazione del lavoro intermittente, oggi disciplinate dagli articoli compresi tra il 13 e il 18, D.Lgs. n. 81/2015.

Dopo aver sottolineato che tale tipologia riguarda prestazioni lavorative che si caratterizzano per la discontinuità e l’intermittenza secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, l’art. 13 stabilisce che i casi di utilizzo sono individuati dalla pattuizione collettiva e che, in mancanza della stessa, essi vengono individuati con D.M. del Ministro del Lavoro (cosa avvenuta nel provvedimento del 23 ottobre 2004, il quale conserva ancora la propria validità in quanto pur divenuto desueto, per la maggior parte delle mansioni alla luce del richiamo al R.D. n. 2657/1923, non è stato ancora oggetto di revisione).

Tale casistica non presenta limiti di età cosa che, invece, avviene in altre due ipotesi contemplate dal legislatore: quella del contratto sottoscritto con soggetti di età inferiore ai 24 anni, purché la prestazione abbia termine entro il venticinquesimo anno (norma riconosciuta conforme all’ordinamento comunitario dalla sentenza della Corte di Giustizia Europea del 26 luglio 2017 - C 143/16-), o con lavoratori “over 55”: in tali casi non sussiste alcuna delimitazione per mansioni o qualifiche, potendo il lavoro intermittente operare “a tutto campo”.

Limiti massimi sono, invece, fissati dalla norma (art. 13, comma 3) allorché, con la sola eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo (ove maggiore è il ricorso), si afferma che il lavoro intermittente, con lo stesso datore di lavoro è ammesso, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell’arco di 3 anni solari e che il superamento di tale soglia massima comporta la trasformazione del rapporto in contratti di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Si sottolinea, inoltre, per completezza di informazione, che:

a) il contratto va stipulato per iscritto e la comunicazione di instaurazione del rapporto deve essere inviata telematicamente, con le usuali modalità, al sistema delle comunicazioni obbligatorie, attraverso l'Unilav: esso può essere sia a termine (ma non trovano applicazione le regole in uso per il contratto a tempo indeterminato) che a tempo determinato;

b) nei rapporti a termine va pagato il contributo addizionale dell'1,40% (art. 2, comma 28, primo periodo, della legge n. 92/2012), mentre non si ritiene che vada pagato anche lo 0,50% progressivo, atteso che il secondo periodo introdotto dall'art. 3, D.L. n. 87/2018 fa riferimento, esclusivamente, ai contratti a tempo determinato (con esclusione di quelli domestici), ed ai contratti in somministrazione. La stessa circolare Inps n. 121 del 6 settembre 2019 non fa alcun riferimento esplicito al pagamento dello 0,50% nei casi di lavoro intermittente a termine. La Fondazione studi dell'ordine nazionale dei consulenti del lavoro ha espresso forti dubbi sulla applicabilità dello 0,50% progressivo. Si tratta, in ogni caso, di una questione che può ben essere oggetto di riflessioni tra Inps e Ministero del lavoro;

c) il lavoro "a chiamata" non è consentito in alcune ipotesi specifiche ben individuate dall'art. 14, ove sono compresi, il divieto di sostituzione di lavoratori in sciopero, l'utilizzazione di lavoratori in sostituzione di altri con la stessa qualifica che sono in trattamento integrativo salariale o di lavoratori licenziati a seguito di procedura collettiva (qui il blocco è di 6 mesi dall'ultima risoluzione del rapporto), l'utilizzazione senza valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e sicurezza sul lavoro. Il mancato rispetto del divieto fa sì che i rapporti stipulati vengano considerati, sin dall'inizio, a tempo pieno e indeterminato, essendo sufficiente una mera constatazione a seguito di accesso ispettivo;

d) prima della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni non superiore a 30 giorni va comunicato al sistema informatico del Ministero la durata dell'impiego, con le modalità previste in un apposito decreto interministeriale del 27 marzo 2013 e nella successiva circolare n. 27 del 27 giugno 2013;

