

13.

IL LAVORO INTERMITTENTE

MARIA GIOVANNONE, ROBERTA SCOLASTICI

SOMMARIO: 1. Premessa. – 2. Le causali del contratto intermittente. – 2.1. I limiti temporali. – 2.2. Le causali soggettive. – 2.3. Le causali oggettive. – 3. Regime sanzionatorio e proroghe. – 4. Considerazione conclusive. – 5. Nota bibliografica.

Decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76

convertito, con modificazioni, in legge 9 agosto 2013, n. 99

Articolo 7

(Modifiche alla disciplina introdotta dalla legge 28 giugno 2012, n. 92)

2. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, come modificato in particolare dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, sono apportate le seguenti modificazioni:

[omissis]

a) all'articolo 34, dopo il comma 2, è inserito il seguente: «2-bis. ~~In ogni caso,~~ **In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.**»;

b) ~~all'articolo 35, comma 3 bis, è aggiunto, in fine, il seguente periodo: “La sanzione di cui al presente comma non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzia la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.”;~~

[omissis]

3. Ai fini di cui al comma 2, lettera a), si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione.

[omissis]

5. Alla legge 28 giugno 2012, n. 92 sono apportate le seguenti modificazioni:
a) all'articolo 1:

[omissis]

2) al comma 22, il periodo: «decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge» è sostituito dal seguente: «al 1° gennaio 2014».

[omissis]

1. Premessa

Il lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata) è stato disciplinato per la prima volta nel nostro ordinamento dagli articoli 33-40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Esso può essere definito come il contratto di lavoro subordinato – anche a tempo determinato – mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di legge e di contratto collettivo; esso può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze oggettive individuate dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. A seguito del mancato intervento della contrattazione collettiva, il Ministero del lavoro con il decreto 23 ottobre 2004 ⁽¹⁾, al fine della individuazione dei casi in cui fosse ammissibile il ricorso al lavoro intermittente, ha operato un rinvio alla tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (tuttora valida).

Sulla scorta del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ⁽²⁾, si è consolidato l'impiego di questa tipologia contrattuale secondo tre distinte categorie di causali: oggettive, temporali e soggettive.

La prima sta ad indicare la fattispecie “standard” del lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere oggettivamente discontinuo o intermittente, individuate, secondo le specifiche esigenze rilevate, dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art. 34, comma 1, prima parte).

La seconda è la prima forma di intermittente che (già nell'estate 2004) ha preso concretamente avvio, per periodi predeterminati nell'arco della settima-

⁽¹⁾ D.m. 23 ottobre 2004, *Individuazione, in via provvisoriamente sostitutiva, della contrattazione collettiva dei casi di ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.*

⁽²⁾ Anche a seguito delle modifiche apportate dapprima dal d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, e successivamente dal d.l. 14 marzo 2005, n. 35, convertito con modificazioni dalla l. 14 maggio 2005, n. 80.

na, del mese o dell'anno: fine settimana, periodi delle ferie estive, delle vacanze natalizie e pasquali (art. 34, comma 1, seconda parte).

La terza indica invece il contratto intermittente che può essere stipulato, in qualsiasi settore e per qualsiasi attività o mansioni, esclusivamente con soggetti con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati (art. 34, comma 2, come sostituito dall'art. 1-bis, comma 1, lett. b, del d.l. n. n. 35/2005, convertito in l. n. 80/2005).

L'istituto ha subito diversi rimaneggiamenti nel tempo.

Invero, prima introdotto dalla c.d. legge Biagi, era stato poi abrogato da parte della legge 24 dicembre 2007, n. 247, che, mentre da un lato sopprimeva esplicitamente le disposizioni contenute negli articoli compresi tra il 33 ed il 40 della c.d. legge Biagi, dall'altro, con il comma 47, dell'articolo 1, ipotizzava, rimandandolo alla determinazione delle parti sociali, una sorta di contratto di lavoro per prestazioni discontinue nei settori del turismo e dello spettacolo, i cui connotati rispecchiavano, in gran parte, il *job on call* appena cassato.

