



Università degli Studi di Catania
Facoltà di Giurisprudenza

Marirosario Lamberti

Somministrazione di manodopera
e lavoro a chiamata:
simbologia, prassi e tecnica
nelle recenti novità normative

WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona".IT – 70/2008



© Mariorosario Lamberti 2008
Facoltà di Economia - Università di Napoli
mlambert@unina.it

ISSN - 1594-817X
Centro Studi di Diritto del Lavoro Europeo "Massimo D'Antona"
Via Crociferi, 81 – 95124 Catania (Italy)
Tel: + + 39 095 230464 – Fax: + +39 095 313145
centrostudidantona@lex.unict.it
www.lex.unict.it/eurolabor/ricerca/presentazione

**Somministrazione di manodopera
e lavoro a chiamata:
simbologia, prassi e tecnica
nelle recenti novità normative (*)**

**Marirosario Lamberti
Università di Napoli**

1. Il contesto di riferimento: l'(in)evitabile tributo alla moderna simbologia del lavoro precario.....	3
2. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nella riforma Biagi tra garantismo normativo e mercificazione del lavoro	4
3. Segue. La somministrazione a tempo determinato: la sopravvivenza della fattispecie e delle sue problematiche.....	11
4. Dal tavolo di confronto con le parti sociali alla completa abolizione dello staff leasing: gli effetti sui rapporti di lavoro	14
5. Segue. Le agenzie di somministrazione dopo lo staff leasing e la sorte dei contratti commerciali già stipulati	18
6. La somministrazione professionale di manodopera e le prospettive future: l'identità svelata del lavoro decentrato	20
7. Il lavoro a chiamata: cronaca di una abrogazione annunciata..	23
8. Il job on call nella riforma Biagi: l'inedita e problematica modulazione della prestazione	26
9. Il Protocollo sul welfare e la normativa di attuazione: dall'abrogazione del lavoro modulato alla modulazione settoriale della riforma.....	31
10. Spigolature sull'immediato futuro: la dubbia sorte dei contratti a chiamata già stipulati	33

* Il presente lavoro è in corso di pubblicazione nel volume a cura di G. FERRARO E M. CINELLI, *Mercato del lavoro, competitività, pensioni. Le riforme della XV° legislatura*, Utet, Torino, 2008.

11. L'ambito residuale di applicabilità del lavoro a chiamata nella l. n. 247/2007	36
12. Segue. La contrattazione collettiva dei settori turismo e spettacolo	39

1. Il contesto di riferimento: l'(in)evitabile tributo alla moderna simbologia del lavoro precario

La legislatura da poco conclusa ha riservato peculiare attenzione ad alcune delle tipologie contrattuali ascrivibili alla gamma del lavoro modulato e del lavoro decentrato, nelle quali era stata di recente legalizzata una più o meno marcata dissociazione delle parti contraenti, soprattutto sul versante datoriale, configurandosi istituti teoricamente in grado di agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, ovvero di declinare le esigenze delle imprese con le ragioni dei lavoratori medesimi.

In considerazione della scarsa diffusione riscontrata nell'esperienza di questi anni di applicazione della riforma Biagi del mercato del lavoro, comprovata altresì dal poco spazio dedicato dall'autonomia collettiva a tipologie quali la somministrazione di manodopera a tempo indeterminato (cd. *staff leasing*) ed il lavoro a chiamata o intermittente (cd. *job on call*), le recenti misure varate prima a livello di intesa con le parti sociali con la sottoscrizione del Protocollo sul welfare del 23 luglio 2007 e, successivamente, con l'approvazione in via definitiva della l. 24 dicembre 2007, n. 247 «Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale» (1), si sono orientate in maniera chiara ed inequivocabile ad intervenire su moduli di impiego sostanzialmente inutilizzati e da taluno considerati ineludibilmente connessi ad una precarizzazione dell'esperienza personale e professionale dei lavoratori (2).

(1) Per un primo commento v. M. PERSIANI, G. PROIA (a cura di), *La nuova disciplina del welfare. Commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, Cedam Padova, 2008; M. CINELLI, G. FERRARO (a cura di), *Welfare, mercato del lavoro e competitività. Commento alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, in *GLav*, 2008, Suppl. n. 2.

(2) Nella prefazione al recente volume a cura di A. PERULLI, *Le riforme del lavoro. Dalla Legge Finanziaria 2007 al Protocollo sul Welfare*, Halley, Roma, 2007, si legge che: «(...) la riforma del 2003 sembra centrata sull'idea di flessibilità intesa non già come mera "tecnica" nell'ambito di un disegno di ricomposizione sistemica del lavoro "in generale" bensì quale criterio della regolazione e al tempo stesso valore presupposto. Una flessibilità, per di più, a senso unico, che si limita a decostruire le rigidità senza porsi il problema di ricostruire un quadro organizzato, e possibilmente coerente, di "regole sulla flessibilità", disegnando i tratti di un mercato del lavoro fortemente segmentato, in cui ampie fasce di lavoratori restano ai margini del sistema produttivo, confinate in circuiti di precarietà che si riflettono nel livello di protezione sociale, nell'investimento in formazione, nella capacità di mantenimento dell'occupazione e nei percorsi di crescita professionale. Istituti quali la somministrazione a tempo indeterminato e il lavoro a chiamata, pur ampiamente sottoutilizzati dal sistema delle imprese, sono apparsi l'emblema di questa deriva (...)». Lo

Di qui le specifiche innovazioni normative in materia di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, abolita *in toto* (art. 1, co. 46, l. n. 247/2007) e di lavoro a chiamata, abrogato (art. 1, co. 45, l. n. 247/2007), seppur con la salvaguardia della sua operatività limitatamente ai settori del turismo e dello spettacolo (art. 1, co. 47-50, l. n. 247/2007).

Come si avrà modo di illustrare, la novella del 2007 centra soltanto parzialmente l'obiettivo dichiarato, mostrando di concedere sin troppo spazio alle posizioni radicali che richiedevano un segnale forte dal governo sul terreno della flessibilità progettata dalla riforma Biagi, con progressiva focalizzazione sulla somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, diffusamente criticata per il suo significativo contributo all'equazione *flessibilità uguale precarietà* (3), nonché per la sua fisionomia, troppo incline ad assecondare, sino a renderli ordinari, i processi di esternalizzazione, le integrazioni tra imprese e le relazioni commerciali (4).

2. La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato nella riforma Biagi tra garantismo normativo e mercificazione del lavoro

Varata dalla XIV° legislatura nel solco tracciato dalla riforma Biagi del mercato del lavoro (l. 14 febbraio 2003, n. 30 e d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276), la somministrazione di manodopera si è da subito imposta come tipologia contrattuale centrale nell'ambito del novellato quadro normativo sul lavoro decentrato (5), altresì costituito, come noto, dai

stesso Ministro del lavoro on. Cesare Damiano, *L'attuazione del programma de L'Unione*, ivi, 26, li definisce «rapporti di lavoro in *re ipsa* precarizzanti».

(3) Cfr. di recente R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI, *Introduzione*, in ID., (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276 («Riforma Biagi»)*, Cedam, Padova, 2007, 7, i quali ricollegano le critiche mosse alla somministrazione a tempo indeterminato soprattutto al «suo valore simbolico di "stabilizzazione" di una anomala dissociazione tra utilizzo del lavoratore e titolarità del rapporto».

(4) Su tali aspetti, per gli opportuni approfondimenti, si rinvia a R. DE LUCA TAMAJO (a cura di), *I processi di esternalizzazione. Opportunità e vincoli giuridici*, Esi, Napoli, 2002; L. CORAZZA, «*Contractual integration*» e rapporti di lavoro, Cedam, Padova, 2004.

(5) Tra i numerosissimi commenti alla riforma Biagi del mercato del lavoro, sia nella versione originaria che alla luce delle modifiche successivamente intervenute, v. in part. sui profili inerenti alla somministrazione di lavoro O. BONARDI, *La nuova disciplina della somministrazione di lavoro*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, Ediesse, Roma, 2004, 118 ss.; M.T. CARINCI, *La somministrazione di lavoro altrui*, in M.T. CARINCI., C. CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. CARINCI, Ipsoa, Milano, 2004, vol. II, 5

rinnovati istituti del distacco, del trasferimento d'azienda e dello stesso contratto d'appalto, quest'ultimo, in particolare, opportunamente rivisto, anche con interventi normativi successivi al d.lgs. n. 276/2003 (6).

L'*appeal* dell'istituto è da ricondurre ad un semplice motivo, che ne costituisce al contempo la sua stessa ragion d'essere: qualificarsi come rinnovata tipologia di impiego temporaneo e flessibile, offrendosi al mercato del lavoro nella sua duplice dimensione temporale (a termine o a tempo indeterminato), accompagnata da una disciplina corredata di significative tutele di impronta lavoristica per i prestatori coinvolti e veicolata, soprattutto, dall'espressa abrogazione del risalente divieto sull'interposizione nei rapporti di lavoro (di cui alla l. 23 ottobre 1960, n. 1369).

La somministrazione di manodopera (artt. 20-28, d.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. ed int.), è stata legalizzata nell'obiettivo dichiarato di creare migliori e più numerosi posti di lavoro: obiettivo affidato alla configurazione di un'esperienza lavorativa da realizzarsi in un contesto normativo rigoroso, sia sul versante dei soggetti abilitati e del

ss.; R. DEL PUNTA, *La nuova disciplina degli appalti e della somministrazione di lavoro*, in AA.Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2004, 161 ss.; P. ICHINO, *La somministrazione di lavoro*, in AA.Vv. (coordinato da M. PEDRAZZOLI), *Il nuovo mercato del lavoro. Commento al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Zanichelli, Bologna, 2004, 257 ss.; V. SPEZIALE, *La somministrazione di lavoro. Commento all'art. 20 (Condizioni di liceità)*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, 2004, 275 ss.; P. CHIECO, *Le nuove esternalizzazioni tra fornitura di prestazioni lavorative (somministrazione e distacco) e appalti labour intensive*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, Cacucci, Bari, 2006, 105 ss. Più di recente v. AA.Vv., *Commento al Titolo III. Somministrazione di lavoro, Appalto di servizi, distacco*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro, op. cit.*, 259 ss. Per una considerazione dell'istituto nell'ambito di una complessiva visione del fenomeno delle esternalizzazioni cfr. per tutti M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le esternalizzazioni dopo la riforma Biagi. Somministrazione, appalto, distacco e trasferimento d'azienda*, Giuffrè, Milano, 2006.

(6) Cfr. art. 29, d.lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 6, d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251 (cd. correttivo alla riforma Biagi) e successivamente modificato dall'art. 1, co. 911, l. 27 dicembre 2006, n. 296 (Finanziaria 2007), che ha in particolare esteso a due anni il previsto regime temporale della responsabilità solidale tra committente e appaltatore, estendone l'ambito anche ai trattamenti retributivi e previdenziali dovuti nei confronti di ciascuno degli eventuali subappaltatori, nonché quanto già disposto dall'art. 35, l. 4 agosto 2006, n. 248 (cd. legge Bersani) sull'accertamento preventivo della responsabilità in materia di regolarità fiscale e contributiva. In proposito v. P. TULLINI, *Sicurezza e regolarità del lavoro negli appalti*, in *ADL*, 2007, 890 ss.; P. CHIECO, *Lavoro e responsabilità solidale negli appalti: dalla legge Bersani alla Finanziaria 2007*, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 52/2007, in www.lex.unict.it/eurolabor. Ulteriori modifiche sono state introdotte dall'art. 1, co. 910 della stessa l. n. 296/2006, che ha modificato l'art. 7, d.lgs. n. 626/1994, poi ulteriormente integrato dall'art. 3, co. 1, legge 3 agosto 2007, n. 123, relativamente alla sicurezza sul lavoro nei contratti d'appalto.

regime autorizzatorio predisposto, sia sul piano delle ipotesi e della disciplina applicabile (7) .

Il decollo della fattispecie, specie nella variante a tempo indeterminato, non c'è stato, nonostante essa sia stata normativamente inquadrata nella contemporanea riforma del mercato del lavoro (artt. 3-19, d.lgs. n. 276/2003) e nell'abrogazione del risalente divieto di interposizione nei rapporti di lavoro di cui alla l. n. 1369/1960 (art. 85, co. 1, lett. c, d.lgs. n. 276/2003), la quale, come in particolare chiarito dalla giurisprudenza più attenta, continua ad operare sul piano sanzionatorio, nel senso che la somministrazione di manodopera al di fuori delle ipotesi consentite costituisce illecita interposizione nei rapporti di lavoro, con la conseguenza che i rapporti di lavoro vanno imputati al soggetto effettivo utilizzatore a prescindere dall'articolato schema contrattuale posto in essere (8).

