

**Massimario di**  
**GIURISPRUDENZA**  
**DEL LAVORO**

**4 - 2019**

*diretto da*  
**Roberto Pessi**  
**Giampiero Proia**  
**Antonio Vallebona**



**G. Giappichelli Editore**

**Massimario di**  
**GIURISPRUDENZA**  
**DEL LAVORO**

*diretto da*

Roberto Pessi, Giampiero Proia, Antonio Vallebona

---

4 - 2019

*Comitato di direzione:*

Francesco Basenghi - Carlo Cester - Maurizio Cinelli - Riccardo Chieppa - Giuseppe De Luca - Raffaele De Luca Tamajo - Riccardo Del Punta - Fernando Elorza Guerrero - Fabrizio Fabbri - Giuseppe Ferraro - Alessandro Garilli - Mariella Magnani - Giorgio Mannacio - Arturo Maresca - Franz Marhold - Michel Martone - Oronzo Mazzotta - Franco Modugno - Giuseppe Pellacani - Mattia Persiani - Giulio Prosperetti - Pietro Rescigno - Maurizio Ricci - Pasquale Sandulli - Francesco Santoni - Giuseppe Santoro - Passarelli - Renato Scognamiglio - Adriana Topo - Salvatore Trifirò - Carlo Zoli.

*Comitato dei revisori per la valutazione scientifica:*

Edoardo Ales - Luigi Angiello - Emilio Balletti - Alessandro Bellavista - Stefano Bellomo - Novella Bettini - Fulvio Bianchi D'Urso - Clara Enrico - Luigi Fiorillo - Domenico Garofalo - Edoardo Ghera - Pietro Lambertucci - Stefano Liebman - Pietro Magno - Sandro Mainardi - Marco Marazza - Maria Giovanna Mattarolo - Luigi Menghini - Angelo Pandolfo - Marco Papaleoni - Marcello Pedrazzoli - Giuseppe Pellacani - Giancarlo Perone - Adalberto Perulli - Iolanda Piccinini - Antonio Pileggi - Carlo Pisani - Alberto Pizzoferrato - Carmelo Romeo - Adriana Topo - Paolo Tosi - Maria Josè Vaccaro.

*I contributi pubblicati sulla rivista sono sottoposti, in forma anonima, alla valutazione da parte del Comitato dei revisori.*

*Direttore responsabile:*

Giampiero Proia

*Comitato di redazione:*

Anna Maria Battisti, Raffaele Fabozzi, Antonio Leonardo Fraioli, Gabriele Franza, Marco Gambacciani, Pietro Pozzaglia, Giuseppe Sigillò Massara.

**Massimario di**  
**GIURISPRUDENZA**  
**DEL LAVORO**

---

4 - 2019



G. Giappichelli Editore

MASSIMARIO DI GIURISPRUDENZA DEL LAVORO

Trimestrale - Iscrizione al R.O.C. n. 25223

Registrazione al Tribunale di Avezzano 1° febbraio 1995, n. 119

G. GIAPPICHELLI EDITORE - TORINO

VIA PO, 21 - TEL. 011-81.53.111 - FAX 011-81.25.100

<http://www.giappichelli.it>

ISSN 0025-4959

Publicato on-line nel mese di dicembre 2019  
presso la G. Giappichelli Editore – Torino

# Indice

---

	<i>pag.</i>
<b>Saggi</b>	
EDOARDO ALES, <i>Oggetto, modalità di esecuzione e tutele del “nuovo” lavoro autonomo. Un primo commento</i>	717
STEFANO BINI, <i>Persona e robot nel diritto del lavoro digitale</i>	727
ROSA CASILLO, <i>Coerenza ed equità nella manutenzione del sistema pensionistico dopo la legge 22 dicembre 2011, n. 214</i>	745
SABRINA CASSAR, <i>Reddito minimo e diritto del lavoro, simulazioni a confronto. Il caso italiano: la natura dell’intervento tra ambivalenza delle funzioni e ambiguità applicative</i>	781
MARIO CERBONE, <i>Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act: persistono le anomalie?</i>	813
RAFFAELE FABOZZI, <i>Ciò che resta delle c.d. tutele crescenti</i>	835
PASQUALE PASSALACQUA, <i>La tutela contro il licenziamento nelle piccole imprese dopo Corte cost. n. 194/2018 tra ius conditum e ius condendum</i>	861
PAOLO PIZZUTI, <i>Codatorialità tipica e atipica nel rapporto di lavoro</i>	877
GIAMPIERO PROIA, <i>La disciplina degli effetti della liquidazione giudiziale sui rapporti di lavoro</i>	901
FRANCESCO SANTONI, <i>L’obbligazione di risultato nei contratti di lavoro tra vecchi e nuovi problemi</i>	923
ANTONIO VALLEBONA, <i>Pensioni di vecchiaia: crescita della vita e decrescita del tasso di natalità</i>	935

## Note a sentenza

PAOLO BERNARDO, <i>Responsabilità solidale negli appalti, obbligazione contributiva e termine di decadenza biennale</i>	941
SILVIA BERTOCCO, <i>La videosorveglianza occulta del lavoratore alla luce del “nuovo” giudizio di bilanciamento della Corte Edu: la protezione di prevalenti interessi pubblici o privati</i>	957
FRANCESCA CHIETERA, <i>Il contratto di lavoro intermittente tra legge e contrattazione collettiva</i>	969
GABRIELE FRANZA, <i>Acausale significa causale? Ancora sulla razionalità dell’argomentazione giuridica</i>	977
MARIA PAOLA GENTILI, <i>Brevi riflessioni sull’esercizio del recesso in riferimento ad accordi sindacali privi del termine di durata ed in caso di dissenso tra le OO.SS. stipulanti</i>	989
EMILIO ROCCHINI, <i>La vis espansiva della responsabilità solidale nell’appalto: il caso del contratto di subfornitura</i>	999

# Contents

---

	<i>pag.</i>
<b>Essays</b>	
EDOARDO ALES, <i>Object, modalities of execution and protection of the “new” autonomous work. A first comment</i>	717
STEFANO BINI, <i>Human being and robot in the digital labour law</i>	727
ROSA CASILLO, <i>Consistency and equity in the review of the pension system after the law 22 december 2011, n. 214</i>	745
SABRINA CASSAR, <i>Guaranteed minimum income and labour law, simulations compared. The italian case: the nature of the intervention between functional ambivalence and applicational ambiguity</i>	781
MARIO CERBONE, <i>Job on-call and Jobs Act: are there still issues?</i>	813
RAFFAELE FABOZZI, <i>What remains of the s.c. increase protections</i>	835
PASQUALE PASSALACQUA, <i>Protection against dismissal in small enterprise after Court cost. n. 194/2018 between ius conditum and ius condendum</i>	861
PAOLO PIZZUTI, <i>“Codatorialità” typical and atypical in the employment contract</i>	877
GIAMPIERO PROIA, <i>The effects of the winding up by the court on the employment relationships</i>	901
FRANCESCO SANTONI, <i>Old and new questions about obligations in employment contracts</i>	923
ANTONIO VALLEBONA, <i>Old-age retirement: growth of life and decrease in the birth rate</i>	935
Indice	715



## Case comments

PAOLO BERNARDO, <i>Joint and several liability in procurement, contribution obligation and two-year forfeiture term</i>	941
SILVIA BERTOCCO, <i>The covert video surveillance of the employee in the light of the “new” ECtHR’s balancing test: the protection of significant public or private interests</i>	957
FRANCESCA CHIETERA, <i>Job on call between law and collective agreement</i>	969
GABRIELE FRANZA, <i>Does acausal mean causal? On the rationality of the legal argumentation again</i>	977
MARIA PAOLA GENTILI, <i>The exercise of the withdrawal in reference to trade union agreements without the term of duration and in case of dissension between the signatory’s trade unions</i>	989
EMILIO ROCCHINI, <i>The expanding force of joint and several liability in tenders: the subcontracting agreement case</i>	999

## IL LAVORO INTERMITTENTE DOPO IL *JOBS ACT*: PERSISTONO LE ANOMALIE? \*

### *JOB ON-CALL AND JOBS ACT: ARE THERE STILL ISSUES?*

di *Mario Cerbone* \*\*

---

---

#### ABSTRACT

Il contributo analizza la disciplina del lavoro intermittente così come “riordinata”, dopo una faticosa evoluzione normativa, dal d.lgs. n. 81/2015. Anche nel nuovo assetto, tuttavia, sembrerebbero persistere elementi di opacità della fattispecie contrattuale, soprattutto quanto alla dimensione del tempo di lavoro e della disponibilità del prestatore di lavoro. La ricostruzione interpretativa offerta vorrebbe invece individuare nella interazione tra legge e contrattazione collettiva la modalità di intervento regolativo più adeguata al fine di accreditare un ricorso mirato al contratto di lavoro intermittente, che sappia coniugare gli interessi delle parti del contratto medesimo.

**Parole chiave:** Prestazione lavorativa intermittente – disponibilità del lavoratore – flessibilità del tempo di lavoro – legge e autonomia collettiva.