Il lavoro intermittente è stato poi reintrodotta dal decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, che ha operato di fatto una reviviscenza dell'istituto come disciplinato dal decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, con la precisazione che lo stesso poteva essere impiegato non solo in quei settori nei quali era già stato utilizzato (turismo, commercio, pubblici esercizi), ma anche in altre nuove attività come quella degli steward nelle attività delle squadre di calcio i quali, o al personale alle dipendenze di istituti di vigilanza privata.

L'istituto è stato poi riformato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. La legge Fornero, *in primis*, è intervenuta sulle causali soggettive disponendo che il contratto di lavoro intermittente può «in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno ventiquattro anni di età» e precisando, con riferimento a questi ultimi, che possono svolgere prestazioni lavorative a chiamata entro il compimento del venticinquesimo anno di età. Si confermava inoltre l'utilizzabilità dell'istituto con riferimento ai pensionati.

Dal punto di vista temporale invece essa ha previsto la totale abrogazione dell'articolo 37, comma 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che consentiva lo svolgimento di lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno individuati dalla contrattazione collettiva.

Inoltre la legge ha previsto che ai lavoratori intermittenti con obbligo di risposta alla chiamata per prestazioni da rendersi il finesettimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità deve essere corrisposta anche ove non vi sia stata una effettiva chiamata nei periodi di riferimento.

Si è poi abolita la facoltà riconosciuta ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresenta-

tive sul piano nazionale o territoriale di individuare ulteriori periodi predeterminati nei quali poter assumere con contratto di lavoro intermittente.

Infine si è introdotto, nell'articolo 35 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, un nuovo comma *3-bis*, in forza del quale, prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni lavorative del lavoratore intermittente di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro deve darne apposita e preventiva comunicazione scritta alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, da effettuarsi mediante sms, fax o posta elettronica (anche non certificata), con modalità semplificate. L'omissione di tale comunicazione veniva inoltre corredata dalla comminazione di una sanzione pecuniaria amministrativa da 400 euro a 2.400 euro.

Il decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, ha aggiunto un nuovo strato normativo alla regolamentazione dell'istituto, in particolare con l'articolo 7, commi 2, lettere *a* e *b*, 3 e 5.

Nel complesso la novella ha preservato l'impianto introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, restringendo però ulteriormente il ricorso alla fattispecie.

Inoltre, in sede di conversione in legge, si è operata una opportuna revisione – rispetto a quanto era stato introdotto dal decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, in prima battuta – del regime sanzionatorio previsto per la mancata comunicazione preventiva della chiamata di cui al citato comma *3-bis* dell'articolo 35, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

A seguito dei diversi interventi normativi, non cambia comunque la disciplina inerente alla forma e al divieto di ricorso al lavoro intermittente, di cui agli articoli 35 e 34, comma 3, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Il contratto di lavoro intermittente continua pertanto a dover essere stipulato in forma scritta. La forma è prevista ai fini della prova dei seguenti elementi: a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto; b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che, in ogni caso, non può essere inferiore a un giorno lavorativo; c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista; d) l'indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione; e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità, ove prevista; f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente resta in ogni caso vietato nelle seguenti ipotesi: per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; salva diversa disposizione degli accordi sindacali, nelle unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti

collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 28 del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81.

2. Le causali del contratto intermittente

2.1. I limiti temporali

Con l'articolo 7, comma 2 lettera *a*, il decreto-legge interviene sulla disciplina dei limiti temporali di utilizzo del *job on call*.

In primis si introduce il comma *2-bis*, all'articolo 34 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per cui, fermi restando i requisiti soggettivi e oggettivi di instaurazione del rapporto, oggi la fattispecie risulta utilizzabile non più senza preclusioni temporali, ma «per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari»⁽³⁾. In caso di superamento di tale durata, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Viene poi chiarito che la soglia delle 400 giornate si applica al singolo rapporto di lavoro, e non anche a tutti quelli intrattenuti dalla stessa persona presso aziende differenti.