Sostanzialmente ignorata dal mondo imprenditoriale e dagli stessi contratti collettivi (9), la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato ha da subito mostrato una notevole capacità di polarizzare intorno a sé un'attenzione tale da assurgere a simbolo dell'esperienza precaria e della frantumazione del percorso lavorativo dell'individuo (10).

(7) Per V. SPEZIALE, *La somministrazione di lavoro*, op. cit., 315, essa risulta modulata in particolare sulle esigenze delle imprese «e certamente non sembra favorire «i tassi di occupazione» o «la qualità e stabilità del lavoro» che sono tra gli obiettivi fondamentali del decreto delegato (art. 1)»; considerazioni analoghe anche in P. CHIECO, *Le nuove esternalizzazioni*, op. cit., 107.

(8) V. Cass. civ. S. U. 26 ottobre 2006, n. 22910, pubblicata e annotata, tra le altre, in *RCDL*, 2006, 1176 ss. con nota di A. GUARISO, *Solidali nell'appalto lecito, separati nell'appalto illecito: lo strano destino degli obblighi retributivi dopo le sezioni unite e le innovazioni della finanziaria*; in *ADL*, 2007, 1011 ss., con ampia nota di M.T. CARINCI, *L'unicità del datore di lavoro – quale parte del contratto di lavoro, creditore della prestazione e titolare di tutte le posizioni di diritto, potere, obbligo ad esso connesse – è regola generale dell'ordinamento giuslavoristico*; Cass. pen., sez. III, 20 aprile 2006, n. 20758, *Mass.*; Cass. pen., sez. III, 15 novembre 2005, n. 12430, *Mass.*; Cass. pen., sez. III, 18 gennaio 2005, n. 861, in *DPL*, 2005, 896.

(9) Si segnalano in proposito unicamente il CCNL Alimentari PMI (Unionalimentari) del 6 maggio 2004, i CCNL del 4 marzo 2005 stipulati dalla Confederazione Italiana Unionquadri, la Conflavoratori e Confterziario, in vari settori dell'industria e dell'artigianato, il CCNL quadri imprese creditizie, finanziarie, strumentali del 12 febbraio 2005.

(10) Per l'opinione opposta M. TIRABOSCHI, *Abolire lo staff leasing per incentivare la precarietà*, in *Boll. Adapt*, n. 5/2007, www.fmb.unimore.it, il quale opportunamente rivela che «dal 2003 ad oggi sono stati stipulati poco più di un migliaio di contratti di *staff leasing*, per cui pare davvero una intollerabile forzatura imputare a questo contratto tutti i mali del nostro mercato del lavoro»; conformemente, anche R. ROMEI, *Introduzione*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, op. cit., 281, il quale nell'escludere che «l'introduzione della somministrazione a tempo indeterminato abbia finalità eversive degli assetti attuali del diritto del lavoro», ricorda che essa è limitata ad

La dissociazione tra datore di lavoro formale e datore di lavoro effettivo utilizzatore della prestazione di lavoro (11), già propria della conclusa esperienza del lavoro interinale (v. artt. 1-11, l. n. 196/1997, testualmente abrogati dall'art. 85, co. 1, lett. f, d.lgs. n. 276/2003), ha infatti ricevuto nella veste disegnata dalla riforma Biagi una peculiare connotazione proprio nella somministrazione a tempo indeterminato, nella quale si affermava il principio che soggetti, all'uopo autorizzati dal Ministero del lavoro, potessero esercitare la fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato nei confronti di differenti utilizzatori.

Dal punto di vista dei soggetti legittimati alla somministrazione (agenzie di somministrazione), ovvero dei datori di lavoro formali che assumono i lavoratori, pagano le retribuzioni e versano gli oneri contributivi, previdenziali, assicurativi e assistenziali, oltre ad essere titolari degli obblighi antinfortunistici (v. in part. art. 25, d.lgs. n. 276/2003), la legge, non diversamente da quanto già disposto con riferimento all'abrogato lavoro interinale, stabiliva un peculiare regime di autorizzazione, provvisoria e definitiva (ed opportunamente sanzionato: v. art. 18, d.lgs. n. 276/2003, come modificato dal d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251) (12), affidato all'intervento del Ministero del lavoro, in grado di selezionare i soggetti abilitati a porre in essere la speciale e complessa fattispecie.

Il regime sinteticamente richiamato, nel senso che verrà più innanzi precisato, è da ritenersi tuttora in vigore con riferimento alle sole agenzie di somministrazione a tempo determinato.

I soggetti somministratori (o agenzie di somministrazione) venivano identificati dalla legge attraverso la sussistenza di una serie di requisiti giuridici e finanziari all'uopo stabiliti, il possesso dei quali era ritenuto indice di serietà, affidabilità e solvibilità dei soggetti medesimi (v. artt. 4 e 5, d.lgs. n. 276/2003) (13).

ipotesi circoscritte, che ha un costo e che soffre della concorrenza con il contratto d'appalto, più conveniente perché in esso non opera più il principio della parità di trattamento.

(11) Per una considerazione generale della legalizzazione realizzata in tale direzione v. P. TULLINI, *Identità e scomposizione della figura del datore di lavoro (una riflessione sulla struttura del rapporto di lavoro)*, in *ADL*, 2003, 85 ss.

(12) Si tratta del gruppo di sanzioni ricollegate alla cd. somministrazione illecita, distinguibile nei due reati distinti della somministrazione abusiva e dell'utilizzazione illecita, imputabili, rispettivamente, a somministratore ed utilizzatore.

(13) Per gli opportuni interventi ministeriali in materia v. i decreti Min. lavoro 23 dicembre 2003 e 5 maggio 2004, nonché la cir. Min. lavoro 24 giugno 2004, n. 25. In dottrina v. in part. A. LASSANDARI, *Agenzie per il lavoro e Requisiti giuridici e finanziari (artt. 4 e 5)*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro, op. cit.*, 92 ss.; A. ALAIMO, *Le agenzie per il lavoro: nuove regole e valutazioni di legittimità costituzionale*, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 36/2005, in www.lex.unict.it/eurolabor.

Le agenzie di somministrazione, che concorrono alla formazione del complessivo gruppo delle agenzie per il lavoro, venivano infatti iscritte in un apposito Albo delle agenzie di somministrazione istituito presso il Ministero del lavoro, in sezioni distinte a seconda che ottenessero l'autorizzazione per lo svolgimento di tutte le attività oggetto di somministrazione (agenzie cd. generaliste, abilitate a svolgere sia la somministrazione a tempo indeterminato sia quella a tempo determinato) o di una delle attività specifiche indicate per la somministrazione a tempo indeterminato (agenzie cd. specialistiche).

L'art. 11, d.lgs. n. 276/2003, tuttora in vigore, stabiliva e stabilisce l'espresso divieto a carico dei somministratori di percepire compensi da parte dei lavoratori: una norma simile, già contenuta nella previgente disciplina del lavoro interinale, era per certo di taglio più garantista, visto che la riforma Biagi contempla espresse deroghe alla sua operatività, affidate ai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale o territoriale, che possono stabilirne la non applicazione con riferimento a specifiche categorie di lavoratori altamente professionalizzati o (per non meglio definiti) specifici servizi offerti dalle agenzie (art. 11, co. 2, d.lgs. n. 276/2003).

I lavoratori, assunti dall'agenzia di somministrazione, per tutta la durata della somministrazione svolgevano la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore (art. 20, co. 2, d.lgs. n. 276/2003), prestando esclusivamente le attività e i servizi elencati e tipizzati dall'art. 20, co. 3, lett. *a-h*, d.lgs. n. 276/2003.

Venivano qui indicati, tra gli altri, servizi di consulenza e assistenza nel settore informatico, servizi di pulizia, custodia e portineria, gestione di biblioteche, parchi, musei, archivi e magazzini, attività di consulenza direzionale, gestione del personale, ricerca e selezione del personale, attività di marketing, ricerche di mercato, gestione di *call-center*, costruzioni edilizie all'interno degli stabilimenti per installazioni o smontaggio di impianti e macchinari e per particolari attività produttive. Oltre a rilevarsi, in merito, che molti di questi servizi costituivano espressione dei tradizionali fenomeni di segmentazione dell'impresa, va altresì osservato che essi risultavano essere la trasposizione delle ipotesi di appalti interni di cui agli artt. 3 e 5, l. n. 1369/1960, abrogata dalla riforma Biagi.

La tassatività dell'elencazione era attenuata dalla possibilità, normativamente contemplata, che i contratti collettivi di lavoro nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, introducessero ulteriori ipotesi di lecito ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato

(ipotesi rimasta sostanzialmente lettera morta in questi anni di applicazione della legge) (14).

Come chiarito dalla prassi amministrativa (15), l'attività di somministrazione a tempo indeterminato era da ritenersi estesa a tutte le professionalità necessarie per la gestione dell'attività o del servizio indicato dal legislatore.

L'effettività della tutela dei lavoratori assunti dalle agenzie ed inviati presso gli utilizzatori era poi affidata ad una composita disciplina, della quale costituivano elementi cardine il principio della parità di trattamento tra essi e i dipendenti dell'utilizzatore relativamente al trattamento economico e normativo, il loro diritto a fruire di tutti i servizi sociali e assistenziali di spettanza dei dipendenti dell'utilizzatore, nonché il previsto regime di responsabilità solidale tra somministratore e utilizzatore per la corresponsione nei loro confronti dei trattamenti retributivi e dei contributi previdenziali (art. 23, co. 1, 3 e 4, d.lgs. n. 276/2003) (16).

Altre prescrizioni di stampo garantista si riconnettevano all'obbligo di sicurezza, allo *ius variandi* e all'esercizio del potere disciplinare, le quali riflettevano, in vario modo, la genetica dissociazione della figura datoriale (art. 23, co. 5, 6 e 7, d.lgs. n. 276/2003). In particolare, relativamente alla sicurezza, va segnalato che le garanzie procedurali previste dalla legge sono state riprese di recente nell'ambito del decreto legislativo in materia di sicurezza sul lavoro predisposto in attuazione della delega di cui all'art. 1, l. n. 123/2007 (17).

(14) Sul ruolo e sulle problematiche inerenti l'intervento dell'autonomia collettiva sulla somministrazione di lavoro v. C. CHISARI, M. ESPOSITO, A.M. MONTRONE, *Somministrazione e appalti: contrattazione collettiva e fenomeni interpositori*, in M. RUSCIANO, C. ZOLI, L. ZOPPOLI (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2006, 413 ss.

(15) Cir. Min. lavoro 22 febbraio 2005, n. 7.

(16) Su questi specifici aspetti di disciplina v. da ultimo, per gli opportuni approfondimenti, G. NICOSIA, *Art. 23: Tutela del prestatore di lavoro, esercizio del potere disciplinare e regime della solidarietà*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro, op. cit.*, 350 ss.: l'a. citata, nel dare opportuno conto delle ampie eccezioni normativamente previste al medesimo principio di parità di trattamento – quali la fissazione da parte dei contratti collettivi applicati dall'utilizzatore della fissazione delle modalità e dei criteri per la determinazione e la corresponsione della retribuzione variabile e le azioni ed i programmi volti a garantire l'inserimento o il reinserimento dei lavoratori svantaggiati di cui all'art. 13 –, qualifica l'art. 23, d.lgs. n. 276/2003 come «una delle poche espressioni rinvenibili nel nostro ordinamento della *flexicurity* di matrice comunitaria che mira, come noto, ad integrare sistematicamente libertà, flessibilità e necessità di sicurezza» (358).

(17) Cfr. in part. art. 3, co. 5, d.lgs. 6 marzo 2008, definitivamente approvato in data 1 aprile 2008, nel quale si stabilisce espressamente che, relativamente alla somministrazione di lavoro di cui all'art. 20 e ss., d.lgs. n. 276/2003 e succ. mod. ed int. «tutti gli obblighi di prevenzione e protezione sono a carico dell'utilizzatore, fatto salvo l'obbligo a carico del

Opportunamente collegato ai requisiti formali del contratto commerciale di somministrazione (art. 21, d.lgs. n. 276/2003 concernente l'obbligo della forma scritta, l'indicazione di altri elementi obbligatori e la relativa sanzione civilistica) (18), questo pacchetto di tutele costituiva uno dei punti forti della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, non soltanto nel confronto con la disciplina in materia di appalto, ma anche in un più ampio progetto di riforma, mirato a combattere l'esperienza del lavoro precario in tutte le sue manifestazioni.