*This essay focuses on the rules of job on-call, with particular reference to Legislative Decree no. 81/2015 (so-called Jobs act). The new regulatory framework presents elements of ambiguity especially about the job time and the availability of the employees. According to the proposed interpretative reconstruction, a relationship between law and collective agreements is necessary, in order to enhance the job on-call and to balance the interests of employees and employers.*

**Keywords:** *Job on call performance – availability of the employees – work-time flexibility – law and collective bargaining.*

---

---

**SOMMARIO:** 1. *Jobs act* e riordino dei contratti di lavoro: è ancora utile una riflessione sul lavoro intermittente? – 2. La irrisolta questione definitoria: indeterminatezza del tempo di lavoro e profilo

---

\* Il saggio è destinato agli *Studi in onore di Francesco Santoni*.

\*\* Ricercatore di Diritto del lavoro – Università degli Studi del Sannio.

della “disponibilità” del lavoratore. – 3. Ipotesi (oggettive e soggettive) di ricorso al lavoro intermittente. – 4. Restrizioni temporali all’utilizzo del lavoratore intermittente e ipotesi vietate. – 5. Svolgimento del rapporto di lavoro intermittente: necessità di differenziare i regimi giuridici in base alla “disponibilità” del lavoratore. – 6. Forma e contenuto del contratto. – 7. Principio di non discriminazione. – 8. Sviluppi futuri del lavoro intermittente nell’intersezione con il lavoro agile e mediante l’autonomia collettiva.

## 1. *Jobs act* e riordino dei contratti di lavoro: è ancora utile una riflessione sul lavoro intermittente?

Nell’ambito dell’operazione di “riordino” dei contratti di lavoro, condotta dal d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, il legislatore ha colto l’occasione per sistemare taluni aspetti della disciplina del lavoro intermittente<sup>1</sup>: questo, introdotto – come noto – nel nostro ordinamento dal d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276<sup>2</sup>, aveva vissuto, negli anni successivi, una travagliata evoluzione<sup>3</sup>.

La riflessione su tale specifica fattispecie contrattuale di lavoro – che, senza dubbio, è da annoverare tra quelle “minori”, per dimensioni quantitative di ricorso ad essa<sup>4</sup> – può offrire oggi, in un rinnovato ambiente normativo, spunti rilevanti non

---

<sup>1</sup> L’art. 1, comma 7, legge 10 dicembre 2014, n. 183, giova ricordare, aveva delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, con la precipua finalità di «*riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo*». La lett. a) della medesima citata disposizione normativa conteneva lo specifico criterio di delega, volto a individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti «*ai fini di poterne valutare l’effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il tessuto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali*».

<sup>2</sup> Per una ricostruzione del dibattito nella fase immediatamente successiva all’emanazione del d.lgs. n. 276/2003, v. A. PERULLI, *Il lavoro intermittente*, in ID. (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Torino, 2004, p. 137; P. BELLOCCHI, *Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, in M.T. CARINCI (a cura di), *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Milano, 2003, p. 188 ss.; R. SANTUCCI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile?*, in M. RUSCIANO-C. ZOLI-L. ZOPPOLI (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Napoli, 2006, p. 401 ss.

<sup>3</sup> La disciplina originaria del contratto di lavoro intermittente era contenuta negli artt. 33-40, d.lgs. n. 276/2003; l’istituto verrà eliminato dalla legge 24 dicembre 2007, n. 247 (art. 1, comma 45), ma introdotto nuovamente dal decreto legge 25 giugno 2008, n. 112 (art. 39, comma 11), convertito con modificazioni nella legge 6 agosto 2008, n. 133, la cui disciplina verrà poi successivamente modificata ed integrata dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 e dal decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito in legge 9 agosto 2013, n. 99.

<sup>4</sup> Cfr. il Rapporto “*Il mercato del lavoro. Verso una lettura integrata*”, elaborato dal Gruppo tecnico congiunto Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ISTAT, INPS, INAIL e Anpal, 2017, p. 73 ss.

soltanto per decifrare i contenuti innovativi (se esistono, naturalmente) del richiamato intervento legislativo, ma soprattutto per verificare se, in quale misura e su quali basi, è possibile immaginare, per il futuro, una concreta rivitalizzazione dell'istituto in esame.

Non c'è dubbio che una prima traccia da seguire per effettuare questa ambiziosa operazione interpretativa sia quella di mettere bene a fuoco la *ratio* dell'intervento del *Jobs act*<sup>5</sup>. Se il lavoro intermittente ha resistito alla dichiarata finalità del legislatore del 2014-2015 di “sfoltire” il quadro normativo vigente, benché non avesse dato buona prova di sé, significa che dietro la scelta di non accantonarlo l'interprete può scorgere, in linea di principio, una non tramontata compatibilità dello schema negoziale in questione con le precipe finalità occupazionali e di flessibilizzazione del mercato del lavoro perseguite dal *Jobs act*. In altre parole, vuol dire che nella concezione (che potremmo definire) legislativa del mercato del lavoro vengono contemplate anche prestazioni lavorative rese con le modalità del lavoro intermittente<sup>6</sup>. Non solo, ma, ad uno sguardo più attento, l'intervento legislativo del 2015 – al di là della prospettiva di razionalizzazione del quadro normativo appena accennata – a mio parere, potrebbe disvelare un'intersezione sistematica “implicita”, ben più densa di significato. La conferma del lavoro intermittente potrebbe, in altri termini, essere letta come espressione di una tendenza legislativa più ampia, consacrata proprio dal d.lgs. n. 81/2015, volta a dilatare lo schema contrattuale di cui all'art. 2094 c.c., immettendovi elementi di assoluta specialità della disciplina. Sicché il lavoro intermittente, pur restando ancorato alla unitaria fattispecie di cui all'art. 2094 c.c., subirebbe differenziazioni normative della sua disciplina, in forza del dato strutturale della dimensione temporale della prestazione lavorativa<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, in *ADAPT, Labour Studies*, e-Book series, 2015, n. 48; G. ZILIO GRANDI-M. BIASI, *Introduzione: una riforma in più “fasi”*, in ID. (a cura di), *Commentario breve alla riforma “Jobs Act”*, Milano, 2016, p. 8 ss.; M. MAGNANI, *La riforma dei contratti e del mercato del lavoro nel c.d. Jobs Act. Il Codice dei contratti*, in *Dir. rel. ind.*, 2015.

<sup>6</sup> L'obiettivo della crescita dell'occupazione, perseguito dal legislatore del *Jobs act*, s'è realizzato offrendo ai datori un diritto del lavoro meno costoso sia sul piano normativo sia sul piano contributivo e fiscale: così A. BELLAVISTA, *Jobs Act, politiche del lavoro e autonomia collettiva*, in F. SANTONI-M. RICCI-R. SANTUCCI (a cura di), *Il diritto del lavoro all'epoca del jobs act*, Napoli, 2016, p. 29.

<sup>7</sup> R. DEL PUNTA, *Diritto del lavoro*, Milano, 2015, p. 375, sottolinea come, a fronte di un ricompattamento della normativa attorno alla “forma contrattuale comune”, vale a dire il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, determinato dall'emanazione del *Jobs act*, sopravvivono pur sempre una serie di differenziazioni interne, legate a fattori di vario tipo, che danno luogo, di massima, non ad autonome tipologie di contratto di lavoro, bensì a discipline particolari dei rapporti di lavoro – per tale motivo individuabili come “speciali” – che a quei fattori sono riconducibili: e tra queste differenziazioni va annoverata anche quella del lavoro intermittente, dovuta alla dimensione temporale della prestazione lavorativa. In altre parole, oggi si porta a compimento quel processo di “destandardizzazione” avviato da una ventina d'anni: scriveva G. PROIA, *Flessibilità e tutela “nel” contratto di lavoro subordinato*, in AIDLISS,

Le pagine che seguono tenteranno di esplicitare, in chiave problematica, il contenuto giuridico di siffatta “specialità”, andando a verificare se, ed in che misura, lo schema negoziale del lavoro intermittente si mantenga nel perimetro dell’art. 2094 c.c. o se piuttosto ne rappresenti una interessante derivazione. È allora possibile sostenere che il legislatore voglia “utilizzare” il lavoro intermittente quale schema negoziale flessibile, capace di accogliere nuove direzioni del modo di lavorare delle persone in sintonia con le esigenze del mercato del lavoro? È compatibile lo schema negoziale prescelto con le finalità del legislatore di “costruire” discipline differenziate che siano tuttavia in grado di incamerare le tutele di cui all’art. 2094 c.c.?

## 2. La irrisolta questione definitoria: indeterminatezza del tempo di lavoro e profilo della “disponibilità” del lavoratore

I quesiti appena posti rimandano immediatamente alla questione definitoria del lavoro intermittente, questione ineludibile, che risale alla sua introduzione nel nostro ordinamento e che, per quanto detto, resta complicata, non avendo trovato fasi di oggettiva razionalizzazione e trascinandosi (si potrebbe dire) in maniera tralozia fino ai giorni nostri<sup>8</sup>.

La fattispecie contrattuale del lavoro intermittente disegnata dal legislatore, nel *restyling* attuale, infatti, si caratterizza, almeno nell’opinione comune della dottrina<sup>9</sup>, per lievi ritocchi e rimaneggiamenti rispetto all’impianto originario del 2003 e non certo per una rivisitazione *funditus* dell’istituto.