e) la sanzione amministrativa, in caso di inottemperanza, senza applicazione della diffida (cosa che consentirebbe il pagamento della stessa nella misura minima), è compresa tra 400 e 2.400 euro per ciascun lavoratore interessato. La mancata previsione della diffida fa sì che l'importo non possa scendere sotto la soglia degli 800 euro;

f) l'indennità di disponibilità, prevista, in maniera puntuale e meticolosa, dall'art. 16 consentirebbe, con l'esborso di un importo mensile, di "fidelizzare" il lavoratore "a chiamata", e, in un certo senso, di renderlo obbligato a rispondere alla richiesta del datore, non viene, pressoché mai, inserita nel contratto: ciò sta a significare, qualora ce ne fosse bisogno, che da parte datoriale si cerca di "minimizzare" il costo della prestazione, relegando, in secondo piano, le esigenze organizzative;

g) il trattamento economico, normativo e previdenziale (art. 17, comma 2) è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda la retribuzione globale e le singole componenti di essa, nonché le ferie e i trattamenti di malattia ed infortunio, congedo di maternità e parentale;

h) il lavoratore intermittente (art. 18) viene calcolato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre: tutto ciò vale in tutte quelle ipotesi in cui il numero dei dipendenti sia rilevante ai fini dell'applicazione di particolari istituti legali o contrattuali. Qui, ad esempio, il pensiero corre alla normativa sul collocamento dei disabili (art. 3, legge n. 68/1999) o anche al computo della percentuale sui contratti a tempo determinato o in somministrazione utilizzabili nell'anno (ma, in tali ultime ipotesi le giornate effettivamente prestate vanno calcolate soltanto in caso di lavoro intermittente a tempo indeterminato).

La decisione della Suprema Corte

Cosa ha detto, dunque, la Corte di Cassazione?

Un lavoratore, assunto come intermittente da una impresa di autotrasporto sulla scorta della voce n. 8 ("Personale addetto al trasporto di persone e di merci") del R.D. n. 2657/1923, richiamato dal D.M. 23 ottobre 2004, aveva chiesto alla Cassazione l'annullamento della decisione della Corte di Appello di Bologna che aveva riconosciuto la

Approfondimenti

legittimità del contratto. Il ricorrente aveva sostenuto che nel caso di specie si era verificata una erronea interpretazione ed una falsa applicazione di norme di diritto con riferimento al disposto dell'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 (del tutto analogo, oggi, alla previsione contenuta nell'art. 13, D.Lgs. n. 81/2015). Tale assunto scaturiva dal fatto che il Ccnl del settore autotrasporto, vigente nel 2011, prevedeva il divieto di assunzione con contratto "a chiamata". Tale concetto trovava un notevole supporto anche in un indirizzo amministrativo del Dicastero del lavoro che con una nota del 2016 aveva sostenuto che, in presenza di un divieto contrattuale, era impossibile attivare il lavoro "a chiamata" e, di conseguenza, invitava le proprie articolazioni periferiche a far sì che gli ispettori riconducessero, nei casi di specie, il rapporto nell'alveo della subordinazione a tempo indeterminato.

Alla luce di tali considerazioni il lavoratore, attraverso i propri legali, chiedeva che il contratto *de quo* fosse considerato sin dall'inizio come subordinato ed a tempo pieno e indeterminato.

La Corte, dopo aver fatto un dettagliato *excursus* sulla normativa di riferimento (che, peraltro, per alcuni mesi, tra la fine del 2007 e il mese di giugno 2008 fu anche abrogata), ha ritenuto infondato il motivo del ricorso. La tesi della configurabilità di un potere di veto affidato alla contrattazione collettiva in ordine alla utilizzabilità delle prestazioni intermittenti, non ha trovato riscontro nel dato testuale e sistematico della disciplina.