Su tale composita disciplina interviene, nel senso che verrà più innanzi precisato, la legge di attuazione del Protocollo sul welfare (art. 1, co. 46, l. n. 247/2007), la quale contempla l'integrale abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, senza però disporre alcunché in merito ai contratti di lavoro già stipulati dalle agenzie di somministrazione con i lavoratori per effetto del medesimo contratto di somministrazione professionale di manodopera, né in relazione ai rapporti giuridici sorti tra utilizzatori e lavoratori medesimi.

L'anomia normativa registrabile sul punto presta il fianco ad alcune aporie applicative della somministrazione nell'immediato futuro, delle quali si cercherà di dare conto, non senza trascurare la posizione centrale che viene ad assumere l'altra variante della somministrazione già prevista dalla riforma Biagi, ovvero la somministrazione a tempo determinato, integralmente affidata alla disciplina varata nel 2003 (e modificata nel 2004), e tuttora in grado di porre significativi interrogativi sulla perdurante necessità di contemperare flessibilità delle imprese e tutela dei lavoratori, nonché sulla sopravvivenza del divieto di interposizione nell'ordinamento giuslavoristico, pure al cospetto dell'abrogazione espressa della l. n. 1369/1960 da parte dell'art. 85, co. 1, lett. f, d.lgs. n. 276/2003.

somministratore di informare e formare il lavoratore sui rischi tipici generalmente connessi allo svolgimento delle mansioni per le quali viene assunto» (con formula non dissimile da quella contenuta nell'art. 23, co. 5, d.lgs. n. 276/2003). Sulla necessità di predisporre una riforma delle disposizioni volte a tutelare i lavoratori n somministrazione sul piano prevenzionale v. di recente P. SOPRANI, *Protocollo welfare e tutela prevenzionistica*, in *DPL*, 2008, 277 ss.

(18) Con precipuo riferimento alla sanzione conseguente all'inosservanza dell'obbligo della forma scritta, la legge parla di radicale nullità del contratto di somministrazione, con la conseguente considerazione a tutti gli effetti dei lavoratori alle dipendenze dell'utilizzatore (art. 21, co. 4, d.lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 5, d.lgs. n. 251/2004).

3. Segue. La somministrazione a tempo determinato: la sopravvivenza della fattispecie e delle sue problematiche

Accanto alla disciplina sinteticamente richiamata, la riforma Biagi altresì conteneva una specifica disciplina in materia di somministrazione a tempo determinato, consentita soltanto al ricorrere di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore, con la possibilità, affidata ai contratti collettivi nazionali, di introdurre limiti quantitativi, in conformità alla disciplina di cui all'art. 10, d.lgs. n. 368/2001 (art. 20, co. 4, d.lgs. n. 276/2003) (19): disciplina tuttora in vigore, non essendo stata interessata da alcuna modifica né dall'accordo di luglio 2007, né dalla l. n. 247/2007.

La somministrazione a termine, così come modellata dal d.lgs. n. 276/2003, ruotava e tuttora ruota, in netta controtendenza alla disciplina sul lavoro interinale, intorno all'assenza del requisito della temporaneità, con la discutibile conseguenza che la somministrazione, nelle sue due varianti, potesse costituire il mezzo ordinario con cui gli utilizzatori facevano fronte alle loro esigenze di manodopera (20).

Ciò risultava vero non soltanto nella somministrazione a tempo indeterminato, nella quale, la mancata previsione di sue ragioni giustificatrici era sostituita dalla previsione di ipotesi tassative elencate nella legge e destinate eventualmente a crescere per effetto dell'intervento della contrattazione collettiva; ma ancora più evidente l'assenza della temporaneità derivava dall'ancoraggio delle condizioni di liceità della somministrazione a termine a generiche ragioni oggettive, rispetto alle quali la dottrina ha ritenuto di dover individuare la medesima opzione già adottata dal legislatore per il lavoro a termine di cui al d.lgs. n. 368/2001, ritenendo equipollenti le ragioni che, alternativamente,

(19) Per quanto riguarda la disciplina dei contratti collettivi in materia v. ad es. rinnovo CCNL settore tessile, abbigliamento e moda 21 febbraio 2005; rinnovo CCNL lavoratori del credito e delle assicurazioni 12 febbraio 2005; rinnovo CCNL settore trasporto e spedizione merci 29 gennaio 2005.

(20) In una prospettiva significativamente differente cfr. art. 1, co. 1, l. n. 196/1997, a norma del quale il contratto di fornitura di prestazioni di lavoro temporaneo è «il contratto mediante il quale un'impresa di fornitura di lavoro temporaneo, di seguito denominata impresa fornitrice, iscritta all'albo previsto dall'art. 2, comma 1, pone uno o più lavoratori, di seguito denominati prestatori di lavoro temporaneo, *da essa assunti con il contratto previsto dall'art. 3*, a disposizione di un'impresa che ne utilizza la prestazione lavorativa, di seguito denominata impresa utilizzatrice, *per il soddisfacimento di esigenze di carattere temporaneo individuate ai sensi del comma 2*» (corsivo nostro).

giustificano il ricorso alla somministrazione a termine ovvero all'assunzione diretta a tempo determinato (21).

La mancata riproposizione del requisito della temporaneità è stata pure criticata come specifica violazione della delega contenuta nella l. n. 30/2003, dal momento che essa richiedeva ragioni obiettive e dunque causali determinate (22).

In merito ai principali problemi interpretativi concernenti il lecito ricorso alla somministrazione a termine, è intervenuto il Ministero del lavoro, il quale ha chiarito che «il termine costituisce la dimensione in cui deve essere misurata la ragionevolezza delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive (...)» e che «si potrà, pertanto, fare ricorso alla somministrazione a tempo determinato in tutte le circostanze, individuate dall'utilizzatore sulla base di criteri di normalità tecnico-organizzativa ovvero per ipotesi sostitutive, nelle quali non si potrà esigere, necessariamente, l'assunzione diretta dei lavoratori alle dipendenze dell'utilizzatore e nelle quali, quindi, il ricorso alla somministrazione di lavoro non assume la finalità di eludere norme inderogabili di legge o di contratto collettivo» (23). La richiamata circolare si è espressa anche in merito alla portata delle ragioni sostitutive previste dalla legge, da intendersi in senso ampio, così come sulla possibilità di ricorrere alla somministrazione a tempo determinato anche per le esigenze tipizzate con riferimento alla somministrazione a tempo indeterminato, effettuabile a condizione di specificare le ragioni tecniche-organizzative o produttive che sostengono il ricorso alla somministrazione.

Per quanto concerne l'individuazione di limiti quantitativi da parte dei contratti collettivi nazionali, va in ogni caso precisato che non rientrano nei limiti percentuali di ricorso alla somministrazione le ipotesi già elencate dall'art. 10, co. 7, d.lgs. n. 368/2001 (come l'intensificazione dell'attività lavorativa in determinati periodi dell'anno o gli specifici spettacoli o programmi radiofonici o televisivi, con la sola eccezione dei contratti stipulati a conclusione di un periodo di tirocinio o di stage, che

(21) V. in part. P. ICHINO, *La somministrazione di lavoro, op. cit.*, 283-284.

(22) L'art. 1, co. 2, lett. m, n. 2), l. n. 30/2003 contemplava infatti l'emanazione di una normativa che prevedesse l'ammissibilità «della somministrazione di manodopera, anche a tempo indeterminato, in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo od organizzativo, individuate dalla legge o dai contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative»; in dottrina, tra i tanti rilievi critici sull'eccesso di delega e sulla violazione dell'art. 76 Cost., v. in part. O. BONARDI, *La nuova disciplina della somministrazione di lavoro, op. cit.*, 126; P. CHIECO, *Le nuove esternalizzazioni, op. cit.*, 125; V. SPEZIALE, *La somministrazione di lavoro, op. cit.*, 324.

(23) Cfr. la richiamata circ. n. 7/2005.

presuppongono la stipulazione diretta del contratto con il soggetto coinvolto nel rapporto di tirocinio), così come le ipotesi disciplinate dal successivo co. 8 dello stesso art. 10, ovvero di quelle di durata non superiore ai sette mesi o non superiore alla maggiore durata definita dalla contrattazione collettiva con riferimento a situazioni di difficoltà occupazionale per specifiche aree geografiche.

Dal complesso delle disposizioni richiamate, può certamente convenirsi che la somministrazione a tempo determinato, pur essendo sostanzialmente ispirata alla regolamentazione del contratto a termine, dal quale viene mutuato il rinvio alle clausole generali, finisce per assumere una natura acausale, comprovata dalla circostanza che potendo le ragioni riferirsi anche «all'ordinaria attività dell'utilizzatore», di fatto non c'è più alcun collegamento con la temporaneità delle causali che legittimano la conclusione di un contratto a termine: con l'aggravante che il termine finale da indicare può anche essere molto lungo e soggetto a proroga (24).

Nella somministrazione a tempo determinato viene poi riproposta la disposizione già prevista nel lavoro interinale, consistente nella previsione della nullità della clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore al termine del contratto di somministrazione, con la significativa deroga costituita dalla corresponsione di un'adeguata indennità al lavoratore, secondo quanto stabilito dal contratto collettivo applicabile al somministratore (art. 23, co. 8 e 9, d.lgs. n. 276/2003). La deroga, non prevista dalla l. n. 196/1997, costituisce una sorta di misura volta a fidelizzare i dipendenti del somministratore e sembra richiamare il patto di non concorrenza di cui all'art. 2125 c.c.

Alla somministrazione di lavoro a tempo determinato, che a partire dal 1° gennaio 2008 costituisce l'unica forma lecita di interposizione autorizzata dall'ordinamento giuridico, si applica sostanzialmente la disciplina già brevemente richiamata con riferimento allo *staff leasing*, sia per quanto riguarda costituzione, svolgimento ed estinzione del rapporto, sia per quanto riguarda lo specifico apparato sanzionatorio definito dal

(24) Secondo R. ROMEI, *Art. 20: Condizioni di liceità*, op. cit., 285, è possibile procedere per graduali operazioni interpretative, fermo restando che la temporaneità non è prevista dalla legge: la temporaneità potrebbe essere soggettiva, ovvero rimessa a valutazioni soggettive dell'imprenditore, purché la durata sia predeterminata o predeterminabile; oppure dovrebbe verificarsi l'esistenza di una correlazione oggettivamente verificabile secondo ragionevolezza tra le ragioni della somministrazione ed il termine ad essa apposto.

d.lgs. n. 276/2003 (spec. artt. 27 e 28, concernenti, rispettivamente, la somministrazione irregolare e la somministrazione fraudolenta) (25).

4. Dal tavolo di confronto con le parti sociali alla completa abolizione dello staff leasing: gli effetti sui rapporti di lavoro

Nonostante gli ampi proclami del governo, orientati già all'indomani del suo insediamento a prevedere la radicale abrogazione dell'istituto, la versione del Protocollo sul welfare approvato a luglio 2007 contemplava per lo *staff leasing* un percorso riformatore differente, sostanzialmente ispirato all'esigenza di accogliere le istanze del mondo imprenditoriale e le pressioni confindustriali per il salvataggio della tipologia contrattuale.

Nel testo del Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili del 23 luglio 2007 si legge infatti che « (...) Per le disposizioni relative al contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato, lasciando inalterata (ed anzi favorendo con incentivi da determinare) la facoltà per le Agenzie di lavoro di assumere lavoratori a tempo indeterminato, si costituirà un tavolo di confronto con le Parti sociali» (punto 4. Mercato del lavoro. Staff leasing e lavoro a chiamata).

In proposito non può che convenirsi con l'opinione di chi ha rilevato la sostanziale inutilità della previsione riportata, sostenendo al converso la necessità che le parti sociali si occupassero di questioni ben più rilevanti di una tipologia contrattuale sostanzialmente inutilizzata (26). Non va però sottaciuto che la formulazione del Protocollo si mostrava in grado di dare voce alla più significativa esigenza di tutela

(25) La prima si verifica allorché la fornitura di manodopera venga posta in essere al di fuori dei limiti e delle condizioni di cui all'art. 20 e 21, co. 1, lett. da *a* ad *e* ed è sanzionata con la costituzione del rapporto alle dipendenze dell'utilizzatore, con effetto dall'inizio della somministrazione, dietro presentazione di ricorso giudiziale *ex art.* 414 c.p.c. da parte del lavoratore; la seconda costituisce un'ipotesi di chiusura, che si verifica ogni qualvolta la somministrazione venga posta in essere con la specifica finalità di eludere norme inderogabili di legge o contratto collettivo applicato al lavoratore, ed è sanzionata con una specifica ammenda a carico delle parti pari a 20 euro per ciascun lavoratore coinvolto e per ciascun girone di somministrazione, la quale va ad aggiungersi alle sanzioni previste dall'art. 18, d.lgs. n. 276/2003. Come pure chiarito dalla prassi amministrativa (cir. Min. lavoro n. 7/2005) e già sostenuto dalla prevalente dottrina, anche all'ipotesi della somministrazione fraudolenta trova applicazione la sanzione civilistica della conversione del rapporto prevista dall'art. 27, co. 1, d.lgs. n. 276/2003, per la somministrazione irregolare.