Si connota, in linea generale, per la decisa *flessibilizzazione temporale* nell’interesse dell’impresa. È il datore di lavoro, infatti, come si vedrà meglio più avanti, a stabilire unilateralmente sia l’*an* sia il *quantum* della prestazione lavorativa e il lavo-

---

*Interessi e tecniche nella disciplina del lavoro flessibile*, Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro, Pesaro-Urbino, 24-25 maggio 2002, Milano, 2003, p. 158, «... *destandardizzazione proprio perché vengono prodotti modelli di disciplina parzialmente diversi da quelli che siamo abituati a considerare il lavoro ‘normale’ o standard. Non, invece, detipizzazione in senso proprio, in quanto il punto di riferimento del legislatore, nell’ambito del lavoro subordinato, resta il tipo dell’art. 2094 c.c., con le sue articolazioni/differenziazioni in rapporti (che, per comodità espositiva, possono essere chiamati) speciali o in sottotipi*».

<sup>8</sup> Sul punto v. M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), in M. MAGNANI-A. PANDOLFO-P.A. VARESI, *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Torino, 2016, p. 81 ss.

<sup>9</sup> A. MATTEI, *La continuità del lavoro intermittente*, in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma “Jobs Act”*, cit., p. 662.

ratore, a sua volta, non è obbligato a rispondere alla chiamata oppure, se decide di obbligarsi, ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità<sup>10</sup>.

Il legislatore, in altri termini, propone un assetto contrattuale nel quale «*il tempo di lavoro rappresenta un elemento indeterminato ovvero determinabile all'occorrenza in funzione delle contingenti e variabili esigenze produttive dell'impresa*»<sup>11</sup>.

Tale elemento strutturale del lavoro intermittente, tuttavia, ha generato, e genera tuttora, non poche incertezze sul piano dell'assetto contrattuale e dei rapporti obbligatori delle parti del contratto, dal momento che sia il datore di lavoro sia il lavoratore sono titolari della facoltà di modulare, in piena autonomia, la propria disponibilità rivolta all'altra parte, quanto a «*luogo*» e «*modalità*» della prestazione (art. 15, comma 1, lett. b).

Da un lato, la “discontinuità” delle prestazioni richieste e la “non predeterminabilità” dell'impegno lavorativo assicurato (più marcata nell'ipotesi in cui il lavoratore decida di non garantire *ab initio* la propria disponibilità a rispondere alle chiamate del datore di lavoro), sembrerebbero modificare e/o alterare la struttura dello scambio negoziale tra le parti, rispetto all'assetto classico dell'art. 2094 c.c.

Dall'altro lato, l'effettiva disponibilità del tempo di “non lavoro” appare comunque messa in discussione, specialmente nell'ipotesi (alternativa a quella prima indicata) in cui si pattuisca, sin dall'inizio, l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Il modello prefigurato dal legislatore sembra così oscurare la dimensione complessiva del lavoratore, esponendolo al rischio incombente di non dismettere mai i panni del contraente obbligato e di non indossare mai quelli di persona libera di disporre del proprio tempo e di vivere la propria dimensione personale e familiare<sup>12</sup>.

È per questi motivi che, in dottrina, si è sviluppato un dibattito molto acceso, tuttora aperto, che fa registrare posizioni interpretative articolate, che arrivano finanche a mettere in discussione la stessa riconducibilità del lavoro intermittente nell'alveo della fattispecie tipica dell'art. 2094 c.c. La lettura prevalente ritiene però che il lavoro intermittente si muova comunque all'interno del lavoro subordinato *standard* (che, dunque, lo contiene), sia pure nella veste di «*sottotipo negoziale*», posto che il puro tenersi a disposizione non individua un semplice presupposto dell'adempimento dell'obbligo (ovvero una situazione di pre-adempimento), ma lo esaurisce (nel senso che soddisfa l'obbligazione principale)<sup>13</sup>.

---

<sup>10</sup> R. SANTUCCI, *Flessibilità e tempo di lavoro*, in M. ESPOSITO-L. GAETA-R. SANTUCCI-A. ZOPPOLI-L. ZOPPOLI, *Istituzioni di diritto del lavoro e sindacale*, vol. III, Torino, 2015, p. 310.

<sup>11</sup> R. VOZA, *I contratti di lavoro ad orario “ridotto, modulato o flessibile”*, in WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”.IT, n. 37/2005, p. 20.

<sup>12</sup> P. ALBI, *Lavoro intermittente (artt. 13-18)*, in F. CARINCI (a cura di), *op. cit.*, p. 141.

<sup>13</sup> Ancora R. VOZA, *op. cit.*, p. 22, che richiama la pregevole ricostruzione di A. PERULLI, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 137; R. SANTUCCI, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 402, richiama, tuttavia, l'attenzione

Ma, comunque, al di là della cennata e controversa questione definitoria, bisogna essere avvertiti del fatto che non pochi sono i limiti tecnici delle disposizioni normative disponibili, sulle quali ci si soffermerà, partitamente, nelle pagine che seguono: l'interprete è chiamato così a verificare se essi siano tali da pregiudicare le finalità di semplificazione del legislatore delegante del 2014, oltre al fatto di comprimere eccessivamente l'interesse che i datori di lavoro medesimi potrebbero mostrare nei confronti di siffatta tipologia contrattuale<sup>14</sup>. Insomma, diverse appaiono le ragioni a supporto dell'utilità dell'indagine su tale fattispecie.

### 3. Ipotesi (oggettive e soggettive) di ricorso al lavoro intermittente

I casi di ricorso al lavoro intermittente – precluso alle amministrazioni pubbliche, per effetto dell'espressa previsione legislativa di cui all'art. 13, comma 5, d.lgs. n. 81/2015 – sono individuati, in prima battuta, dai contratti collettivi (da intendersi nazionali e aziendali)<sup>15</sup> ovvero, in mancanza di contratto collettivo, con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Quanto ai contratti collettivi, occorre sottolineare come l'art. 51, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, con disposizione innovativa rispetto al previgente quadro<sup>16</sup>, consenta ora espressamente l'intervento anche del livello decentrato, aziendale o territoriale, della contrattazione collettiva: ed infatti, salva diversa previsione, stabilisce la legge, «*ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria*». Alla stregua di questo assetto normativo, non è enucleata invece espressamente la potenzialità regolativa da riconoscere agli accordi di prossimità ex art. 8, legge

---

sull'esclusione in capo al lavoratore intermittente di ogni diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati e la maturazione di alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità, con riguardo alla fase in cui il lavoratore è soltanto disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

<sup>14</sup> Secondo E. ALES, *I paradossi della tipizzazione: i "contratti" di lavoro intermittente*, in *Dir. lav. merc.*, 2004, p. 464, il vantaggio del datore di lavoro nel ricorrere al lavoro intermittente si sostanzia nel poter conciliare l'incertezza della necessità concreta della prestazione, la certezza della potenziale esistenza della stessa all'interno del ciclo produttivo, la certezza della disponibilità del lavoratore e, infine, la continuità di quest'ultima con la non continuità della retribuzione.

<sup>15</sup> Interessante esempio di contrattazione aziendale in materia di lavoro intermittente è rinvenibile nell'Accordo aziendale Food Service Group S.r.l. del 14 gennaio 2018, che opera in assenza di previsioni del contratto collettivo nazionale di lavoro: al riguardo, v. le osservazioni di G. CENERI-P. RAUSEI, *Il lavoro intermittente e la forza della contrattazione aziendale*, in *Boll. ADAPT*, 22 gennaio 2018, n. 3, p. 7.

<sup>16</sup> L'art. 40, d.lgs. n. 276/2003, invece, demandava l'intervento soltanto alla contrattazione collettiva nazionale.

14 settembre 2011, n. 148. In assenza di specifica indicazione normativa di segno contrario, è da ritenere che essi siano comunque abilitati ad intervenire in materia (nei termini che saranno indicati di qui a poco).

Si segnala che la lettura interpretativa fornita dal Ministero del Lavoro sottolinea come, in caso di intervento del contratto collettivo che vieti l'utilizzo del lavoro intermittente pur in presenza di requisiti soggettivi, il ricorso a tale forma contrattuale rimarrebbe legittimo e che, invece, al di fuori di questa specifica ipotesi, la violazione delle clausole del contratto collettivo che escludano il ricorso alla fattispecie non possano comportare l'applicazione della sanzione della conversione in rapporto a tempo pieno ed indeterminato<sup>17</sup>. Letto in controluce, tale orientamento interpretativo sembrerebbe così consentire di intestare alla contrattazione collettiva un potere di veto in ordine all'utilizzabilità del contratto di lavoro intermittente, qualora la fonte contrattuale stessa non ne rinvenga le esigenze giustificative. In realtà, sul punto, giova dare conto di un recente intervento della S.C., che fa chiarezza proprio sulle prerogative ascrivibili alla contrattazione collettiva rispetto all'applicabilità della fattispecie legale<sup>18</sup>. La Cassazione puntualizza che il legislatore, nel demandare alla contrattazione collettiva la individuazione delle "esigenze" per le quali è consentita la stipulazione di un contratto di lavoro intermittente, non riconosce 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»*<sup>19</sup>. Sul piano sistematico, la previsione del potere di intervento sostitutivo riconosciuto in capo al Ministero del Lavoro, in caso di inerzia del contratto collettivo, confermerebbe, sempre nella lettura della giurisprudenza di legittimità, la volontà del legislatore di garantire l'operatività del nuovo istituto, a prescindere dal comportamento inerte o contrario delle parti collettive<sup>20</sup>.