Inoltre, in sede di conversione in legge, il legislatore ha specificato che il limite temporale suddetto trovi comunque eccezione nei settori «del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo». Quest'ultima previsione, se da un lato va vista positivamente, liberando dal vincolo temporale quei comparti che maggiormente ricorrono all'istituto, grazie alla particolare flessibilità di utilizzo, dall'altro desta dubbi per il fatto che il predetto limite sia stato previsto solo per quei settori che non utilizzano il contratto di lavoro intermittente, o che vi fanno ricorso in via marginale⁽⁴⁾.

⁽³⁾ Per chiarezza si segnala che restano in vigore le previsioni di cui all'art. 34, d.lgs. n. 276/2003, che regolamentano i casi in cui è possibile fare ricorso al lavoro intermittente. Dunque il limite delle 400 giornate nell'arco di un triennio non si sostituisce, ma si aggiunge ai requisiti soggettivi e oggettivi, già previsti dalla normativa.

⁽⁴⁾ Gli ultimi dati diffusi dall'Istat relativi agli anni 2006-2009 mostrano infatti che nel settore degli alberghi e ristoranti si concentra circa il 60% del totale dei lavoratori intermittenti; la restante quota è occupata prevalentemente nei settori dell'istruzione, sanità, servizi sociali e personali (12% circa) e del commercio (circa il 10%); il *job on call* non risulta affatto utilizzato, invece, in altri comparti, come quello dell'intermediazione monetaria e finanziaria. In particolare si veda ISTAT, *L'utilizzo del lavoro a chiamata da parte delle imprese italiane, anni 2006-2009*, 2010, in www.istat.it.

La disposizione chiarisce poi, al successivo comma 3, da quando debba essere calcolato il nuovo limite. Invero, si precisa sul punto che rientrano nel computo solo le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore del provvedimento (28 giugno 2013), senza tenere conto del momento in cui le parti hanno sottoscritto il contratto, che può essere anche anteriore.

Permangono invece le previsioni in virtù delle quali ai lavoratori intermittenti con obbligo di risposta alla chiamata per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità deve essere corrisposta anche ove non vi sia stata una effettiva chiamata nei periodi di riferimento ⁽⁵⁾. Il datore di lavoro sarà dunque sempre tenuto a pagare l'indennità di disponibilità al dipendente occupato con contratto di lavoro intermittente, anche nel caso in cui non abbia concretamente utilizzato la prestazione lavorativa non effettuando alcuna chiamata nel lasso temporale predeterminato. Ciò pare coerente con la finalità dell'istituto dove, a fronte della disponibilità del lavoro, si chiede al datore di erogare una congrua indennità chiamata, appunto, di disponibilità.

Altresì intatta resta la possibilità di avviare rapporti di lavoro a chiamata con riferimento allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente nei confronti dei soggetti individuati dal decreto ministeriale 23 ottobre 2004 ⁽⁶⁾, che a sua volta rinvia al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 ⁽⁷⁾.

La durata massima diviene così un ulteriore elemento qualificante del rapporto di lavoro intermittente, che concorre con le causali previste dall'articolo 34, commi 1 e 2, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Al riguardo ci sono alcuni rilievi critici.

Invero da una parte va letto positivamente il chiarimento intervenuto in sede di conversione in legge sulla modalità di valutazione delle 400 giornate. Del resto una diversa interpretazione, volta a calcolare il limite temporale sulla base delle giornate di lavoro prestate da ogni lavoratore nell'arco di un triennio, avrebbe reso di fatto inutilizzabile l'istituto, non potendo il datore di lavoro verificare la storia lavorativa pregressa di ogni dipendente a chiamata.