(26) M. ROCCELLA, *L'autunno del mercato del lavoro*, in www.eguaglianzaeliberata.it, 6 settembre 2007; L. MENGHINI, *Protocollo del 23 luglio 2007 e lotta alla precarietà*, in *LG*, 2007, 961 ss.

sottesa al ricorso alla somministrazione a tempo indeterminato, ovvero la durata del rapporto di lavoro dei lavoratori assunti dall'agenzia per essere somministrati ai vari utilizzatori. A differenza del contratto di somministrazione di manodopera, che è un contratto di natura commerciale che intercorre tra agenzia e soggetto utilizzatore, il contratto di lavoro tra agenzia e lavoratore può essere a termine o a tempo indeterminato (in questa seconda ipotesi nelle svariate gamme legali), a prescindere dalla tipologia di somministrazione per la quale risulta abilitata l'agenzia.

Come ben chiarito dalla dottrina (27), la principale questione concerne infatti il rapporto di lavoro, anche perché se si volessero comparare le due forme di somministrazione in termini di garanzie e certezze per i lavoratori impiegati, la somministrazione a termine risulterebbe anche più insidiosa, essendo essa, come già rilevato, ancorata ad ipotesi generiche, come ben evidenziato dal richiamo alle ragioni sottese all'apposizione del termine di cui al d.lgs. n. 368/2001 e aggravato dall'inciso «anche se riferite all'ordinaria attività dell'utilizzatore». Essa può anche sottintendere rapporti di lavoro a tempo indeterminato con i lavoratori interessati, i quali hanno diritto a percepire apposita indennità di disponibilità per i periodi non lavorati, durante i quali restano a disposizione del somministratore (cfr. in proposito art. 22, co. 3, d.lgs. n. 276/2003, indistintamente riferito alle due tipologie di somministrazione) (28).

Non a caso, all'indomani dell'approvazione del Protocollo sul welfare, si era già avanzata in dottrina la proposta di limitarsi a modificare la riforma Biagi proprio sul punto concernente la durata del rapporto di lavoro dei lavoratori somministrati, ovvero stabilirsi che lo *staff leasing* dovesse essere attuato soltanto con personale assunto a tempo indeterminato, magari con la precisazione che esso venisse utilizzato presso lo stesso o gli stessi utilizzatori (29).

(27) P. CHIECO, *Somministrazione, comando, appalto. Le nuove forme di prestazione di lavoro a favore del terzo*, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 10/2004, in www.lex.unict.it/eurolabor.

(28) Sul punto cfr. anche cir. Min. lav. n. 7/2005, *cit.* A definire l'importo della predetta indennità nella misura di euro 350,00 mensili ha provveduto apposito decreto ministeriale (decreto Min. lavoro 14 marzo 2004): si tratta di una misura minima che non può essere derogata, se non verso l'alto, dal contratto collettivo applicabile all'agenzia di somministrazione. Sull'indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla normativa vigente in materia di minimale contributivo (art. 25, co.1, d.lgs. n. 276/2003; v. pure cir. Inps 13 marzo 2006, n. 41).

(29) V. ancora L. MENGHINI, *Protocollo del 23 luglio 2007 e lotta alla precarietà, op. cit.*, 966; sull'importanza della stabilità dell'impiego, con precipuo riferimento all'occupazione flessibile simbolizzata dalla somministrazione, v. pure M. RICCI, *La somministrazione di lavoro dopo la riforma*, in R. DE LUCA TAMAJO, M. RUSCIANO, L. ZOPPOLI (a cura di), *Mercato del*

Con la definitiva approvazione della legge di attuazione del Protocollo sul welfare (l. n. 247/2007, entrata in vigore il 1° gennaio 2008) (30), si è invece disposta l'integrale abolizione del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato disciplinato dalla riforma Biagi (art. 1, co. 46, l. n. 247/2007).

Viene in altri termini confermata la disposizione già prevista nella seconda versione del d.d.l di attuazione delle misure contenute nel Protocollo di luglio 2007 e nella successiva versione risultante per effetto delle modifiche apportate (rispettivamente, art. 14, d.d.l. n. 3178/AC, nel testo adottato dalla Commissione lavoro in data 21 novembre 2007 e art. 1, co. 46, d.d.l. n. 1903, nella nuova formulazione risultante dall'approvazione in data 28 novembre 2007 del maxi emendamento n. 1100).

Alla luce della modifica introdotta, va innanzitutto sottolineata la scelta terminologica del legislatore, il quale ha utilizzato l'espressione «abolizione» in luogo della «abrogazione», differentemente da quanto disposto con riferimento al lavoro a chiamata (cd. *job on call*: v. *infra*).

L'opzione per l'abolizione, lungi dall'apparire tecnicamente appropriata, rivela la chiara valenza simbolica della misura prevista, quasi a volere significare la soppressione, ovvero l'annullamento della somministrazione a tempo indeterminato (31).

Dal momento che l'art. 1, co. 46, l. n. 247/2007, non dispone altro, sembra in proposito possibile affermare che ciò che sparisce dal quadro normativo sul lavoro decentrato è soltanto ed unicamente la parte del d.lgs. n. 276/2003 espressamente riservata al contratto commerciale di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, ovvero le condizioni di liceità disciplinate dall'art. 20, co. 3; la riforma non travolge, invece, il rinvio alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali previsto dall'art. 22, co. 1 per la disciplina dei rapporti di lavoro tra somministratore e prestatori di lavoro nell'ipotesi di

lavoro. Riforma e vincoli di sistema, dalla legge 14 febbraio 2003 n. 30 al decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276, Editoriale Scientifica, Napoli, 2004, 122.

(30) Cfr. art. 1, co. 94, l. n. 247/2007, fatto salvo quanto previsto dal precedente co. 92, che rinvia l'efficacia delle sole disposizioni che determinano nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica successivamente all'entrata in vigore delle disposizioni relative all'istituzione del Fondo per il finanziamento del Protocollo del 23 luglio 2007 previste dalla l. 24 dicembre 2007, n. 244 (Finanziaria 2008).

(31) Per F.R. GRASSO, *Comma 46. Abolizione dell'istituto della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*, in M. PERSIANI, G. PROIA (a cura di), *La nuova disciplina del welfare, op. cit.*, 140, l'utilizzo dell'espressione abolizione al posto dell'abrogazione è dovuto al fatto che, dal momento che la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato è disciplinata non solo dalla legge ma anche dai contratti collettivi, soltanto l'utilizzo della prima espressione «consente di espungere dall'ordinamento ogni fattispecie di somministrazione a tempo indeterminato, qualunque sia la fonte istitutiva o che la regolamenta».

somministrazione a tempo indeterminato, che riguarda i contratti di lavoro e non i contratti di natura commerciale, i quali possono essere instaurati anche nell'ipotesi di somministrazione a termine (32).

Restano altresì in piedi le altre previsioni normative della riforma Biagi dedicate alla disciplina dei rapporti di lavoro dei lavoratori somministrati che, nel senso già precisato, possono sorgere anche nell'ipotesi di somministrazione a termine (cfr. in part. art. 20, co. 2 e art. 22, co. 3, d.lgs. n. 276/2003).

Si tratta, con riferimento alla prima disposizione, del diritto dei lavoratori a svolgere la propria attività nell'interesse nonché sotto la direzione e il controllo dell'utilizzatore per tutta la durata della somministrazione, con la precisazione che, qualora vengano assunti a tempo indeterminato, essi rimangono a disposizione del somministratore per i periodi in cui non svolgono la prestazione di lavoro presso un utilizzatore, salvo che esista una giusta causa o un giustificato motivo di risoluzione del contratto di lavoro; la seconda stabilisce, invece, l'obbligo di indicare, nel caso il lavoratore venga assunto con contratto di lavoro a tempo indeterminato, la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta dal somministratore al lavoratore per i periodi nei quali egli rimane in attesa di assegnazione (33).

Una differente interpretazione in merito alla sorte dei rapporti di lavoro, i quali, non senza qualche incertezza, sono stati riportati nell'alveo del collegamento negoziale per spiegarne la stretta interconnessione con i contratti di natura commerciale stipulati da agenzie di somministrazione e soggetti utilizzatori, avrebbe delle conseguenze deleterie per i lavoratori impiegati, ben più precarizzanti e penalizzanti di quanto derivante dalla sopravvivenza di una fattispecie "abolita" proprio con la dichiarata finalità di combattere la precarietà del lavoro.

(32) In proposito v. C. ALESSI, *La flessibilità del lavoro dopo la legge di attuazione del protocollo sul welfare: prime osservazioni*, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 68/2008, in www.lex.unict.it/eurolabor. 30; C. TREVES, *La legislazione sul lavoro dopo il varo della legge sul welfare*, in *LG*, 2008, 128, nonché la recente circolare del Ministero del lavoro (cir. 25 marzo 2008, n. 7, pubblicata in *GLav*, 2008, 14, 19, con nota di D. PAPA, *Legge Welfare e periodo transitorio: chiarimenti dal Ministero*), che ha precisato che l'abolizione dello *staff leasing* non incide sulle tipologie contrattuali instaurabili con i lavoratori somministrati.

(33) Sulla disciplina dei rapporti di lavoro v. in part. S. CIUCCIOVINO, *La disciplina dei rapporti di lavoro*, in M.T. CARINCI., C. CESTER (a cura di), *Somministrazione, comando, appalto, trasferimento d'azienda*, op. cit., 70 ss.; L. ZAPPALA, *Art. 22: Disciplina dei rapporti di lavoro*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, op. cit., 322 ss.

5. Segue. Le agenzie di somministrazione dopo lo staff leasing e la sorte dei contratti commerciali già stipulati

La riforma si è peraltro limitata ad abolire il contratto di somministrazione a tempo indeterminato, lasciando inalterata la parte del d.lgs. n. 276/2003 espressamente dedicata alle agenzie di somministrazione cd. specialistiche e alla sezione dell'Albo istituito presso il Ministero del lavoro. Le suddette agenzie dovrebbero continuare ad operare sul mercato del lavoro, ma al contempo esse dovranno in futuro abilitarsi per l'unica forma lecita di somministrazione, ovvero per quella a termine (34).

Sostanzialmente dovrebbero rimanere in piedi le sole agenzie cd. generaliste, ovvero i soggetti abilitati a stipulare anche contratti di somministrazione a tempo determinato, mentre le agenzie cd. specialistiche non potranno più operare, in quanto in possesso della sola autorizzazione ad esercitare la fornitura professionale di manodopera a tempo indeterminato, attività ora espressamente espunta dal nostro sistema giuridico (35).

Per le sole agenzie cd. generaliste continuerà inoltre a trovare applicazione la parte della riforma Biagi dedicata alle agenzie per il lavoro (artt. 4 e 5, nonché art. 18, d.lgs. n. 276/2003, e succ. mod. ed int.), che, come visto, ne definisce i requisiti giuridici, economici e finanziari, predisponendo al contempo il quadro delle sanzioni irrogabili nell'ipotesi di assenza di autorizzazione in capo alle agenzie medesime, di violazione degli obblighi e dei divieti, anche in materia di compensi percepiti dai lavoratori.

Una disposizione quale quella congegnata dalla riforma lascia inoltre irrisolto il problema dei contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato in essere all'entrata in vigore della l. n. 247/2007, per i quali non si è disposto alcun regime transitorio né tanto meno alcuna misura di salvaguardia: con la conseguenza che essi andrebbero

(34) In senso conforme cfr. D. PAPA, *Somministrazione a tempo indeterminato e lavoro intermittente*, in *GLav*, 2008, 2, 124 ss; sul punto v. anche cir. Min. lavoro n. 7/2008, *cit.*, la quale, nel precisare che l'abolizione della somministrazione a tempo indeterminato interessa indirettamente anche l'art. 4, co. 1, lett. b, d.lgs. n. 276/2003 sull'Albo delle Agenzie (sezione delle agenzie cd. specialistiche), ha affermato che esse possono continuare ad operare somministrando lavoratori a tempo determinato, con espressa salvaguardia dei rapporti commerciali instaurati entro il 31 dicembre 2007.