Ebbene, la pronuncia citata apre non facili questioni interpretative che, nell'economia di questo contributo, non è possibile affrontare esaustivamente. Ci si limita a segnalare però due ambiti su cui occorrerà vagliare, per il futuro, il principio espresso dalla Cassazione. Anzitutto, occorrerà capire se il principio espresso con riferi-

---

<sup>17</sup> Ministero del Lavoro, nota 4 ottobre 2016, n. 18194.

<sup>18</sup> Il riferimento è a Cass., Sez. lav., 13 novembre 2019, n. 29423.

<sup>19</sup> Così Cass., Sez. lav., 13 novembre 2019, n. 29423, cit.

<sup>20</sup> La S.C. valorizza, sul piano degli argomenti a supporto della sua decisione, anche la mancata previsione, tra le ipotesi legislative di divieto del ricorso al lavoro intermittente, del caso dell'inerzia o del veto delle parti collettive.



mento al lavoro intermittente sia estensibile anche ad altre fattispecie di lavoro “flessibile”; sicché, in caso affermativo, si riscontrerebbe una potenziale e significativa riduzione delle potestà regolative ascrivibili alla contrattazione collettiva in tema di flessibilità del lavoro.

In secondo luogo, resta nell’ombra la profondità da riconoscere all’intervento degli accordi di prossimità *ex art. 8*, legge n. 148/2011, innanzi richiamati. Dal tenore delle argomentazioni spese dalla S.C. (detto per inciso, riguardanti l’assetto normativo antecedente all’intervento del d.lgs. n. 81/2015, che non contemplava alcun riferimento al secondo livello di contrattazione), sembrerebbe tuttavia ricavarsi, sia pure implicitamente, un’accentuazione della divaricazione tra le prerogative della contrattazione collettiva nazionale, alla quale verrebbe inibito l’esercizio di un potere di interdizione, e quella “di prossimità”. Quest’ultima, alla stregua della formulazione dell’art. 8 citato, sembrerebbe vedere invece rafforzato il suo peso specifico, potendo dispiegare appieno quella sua naturale *funzione adattiva* della fattispecie del lavoro intermittente al mercato del lavoro di riferimento, a prescindere dall’intervento del contratto collettivo nazionale<sup>21</sup>. E non sarebbe da escludere, in linea di principio, la idoneità degli accordi di prossimità a spingersi finanche a *disporre* (essi sì, a differenza dei contratti collettivi nazionali) dell’applicabilità o meno dell’istituto al ricorrere delle specifiche condizioni espressamente imposte dall’art. 8 citato (si potrebbe, per esempio, verificare l’ipotesi di un accordo di prossimità stipulato, all’esito della consultazione sindacale, per definire una crisi aziendale, che fissi il principio dell’esclusione del ricorso al lavoro intermittente per i lavoratori mantenuti in servizio, al fine di favorire i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato)<sup>22</sup>.

Quanto invece al decreto ministeriale, occorre fare riferimento al d.m. Ministero del Lavoro del 23 ottobre 2004, che rimanda alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657: il più recente interpello del Ministero del Lavoro (30 gennaio 2018, n. 1)<sup>23</sup> sembra infatti confermare tale lettura interpretativa, anche se non può non rilevarsi l’assoluta incertezza (e inadeguatezza) del richiamo alle tabelle del 1923, costruite sul riferimento ad attività di lavoro discontinuo, cioè che alternano fasi di lavoro a fasi di attesa, che è fattispecie diversa dalle (o comunque non del tutto sovrapponibile alle) esigenze proprie del lavoro intermit-

---

<sup>21</sup> Cfr. M. SACCONI, *Corte di Cassazione: vietato vietare la legge con i contratti collettivi*, in *Boll. ADAPT*, 25 novembre 2019, n. 42.

<sup>22</sup> L’art. 8 consente infatti di sottoscrivere «specifiche intese» finalizzate alla «qualità dei contratti di lavoro», oltre che alla «gestione delle crisi aziendali e occupazionali», aventi ad oggetto i «contratti a orario ridotto, modulato o flessibile».

<sup>23</sup> Va citato anche l’Interpello Ministero Lavoro 21 marzo 2016, n. 10, ove si chiarisce che il r.d. n. 2657/1923 è da considerarsi ancora vigente in forza della disposizione di cui all’art. 55, comma 3, d.lgs. n. 81/2015 (secondo la quale «sino all’emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti») e, di conseguenza, è possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal r.d. del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente.

tente, scaturenti dalla necessità di concentrare le attività lavorative in momenti circoscritti e incerti nel loro verificarsi<sup>24</sup>.

Certo, va comunque evidenziato che molteplici sono stati, nel corso degli anni, gli interventi chiarificatori, attraverso i quali il Ministero del Lavoro ha operato interpretazioni estensive dei contenuti del r.d. del 1923, richiamato *ratione materiae*.

Si è ritenuto possibile stipulare contratti di lavoro intermittente, al di là del dato letterale del r.d. n. 2657/1923, nelle seguenti ipotesi: pulizia negli stabilimenti industriali<sup>25</sup>; servizi di *streaming*, *web casting* o servizi prestati in *internet*, di natura discontinua od intermittente<sup>26</sup>; servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari<sup>27</sup>; inventario con incarico di conteggio dei prodotti o colli, con utilizzo di attrezzature fornite dal datore di lavoro<sup>28</sup>; addetti alle vendite, sistemazione degli scaffali, verifica delle giacenze<sup>29</sup>; necrofori e portantini addetti ai servizi funebri<sup>30</sup>.

Eguale importante è ribadire che l'intervento ministeriale sia da ritenersi comunque "cedevole" rispetto alla normativa fissata dai contratti collettivi, sicché, una volta intervenuta la contrattazione collettiva, le previsioni del decreto cessano di operare nella loro totalità, con esclusione di ogni possibile forma di ultrattività del decreto ministeriale medesimo<sup>31</sup>.

Con distinta previsione normativa, il legislatore fissa poi alcuni paletti dal punto di vista del campo di applicazione soggettiva delle nuove disposizioni, consentendo la stipulazione del contratto di lavoro intermittente *in ogni caso* soltanto a «*soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni*» (art. 13, comma 2).

Su questo specifico punto, a superare dubbi di legittimità della previsione in oggetto (prospettati in una prima lettura del dato normativo), è intervenuta la Corte di Giustizia dell'Unione europea, con una pronuncia riguardante la previgente disci-

---

<sup>24</sup> Per un'analisi critica, v. R. SANTUCCI, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 405; M. LAMBERTI, *Sommistrazione di manodopera e lavoro a chiamata: simbologia, prassi e tecnica nelle recenti novità normative*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 70/2008, p. 28. Una plastica dimostrazione delle scarse potenzialità della tipologia contrattuale, atteso il quadro normativo vigente, scaturisce dall'analisi del settore dell'*Information communication technology*, sul quale v. le osservazioni di V. NUZZO, *Il lavoro intermittente: un'opportunità nelle Information communication technology?*, in *WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT*, n. 31/2005.

<sup>25</sup> Interpello Ministero Lavoro 7 settembre 2006.

<sup>26</sup> Interpello Ministero Lavoro 14 settembre 2012, n. 28.

<sup>27</sup> Interpello Ministero Lavoro 27 marzo 2013, n. 13.

<sup>28</sup> Interpello Ministero Lavoro 20 settembre 2013, n. 26.

<sup>29</sup> Interpello Ministero Lavoro 11 novembre 2011, n. 46.

<sup>30</sup> Interpello Ministero Lavoro 25 marzo 2014, n. 9.

<sup>31</sup> A. BOLLANI, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in M. MAGNANI-P.A. VARESI (a cura di), *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Torino, 2005, p. 419; R. SANTUCCI, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 405.

plina, contenuta nel d.lgs. n. 276/2003 (che comunque indicava anch'essa requisiti soggettivi di tipo anagrafico, per il ricorso al lavoro intermittente: pertanto le argomentazioni ivi accolte possono applicarsi pacificamente anche al nuovo quadro normativo), giudicata compatibile con il principio di non discriminazione fondato sull'età, in quanto giustificata da ragioni e finalità (legittime) di politica del lavoro<sup>32</sup>.

Ebbene, tale specifica disposizione sembrerebbe implicare che al ricorrere dei predetti requisiti anagrafici del lavoratore si potrebbe addivenire alla stipulazione di un contratto di lavoro intermittente pur in assenza di previsione contrattuale collettiva o ministeriale: la formulazione adoperata dal legislatore andrebbe intesa, in altre parole, come riferita ad ogni altro caso distinto da quelli contemplati nel comma 1 e per i quali interviene la fonte contrattuale o quella ministeriale. La *ratio* sarebbe, comprensibilmente, quella di intercettare lavoratori che, proprio in ragione dell'età (soggetti giovani ancora protesi a fare il loro ingresso nel mercato del lavoro oppure soggetti che abbiano superato la soglia dei 55 anni, evidentemente espulsi dai contesti produttivi del lavoro), si collocano nel mercato del lavoro in posizione di particolare debolezza, cosicché va loro assicurata una possibilità occupazionale anche mediante fattispecie meno garantite, come appunto il lavoro intermittente.

In realtà, su tale specifica disposizione – complice anche la riscrittura del testo normativo avvenuta nel trapasso dal d.lgs. n. 276/2003 al d.lgs. n. 81/2015 – non si riscontra in dottrina convergenza dal punto di vista interpretativo.