D'altra parte però le novità sembrano in contrasto con la natura stessa del lavoro intermittente, fattispecie ammessa per l'espletamento di prestazioni di carattere discontinuo, non solo a tempo determinato ⁽⁸⁾, ma anche indetermi-

⁽⁵⁾ In virtù della abrogazione dell'art. 37 del d.lgs. n. 276/2003 operata dalla l. n. 92/2012.

⁽⁶⁾ D.m. 23 ottobre 2004.

⁽⁷⁾ Si veda l'art. 40 del d.lgs. n. 276/2003, come integrato dalla l. n. 92/2012.

⁽⁸⁾ Con riferimento alle assunzioni con contratto a chiamata a tempo determinato, il Ministro del lavoro, con circ. n. 4/2005, ha esplicitamente chiarito che non è applicabile la disciplina del d.lgs. n. 368/2001. Ed infatti, le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine, nel caso di lavoro intermittente sono espressamente indicate dalla legge per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'art. 1 del d.lgs. n. 368/2001. Tuttavia, nel caso di successione tra un contratto a tempo determinato ed un contratto intermittente a termine, il Ministero del lavoro (c.d. vademecum alla l. n. 92/2012 del 22 aprile 2013) ha specificato che anche se dal punto di

to, pure per periodi di durata significativa, purché non vi sia una esatta coincidenza tra la durata del contratto e la durata della prestazione, come del resto chiarito dal Ministero del lavoro ⁽⁹⁾.

Ci sono dunque tutti i presupposti perché possano essere penalizzati proprio i lavoratori più stabili, quelli che rispondono con maggiore frequenza “alla chiamata” o che vengono “chiamati” più spesso dal datore di lavoro. Quest’ultimo, infatti, per non incorrere nella sanzione della trasformazione a tempo indeterminato, per prestazioni di breve durata sarà costretto a ricorrere alla somministrazione di lavoro ovvero ad assumere un altro lavoratore intermittente, con un inevitabile aumento dei costi a carico delle imprese.

2.2. Le causali soggettive

Come sopra anticipato il legislatore fa salvi espressamente, nella prima alinea del nuovo comma 2-*bis* dell’articolo 34 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, tutti «i presupposti di instaurazione del rapporto» come ridefiniti dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.

In primis permane la riscrittura, dalla stessa operata, del comma 2 dell’articolo 34 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, ai sensi della quale il contratto di lavoro intermittente «può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno ventiquattro anni di età» e con la precisazione, con riferimento a questi ultimi, che potranno svolgere prestazioni lavorative a chiamata entro il compimento del venticinquesimo anno di età.

Il contratto di lavoro intermittente continua in ogni caso a poter essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che in tale caso le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età. Permane così quella restrizione dell’ambito di applicazione soggettivo del contratto di lavoro a chiamata, che ne ha ridotto, di fatto, l’operatività.

Pertanto, si può fare ricorso al lavoro intermittente non più con soggetti di età superiore ai 45 anni di età, compresi i pensionati, ma più limitatamente con soggetti che hanno più di 55 anni di età.

Sul punto sarebbe stato tuttavia auspicabile un intervento da parte del legislatore rispetto a quanto operato dalla legge Fornero ⁽¹⁰⁾. D’altro canto, appare

vista letterale sarebbe possibile assumere il medesimo lavoratore senza rispettare il c.d. stop and go di cui all’art. 5, comma 3 del d.lgs. n. 368/2001, la condotta in questione potrebbe integrare violazione di una norma imperativa con conseguente nullità del contratto stipulato in frode alla legge e trasformazione del contratto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Pertanto, in tale ipotesi, si suggerisce di rispettare l’intervallo temporale fissato dalla normativa, riportato a 10 giorni per contratti fino a 6 mesi e 20 giorni per contratti di durata superiore.