(35) Per una valutazione degli effetti della riforma è sufficiente segnalare che sul sito del Ministero del lavoro, nella sezione specifica dell'Albo informatico delle Agenzie per il lavoro, risulta iscritta una sola agenzia cd. specialistica, ovvero abilitata all'attività di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

considerati in vigore sino alla scadenza, che però non c'è, trattandosi di contratti a tempo indeterminato (36).

In proposito è da ritenere che i contratti di somministrazione a tempo indeterminato stipulati entro la data del 31 dicembre 2007, ovvero prima della data di entrata in vigore della l. n. 247/2007 (1° gennaio 2008), continuino ad essere efficaci fino a quando non intervenga un'ipotesi di recesso di una delle due parti, trattandosi di contratti di natura commerciale stipulati a tempo indeterminato tra agenzie di somministrazione e soggetti utilizzatori (37).

Sulla medesima linea interpretativa, ed in contrasto con la teoria volta a ritenere i contratti in corso automaticamente illegittimi e invalidi in considerazione dell'assenza di una disciplina transitoria, appare altresì orientato il Ministero del lavoro, il quale ha di recente affermato che i contratti stipulati entro il 31 dicembre 2007, lungi dal potersi considerare inefficaci o convertiti in altra fattispecie contrattuale, vanno considerati tuttora validi ed efficaci sulla base «dei principi generali (art. 11 disp. att. c.c.) secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma "dispone solo per l'avvenire"» (38): si tratta, in altri termini, della dovuta applicazione della legge esistente al momento in cui un atto viene stipulato.

La soluzione indicata non è priva di conseguenze, tenuto conto che la sorte dei contratti di natura commerciale tra agenzie di somministrazione e soggetti utilizzatori si riflette da subito su quella dei rapporti di lavoro in essere tra agenzie e lavoratori, oltre che sui rapporti giuridici instauratisi tra i lavoratori medesimi e i soggetti utilizzatori: nel senso già precisato, i contratti di lavoro sopravvivono all'abrogazione del contratto commerciale.

Tra i vari requisiti obbligatori del contratto commerciale di somministrazione di manodopera, riferiti ad entrambe le tipologie di somministrazione, meritano di essere ricordati, tra gli altri, l'assunzione dell'obbligo da parte dell'agenzia del pagamento diretto al lavoratore del trattamento economico, nonché del versamento dei contributi previdenziali, così come l'assunzione dell'obbligo da parte dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questi effettivamente sostenuti in favore dei lavoratori, di comunicare al

(36) Si veda in proposito il differente regime transitorio previsto dall'art. 86, co. 3, d.lgs. n. 276/2003 per i contratti di lavoro interinale in essere alla data della sua entrata in vigore, disciplinato proprio in considerazione dell'abrogazione dell'istituto ad opera dell'art. 85, co. 1, lett. f, d.lgs. n. 276/2003.

(37) Nei medesimi termini si è espressa la Fondazione studi dei Consulenti del lavoro, diramando la circolare interpretativa 14 gennaio 2008, n. 1 (in *GLav*, 2008, 2, 48).

(38) Così cir. Min. lavoro n. 7/2008, *cit.*

somministratore i trattamenti retributivi applicabili ai lavoratori comparabili, di provvedere al pagamento diretto dei lavoratori in caso di inadempimento del somministratore, fatto salvo il diritto di rivalsa nei suoi confronti (art. 21, co. 1, d.lgs. n. 276/2003).

Restano, inoltre, tuttora vigenti, i divieti previsti dalla riforma Biagi (art. 20, co. 5, d.lgs. n. 276/2003), in quanto riferiti sia alla somministrazione a tempo indeterminato che alla somministrazione a termine.

Come noto, si tratta delle ipotesi vietate che la somministrazione condivide con la disciplina del lavoro a termine di cui al d.lgs. n. 368/2001 e con quella del lavoro intermittente di cui all'art. 34, co. 3, d.lgs. n. 276/2003), invero già contemplati, seppur più ampiamente, per il lavoro interinale dalla l. n. 196/1997.

Il ricorso alla somministrazione è, dunque, tuttora vietato per la sostituzione dei lavoratori in sciopero, presso unità produttive nelle quali, entro i sei mesi precedenti, si sia proceduto a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, l. n. 223/1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione o nelle quali sia in atto una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto all'integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di somministrazione, a meno che non sia diversamente disposto da accordi sindacali i quali, non essendo definiti dalla legge, dovrebbero essere intesi quali accordi gestionali previsti dalla l. n. 223/1991 (39). Ulteriore preclusione specifica alla somministrazione è poi prevista con riferimento a quelle imprese che non abbiano provveduto ad effettuare la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4, d.lgs. n. 626/1994 e successive modifiche (40).

6. La somministrazione professionale di manodopera e le prospettive future: l'identità svelata del lavoro decentrato

A voler tracciare alcune coordinate operative del lavoro decentrato dopo l'ultimo intervento di riforma, può innanzitutto ritenersi che la somministrazione di lavoro continui ad operare, nella versione a tempo indeterminato, e che essa sia destinata a protrarsi sino a che non

(39) Nel senso indicato v. anche cir. Min. lavoro n. 7/2005, *cit.*

(40) Sul punto, per interessanti profili volti a definire gli obblighi gravanti sull'agenzia di somministrazione in materia di effettuazione della valutazione dei rischi da parte dell'utilizzatore, v. l'intervento Min. lavoro 17 settembre 2007, di risposta all'interpello avanzato ai sensi dell'art. 9, d.lgs. n. 124/2004 dalla Confinterim – Confederazione italiana delle Associazioni delle Imprese fornitrici di lavoro temporaneo.

intervenga una causa di risoluzione dei contratti in essere. Una sorta di regime transitorio *de facto*, indispensabile per garantire il perdurare delle obbligazioni scaturenti dalla sottoscrizione del contratto di natura commerciale, il quale, nel senso già indicato, ha ripercussioni immediate sia sui contratti di lavoro stipulati dalle agenzie e dai lavoratori somministrati, sia sui rapporti di lavoro che sorgono tra soggetti utilizzatori e lavoratori stessi.

Accanto al regime ad esaurimento dello *staff leasing*, mantengono inalterato vigore le norme riferite alla somministrazione a tempo determinato, destinata a costituire nell'immediato futuro l'unica forma consentita di lecita interposizione nei rapporti di lavoro, effettuata comunque da soggetti autorizzati, nel rispetto delle condizioni stabilite dalla legge e delle eventuali limitazioni quantitative individuate dall'autonomia collettiva.

Rispetto ad essa, e nonostante l'ampia enfasi data all'abolizione dello *staff leasing*, restano tuttora in piedi le principali questioni controverse inerenti alla somministrazione, specie nel rapporto con il contratto d'appalto e con l'interposizione, costituendo essi, rispettivamente, uno dei principali istituti cui fare ricorso in via alternativa ed il regime di riferimento al quale tuttora deve ricondursi un'eventuale forma di somministrazione illecita (41).

Il *restyling* normativo della somministrazione si presenta dunque, sul piano fattuale, più teorico che reale: la qual cosa porta a ritenere che l'abolizione del solo contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato non sia poi in grado di influenzare positivamente alcune questioni di carattere generale, sia perché resta tuttora immodificata la disciplina legale in materia di somministrazione a termine (42), sia

(41) Cfr., di recente, Trib. Milano 24 gennaio 2007, in *RGL*, 2007, II, 681 ss. con nota di F. AIELLO, *Alcune questioni sul lavoro somministrato a termine*. La pronuncia, che costituisce uno dei primi interventi di merito sulla somministrazione a termine, è degna di nota non soltanto perché il giudice afferma che la scissione datoriale propria della somministrazione costituisce uno schema atipico che si discosta da quello ordinario del rapporto di lavoro subordinato che prevede che la gestione tecnico-produttiva e la gestione normativa facciano capo ad un solo identico soggetto; ma anche perché, nello stabilire la costituzione *ope legis* di un rapporto di lavoro subordinato in capo al soggetto utilizzatore, ricorrendo nel caso di specie una forma irregolare di somministrazione *ex art. 27, co. 1, d.lgs. n. 276/2003*, dichiara sussistere tra le parti – diversamente da quanto previsto dalla legge – un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. In proposito v. pure Trib. Milano 10 aprile 2007, n. 1235, in *DPL*, 2007, 34, 2087 con nota di G. FAVA, D. COLOMBO, *Somministrazione a termine: condizioni e requisiti* e la recentissima Trib. Bologna 8 febbraio 2008, in www.cgil.it/giuridico, in punto di nullità del contratto di somministrazione a termine.

(42) Fatta ovviamente eccezione per i rinvii alla disciplina di cui al d.lgs. n. 368/2001, in merito ai quali l'art. 1, co. 42, l. n. 247/2007, nel modificare l'art. 22, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, ha specificato che l'esclusione delle disposizioni di cui all'art. 5, co. 3 e 4, d.lgs.

perché non si è intervenuti sul regime dell'interposizione illecita e sulle sue conseguenze (43).

Pur senza voler affrontare in questa sede l'annoso dibattito concernente il rapporto tra flessibilità e precarietà, spesso troppo ideologicamente connotato, non ci si può esimere dal ribadire la peculiare valenza simbolica di alcune delle operazioni demolitorie e/o modificatrici prima annunciate e poi implementate per via normativa.

In tal senso, non può essere tralasciato il peso che assume la complessiva disciplina in materia di lavoro decentrato, nella quale alcuni istituti continuano ad operare sulla base della recente disciplina, pur modificata (come ad es. l'appalto di servizi di cui all'art. 29, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, e succ. mod. ed int.), o dello stesso lavoro a progetto, in relazione al quale può destare perplessità l'assenza di un intervento organico di riforma, pur se annunciato nel Protocollo sul welfare del 23 luglio 2007 (quantunque recuperato, in termini di lotta alla precarietà, attraverso l'incisiva azione ispettiva affidata a dettagliate circolari ministeriali, orientate a circoscriverne l'utilizzo a prestazioni genuinamente autonome).

Discorso analogo potrebbe effettuarsi con riferimento alla somministrazione a tempo determinato, la quale, non essendo stata oggetto di modifiche, risulta tuttora affidata a delle causali generiche ed ampie (ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività dell'utilizzatore: cfr. art. 20, co. 4, d.lgs. n. 276/2003) e alla scarsa disciplina predisposta dall'autonomia collettiva.

L'invarianza della disciplina in tema di somministrazione a tempo determinato risulta problematica per almeno due ordini di ragioni: da un lato essa mantiene inalterata la sua genericità, dal momento che le condizioni di liceità sono le stesse che legittimerebbero l'apposizione di un termine al contratto di lavoro, dall'altro nulla esclude che i rapporti di lavoro si costituiscano a tempo indeterminato, giacché, nel senso più volte specificato, ciò che risulta oggi vietata è la sola somministrazione professionale di manodopera a tempo indeterminato. Un raggio di azione aggravato dalla circostanza che essa risulta tuttora strutturata su un

n. 368/2001 nella somministrazione a termine, va ora intesa come esclusione dell'art. 5, co. 3 ss., stante le modifiche apportate dallo stesso art. 1, co. 40, l. n. 247/2007.

(43) Non a caso si è sostenuto, prima dell'ultima riforma, che ciò che realmente serviva alla sola disciplina della somministrazione era, tra i vari interventi, una corretta definizione delle sanzioni e della responsabilità dell'utilizzatore illecito che sfrutta manodopera somministrata abusivamente, un miglioramento delle tutele del lavoratore somministrato e un rafforzamento del valore punitivo della somministrazione e dell'interposizione fraudolenta: cfr. sul punto P. RAUSEI, *La riforma: gli istituti di maggior successo (e qualche riflessione a margine)*, in *Boll. Adapt*, n. 52/2006, in www.fmb.unimore.it.

modello di lavoro a termine (ovvero quello di cui al d.lgs. n. 368/2001), fortemente inciso dalla stessa l. n. 247/2007, che è intervenuta, tra l'altro, a reprimere gli abusi connessi alle reiterate assunzioni a termine.