La formulazione letterale della norma non contribuisce a chiarire l'effettiva valenza da attribuire alla richiamata previsione di cui al comma 2. Non appare chiaro se essa debba essere letta in termini “concorrenti” rispetto alla previsione di cui al comma 1, vale a dire che i casi di ricorso al lavoro intermittente – come individuati dal contratto collettivo o, in mancanza, dal decreto ministeriale – debbano sempre e comunque (in ogni caso) rispettare i requisiti anagrafici del lavoratore: di talché i casi di ricorso individuati dalle fonti preposte dovrebbero attenersi altresì al limite anagrafico; ovvero se della disposizione in oggetto debba preferirsi una lettura che ponga in alternativa il caso del comma 2 (sussistenza dei requisiti anagrafici del lavoratore) rispetto ai casi del comma 1 (esigenze individuate dai contratti collettivi o

---

<sup>32</sup> Il riferimento è alla sentenza 19 luglio 2017, causa C-143/16, *Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonino*. La valutazione della Corte è fondata sulla necessità e sulla appropriatezza dei mezzi adoperati dagli Stati membri (nel caso di specie, dall'Italia) per perseguire legittime finalità di politica del lavoro, ai sensi dell'art. 6, par. 1, direttiva 2000/78. Considerato l'ampio margine discrezionale riconosciuto agli Stati membri non solo nella scelta di perseguire uno scopo determinato in materia di politica sociale e dell'occupazione, ma altresì nella definizione delle misure atte a realizzarlo, il legislatore nazionale ha potuto ragionevolmente considerare come necessaria l'adozione di una disposizione quale quella dell'art. 34, d.lgs. n. 276/2003. Per un commento alla citata sentenza, cfr. V. PICCONE, *Principio di non discriminazione e lavoro intermittente: la vicenda Abercrombie & Fitch*, in *Lav. dir. europa*, 2017. Sulla stessa lunghezza d'onda, Cass., Sez. lav., 21 febbraio 2018, n. 4223, che ha dichiarato legittimo il licenziamento di un lavoratore intermittente al compimento del venticinquesimo anno di età, senza ritenere necessarie ulteriori condizioni.

dal decreto ministeriale). Sicché si potrebbe fare ricorso alla fattispecie o attenendosi alle ipotesi previamente individuate dalla fonte collettiva (o ministeriale) o, in alternativa, al di là dell'eventuale previsione del contratto collettivo (o del decreto ministeriale), in ogni altra ipotesi, con la sola condizione dei requisiti di età in capo al lavoratore imposti dalla legge.

Secondo tale interpretazione, il lavoro intermittente verrebbe ad essere utilizzato, anche dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 81/2015, senza limiti di età nei casi individuati dai contratti collettivi o dal decreto ministeriale (le ipotesi "oggettive" di cui al comma 1), mentre, in tutti gli altri casi, varrebbero soltanto i menzionati requisiti soggettivi sui limiti di età<sup>33</sup>.

In senso contrario, si sostiene, invece, che le ipotesi oggettive di cui al comma 1 e quelle soggettive di cui al comma 2 non debbano essere ritenute alternative, ma debbano coesistere per poter legittimare l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente. Pertanto, non solo è necessario che il contratto collettivo (o il decreto ministeriale) contempli l'attività per la quale può essere stipulato il contratto, ma è altresì necessario che il contraente sia in possesso dei requisiti anagrafici indicati dalla norma di legge<sup>34</sup>.

In realtà, a me pare che la lettura interpretativa da privilegiare sia senz'altro quella della *alternatività delle ipotesi* contemplate dai primi due commi della disposizione normativa in oggetto<sup>35</sup>. In altra disposizione, segnatamente l'art. 15, comma 1, lett. a), il legislatore sembra confermarlo quando, con formulazione letterale secca, parla infatti di ipotesi "oggettive o soggettive", mostrando con chiarezza di pensare ad ipotesi, oggettive o soggettive appunto, fra loro alternative.

Del resto, che questa sia la lettura da preferire è confermato altresì dal fatto che non è certo la prima volta che il diritto del lavoro utilizza questo tipo di tecnica di regolazione per i contratti di lavoro flessibili: stabilisce cioè i casi di utilizzazione del contratto di lavoro facendo ricorso alla contrattazione collettiva, che ne garantisce e controlla la legittimità. Al di fuori delle scelte operate dalla fonte contrattuale collettiva, la regolazione è affidata invece, in via alternativa dunque, a rigidi limiti fissati direttamente dal legislatore (nel caso di specie, i limiti anagrafici).

---

<sup>33</sup> L. ZOPPOLI, *Luogo, durata della prestazione e sospensione del rapporto di lavoro per ragioni riguardanti il lavoratore*, in M. ESPOSITO-L. GAETA-A. ZOPPOLI-L. ZOPPOLI, *Diritto del lavoro e sindacale*, Torino, 2018, p. 393; G. PIAGLIARMI, *Lavoro intermittente: alcuni dubbi interpretativi sulle ipotesi di utilizzo della tipologia contrattuale*, in *Boll. ADAPT*, 17 luglio 2018, n. 27; C. SPINELLI, *Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act*, in *Lav. giur.*, 2015, p. 1125 ss.

<sup>34</sup> Al riguardo, v. le osservazioni di G. PIAGLIARMI, *op. cit.*, p. 2.

<sup>35</sup> Mi sembra che sia questa anche la lettura fornita da Ministero del Lavoro 4 ottobre 2016, n. 18194, ove le ipotesi oggettive vengono ritenute disgiunte da quelle soggettive, in via alternativa.

#### 4. Restrizioni temporali all'utilizzo del lavoratore intermittente e ipotesi vietate

Al fine di evitare un ricorso abusivo all'istituto, il legislatore prevede che il contratto di lavoro intermittente sia ammesso, *con il medesimo datore di lavoro*, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari<sup>36</sup>.

Si tratta di un limite ritenuto dalla dottrina piuttosto blando, atteso che, in mancanza di indicazioni legislative più precise, esso non sembrerebbe escludere che, una volta scongiurato il superamento del limite in relazione ad un medesimo contratto, sia possibile stipulare un nuovo contratto con «*azzeramento del contatore*»<sup>37</sup>. La *ratio* della previsione in esame – come chiarisce il Ministero del Lavoro – è salvaguardare la natura “discontinua” del contratto di lavoro intermittente, il cui tratto caratterizzante è la «*non esatta coincidenza tra la durata della prestazione svolta e la durata del contratto*»<sup>38</sup>.

In caso di superamento del predetto periodo, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (art. 13, comma 3). Fanno eccezione i settori del turismo, dei pubblici servizi e dello spettacolo, i quali, per espressa previsione legislativa, non soggiacciono al richiamato limite temporale nell'utilizzo dei lavoratori intermittenti<sup>39</sup>.

Il legislatore prevede inoltre specifiche ipotesi nelle quali il ricorso al lavoro intermittente è vietato: si tratta di ipotesi che ricalcano, in sostanza, quelle già previste per il contratto a termine e per la somministrazione di lavoro. Esse rispondono a diverse finalità, tese ad arginare e/o evitare un utilizzo sbagliato dell'istituto per contrasto con altri principi fondamentali sulla regolamentazione dei contratti di lavoro.

È da ritenere che anche la violazione delle norme in oggetto, che assumono il carattere di norme imperative, determini, pur in assenza di una espressa e specifica previsione legislativa, la conversione del rapporto di lavoro intermittente in un or-

---

<sup>36</sup> Fanno eccezione i settori del turismo, dei pubblici servizi e dello spettacolo.

<sup>37</sup> Così M. BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in *Arg. dir. lav.*, 2014, p. 1252, richiamata da P. ALBI, *op. cit.*, p. 134.

<sup>38</sup> Circ. Ministero Lavoro 22 aprile 2013, n. 7258.

<sup>39</sup> L'Interpello Ministero Lavoro 7 novembre 2014, n. 26 rammenta che i datori di lavoro esentati dai predetti limiti di legge possono essere individuati: a) dall'iscrizione alla Camera di Commercio con il relativo codice Ateco 2017, corrispondente ai settori produttivi dei pubblici servizi, turismo e spettacolo; b) dall'applicazione dei contratti collettivi dei settori interessati, per quelle aziende che non rientrano nel codice Ateco 2017. Con Interpello 26 giugno 2014, n. 17, il Ministero del Lavoro ha chiarito inoltre che un'impresa appaltatrice può legittimamente attivare rapporti di lavoro intermittente per lo svolgimento di servizi di pulizia all'interno di un albergo di proprietà del committente, in quanto ci si deve riferire esclusivamente alla tipologia di attività effettivamente svolta dal lavoratore, a nulla rilevando che l'attività sia svolta direttamente dall'impresa o tramite appalto.

dinario contratto di lavoro subordinato. La giurisprudenza infatti sottolinea che la mancanza di una specifica disposizione che parli (anche in questo specifico caso) di conversione del rapporto non osta all'attuazione della stessa, in quanto l'assenza della valutazione dei rischi ai fini del rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro (analogo ragionamento può svolgersi con riguardo alle altre ipotesi vietate) porta ad un divieto assoluto di stipula del contratto di lavoro intermittente, con la conseguenza che il contratto deve essere, necessariamente, ricondotto nell'alveo dell'ordinario rapporto di lavoro<sup>40</sup>.