⁽⁹⁾ Circ. Min. lav. 1° agosto 2012, n. 20, L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro) – lavoro intermittente alla luce delle modifiche apportate agli artt. 33-40 del D.lgs. n. 276/2003 – istruzioni operative al personale ispettivo.

difficile immaginare con quale altra tipologia contrattuale avrebbero potuto essere occupati, sia pure per attività non continuative o intermittenti, i lavoratori di età compresa fra i 45 e i 55 anni che, fino ad oggi, svolgevano regolarmente le proprie funzioni in regime di *job on call*. In assenza di strumenti normativi, alternativi e adeguati, che garantiscano una analoga flessibilità, al lavoratore e all'impresa, la fuga verso il lavoro sommerso sembra drammaticamente quella maggiormente configurabile.

Altresì utile sarebbe stato un chiarimento sui "pensionati" ⁽¹¹⁾, rispetto ai quali, in mancanza di interventi espliciti, si ritiene non doversi escludere l'applicabilità del contratto di lavoro a chiamata.

2.3. Le causali oggettive

Anche rispetto alle causali oggettive permane il rigido quadro delineato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92.

Sul punto, l'articolo 34 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, legittima la contrattazione collettiva a individuare le esigenze in presenza delle quali è possibile lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ⁽¹²⁾.

Tuttavia, a fronte della quasi totale inesistenza di una disciplina specifica nell'ambito dei contratti collettivi ⁽¹³⁾, giustificata da una certa ostilità e diffidenza da parte delle organizzazioni sindacali dei lavoratori, continua a trovare applicazione il meccanismo previsto dal successivo articolo 40, in virtù del quale, in assenza di un accordo collettivo che regoli la materia, il Ministro del lavoro dispone, in via provvisoria, con proprio decreto, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

Consequentemente, si applica sul punto anche il citato decreto ministeriale 23 ottobre 2004 che aveva individuato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, elencate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, le ipotesi oggettive in presenza delle quali in via provvisoria-

⁽¹⁰⁾ Né appare agevole ricondurre la scelta fatta dalla legge Fornero al sistema di incentivi all'occupazione per i lavoratori anziani delineato dall'art. 4 della legge in commento che si rivolge ai lavoratori prossimi alla pensione (comma 1) o a quelli con età superiore ai 50 anni (comma 8) senza quindi connessione evidente ai cinquantacinquenni.

⁽¹¹⁾ Rispetto a questi ultimi, all'indomani della approvazione della legge Fornero ci si era infatti chiesti se se i lavoratori ultracinquantacinquenni avessero potuto seguire ad essere occupati con contratto di lavoro a chiamata allorquando fossero in possesso dei requisiti per il pensionamento o risultino pensionati.

⁽¹²⁾ La l. delega n. 30/2003, attribuiva ai contratti collettivi il compito di individuare le "prestazioni" di carattere discontinuo o intermittente, il decreto delegato fa riferimento alle «esigenze individuate».

⁽¹³⁾ Tra i pochi contratti collettivi che hanno recepito l'istituto si segnalano il Ccnl Tessili Industria, Ccnl Terziario, Ccnl quadri imprese creditizie, finanziarie e strumentali, Ccnl Pmi Alimentare, Ccnl per i dipendenti da centri elaborazione dati.

mente sostitutiva della contrattazione collettiva è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente.

Invero, nonostante alcune delle figure professionali ivi richiamate ⁽¹⁴⁾ risalgano a tempi remoti, il provvedimento consente ancora oggi di ricorrere al lavoro a chiamata in alcuni settori, come quello del turismo, in cui esso è diventato strumento essenziale, utilizzato annualmente per l'assunzione di circa 70 mila lavoratori.

Si rammenta poi sul punto che il Ministero del lavoro, con la circolare del 3 febbraio 2005, n. 4 ⁽¹⁵⁾, aveva chiarito che il richiamo alle tipologie di attività contenute nel citato regio decreto deve intendersi nel senso di una individuazione delle attività come «parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore».

3. Regime sanzionatorio e proroghe

La legge di conversione ha poi eliminato l'articolo 7, comma 2, lettera *b*, del decreto-legge in commento.