Alla somministrazione di lavoro a tempo determinato continuerà ad essere riferibile quanto disposto dall'art. 22, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, ovvero il rinvio all'applicabilità, per quanto compatibile, della disciplina prevista dal d.lgs. n. 368/2001, con esclusione delle disposizioni di cui agli art. 5, co. 3 e 4, così come la possibilità di prorogare il termine del contratto di lavoro, con il consenso del lavoratore e per atto scritto, nei casi e per la durata prevista dal contratto collettivo applicato dal somministratore.

L'auspicio è che continui l'opera di specificazione da parte dei contratti collettivi, sinora intervenuti proprio in riferimento alla somministrazione a termine, affinché l'istituto possa continuare ad essere utilizzato nel rinnovato contesto normativo e, probabilmente, con il differente tenore regolamentare imposto dalla coeva abolizione dell'altra tipologia di somministrazione.

Altrettanto rilievo è da attribuire all'azione adeguatrice esercitata dalla giurisprudenza, necessaria al fine di distinguere le ipotesi di somministrazione lecita da quelle di interposizione vietata, tuttora ascrivibili all'apparato sanzionatorio predisposto dalla riforma Biagi (artt. 27 e 28, d.lgs. n. 276/2003, e succ. mod. ed int.) (44), e da valutare in considerazione della sopravvivenza, sul piano sanzionatorio, come più volte sottolineato dalla più attenta dottrina (45), del risalente divieto di interposizione nei rapporti di lavoro di cui alla l. n. 1369/1960.

7. Il lavoro a chiamata: cronaca di una abrogazione annunciata

Accanto al radicale intervento riformatore sulla somministrazione a tempo indeterminato, il governo Prodi ha da subito individuato anche la fattispecie lavoro a chiamata (cd. *job on call* o lavoro intermittente) tra le tipologie flessibili di impiego meritevoli di rivisitazione.

Il percorso di riforma del nuovo modello contrattuale prefigurato dalla riforma Biagi si ricollega strettamente all'altro intervento

(44) Si ricordi, in proposito, quanto stabilito dall'art. 27, co. 3, d.lgs. n. 276/2003, a norma del quale, ai fini della valutazione delle ragioni che legittimano la somministrazione a termine e a tempo indeterminato «il controllo giudiziale è limitato esclusivamente, in conformità ai principi generali dell'ordinamento, all'accertamento della esistenza delle ragioni che la giustificano e non può essere esteso fino al punto di sindacare nel merito valutazioni e scelte tecniche, organizzative o produttive che spettano all'utilizzatore».

(45) Da ultimo, per tutti, R. DEL PUNTA, *Le molte vite del divieto di interposizione nel rapporto di lavoro*, in *RIDL*, 2008, I, in corso di pubblicazione.

concernente il lavoro decentrato, più specificamente concernente la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato: idealmente collegati in quanto simbolicamente assurti ad immagine del lavoro precario dell'ultima generazione, nel quale, accompagnati invero da altre forme di lavoro sia subordinate flessibili sia atipiche, sono venuti ad occupare una posizione rilevante.

Se la somministrazione a tempo indeterminato viene considerata responsabile di una legalizzazione sin troppo marcata della dissociazione datoriale, spingendosi a configurare un'ipotesi di fornitura professionale di manodopera sinanche a tempo indeterminato, il lavoro a chiamata ha subito numerose critiche le quali si sono concentrate sia sulla configurazione di una tipologia flessibile difficilmente riconducibile (soprattutto in alcuni casi) al modello di lavoro subordinato di cui all'art. 2094 c.c., sia sulla scarsa considerazione della necessità del lavoratore di programmare il proprio tempo di lavoro e la necessaria conciliazione con quello di non lavoro ⁽⁴⁶⁾.

Invero, non sono mancati ulteriori rilievi orientati a riconsiderare l'istituto alla luce delle sue reali potenzialità di contrasto al lavoro non regolare, e, dunque, del suo effettivo tasso di utilizzo, indebolito e frenato dalla circostanza che, per prestazioni da svolgersi in un analogo intervallo temporale, la legislazione offre già altre tipologie contrattuali di lavoro flessibile e modulato, sino al punto che il lavoro a chiamata sembrerebbe costituirne un derivato mal congegnato, un duplicato scarsamente appetibile specie se confrontato con un part-time reso più flessibile, con un lavoro a termine più agile o anche con la stessa somministrazione di lavoro, articolata in due varianti che maggiormente assecondano le logiche imprenditoriali.

La problematica riconduzione di contratti di lavoro atipici e flessibili al modello standard di contratto di lavoro subordinato, più volte rimarcata proprio con riferimento al lavoro a chiamata, ha peraltro ricevuto l'avallo della Corte di Giustizia europea, recentemente pronunciatisi sul contratto di lavoro secondo il fabbisogno disciplinato dalla legislazione austriaca, che in parte può essere equiparato al lavoro a chiamata disciplinato dalla riforma Biagi. La Corte ha affermato la legittimità di un contratto di lavoro con modalità di utilizzo del lavoro

⁽⁴⁶⁾ Tra le tante posizioni critiche v. U. ROMAGNOLI, *Radiografia di una riforma. Guida alla lettura del D.Lgs. 276/2003 in materia di occupazione e mercato del lavoro*, Bonomo, Bologna, 2003; D. GOTTARDI, *Lavoro intermittente. Commento agli artt. 33-40*, in E. GRAGNOLI, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali*, Cedam, Padova, 2004, 496, che parla di «una disciplina confusa e contraddittoria, riduttiva delle garanzie del lavoro subordinato e che evoca l'intervento della contrattazione collettiva, assegnandole solo competenze insieme vincolate e marginali».

secondo le esigenze datoriali e con libertà o meno del lavoratore di aderire alla richiesta, trattandosi di un accordo individuale sottratto alla disciplina legale in materia di orario di lavoro e di part-time, qualificando il lavoratore come lavoratore subordinato, seppur con la dubbia esclusione delle direttive comunitarie in materia di part-time e di parità di trattamento, non essendo individuabile il lavoratore comparabile ⁽⁴⁷⁾.

La dottrina lavoristica ha sufficientemente indagato la disciplina positiva, rivelandone luci ed ombre, carenze di previsioni ed oggettive potenzialità. Certo è che, nonostante le buone intenzioni, il contratto di lavoro a chiamata è stato scarsamente utilizzato ⁽⁴⁸⁾, con l'esclusione di alcune parti del paese dove è partita una sperimentazione dell'istituto, non diversamente da quanto avvenuto con riferimento alle prestazioni di lavoro occasionale accessorio di cui agli artt. 70-74, d.lgs. n. 276/2003, altra innovativa fattispecie d'impiego introdotta dalla riforma Biagi ⁽⁴⁹⁾.

La soluzione alla quale è approdata l'ultima riforma porta impresso il segno del compromesso raggiunto dalle forze politiche e dalle coalizioni sindacali, individuabile nella contemporanea abrogazione del lavoro a chiamata e della sua salvaguardia relativamente a due settori, individuati *naturaliter* come comparti di interesse per il lavoro a chiamata, ovvero il turismo e lo spettacolo (ma con la precisazione, come si avrà modo di illustrare, che non si tratta poi dei settori che lo avevano disciplinato e regolamentato).

⁽⁴⁷⁾ Cfr. CGE 12 ottobre 2004, Causa C-313/02, Nicole Wippel/Peek & Cloppenburg GmbH & Co. Kg., in *MGL*, 2005, 176, con nota di L. CORAZZA, *Lavoro intermittente e discriminazioni indirette: dalla Corte di Giustizia qualche indicazione sulla natura del lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata*. Per i profili attinenti alla tutela antidiscriminatoria (il contratto di lavoro austriaco riguardava infatti una lavoratrice), V. BAVARO, *Lavoro a chiamata e Corte di Giustizia. A proposito di fattispecie ed effetti discriminatori*, in *RIDL*, 2005, II, 777 ss.; M. MILITELLO, *Lavoro e/o tutele secondo il fabbisogno? Part-time e lavoro intermittente in due recenti pronunce della Corte di Giustizia*, W.P. C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona" n. 42/2005, in www.lex.unict.it/eurolabor.

⁽⁴⁸⁾ Non a caso, in uno dei più recenti Commentari alla Riforma Biagi, la variegata flessibilità tipologica è valutata, con riferimento ad alcune figure, compreso il lavoro a chiamata, come mero «valore sostanzialmente mediatico»: così R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI, *Introduzione*, in ID. (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro, op. cit.*, 4.

⁽⁴⁹⁾ Val la pena segnalare che il Protocollo sul welfare di luglio 2007 prevedeva interventi di riforma anche in materia di lavoro accessorio – di cui non vi è traccia nella l. 24 dicembre 2007, n. 247 – finalizzati a restringere l'istituto a piccoli lavori occasionali in favore delle famiglie e a sperimentarne la diffusione anche in agricoltura, seppur entro limiti predeterminati. In relazione ai dati relativi alla diffusione del lavoro a chiamata nella sola Regione Veneto, che offrono un attendibile resoconto in materia, v. VENETO LAVORO (a cura di), *Il mercato del lavoro nel Veneto. Tendenze e politiche. Rapporto 2007*, Franco Angeli, Milano, 2007. Per quanto concerne il lavoro occasionale accessorio, il governo Prodi è di recente intervenuto a definirne una sperimentazione relativamente alle vendemmie nel settore agricolo con il d. Min. lavoro 12 marzo 2008.

Dovendosi necessariamente confrontare con gli scarsi numeri di contratti di lavoro a chiamata sinora stipulati, è lecito chiedersi sin d'ora se la lotta alla precarietà del lavoro vada condotta riservando peculiare attenzione a moduli di impiego sostanzialmente non utilizzati⁽⁵⁰⁾, che avrebbero dovuto costituire un'ulteriore occasione per coniugare lavoro ultra flessibile, di breve o brevissima durata, ma in ogni caso regolamentato, con l'esigenza di regolarizzare prestazioni lavorative altrimenti di esclusiva pertinenza dell'area del lavoro nero e non regolare.

Pur vero è che nella legislatura da poco conclusa gli interventi in proposito sono stati di vario tipo, e non soltanto normativi, ma resta comunque l'impressione che alcune tipologie contrattuali siano state sì utilizzate, ma più che altro da un legislatore bisognoso di esprimere determinati e precisi segnali; laddove, come pure si cercherà di dare conto, l'esame della disciplina specifica rivela spesso alcune sorprese di segno positivo, ovvero delle situazioni di tutela, seppur differenzialmente dosate, che probabilmente merita(va)no una differente e più analitica considerazione.

8. Il job on call nella riforma Biagi: l'inedita e problematica modulazione della prestazione

Come noto, il lavoro a chiamata è stato introdotto dalla riforma Biagi (artt. 33-40, d.lgs. n. 276/2003, e succ. mod.) con la precipua finalità di consentire un'occupazione in grado di coniugare particolari esigenze di flessibilità delle imprese e specifiche ragioni dei lavoratori stessi, connotandosi da subito come inedita fattispecie di manodopera, nella quale oggetto del contratto di lavoro subordinato è non già la concreta prestazione da parte del lavoratore, bensì la sua mera messa a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione nei limiti stabiliti dalla legge⁽⁵¹⁾. Il contratto di lavoro a chiamata viene

⁽⁵⁰⁾ Dati interessanti promanano in tal senso dall'Indagine campionaria nazionale ISFOL PLUS del 2006, effettuata su un numero complessivo di 40.000 lavoratori, ai quali sono state chieste numerose caratteristiche della loro occupazione: il lavoro a chiamata ha riguardato soltanto lo 0,7% dei lavoratori occupati: per gli opportuni approfondimenti cfr. E. MANDRONE, D. RADICCHIA, *Isfol Plus*, Rubettino, Catanzaro, 2006.

⁽⁵¹⁾ Tra i numerosi contributi dottrinali di commento V. BAVARO, *Sul lavoro intermittente. Note critiche*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, op. cit., 213 ss.; 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*, Giappichelli, Torino, 2005, 414 ss.; D. GOTTARDI, *Lavoro intermittente. Commento agli artt. 33-40*, op. cit., 471 ss.; M.G. MATTAROLO, *Sub Art. 33 – Lavoro intermittente. Definizione e tipologie*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, L. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. CARINCI, Ipsoa, Milano, 2004, vol. III, 3 ss.; R.

infatti definito dalla legge come il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro affinché questi ne utilizzi la prestazione lavorativa per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (art. 33, co. 1 e art. 34, co. 1, d.lgs. n. 276/2003).