Il divieto opera: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero. In questo caso, si vuole tutelare l'effettività della libertà sindacale dei lavoratori e delle organizzazioni sindacali; b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali siano operanti una sospensione dal lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. In quest'altra ipotesi, la *ratio* è quella di negare – limitatamente all'arco temporale retrospettivo di sei mesi e fatta salva sempre la coincidenza del contenuto professionale delle mansioni da mettere a raffronto – le opportunità della flessibilità tipologica contrattuale (insita nella fattispecie del lavoro intermittente) soltanto a quelle imprese che abbiano adottato, in un arco temporale antecedente congruamente fissato, decisioni ablativo dei diritti dei lavoratori; c) ai datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori. In quest'ultima ipotesi prevale invece una logica deterrente-punitiva avverso condotte datoriali lesive dei diritti fondamentali dei lavoratori, quali appunto quelli in materia di tutela della sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 14, comma 1).

Si è detto che le ipotesi previste dal legislatore sono le stesse previste per il contratto a termine e per la somministrazione di lavoro: pur tuttavia, giova rimarcare che, rispetto al testo normativo antecedente all'emanazione del d.lgs. n. 81/2015, si registrano talune modificazioni.

Anzitutto, quanto al secondo insieme di ipotesi (l'ipotesi di cui alla lett. b) dell'art. 14, comma 1, per intenderci), scompare la clausola che consentiva agli accordi sindacali di adottare diversa previsione – e quindi derogare o comunque diversamente regolare la materia – nelle ipotesi di unità produttive dove siano avvenuti licenziamenti collettivi, sospensione dal lavoro o riduzione dell'orario. L'inapplicabilità deve essere intesa, pertanto, nel testo attuale, come assoluta e tassativa<sup>41</sup>.

---

<sup>40</sup> Così Trib. Milano, Sez. lav., 19 giugno 2017, n. 1806, nel solco di Cass., Sez. lav., 2 aprile 2012, n. 5241.

<sup>41</sup> A. MATTEI, *op. cit.*, p. 664.

In secondo luogo, si estende il campo di applicazione soggettiva del divieto di cui alla lett. c) dell'art. 14, comma 1, relativo alla mancata valutazione dei rischi, facendosi riferimento non più alle "imprese", come era nel testo previgente, ma ai "datori di lavoro". Ciò implica che nel divieto rientrano adesso altresì i soggetti economici non imprenditori: e si tratta di un'estensione da non trascurare se si pensa all'utilizzabilità del contratto di lavoro intermittente nell'area delle professioni intellettuali<sup>42</sup>.

## 5. Svolgimento del rapporto di lavoro intermittente: necessità di differenziare i regimi giuridici in base alla "disponibilità" del lavoratore

Veniamo, a questo punto, alle disposizioni normative dedicate allo svolgimento del rapporto di lavoro intermittente.

In via preliminare, va sottolineato come il legislatore non si periti – nonostante i non pochi passaggi normativi registrati nel corso degli anni, nonché, da ultimo, le dichiarate finalità della legge delega n. 183/2014 di semplificare e precisare l'ambito definitorio di questa fattispecie (come di tutti gli altri contratti di lavoro, del resto) – di delineare la nozione di "prestazione discontinua o intermittente", che è poi, se vogliamo, l'elemento portante della fattispecie.

Tale lacuna normativa condiziona, come si avrà modo di vedere, gran parte delle ricostruzioni interpretative sviluppatesi in ordine alle frammentarie disposizioni normative – oggi racchiuse negli artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015 – disponibili.

Il legislatore non fornisce alcun criterio di misura dell'alternanza fra "prestazione" e "disponibilità": con formulazione piena di insidie interpretative, il d.lgs. n. 81/2015 si limita a stabilire che «... nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità» (art. 13, comma 4).

La disciplina di legge viene così ad individuare, in sostanza, due tipi di lavoro intermittente.

A) Si può avere la stipulazione di un contratto di lavoro attraverso il quale il pre-

---

<sup>42</sup> Uno dei pochi casi di regolamentazione per via contrattuale collettiva del lavoro intermittente si ritrova proprio nel settore degli studi professionali: già il contratto collettivo nazionale di lavoro del 29 novembre 2011 prevedeva che «in aggiunta alla disciplina di cui al citato d.lgs. n. 276/2003, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa, come lo sono le seguenti attività lavorative: dichiarazioni annuali nell'area professionale economica-amministrativa e nelle altre attività professionali; archiviazione documenti per tutte le aree professionali; informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali» (art. 71). Analoga previsione è riportata nel Ccnl Studi professionali sottoscritto in data 17 aprile 2015 (art. 56).

statore si impegna non solo a mettersi a disposizione, ma anche a rispondere all'eventuale chiamata del datore di lavoro, in cambio del riconoscimento di una «*indennità di disponibilità*», la cui misura mensile è determinata dalla contrattazione collettiva, e che comunque non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo ed è inoltre assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo *effettivo* ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo (art. 16, commi 2 e 3).

B) Diversa è, invece, l'ipotesi in cui il lavoratore non si obbliga a rispondere alla chiamata datoriale e quindi non riceve alcuna controprestazione di tipo patrimoniale. In questo secondo caso, in realtà, è escluso si possa parlare di un rapporto di lavoro subordinato, mancando la messa a disposizione, dietro corrispettivo, delle proprie energie psico-fisiche a favore di un altro soggetto<sup>43</sup>. A ben vedere, potrebbe mettersi in discussione finanche la ricorrenza di una fattispecie di lavoro autonomo, atteso che le parti non si obbligano a svolgere alcuna prestazione<sup>44</sup>. Ragionando a partire dal piano sanzionatorio – vale a dire dalla considerazione degli effetti che l'ordinamento riconnette alla stipulazione di contratti di lavoro intermittente al di fuori delle ipotesi previste dalla legge o addirittura nei casi vietati – c'è chi riconduce questa seconda ipotesi nell'alveo del c.d. contratto normativo, propedeutico alla costituzione di rapporti di lavoro subordinato<sup>45</sup>.

---

<sup>43</sup> Così L. ZOPPOLI, *op. cit.*, p. 394. In realtà, il dibattito si riconnette al confronto che prese piede all'indomani dell'emanazione del d.lgs. n. 276/2003, ove ci si interrogava, con pluralità di prospettazioni, sulla evidente attenuazione del vincolo contrattuale nel lavoro intermittente: cfr. i contributi di P. BELLOCCHI, *Le aporie del lavoro intermittente*, in *Arg. dir. lav.*, 2005, p. 571; L. NOGLER, *La certificazione dei contratti di lavoro*, in AA.VV., *Studi in onore di Giorgio Ghezzi*, Padova, 2005, p. 1274; cfr. ancora, più vicino negli anni, lo scritto di S. CIUCCIOVINO, *Art. 33*, in R. DE LUCA TAMAJO-O. MAZZOTTA (a cura di), *Commentario breve alle leggi sul lavoro*, Padova, 2013, p. 2104.

<sup>44</sup> Può essere utile intrecciare la nostra riflessione con l'elaborazione giurisprudenziale più recente che, a fatica, tenta di offrire soluzioni interpretative a casi di prestazioni lavorative di difficile qualificazione giuridica: si tratta di prestazioni che, per le modalità di scelta dei tempi di lavoro e di riposo, si avvicinano alla fattispecie del lavoro intermittente. Si allude a Trib. Torino, Sez. lav., 7 maggio 2018, in *Guida lav.*, 2018, n. 21; Trib. Milano, Sez. lav., 10 settembre 2018, n. 1853, in *Guida lav.*, 2018, n. 37; App. Torino, Sez. lav., 4 febbraio 2019, n. 26, che, con percorsi argomentativi differenti, escludono la natura subordinata del rapporto di lavoro dei cc.dd. *riders*, a motivo della facoltà riconosciuta al lavoratore di scegliere autonomamente i tempi di lavoro e di riposo, facoltà che il lavoratore esercitava nel momento in cui si manifestava la propria disponibilità a lavorare in determinati giorni e orari e non in altri. La materia, attesa la sua complessità, ha fatto registrare un recente intervento del legislatore con il decreto-legge 3 settembre 2019, n. 101, convertito dalla legge 2 novembre 2019, n. 128, recante disposizioni urgenti per la tutela del lavoratore e per la risoluzione delle crisi aziendali: v., per un primo commento, A. PERULLI, *L'attività prevalentemente personale esclude la subordinazione dei co.co.org.*, in [www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com](http://www.quotidianolavoro.ilsole24ore.com), 2019.

<sup>45</sup> M.C. CATAUDELLA, *Contratto di lavoro e nullità parziale*, Milano, 2008, p. 99; in precedenza, v. R. VOZA, *op. cit.*, p. 37, il quale ritiene che il nesso tra il contratto-base e il futuro rapporto di lavoro sia ascrivibile alla fattispecie del “collegamento negoziale”.



Nella prima ipotesi, invece, ove si pattuisce l'obbligo di risposta alla chiamata, la messa a disposizione del proprio tempo per future attività lavorative, in cambio di una controprestazione patrimoniale, è l'elemento che fa propendere, oltre ogni dubbio, per l'inclusione del rapporto in questione nell'area del lavoro subordinato<sup>46</sup>. Peraltro, l'obbligo di disponibilità, assunto liberamente dal lavoratore, comporta anche l'obbligo di informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di malattia o di altro evento che non gli consenta, sia pur temporaneamente, di rispondere alla chiamata. Durante il periodo di impedimento, il lavoratore non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

La legge precisa altresì che, qualora non provveda all'adempimento dell'obbligo di comunicazione, il lavoratore perda il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale (art. 16, comma 4). Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto (art. 16, comma 5). Il legislatore attribuisce così al «*rifiuto ingiustificato*» del lavoratore il valore di inadempimento di gravità tale da consentire il licenziamento: tuttavia, anche nella nuova formulazione normativa, resta il dubbio in ordine al fatto che il potere datoriale di recesso, così configurato, sarebbe esercitato comunque in una fase in cui la prestazione lavorativa non è resa effettivamente. Nel quadro normativo previgente, vi era chi aveva assimilato il «*rifiuto ingiustificato*» del lavoratore ad ipotesi di licenziamento per giustificato motivo soggettivo<sup>47</sup>.