Quest'ultima disposizione, come già anticipato, aveva previsto che la sanzione pecuniaria amministrativa (da 400 euro a 2.400 euro, per ogni lavoratore interessato), prevista per il datore di lavoro che ometta la comunicazione preventiva della chiamata, di cui al comma 3-*bis* dell'articolo 35 ⁽¹⁶⁾, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non trovasse applicazione qualora, «da-

⁽¹⁴⁾ Segnatamente, il r.d. n. 2657/1923, fa riferimento a quelle occupazioni «che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia» tra cui: custodi, guardiani diurni e notturni, guardie, portinai, fattorini, camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, personale addetto ai trasporti di persone e di merci, magazzinieri, cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali, addetti a centralini telefonici, personale addetto alle gru, capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri, ecc.

⁽¹⁵⁾ Circ. Min. lav. 3 febbraio 2005, n. 4, *Lavoro intermittente, articoli 33 e seguenti del d.lgs. n. 276/2003, n. 276. Chiarimenti e indicazioni operative.*

⁽¹⁶⁾ La disposizione prevede che «Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124».

gli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro».

Probabilmente il Governo aveva ritenuto che la predetta sanzione fosse totalmente incongrua rispetto al valore della condotta antidoverosa. Ora però, a seguito della abrogazione della lettera *b*, ciò che rileva, in sostanza, è che in relazione all'adempimento degli obblighi contributivi connessi alla prestazione lavorativa effettivamente resa il datore di lavoro può essere ancora una volta sanzionato in caso di mancata comunicazione, a prescindere da una indagine sulla sussistenza o meno di un *animus* fraudolento dello stesso.

Non si può mancare di osservare come sul punto sarebbe stato piuttosto utile procedere direttamente, in sede di conversione in legge, alla abrogazione dell'obbligo di comunicazione stessa prima dell'inizio della prestazione. Adempimento che, peraltro, dal 18 luglio 2012 ad oggi è stato oggetto di ben sei provvedimenti ministeriali ⁽¹⁷⁾, da ultimo il decreto interministeriale 27 marzo 2013 ⁽¹⁸⁾, chiamati a delineare le modalità di attuazione della chiamata, "semplificandole".

Infine, con l'articolo 7, comma 5, del decreto-legge in commento viene prorogata l'entrata in vigore delle previsioni della legge Fornero in relazione ai contratti intermittenti in corso all'entrata in vigore della riforma. Si modifica infatti l'articolo 1, comma 22, della legge 28 giugno 2012, n. 92, così che il termine di validità per i contratti di lavoro intermittente confliggenti con le nuove disposizioni normative scatta al 1° gennaio 2014, cessando di produrre effetti da tale data, anziché dal 18 luglio 2013.

In verità, non è molto chiaro il motivo per cui il legislatore abbia ritenuto opportuno procrastinare ancora tale termine: il rischio è quello di creare una notevole confusione tra gli operatori che, anche dopo l'entrata in vigore di ulteriori e nuove norme in materia, dovranno gestire alcuni contratti intermittenti secondo i requisiti antecedenti alla legge 28 giugno 2012, n. 92, altri invece secondo le regole prescritte dalla stessa, applicando per tutti *tout court* le previsioni di cui al decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76.

Sul punto il Ministero del lavoro ⁽¹⁹⁾ ha subito chiarito che l'eventuale incompatibilità dei "vecchi" contratti va verificata in relazione alle causali soggettive e oggettive di cui al comma 2 dell'articolo 34 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, così come riformulato dalla legge 28 giugno 2012, n. 92. In caso di esito negativo di tale verifica, con conseguente cessazione *ex lege* del rapporto, i datori di lavoro saranno chiamati ad effettuare la comunica-

⁽¹⁷⁾ Al riguardo si segnalano le circ. Min. lav. n. 18/2012 e n. 20/2012; nonché la nota n. 11799/2012, la nota n. 12728/2012, la nota circ. 26 novembre 2012 ed infine il d.i. 27 marzo 2013, in *GU*, 18 giugno 2013, n. 141.