Nel richiamare sinteticamente la disciplina positiva delineata, giova indicare che essa contemplava sia un contratto di lavoro a chiamata a tempo indeterminato sia un contratto di lavoro a chiamata a tempo determinato, legalizzando sinanche l'ipotesi che il lavoratore non si obbligasse a rispondere alla chiamata del datore di lavoro (art. 36, co. 6, d.lgs. n. 276/2003), in merito alla quale non sono mancati rilievi volti a sostenerne l'incostituzionalità⁽⁵²⁾, sul presupposto che si determinasse un'eccessiva limitazione della libertà personale del lavoratore, nonché l'impossibilità di considerare una siffatta fattispecie come contratto di lavoro⁽⁵³⁾.

Le originarie previsioni della riforma Biagi sono state più volte modificate per effetto di interventi normativi successivi, i quali hanno contribuito a definire il nuovo quadro operativo dell'istituto⁽⁵⁴⁾.

Il contratto di lavoro a chiamata poteva essere stipulato: a) per ragioni oggettive, ovvero per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro

ROMEI, *Il lavoro intermittente*, in AA.Vv. (coordinato da M. PEDRAZZOLI), *Il nuovo mercato del lavoro*, op. cit., 401 ss. Più di recente cfr. R. VOZA, *I contratti ad orario "ridotto, modulato o flessibile" tra lavoro e disponibilità*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti a tre anni dalla legge 30/2003*, op. cit., 333 ss.; G. PELLACANI, *Il lavoro intermittente ad un anno dall'entrata in vigore: gli interventi ministeriali, la contrattazione collettiva e il decreto correttivo n. 251/2004*, in MGL, 2005, 2 ss.; P. BELLOCCHI, *Introduzione al Titolo V. Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile e Lavoro intermittente (artt. 33-36 e 40)* e G. CANNATI, *Lavoro intermittente (artt. 37-39)*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro*, op. cit., 502 ss.

⁽⁵²⁾ V. in part. V. BAVARO, *Sul lavoro intermittente. Note critiche*, op. cit., 231. F. MAZZIOTTI, *Flessibilità del lavoro e legge delega*, in DML, 2003, 24; di recente, per una differente valutazione dell'istituto, v. P. BELLOCCHI, *Introduzione al Titolo V. Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile*, op. cit., 509.

⁽⁵³⁾ E. ALES, *I paradossi della tipizzazione: i "contratti" di lavoro intermittente*, in DLM, 2004, 457 ss.; G. BONI, *Contratto di lavoro intermittente e subordinazione*, in RIDL, 2005, I, 113 ss.; Contra R. DEL PUNTA, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, in GL, 2004, n. 14, 13.

⁽⁵⁴⁾ Sulle modifiche successivamente apportate v. in part. M.G. MATTAROLO, *Casi di ricorso al lavoro intermittente e ipotesi vietate*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Il "correttivo" alla legge di riforma del mercato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2005, vol. V, 117 ss.; R. ROMEI, *Sub art. 34, co. 1*, in AA.Vv. (coordinato da M. PEDRAZZOLI), *Il nuovo mercato del lavoro. Inserto sulla correzione della cd. riforma Biagi (d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251)*, Zanichelli, Bologna, 2004, 29 ss.

comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art. 34, co. 1, parte prima, d.lgs. n. 276/2003, come modificata dal d.lgs. 6 ottobre 2004, n. 251) ⁽⁵⁵⁾; *b*) per periodi determinati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (art. 34, co. 1, parte seconda, d.lgs. n. 276/2003), i quali, ai sensi del successivo art. 37, erano riferiti a prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie o pasquali, con l'abilitazione dei contratti collettivi a prevedere ulteriori periodi predeterminati ⁽⁵⁶⁾; *c*) per ragioni soggettive, ovvero in riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche se pensionati (art. 34, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, come sostituito dall'art. 1-*bis*, d.l. 14 marzo 2005, n. 35, conv. in l. 14 maggio 2005, n. 80, cd. pacchetto competitività) ⁽⁵⁷⁾.

Si tratta con tutta evidenza di tipologie distinte e autonome, che danno conto della volontà normativa di racchiudere in un unico strumento contrattuale soprattutto la finalità di contribuire alla lotta al lavoro sommerso, predisponendo una disciplina minimale per piccoli lavori temporalmente concentrati e soggettivamente limitati, abitualmente svolti al nero, ovvero in assenza di qualsivoglia disciplina legale o contrattuale, con effetti distorsivi della concorrenza tra imprese ⁽⁵⁸⁾.

⁽⁵⁵⁾ L'ipotesi indicata è quella risultante per effetto delle modifiche apportate all'art. 34, co. 1, d.lgs. n. 276/2003 dall'art. 10, d.lgs. n. 251/2004, il quale ha eliminato il riferimento al previsto intervento provvisorio di un apposito decreto del Ministro del lavoro, da emanarsi in sostituzione della mancata determinazione da parte dell'autonomia collettiva: modifica da ricondursi a problemi di coordinamento con il successivo art. 40, d.lgs. n. 276/2003, pure dedicato ad un'eventuale determinazione ministeriale dei casi di ricorso al lavoro a chiamata. In considerazione della pressoché totale assenza delle determinazioni contrattuali, il Ministero è intervenuto ai sensi della disposizione richiamata con il decreto ministeriale 23 ottobre 2004, con il quale sono state individuate le esigenze che legittimano il ricorso al lavoro intermittente, operando un discutibile rinvio all'elenco dei lavori discontinui e di semplice attesa o custodia contenuto nella tabella allegata al r.d. 6 dicembre 1923, n. 2657. Per un'opinione critica v. A. VALLEBONA, *Lavoro "intermittente" e "discontinuo": i sinonimi e la norma "a orecchio"*, in *DL*, 2004, I, 249 ss.

⁽⁵⁶⁾ Vedi cir. Min. lav. 3 febbraio 2005, n. 4, la quale ha in particolare specificato, in maniera ampia e discutibile, i periodi predeterminati nei quali è attivabile il lavoro a chiamata.

⁽⁵⁷⁾ La previsione, dichiarata di carattere sperimentale, era in origine riservata a soggetti in condizioni di disagio occupazionale, ovvero soggetti disoccupati con meno di 25 anni di età o lavoratori con più di 45 anni di età espulsi dal ciclo produttivo o iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.

⁽⁵⁸⁾ Sul punto, si vedano già le indicazioni programmatiche contenute nel Libro Bianco sul mercato del lavoro presentato nell'ottobre 2001, che auspicava l'introduzione della fattispecie lavoro intermittente, sulla falsariga del modello olandese, proprio «al fine di contrastare tecniche fraudolente o addirittura apertamente *contra legem*, spesso gestite con il concorso di intermediari e caporali», e ne individuava altresì un inquadramento non come sottospecie del part-time, ma come sviluppo ideale del lavoro temporaneo tramite agenzia,

La legge, riproducendo disposizioni già utilizzate per altre tipologie contrattuali, prevedeva altresì, oltre ad espressi divieti e ad obbligatori requisiti di forma (art. 34, co. 3 e art. 35, d.lgs. n. 276/2003), una apposita disciplina sull'indennità di disponibilità, destinata a compensare la disponibilità del lavoratore, e sull'operatività del principio di non discriminazione (art. 36 e 38, d.lgs. n. 276/2003).

Sotto il primo profilo richiamato, ovvero relativamente ai divieti, la normativa, in maniera identica a quanto previsto in tema di somministrazione a tempo determinato (art. 20, co. 5, d.lgs. n. 276/2003) ed omologa quanto alla disciplina sul lavoro a termine (art. 3, d.lgs. n. 368/2001), precludeva il ricorso al lavoro a chiamata per la sostituzione di lavoratori in sciopero, per le imprese che non avessero effettuato la valutazione dei rischi di cui all'art. 4, d.lgs. n. 626/1994 e successive modifiche e per quelle unità produttive nelle quali, entro i sei mesi precedenti, si fosse proceduto a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24, legge n. 223/1991, che avessero riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferiva il contratto di lavoro a chiamata o nelle quali fosse in atto una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto all'integrazione salariale, che interessassero lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferiva il contratto di lavoro a chiamata, a meno che non venisse diversamente disposto da accordi sindacali – i quali, non essendo definiti dalla legge, avrebbero dovuto essere intesi quali accordi gestionali previsti dalla legge n. 223/1991 – (art. 34, co. 3, d.lgs. n. 276/2003).

Per quanto concerne i requisiti formali del contratto, la legge stabiliva l'obbligo della forma scritta con funzione probatoria, con indicazione obbligatoria dei seguenti elementi: durata ed ipotesi, oggettive o soggettive, che consentivano la stipulazione del contratto; luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, che in ogni caso non poteva essere inferiore ad un giorno lavorativo; trattamento economico e normativo spettante al lavoratore; forme e modalità con le quali il datore di lavoro era legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione; tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità; eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività. Si trattava di previsioni che dovevano poi essere rispettate recependo le eventuali indicazioni dei contratti collettivi.

da non inquadrare necessariamente nello schema del lavoro subordinato (Par. *II.3.4.*, *Lavoro intermittente*, 71).

Relativamente all'indennità di disponibilità – la cui disciplina trovava applicazione alla sola ipotesi di contratto con obbligo di risposta alla chiamata datoriale – val la pena ricordare che la sua misura doveva essere individuata dai contratti collettivi, vincolati però a rispettare la misura minima definita da un decreto ministeriale, da emanarsi una volta sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁽⁵⁹⁾. La legge altresì stabiliva che sull'indennità di disponibilità i contributi venissero versati per il loro ammontare effettivo, anche in deroga alla normativa vigente in materia di minimale contributivo, che essa fosse esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo e che non spettasse nel caso di malattia o di altre cause che rendevano impossibile per il lavoratore la risposta alla chiamata (art. 36, co. 1-6, d.lgs. n. 276/2003)⁽⁶⁰⁾.

Gli aspetti più pregnanti di tutela riguardavano, in ogni caso, l'operatività del principio di non discriminazione (art. 38, d.lgs. n. 276/2003), il quale, riservato ai soli periodi lavorati, si traduceva nel diritto del lavoratore a chiamata a non ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole di quello spettante al lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte. Ed infatti, per i periodi durante i quali il lavoratore rimaneva a disposizione in attesa di rispondere alla chiamata del datore, ma non lavorava, non risultava titolare di alcun diritto di spettanza dei lavoratori subordinati, né maturava alcun trattamento economico e normativo, con la sola eccezione dell'indennità di disponibilità.

Relativamente all'ulteriore applicazione di altri istituti normativi tipici del lavoro subordinato, essi venivano erogati in proporzione alla prestazione di lavoro effettivamente eseguita: la legge si limitava ad indicare soltanto alcuni istituti normativi e previdenziali (quali ferie e trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità e congedi parentali), da intendersi estesi anche a quelli non

⁽⁵⁹⁾ La misura mensile dell'indennità di disponibilità è stata fissata con il d.m. 10 marzo 2004 (la stessa data in cui il Ministero del lavoro ha emanato il decreto relativo alla misura dell'indennità di disponibilità nella somministrazione di lavoro a tempo indeterminato), che ha quantificato l'indennità nella misura del 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato, precisandosi che la retribuzione mensile da prendere a riferimento è costituita da minimo tabellare, indennità di contingenza, e.t.r., ratei di mensilità aggiuntivi, assumendosi come coefficiente divisore orario quello del CCNL applicato. I pochi contratti collettivi che hanno disciplinato il lavoro a chiamata ne hanno elevato la misura al 25% della retribuzione.

⁽⁶⁰⁾ Sul trattamento contributivo delle somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità v. cir. Inps 13 marzo 2006, n. 41.

menzionati, ma propri della disciplina del lavoro subordinato, in quanto compatibile ⁽⁶¹⁾.

9. Il Protocollo sul welfare e la normativa di attuazione: dall'abrogazione del lavoro modulato alla modulazione settoriale della riforma

Alla luce delle sintetiche osservazioni effettuate, appare evidente come l'elemento connotante (e fortemente criticato) della fattispecie introdotta dalla riforma Biagi potesse dirsi costituito dalla configurazione di un utilizzo del lavoratore in chiave talmente flessibile e variabile, da non consentire allo stesso di poter predeterminare né la collocazione e l'estensione temporale della prestazione di lavoro ⁽⁶²⁾, né tanto meno l'alternanza tra periodi lavorati e periodi di attesa, con l'aggravante che alcuni istituti operavano entro rigide griglie definite dalla legge, che poco assecondavano la posizione del lavoratore e le sue esigenze personali ⁽⁶³⁾.