Infatti, in seguito all'analisi del comma 1, art. 34, D.Lgs. n. 276/2003 (sul punto, come già detto, il testo attuale contenuto nell'art. 13, D.Lgs. n. 81/2015 è analogo, con una maggiore apertura verso la contrattazione aziendale o territoriale, alla luce di quanto affermato nel successivo art. 51, in relazione alla possibilità di individuare la casistica) la Corte ha affermato che il rinvio alla contrattazione collettiva ha uno scopo ben preciso: quello di autorizzare le parti sociali prossime allo "specifico settore oggetto di regolazione", a definire una corretta individuazione delle situazioni lavorative che giustificano il ricorso a tale tipologia.

Il legislatore, prevedendo un potere sostitutivo da parte del Ministero del lavoro (cosa avvenuta con il D.M. 23 ottobre 2004) vuole garantire l'operatività dell'istituto, prescindendo dal comportamento inerte o contrario delle organizzazioni

sindacali datoriali e dei lavoratori. La delega alle parti sociali va, quindi, vista "in positivo". Non risulta, poi, esplicitato, in alcun passaggio che, un divieto al ricorso del lavoro intermittente possa "stoppare" nel settore il ricorso al lavoro "a chiamata" in quanto la legge rimanda, unicamente, al contratto collettivo la possibilità di indicare una casistica di applicazione ma non di vietarlo "tout court".

Tale assunto, ricorda la Cassazione, è avvalorato da un'altra considerazione che scaturisce direttamente dalla norma: il comma 3 dell'art. 34 (ora art. 14, D.Lgs. n. 81/2015) elenca, minuziosamente, le ipotesi in cui il ricorso all'intermittente è vietato (in questa riflessione sono, sommariamente, indicati al punto c) con la conseguente trasformazione, in caso di inottemperanza, a contratto a tempo indeterminato, ma tra essi non risulta citato il divieto riscontrabile in un contratto collettivo.

Tale decisione della Corte di Cassazione può, nel caso concreto, avere propri effetti anche su alcuni recenti accordi *ex art. 66-bis* del Ccnl Commercio stipulati per la individuazione delle c.d. "attività stagionali" per le aziende associate alle strutture territoriali delle imprese stipulanti ed in regola con il pagamento delle quote associative. Ci si riferisce all'accordo di Roma del 2 settembre 2019 (valido anche per alcuni comuni dell'hinterland) ove all'art. 4 viene, espressamente, vietato il ricorso al lavoro intermittente in alcuni periodi dell'anno ed a quello di Milano (denominato "Milano città turistica") del 6 novembre successivo ove, all'art. 2, viene ripetuto il medesimo divieto. Le imprese potrebbero, in ossequio all'indirizzo della Suprema Corte, stipulare contratti "a chiamata" nei periodi dell'anno vietati in base agli accordi territoriali: tuttavia, si ritiene, che tale divieto tragga la propria origine da un elemento di "giusta deregolazione": le aziende interessate possono stipulare contratti stagionali che per i lavoratori presentano maggiori garanzie ma che, al contempo, per loro stesse, si presentano senza particolari preoccupazioni, atteso che le rigide regole con le causali ed il termine massimo di 24 mesi introdotti con il c.d. "Decreto Dignità" e previsti per il "normale" contratto a tempo determinato, non esistono.

L'orientamento della Cassazione può incidere, inoltre, su quanto, a suo tempo, affermato dalla Direzione generale per l'Attività ispettiva del

Ministero del lavoro con la nota n. 18194 del 4 ottobre 2016.

Rispondendo ad un quesito posto dalla Direzione territoriale di Trieste-Gorizia (ora, ITL) per il tramite della Direzione interregionale di Venezia (ora IIL del Nord-Est) e portato a conoscenza di tutti gli Uffici periferici, fu affermato che, pur in presenza di un divieto posto dalla contrattazione collettiva alla stipula di contratti di lavoro intermittente, era, comunque, possibile stipulare contratti di lavoro intermittente, in ogni caso, con soggetti con meno di 24 anni, purché le prestazioni lavorative si concludessero entro il venticinquesimo anno, e con lavoratori con più di 55 anni, secondo un indirizzo già espresso nell'interpello n. 10/2016.