⁽¹⁸⁾ Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali 27 marzo 2013, *Modalità di comunicazione della chiamata di lavoro intermittente*.

⁽¹⁹⁾ Circ. Min. lav. 29 agosto 2013, n. 35, *D.L. n. 76/2013 (conv. da L. n. 99/2013) recante "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti"* – indicazioni operative per il personale ispettivo.

zione al centro per l'impiego competente ai sensi dell'articolo 21 della legge 29 aprile 1949, n. 264. Il provvedimento specifica inoltre che in questo caso non è dovuto il c.d. contributo di licenziamento introdotto con l'articolo 2, comma 31, della legge 28 giugno 2012, n. 92 ⁽²⁰⁾, in quanto trattasi di interruzioni del rapporto svincolate dalla volontà del datore di lavoro, configurabili come adempimento di un obbligo di legge.

4. Considerazioni conclusive

Nel complesso, il rimaneggiamento del contratto di lavoro intermittente non convince. Si tratta infatti di un ripensamento legislativo che pare appiattirsi, ancora una volta, sulle rigidità "proibizionistiche" che da tempo ingessano gli slanci verso una regolamentazione più liberale dell'istituto. Tutto ciò senza peraltro sciogliere alcuno dei nodi problematici emersi con la legge 28 giugno 2012, n. 92, rimasti così molto fitti e per certi versi ancor più intricati.

Da un punto di vista pratico-operativo, poi, nessuna semplificazione viene apportata sul fronte aziendale, essendo invece introdotto un ulteriore irrigidimento: le imprese, dall'entrata in vigore della nuova disciplina, sono chiamate a monitorare costantemente il Libro unico del lavoro (LUL) e verificare, per ogni lavoratore intermittente impiegato, le giornate lavorative concretamente prestate. Attività quest'ultima, che si aggiunge alla comunicazione obbligatoria per l'instaurazione del rapporto di lavoro intermittente (tramite il Sistema CO con il modello UNILAV) e alla comunicazione preventiva da effettuarsi in occasione di ogni chiamata alla prestazione (o di un ciclo integrato di prestazioni).

Eppure, per una «promozione dell'occupazione» appare necessario ripartire (anche) dal contratto di lavoro intermittente. In realtà, il lavoro a chiamata, se fino a qualche anno fa è intervenuto a soccorrere i pensionati ed i giovani studenti in cerca di un lavoro saltuario per arrotondare gli studi, attualmente risulta fortemente limitato. Ciò, non solo per la notevole burocratizzazione dell'istituto, ma anche per la restrizione dei requisiti temporali, ad opera del provvedimento in commento, e soggettivi ⁽²¹⁾, da parte della legge Fornero. Estendere la possibilità di impiego come lavoratori intermittenti, ad esempio anche ai giovani fino a 29 anni e ai soggetti al di sopra dei 50 anni avrebbe potuto garantire una occupazione, seppure a carattere discontinuo, a tanti disoc-

⁽²⁰⁾ Segnatamente la disposizione prevede che nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni 12 mesi di anzianità aziendale negli ultimi 3 anni.

⁽²¹⁾ Oggi il contratto di lavoro intermittente può, in ogni caso, essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età (art. 34, comma 2, d.lgs. n. 276/2003).

cupati o destinatari di ammortizzatori sociali, che oggi rischiano invece di essere completamente esclusi dal mercato del lavoro.

5. Nota bibliografica

Per un inquadramento del fenomeno del lavoro intermittente in Italia si legga ISTAT, *L'utilizzo del lavoro a chiamata da parte delle imprese italiane, anni 2006-2009*, 2010, in www.istat.it; P. TOMASSETTI, A. STOCORO (a cura di), *Turismo: ombre e luci della Riforma del lavoro*, Boll. spec. ADAPT, 2012, n. 8; A. M. NUCARA, A.G. CANDIDO, F. BENTIVOGLIO, *Il lavoro intermittente nel settore del Turismo*, Federalberghi, 2009, anche in *Boll. ADAPT*, 2009, n. 19.