Dal canto suo, il datore di lavoro è tenuto, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, a comunicarne la durata alla direzione del lavoro competente per territorio, oggi ispettorato territoriale del lavoro (art. 15, comma 3). In caso di violazione di siffatto obbligo di comunicazione, scatta, a suo carico, la sanzione amministrativa, per un importo che va da euro 400 ad euro 2.400, in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione (la legge esclude comunque l'applicazione della procedura di diffida di cui all'art. 13, d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124).

Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto inoltre a informare, con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali azien-

---

<sup>46</sup> Anche se desta perplessità la previsione che, durante il periodo di impedimento, esclude per il lavoratore il maturare del diritto all'indennità di disponibilità (art. 16, comma 4, d.lgs. n. 81/2015): si tratta di previsione che avvicinerrebbe invece la fattispecie più all'area del lavoro senza vincolo di subordinazione.

<sup>47</sup> Così R. DEL PUNTA, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, in *Guida lav.*, 2003, n. 14, p. 9; in senso contrario, invece, P. BELLOCCHI, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., p. 904; A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, Padova, 2004, p. 60; E. MASSI, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, in [www.dplmodena.it](http://www.dplmodena.it), 2008.

dali o la rappresentanza sindacale unitaria in ordine all'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente (art. 15, comma 2)<sup>48</sup>.

In definitiva, sembra evidente che siamo innanzi a frammenti della disciplina legislativa del lavoro intermittente sicuramente espressione di una più generale opera di “destandardizzazione”, condotta sia pure *all'interno del lavoro subordinato*, caratterizzata dalla proposizione di modelli di disciplina parzialmente diversi da quelli che siamo abituati a considerare come lavoro ‘normale’ o *standard*.

## 6. Forma e contenuto del contratto

L'art. 15, comma 1, d.lgs. n. 81/2015, dispone che nel contratto di lavoro intermittente, con o senza obbligo di risposta, debbano essere regolamentati, in forma scritta *ad probationem*, i seguenti elementi: a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto; b) luogo<sup>49</sup> e modalità<sup>50</sup> della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere comunque inferiore a un giorno lavorativo; c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista; d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro<sup>51</sup>, nonché modalità di rilevazione della prestazione<sup>52</sup>; e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità; f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

## 7. Principio di non discriminazione

Il lavoratore intermittente gode di una specifica tutela antidiscriminatoria, non dovendo ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento

---

<sup>48</sup> L'informazione avrà ad oggetto: numero dei contratti stipulati, frequenza e durata delle chiamate (così E. MASSI, *op. cit.*).

<sup>49</sup> Nel caso in cui il datore di lavoro disponga di più unità produttive, il contratto deve indicare per quale di queste il lavoratore si rende disponibile.

<sup>50</sup> «Modalità» è espressione generica che può abbracciare anche l'ambito temporale del vincolo di disponibilità: così R. DEL PUNTA, *Riforma Biagi*, cit., p. 8.

<sup>51</sup> Nel contratto vanno specificate le modalità della chiamata, che deve essere effettuata in forma scritta (fax, e-mail, telegramma o raccomandata) oppure in forma orale (circ. Ministero Lavoro 3 febbraio 2005, n. 4).

<sup>52</sup> Per esempio, il *badge*.

economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello (art. 17, comma 1, d.lgs. n. 81/2015).

Si tratta di una disposizione normativa che ricalca, sostanzialmente, quella contenuta nell'abrogato art. 38, d.lgs. n. 276/2003, anche se viene rimosso il riferimento iniziale ai «*divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente*», da ritenersi comunque operante pur in assenza di un espresso richiamo<sup>53</sup>.

Per come è formulata la suindicata previsione, se ne deduce che la tutela è aganciata ai soli periodi di effettiva occupazione (i «*periodi lavorati*»), mentre, nei periodi in cui rimane a disposizione del datore di lavoro, il lavoratore intermittente resterebbe privo di tutela.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato – analogamente a quanto avviene nel lavoro a tempo parziale – «*in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale*» (art. 17, comma 2).

Un recente interpello del Ministero del Lavoro ha avuto modo di affrontare una specifica questione sorta con riferimento alla possibilità, avanzata in via interpretativa, di non applicare al lavoratore intermittente la disciplina contenuta nel d.lgs. 8 aprile 2003, n. 66 in materia di orario di lavoro, nelle ipotesi in cui venga effettuato lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali<sup>54</sup>. Il Ministero del Lavoro, nel puntualizzare gli aspetti strutturali della fattispecie del lavoro intermittente, ha ribadito che il lavoro intermittente è pur sempre un contratto di lavoro subordinato, ragion per cui la libera determinazione delle parti contraenti opera – quantomeno con riferimento alla tipologia con obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro – «*nell'ambito della normativa di legge e di contratto collettivo applicabile, con specifico riferimento alla disciplina in materia di orario di lavoro*»<sup>55</sup>. La facoltà concessa dalla legge al datore di lavoro di attivare il contratto di lavoro intermittente rispetto ad esigenze e tempi non predeterminabili non consente insomma di escludere l'applicazione delle disposizioni in materia di lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni retributive.

Sempre in questa logica si spiega infine la disposizione normativa di cui all'art. 18, d.lgs. n. 81/2015, che rimarca, in maniera perentoria, come «*ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante*

---

<sup>53</sup> P. ALBI, *op. cit.*, p. 138.

<sup>54</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello 24 ottobre 2018, n. 6, ai sensi dell'art. 9, d.lgs. 23 aprile 2004, n. 124, su «*Lavoro intermittente e prestazioni di lavoro straordinario*».

<sup>55</sup> Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Interpello n. 6/2018, *cit.*, che riprende, sul punto, le argomentazioni di una precedente circolare dello stesso Ministero del Lavoro (n. 4/2005, *cit.*), che si riferiva però alla previgente disciplina del lavoro intermittente.

*il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre».*

## 8. Sviluppi futuri del lavoro intermittente nell'intersezione con il lavoro agile e mediante l'autonomia collettiva

Le tante direzioni della disciplina del lavoro intermittente, finora indicate, non consentono di prefigurare un assestamento interpretativo dell'istituto che ponga al riparo da incertezze e dubbi.

Il dato normativo da cui partire è comunque quello che radica una ricostruzione *binaria* della fattispecie in esame, distinguendosi tra quella che prevede l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata e quella nella quale tale obbligo non sia previsto. Per questa seconda fattispecie, i dubbi interpretativi sono (se possibile) maggiori; il lavoro intermittente sembrerebbe “stare a fatica” nello schema negoziale di cui all'art. 2094 c.c., spostandosi su un'area connotata da un'assoluta specialità della disciplina. Siffatta ambiguità nozionale rende, in conseguenza, difficile immaginare un utilizzo concreto dell'istituto.

Per la prima fattispecie, invece, è relativamente più agevole immaginare un incrocio con i più recenti sviluppi normativi. Mi riferisco, in particolare, all'introduzione del lavoro agile (legge n. 81/2017): siffatta nuova modalità di esecuzione della prestazione lavorativa subordinata potrebbe indubbiamente imprimere una spinta all'utilizzo del lavoro intermittente, dal momento che lo strumento informatico o digitale – che è elemento valorizzato dallo schema legislativo del lavoro agile – facilita enormemente la relazione tra datore di lavoro e lavoratore chiamato<sup>56</sup>. Certo, occorre invertire una tendenza non proprio positiva: l'esperienza passata in materia di lavoro intermittente si è dimostrata scarsamente fruttuosa proprio nel suo raccordo con le prestazioni rese con strumenti informatici e telematici<sup>57</sup>.

---

<sup>56</sup>In generale, sul lavoro agile quale fattispecie che esprime una “destandardizzazione” della disciplina applicabile, v. G. PROIA, *L'accordo individuale e le modalità di esecuzione e di cessazione della prestazione di lavoro agile*, in L. FIORILLO-A. PERULLI (a cura di), *Il Jobs Act del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Torino, 2017, p. 179 ss.; v. altresì il contributo di A. PERULLI, *Il Jobs Act del lavoro autonomo e agile: come cambiano i concetti di subordinazione e autonomia nel diritto del lavoro*, in *WP C.S.D.L.E. “Massimo D'Antona”*, JT, n. 341/2017, p. 14; vedilo anche in G. ZILIO GRANDI-M. BIASI (a cura di), *Commentario breve allo statuto del lavoro autonomo e del lavoro agile*, Milano, 2018, p. 56 ss.