La nota si concludeva con questa affermazione, vincolante per gli ispettori del lavoro: “Ne consegue che la violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi sopra richiamati, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto a tempo pieno ed indeterminato”.

Ora, l'indirizzo interpretativo della Corte di Cassazione che fa seguito alla decisione presa in analogo senso dalla Corte di Appello di Bologna richiede, ad avviso di chi scrive, la necessità che l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, correggendo il precedente orientamento della Direzione generale per l'Attività ispettiva (confluita, “in toto”

con la riforma in vigore dal 2017, nell'INL) riveda tale posizione per non mettere gli organi di vigilanza che si trovassero di fronte a situazioni analoghe a quella esaminata dalla Cassazione, nella condizione di emettere atti che, poi, potrebbero essere annullati in via giudiziaria.

Del resto, in attesa dei chiarimenti appena richiamati, i “Capi degli Ispettorati” ed i responsabili del c.d. “processo vigilanza” più attenti si troverebbero in difficoltà nel non tener conto di quanto sancito dalla Suprema Corte con una sentenza che rappresenta un indirizzo ben più autorevole del parere espresso dalla Divisione II dell'allora Direzione generale per l'Attività ispettiva.

Tale indirizzo giurisprudenziale si sostanzia nei seguenti principi che, per completezza di informazione, si ricapitolano:

a) le parti sociali non sono destinatarie di alcun potere interdittivo in ordine alla possibilità di utilizzazione del lavoro intermittente;

b) le disposizioni legali prevedono un potere di intervento sostitutivo da parte del Ministero del Lavoro da adottarsi con D.M.: ciò sta a significare che il legislatore intende garantire l'operatività di tale tipologia contrattuale, prescindendo da qualsiasi intendimento contrario od inerte delle parti sociali;

c) l'art. 34, D.Lgs. n. 276/2003 (ora ripreso nell'art. 13, D.Lgs. n. 81/2015) individua, espressamente, le ipotesi in cui il lavoro “a chiamata” è vietato e tra queste non è contemplato il veto o l'inerzia delle parti sociali e non è possibile, aggiungerne altre, in via amministrativa.

Cassazione, sentenza 13 novembre 2019, n. 29423

Contratto di lavoro intermittente - Mansioni di autista - R.D. n. 2657/1923 - Potere di veto delle parti collettive - Potere smentito dalla disciplina di legge

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 giugno 2011 con C. S. 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 D.M. 23 ottobre 2004, n. 459, il quale faceva riferimento alla tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 espressamente richiamata nel contratto individuale, ha osservato con il Ccnl 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

Approfondimenti

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. 276/2003 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 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 c.p.c.

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. 276/2003. 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. 276/2003, che tale tipologia contrattuale aveva introdotto, le parti sociali avevano convenuto la non applicabilità dell'istituto e la previsione era stata riprodotta nel Ccnl 2013 mentre solo con il Ccnl 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 ottobre 2016 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali il quale aveva confermato la 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. È noto che il D.Lgs. n. 276/2003 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. 247/2007 l'istituto è stato ripristinato nella formulazione iniziale dal D.L. n. 112/2008, convertito nella legge n. 133/2008 (art. 39, comma 11), e successivamente modificato dalla legge n. 92/2012 e, a distanza di un anno, dal D.L. n. 76/2013, convertito dalla legge n. 99/2013, 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. 81/2015, sul riordino dei contratti di lavoro, emanato in attuazione della legge delega n. 183/2014 (c.d. 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 risultante dal ripristino operato dal D.L. n. 112/2008 convertito dalla legge n. 133/2008.

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. 276/2003 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 adot-

Approfondimenti

tarsi con apposito decreto trascorsi sei mesi dalla data di 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. 30/2003 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 scadenze 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, c.p.c., 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, c.p.c., 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., S.U., 23535/2019).

P.Q.M.

Rigetta il ricorso. Compensa le spese.

Ai sensi dell'art. 13, c. 1-*quater*, D.P.R. n. 115/2002 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.