Per una panoramica generale sul lavoro a chiamata, dopo l'intervento correttivo e integrativo del d.l. 14 marzo 2005, n. 35, convertito con modificazioni dalla l. 14 maggio 2005, n. 80, si vedano: F. BINOCOLI, *Il lavoro intermittente o a chiamata: definizione*, e *Le tipologie del contratto di lavoro intermittente*, in C. ENRICO, M. TIRABOSCHI (a cura di), *Compendio critico per la certificazione dei contratti di lavoro*, Giuffrè, 2005, 565 ss.; E. BAGIANTI, *Lavoro intermittente*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Il diritto del lavoro*, vol. I, *Costituzione, Codice civile e leggi speciali*, Giuffrè, 2007, 1400 ss. Per una valutazione dell'istituto alla luce degli interventi ministeriali e della contrattazione collettiva cfr. G. PELLACANI, *Il lavoro intermittente ad una anno dall'entrata in vigore: gli interventi ministeriali, la contrattazione collettiva e il decreto correttivo n. 251/2004*, in *MGL*, 2005, 1-2.

Sulla abrogazione operata dalla l. n. 247/2007 e la contestuale introduzione della specifica disciplina per i settori del turismo e dello spettacolo, cfr. M. LAMBERTI, *Il lavoro a chiamata rivisitato: luci e ombre della riforma*, in F. FERRARO, M. CINELLI (a cura di), *Lavoro, competitività, Welfare*, Utet, 2008, nonché F.R. GRASSO, *Abrogazione dell'istituto del lavoro intermittente*, e ID., *Tipologie specifiche di lavoro nei settori del turismo e dello spettacolo*, entrambi in M. PERSIANI, G. PROIA (a cura di), *La nuova disciplina del welfare*, Cedam, 2008.

Per una analisi della disciplina normativa dopo la riforma apportata da d.l. n. 112/2008, convertito in legge con la l. n. 133/2008 si rinvia a P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI, *Il ripristino del lavoro a chiamata*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, 2008, 163 ss.; M. LAMBERTI, *Il ritorno del lavoro a chiamata*, in M. CINELLI, G. FERRARO (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare. Dal D.L. n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, Utet giuridica, 2009, 65 ss.; G.M. MATTAROLO, *La reviviscenza del lavoro intermittente*, in M. MISCIONE, D. GAROFALO (a cura di), *Commentario alla legge n. 133/2008. Lavoro privato, pubblico e previdenza*, Ipsoa, Milano, 2009, 485 ss.; R. VOZA, *Il contratto di lavoro intermittente*, in A. VALLEBONA, *I contratti di lavoro*, Utet giuridica, 2009, tomo II, 1255 ss.; M. TIRABOSCHI, *Chiamate anche senza pausa*, in *Il Sole 24 Ore*, 13 ottobre 2009.

Sul lavoro intermittente come disciplinato dalla riforma Fornero si veda anzitutto P. RAUSEI, R. SCOLASTICI, *Il lavoro intermittente*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI, (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, 2012, 146-153; nonché P. RAUSEI, *Nella riforma di part-time e intermittente per andare contro la "flessibilità cattiva" il bambino viene gettato via insieme all'acqua sporca*, in P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI, *Lavoro: una riforma a metà del guado. Prime osservazioni sul DDL n. 3249/2012. Di-*

sposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita, ADAPT University Press, 2012.

Per un rassegna ragionata sui principali interventi normativi, giurisprudenziali e di prassi amministrativa in un anno dalla riforma Fornero, si legga R. CARAGNANO, G. SALTA (a cura di), *Lavoro: un anno di legge Fornero*, Boll. spec. ADAPT, 2013, n. 19.

Per un primo commento a caldo sulle novità introdotte dal d.l. n. 76/2013 in tema di lavoro intermittente si veda R. SCOLASTICI, *L'Odissea del lavoro a chiamata*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile e della coesione sociale*, ADAPT University Press, 2013, 211-214.