RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di MARIO CASSARO

Lavoro intermittente: cosa cambia senza il R.D. 2657/1923

Semplificazione normativa e lavoro intermittente: dopo l'abrogazione della storica tabella del 1923 è ancora possibile gestire il lavoro "a chiamata"?

La L. 56/2025, pubblicata sulla G.U. 95/2025, rappresenta un'operazione di portata straordinaria, avendo disposto **l'abrogazione di oltre 30.000 atti normativi risalenti al periodo compreso tra il 1861 e il 1946,** nell'ambito di una più ampia strategia di semplificazione e modernizzazione dell'ordinamento giuridico nazionale. Tra i numerosi atti abrogati, **assume particolare rilevanza il R.D. 2657/1923,** che conteneva in allegato **la tabella delle occupazioni caratterizzate da lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia.**
La tabella aveva un ruolo fondamentale nell'individuare le attività alle quali non si applicava la limitazione dell'orario di lavoro stabilita dall'art. 1 D.L. 692/1923.
L'eliminazione di tale riferimento normativo ha generato inevitabili interrogativi sull'applicazione del lavoro intermittente, strumento contrattuale che ha trovato ampio utilizzo nel mercato del lavoro contemporaneo per la sua flessibilità e adattabilità alle esigenze produttive discontinue.

Si rammenta che il lavoro intermittente trova la sua disciplina **nell'art. 13 e ss. D.Lgs. 81/2015** che definiscono tale tipologia contrattuale come un accordo, anche a tempo determinato, attraverso il quale il lavoratore si rende disponibile nei confronti del datore di lavoro, il quale può richiedere la prestazione lavorativa secondo modalità discontinue per esigenze specificate dai contratti collettivi di settore, che possono anche prevedere la possibilità di svolgere le prestazioni in periodi prestabiliti durante la settimana, il mese o l'anno. In assenza di una disciplina collettiva di riferimento, la normativa prevede che i casi di utilizzo del lavoro intermittente vengano individuati attraverso decreto del Ministro del Lavoro. È importante sottolineare che il **presupposto oggettivo,** derivante dalla contrattazione collettiva o dalla tabella del R.D. non rappresenta l'unica via per l'attivazione di un contratto di lavoro intermittente.
La normativa vigente prevede infatti la possibilità di stipulare tale contratto anche sulla base del **presupposto soggettivo,** indipendentemente dalla natura dell'attività svolta. Il legislatore ha individuato due specifiche categorie di lavoratori per le quali è sempre ammissibile il ricorso al contratto intermittente: la prima categoria comprende i lavoratori con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative vengano svolte entro il compimento del 25° anno; la seconda categoria include i lavoratori che abbiano superato i 55 anni di età.

Il percorso interpretativo in tema di abrogazione di atti normativi presenta importanti precedenti e già con il D.Lgs. 179/2009, attuativo della Legge delega 246/2005, si era verificata la parziale abrogazione del R.D. 2657/1923. In quell'occasione, il Ministero del Lavoro era intervenuto **con la circolare 29.09.2010, n. 34, precisando che l'abrogazione formale del R.D. non impediva l'utilizzo della tabella allegata per l'applicazione del lavoro intermittente.** Il principio alla base di tale interpretazione risiedeva nella natura sostanziale, e non meramente formale, del rinvio operato dal D.M. 23.10.2004.
Successivamente, con la risposta all'interpello 21.03.2016, n. 10, il Ministero ha ribadito che, in assenza di un nuovo specifico decreto, era ancora possibile fare riferimento al D.M. 23.10.2004, permettendo così la stipulazione di contratti *"a chiamata"* per le tipologie di attività elencate nella tabella del 1923.
Secondo l'orientamento ministeriale, quindi, **il rinvio alla tabella è da considerarsi sostanziale e non formale;** in altre parole, il riferimento si fonda sulla natura intrinsecamente discontinua delle attività elencate, piuttosto che sulla validità formale dell'atto normativo che le conteneva. Tale interpretazione garantisce continuità applicativa e certezza giuridica, evitando che l'abrogazione di atti normativi storici possa compromettere l'utilizzo di strumenti contrattuali moderni basati su caratteristiche oggettive delle prestazioni lavorative.
Nonostante l'abrogazione formale operata dalla L. 56/2025, pertanto, **appare plausibile e giuridicamente sostenibile continuare a utilizzare la tabella allegata al R.D. come riferimento per l'identificazione delle attività intermittenti.** La soluzione transitoria consente di mantenere operativo lo strumento del lavoro *"a chiamata"* per le tradizionali attività discontinue, evitando una paralisi applicativa in attesa di un nuovo intervento normativo.

Riproduzione vietata - sabato 28 giugno 2025