<sup>57</sup>La contrattazione collettiva mette in risalto le potenzialità delle strumentazioni tecnologiche e la loro idoneità a incidere sullo stesso inquadramento della fattispecie del lavoro agile. In alcuni contratti collettivi, infatti, si supera in radice la contrapposizione tra prestazione resa dentro o fuori i locali aziendali, per focalizzare l'attenzione semplicemente sulla «*connessione informatica alla rete aziendale*» e

Ma, al di là di siffatte interrelazioni, un fattivo rilancio del lavoro intermittente può derivare, più realisticamente, dall'intervento della contrattazione collettiva. Nelle recenti tornate contrattuali, sembrerebbe affiorare l'idea del lavoro intermittente quale modalità di impiego da porre anzitutto in rapporto causale con le esigenze tecniche, produttive, organizzative e sostitutive dell'impresa. La difficoltà di predeterminare i periodi della prestazione lavorativa lo pone inoltre quale alternativa al rapporto di lavoro *part-time*<sup>58</sup>.

La contrattazione collettiva ha tentato di circoscrivere l'indeterminatezza strutturale della fattispecie, derivante dalla cennata non predeterminabilità del tempo della prestazione lavorativa, andando ad individuare analiticamente i "periodi predeterminati" all'interno dell'anno (*week-end*, vacanze natalizie, vacanze pasquali, periodo estivo, un massimo di tre mensilità in quei periodi caratterizzati da picchi di lavoro e/o avvio di nuove attività individuati di comune accordo fra l'azienda e la RSA, qualsiasi altro periodo settimanale, mensile o annuale individuabile dal contratto individuale sottoscritto fra le parti e legato a particolarità aziendali) ed imponendo, ai fini dell'applicabilità del contratto intermittente, il riferimento obbligatorio ai periodi come innanzi indicati<sup>59</sup>.

Si tratta di una evidente dimostrazione degli spazi occupabili dal contratto collettivo nel declinare quel rinvio legislativo ampio e aperto sulle ipotesi oggettive.

Per gli studi professionali, i margini di manovra per l'intervento della fonte contrattuale sono, se vogliamo, ancora più ampi, sia pure in una prospettiva di modifica dell'attuale quadro normativo.

Allo stato attuale, il ricorso al lavoro intermittente viene riconosciuto dalla contrattazione collettiva in situazioni definite di «*particolare intensità lavorativa*»<sup>60</sup>: certo, viene proposta una esemplificazione che appare statica, riferendosi a prestazioni lavorative collegate ad eventi dei quali, tra l'altro, non sarebbe difficile, in linea teorica, stabilire un minimo di "programmabilità" (dichiarazioni annuali nell'area professionale economica-amministrativa e nelle altre attività professionali; archiviazione documenti, ecc.). Si tratta insomma di una proiezione in ambito contrattuale collettivo ancora timida e lontana dalla sua più completa "esplosione" e che ancora ignora la proficuità dell'intreccio tra prestazione intermittente e utilizzo di strumenti informatici per rendere la prestazione lavorativa. Non soltanto l'autonomia individuale, ma la stessa contrattazione collettiva potrebbe allora sfruttare appieno le potenzialità del nuovo schema del lavoro agile, incaricandosi di fissare le regole procedu-

---

sulla «*commissione alle strumentazioni tecnologiche*»: cfr. l'analisi molto dettagliata di M. TIRABOSCHI, *Il lavoro agile tra legge e contrattazione collettiva: la tortuosa via italiana verso la modernizzazione del diritto del lavoro*, in *Dir. rel. ind.*, 2017, p. 921 ss.

<sup>58</sup> V. il Ccnl per i dipendenti degli studi odontoiatrici e medico dentistici 30 marzo 2017 (art. 141).

<sup>59</sup> Ccnl Commercio, Terziario, Distribuzione e Servizi del 12 settembre 2018, modificato e integrato per effetto dell'Accordo del 14 gennaio 2019 (art. 64).

<sup>60</sup> Ccnl Studi professionali del 17 aprile 2015 (art. 56).

rali per il ricorso a tale modalità di esecuzione della prestazione lavorativa con particolare riferimento alle prestazioni intermittenti: si tratterebbe di creare una sorta di “protocollo” procedurale che precisi gli aspetti della tutela del lavoratore utilizzato. Da questa volontaria operazione di chiarificazione dei principi, valevoli in via omogenea per tutte le imprese, potrebbero derivare senz’altro elementi di rafforzamento delle finalità del lavoro intermittente.

Purtuttavia, l’esperienza degli studi professionali, a mio parere, è importante da seguire anche per un altro e più interessante motivo.

Se si guarda al lavoro negli studi professionali si ricava che i rapporti di lavoro presentano intrinsecamente caratteristiche molto peculiari: si tratta di attività lavorative ampiamente articolate per contenuti e modalità di esecuzione, ove alle funzioni più tradizionalmente definibili “amministrative” si affiancano attività a contenuto professionale più elevato e pregiato, per le quali è prevista l’iscrizione ad albi, registri o collegi. Si tratta inoltre di attività lavorative che hanno un fondamento “intellettuale”, che ne connota lo svolgimento in maniera talmente intensa da determinare una oggettiva attenuazione della subordinazione di cui all’art. 2094 c.c.<sup>61</sup>.

Ebbene, siffatti elementi delle attività professionali costituiscono indubbiamente terreno privilegiato perché una fattispecie contrattuale così peculiare come il lavoro intermittente possa, in linea di principio, trovare radicamento. La peculiare struttura del contratto di lavoro intermittente – raccolta intorno agli elementi della “non programmabilità” delle prestazioni richieste e della “volatilità” del fattore tempo di lavoro – forse potrebbe indirizzarsi proprio su quella area di rapporti di lavoro già di per sé devianti rispetto allo schema *standard* dell’art. 2094 c.c. proprio perché caratterizzati dalla “intellettualità”. Certo, occorrerebbe includere nei lavoratori dello studio professionale altresì l’insieme dei lavoratori ad elevato contenuto professionale, nella realtà non sempre “contrattualizzati” con la forma *standard* del lavoro subordinato: si allude a prestatori di lavoro che, per caratteristiche professionali (e aggiungerei personali), mostrano più spiccata propensione alla risoluzione di problemi gestionali anche in autonomia e rivelino maggiore partecipazione al destino dell’organizzazione in cui sono inseriti<sup>62</sup>. Per queste categorie di prestatori di lavoro, la contrattazione collettiva potrebbe sfruttare altresì l’opportunità offerta dalla previsione legislativa di cui all’art. 2, comma 2, lett. a), d.lgs. n. 81/2015, andando a coprire un’area estesa di attività lavorative altrimenti lasciate alla rigida alternativa subordinazione/autonomia. La contrattazione collettiva è abilitata a costruire una disciplina *ad hoc* per questi lavoratori, nella quale la flessibilità temporale tipica del contratto di lavoro intermittente potrebbe trovare spazio; la contrattazione collettiva fun-

---

<sup>61</sup> Illuminante in questa direzione, l’analisi di A. PERULLI, *L’attività prevalentemente personale*, cit., a proposito della “prevalente personalità” delle prestazioni di lavoro etero-organizzate dal committente.

<sup>62</sup> In questa direzione, v. la proposta di Confedertecnica, per «una nuova regolamentazione dei rapporti di lavoro negli studi professionali, in particolare per le esigenze dell’area tecnica», 11 novembre 2019, in [www.confedertecnica.it](http://www.confedertecnica.it).

gerebbe da “regolatore” del peculiare corredo di tutele da “cucire addosso” al lavoratore intermittente che presta la sua attività nell’interesse dello studio professionale.

Anche la seconda fattispecie di lavoro intermittente, quella senza obbligo di rispondere, troverebbe, in questo specifico caso, maggiori possibilità di “servire” in concreto alle imprese richiedenti, dal momento che il datore di lavoro, specie se operante nel settore degli studi professionali, avrebbe l’interesse ad utilizzare, in maniera permanente, lavoratori (o potenziali lavoratori) a seconda delle proprie esigenze discontinue e/o intermittenti, accettando, senza effetti negativi, l’eventualità del rifiuto di un singolo lavoratore intermittente. Il contenuto professionale elevato delle prestazioni ricercate infatti indurrà verosimilmente il datore di lavoro ad interpretare il ricorso al lavoro intermittente in una logica più di ampio respiro, volta a preconstituire un ‘serbatoio di professionalità’ dal quale attingere di volta in volta, all’interno di un micro-mercato del lavoro molto qualificato di potenziali prestatori. A questi lavoratori, per converso, resterà intestata la facoltà di decidere in autonomia, e secondo le proprie esigenze, di accettare o meno la chiamata, senza subire i rischi di una immediata marginalizzazione dal segmento lavorativo, atteso il pregio del profilo professionale di cui sono portatori, la forza contrattuale nel mercato del lavoro e quindi la capacità di interpretare flessibilmente la fattispecie, adattandola realmente alle proprie esigenze professionali e di tempo. Sicché anche la clausola che prevede la sanzionabilità in caso di non risposta potrebbe risultare più agevolmente gestibile, individuandosi ipotesi di giustificazione del rifiuto opposto al datore di lavoro più dettagliate.

Insomma, la contrattazione collettiva sembrerebbe tracciare una direzione verso la quale le imprese potrebbero incamminarsi per un utilizzo mirato e selettivo della fattispecie del lavoro intermittente. In questo modo, sembrerebbe possibile restituire al contratto di lavoro intermittente quel rapporto di interdipendenza funzionale tra interesse dell’imprenditore e interesse del lavoratore, che rende più percepibile e più proficuo lo scambio di utilità tra le parti del contratto medesimo.