Come per la somministrazione a tempo indeterminato, l'elemento più significativo è anche qui costituito dalla scarsa attenzione riservata al lavoro a chiamata da parte dell'autonomia collettiva ⁽⁶⁴⁾, che sarebbe dovuta intervenire ai fini dell'individuazione delle esigenze collegate allo svolgimento delle prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (ai sensi dell'art. 34, co. 1, d.lgs. n. 276/2003, così come modificato dal d.lgs. n. 251/2004).

⁽⁶¹⁾ Come chiarito dalla cir. Min. lavoro n. 4/2005, *cit.*

⁽⁶²⁾ Tra le numerose critiche v. A. PERULLI, *Il lavoro intermittente*, in ID. (a cura di), *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2004, 133 ss.

⁽⁶³⁾ Cfr. art. 35, co. 1, lettera *b*, d.lgs. n. 276/2003, il quale stabiliva che, in caso di disponibilità del lavoratore, il preavviso di chiamata non potesse essere inferiore a un giorno lavorativo, e art. 36, co. 6, d.lgs. n. 276/2003, sulle conseguenze (solo eventuali) di un ingiustificato rifiuto di rispondere alla chiamata (risoluzione del contratto, restituzione di una quota dell'indennità di disponibilità, congruo risarcimento del danno). In proposito, per una valutazione complessiva dell'istituto e della legalizzazione di una "disponibilità non garantita", v. F.M. PUTATURO DONATI, *Flessibilità oraria e lavoro subordinato*, Giappichelli, Torino, 2005, 111 ss.

⁽⁶⁴⁾ Pertinenti ed efficaci i rilievi di R. VOZA, *I contratti ad orario "ridotto, modulato o flessibile" tra lavoro e disponibilità*, *op. cit.*, 355, che parla di «quasi totale anomia contrattuale» e di 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*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2006, 412, che parla «di un'indifferenza sociale per la fattispecie negoziale (...) che appare *voluta* nei confronti di una figura contrattuale assai squilibrata».

In proposito, piccola traccia della regolamentazione è dato riscontrare nei contratti collettivi siglati dopo l'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003 ⁽⁶⁵⁾.

Il dato è degno di interesse sotto due profili: da un lato sta ad indicare la sostanziale assenza del lavoro a chiamata nella gamma dei moduli contrattuali di lavoro flessibile, dall'altro l'eccessiva attenzione dedicata ad esso ⁽⁶⁶⁾, ovvero la scarsa significatività, in termini di tutela dei lavoratori e di lotta alla precarietà, della misura legislativa volta a cancellare un lavoro già sostanzialmente inutilizzato ⁽⁶⁷⁾.

Il Protocollo su previdenza, lavoro e competitività per l'equità e la crescita sostenibili del 23 luglio 2007 prevedeva l'integrale abrogazione del lavoro a chiamata (Punto 4. Mercato del lavoro. Staff leasing e lavoro a chiamata), leggermente temperata dal coevo annuncio di un futuro tavolo di confronto con le parti sociali per esaminare ipotesi di part-time che rispondessero ad esigenze di attività di breve durata per lavoratori ed imprese.

La medesima volontà abrogatrice, e dunque la piena attuazione della misura contemplata dal Protocollo di luglio, era altresì contenuta in una delle prime versioni del relativo disegno di legge attuativo (d.d.l. n. 3178/AC), che dedicava al lavoro intermittente un'apposita norma,

⁽⁶⁵⁾ V. il CCNL della piccola e media industria alimentare del 6 maggio 2004 (che ha in particolare disciplinato le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente, l'istituto della disponibilità e la fissazione dei periodi predeterminati per i quali l'indennità di disponibilità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda), i CCNL dei settori industria e artigianato siglati il 4 marzo 2005 dalla Confederazione italiana Unionquadri, Conflavoratori-Conferziario, il CCNL Quadri imprese creditizie, finanziarie e strumentali del 12 febbraio 2005 e il CCNL per i dipendenti del centro elaborazione dati sottoscritto da UGL-Terziario e Assoced del 14 aprile 2005 (con la precisazione che alcuni di questi accordi sembrerebbero difettare del requisito della maggiore rappresentatività comparata richiesta dall'art. 34, co. 1, d.lgs. n. 276/2003). Per gli opportuni approfondimenti sulle concrete previsioni contrattuali si rinvia a R. SANTUCCI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile*, *op. cit.*, 410-412.

⁽⁶⁶⁾ P. BELLOCCHI, *Introduzione. Titolo V. Tipologie contrattuali a orario ridotto, modulato o flessibile*, *op. cit.*, 505, nel ricordare che proprio in materia di lavoro intermittente gli scritti degli interpreti sono di gran lunga superiori alle esperienze realizzate, evidenza come il legislatore degli ultimi anni «abbia dato forma ai desideri più reconditi del datore di lavoro di utilizzare e retribuire i dipendenti solo quando servono, dei lavoratori di impadronirsi della gestione del proprio tempo, distaccandosi però dalla realtà».

⁽⁶⁷⁾ Sul punto L. MENGHINI, *Protocollo del 23 luglio 2007 e lotta alla precarietà*, *op. cit.*, 966, per il quale è giusto eliminare un lavoro ultra precario e afferma che «questa forma di lavoro è così rara, come del resto anche la somministrazione a tempo indeterminato, che la sua abrogazione non muterebbe sostanzialmente la situazione complessiva»; della stessa opinione anche M. ROCCELLA, *L'autunno del mercato del lavoro*, *op. cit.* Per una rivisitazione dell'istituto, poco utilizzato e ricondotto ad «ad una flessibilità ai limiti dell'arbitrio», si era in particolare espresso L. MARIUCCI, *Dopo la flessibilità cosa? Riflessioni sulle politiche del lavoro*, in *RGL*, 2005, I, 521.

contenente l'abrogazione degli articoli da 33 a 40, d.lgs. n. 276/2003 (art. 13, d.d.l. n. 3178/AC). In proposito, prescindendo da una valutazione di carattere generale sull'opportunità o meno dell'abrogazione del lavoro a chiamata, va in ogni caso segnalata la coerenza tra Protocollo e prima versione del disegno di legge, ovvero la piena attuazione della misura così come individuata dal governo.

L'abrogazione del lavoro a chiamata risulta confermata anche nella versione definitivamente approvata dal Parlamento (art. 1, co. 45, l. n. 247/2007), seppur accompagnata dalla contemporanea previsione di un regime residuale di perdurante vigenza del lavoro a chiamata, limitatamente ai settori produttivi individuati dalla legge medesima (v. *infra*).

Come si avrà modo di illustrare, il lavoro a chiamata risente in parte dei medesimi problemi applicativi che si pongono con riferimento all'abolizione della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato (art. 1, co. 46, l. n. 247/2007), riconducibili essenzialmente alla mancata predisposizione di un regime transitorio in grado di governare il passaggio dal vecchio al nuovo regime normativo, tanto più necessarie in considerazione delle differenti fonti di regolamentazione dell'istituto. Per esso possono poi considerarsi valide le medesime osservazioni critiche condotte con riferimento allo *staff leasing*, ovvero l'elevato tenore simbolico di alcune innovative previsioni contenute nella riforma Biagi, che hanno spesso ricevuto più un'attenzione critica che un reale contributo volto a definirne il concreto spazio nel mercato del lavoro, seppur secondario rispetto ad altre tipologie di lavoro modulato e decentrato.

Le incerte ragioni della riforma da ultimo varata sono ben testimoniate dalla configurazione della misura prescelta, consistente in un'abrogazione accompagnata da un salvataggio in determinati settori produttivi: gli unici in grado di tollerare un certo grado di lavoro precario oppure una conferma che il lavoro a chiamata sia un modulo di impiego particolarmente adatto per alcune prestazioni da svolgere in limitati ambiti?

10. Spigolature sull'immediato futuro: la dubbia sorte dei contratti a chiamata già stipulati

A differenza di quanto stabilito per la somministrazione a tempo indeterminato (per la quale la legge parla di abolizione: art. 1, co. 46), la legge di riforma dispone più l'abrogazione del lavoro a chiamata, non prefigurando alcun regime transitorio per i contratti di lavoro

intermittente già stipulati e dunque in corso all'entrata in vigore della l. n. 247/2007 ⁽⁶⁸⁾.

L'assenza di un regime transitorio, che sarebbe stato invece particolarmente opportuno, apre lo spazio a differenti interpretazioni della situazione venutasi a determinare con l'entrata in vigore della l. n. 247/2007, ovvero a far data dal 1° gennaio 2008, che oscillano tra la radicale caducazione dei contratti già stipulati e la loro salvaguardia sino alla scadenza o all'intervento di altra causa di risoluzione.

L'opzione interpretativa va innanzitutto effettuata distinguendo le due ipotesi del contratto di lavoro a chiamata a tempo determinato e del contratto di lavoro a chiamata a tempo indeterminato.

Con riferimento alla prima ipotesi, ovvero per i contratti stipulati a tempo determinato ai sensi dell'art. 33, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, essi andrebbero ritenuti validi sino alla scadenza, anche se successiva alla data di entrata in vigore della legge, la quale non può che riguardare i soli contratti (e nei settori oggi ammessi) stipulati a partire dal 1° gennaio 2008. La scadenza del termine costituisce peraltro il momento finale di validità dei predetti contratti, che non potranno essere sottoposti né a proroga, né a rinnovo ai sensi del d.lgs. n. 368/2001 ⁽⁶⁹⁾.

Maggiori perplessità operative sembrano destinate a sorgere con riferimento ai contratti di lavoro a chiamata a tempo indeterminato, destinati a rimanere in piedi *sine die*, non diversamente dai contratti di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, aboliti senza la previsione di un regime transitorio. Come opportunamente sostenuto ⁽⁷⁰⁾, in questa ipotesi i contratti in corso dovrebbero proseguire sino all'intervento di una ordinaria causa di estinzione, quale il recesso unilaterale e la risoluzione per mutuo consenso ⁽⁷¹⁾, non potendo ritenersi

⁽⁶⁸⁾ Per una differente tecnica normativa cfr. quanto disposto dall'art. 1, co. 43, l. n. 247/2007 in relazione ai contratti a termine in corso alla data di entrata in vigore della legge.

⁽⁶⁹⁾ L'inapplicabilità della disciplina sul lavoro a termine di cui al d.lgs. n. 368/2001 era stata già dichiarata dal Ministero del lavoro (cir. 3 febbraio 2005, n. 4, *cit.*), sulla base del rilievo che esso, a differenza di quanto previsto per il contratto di inserimento, non è richiamato espressamente dal d.lgs. n. 276/2003.

⁽⁷⁰⁾ In dottrina, R. LA COSTA, *Lavoro a chiamata rinviato ai (pochi) CCNL*, in *GLav.*, 2008, 2, 48 ss., il quale sottolinea che anche un'eventuale eliminazione del contratto di lavoro a chiamata dai contratti collettivi che lo hanno disciplinato, non avrà riflessi negativi né sul trattamento retributivo spettante, né sulle modalità di determinazione dell'indennità di disponibilità relativa ai periodi di inattività; G. SPOLVERATO, A. PIOVESANA, *Lavoro intermittente: abrogazione e conseguenze*, in *DPL*, 2008, 261 ss. Sulla medesima linea interpretativa la Fondazione Studi dei Consulenti del lavoro (cir. n. 1/2008, *cit.*), e, di recente, lo stesso Ministero del lavoro: cfr. cir. 25 marzo 2008, n. 7.

⁽⁷¹⁾ Interpretazione difforme e non condivisibile appare quella proposta da F.R. GRASSO, *Comma 45. Abrogazione dell'istituto del lavoro intermittente*, in M. PERSIANI, G. PROIA (a cura

che questi contratti siano estinti a seguito dell'abrogazione disposta, dal momento che l'abrogazione di una norma, a meno che non venga espressamente previsto dalla legge, non può avere efficacia retroattiva (*ex tunc*), ma effetti soltanto per il futuro ⁽⁷²⁾.

Ovviamente il richiamato percorso interpretativo è da riferire ai settori (tutti, tranne turismo e spettacolo), nei quali dal 1° gennaio 2008 è vietato fare ricorso al lavoro a chiamata, nei quali i contratti a chiamata in corso dovrebbero seguire l'andamento indicato.

Per i settori del turismo e dello spettacolo, invece, espressamente fatti salvi dalla l. n. 247/2007, i contratti a chiamata che si vanno a stipulare dopo il 1° gennaio 2008 sono validi ma vanno stipulati nell'osservanza del nuovo regime normativo, che prevede l'intervento della contrattazione collettiva (v. *infra*), altrimenti sono da considerarsi radicalmente nulli ⁽⁷³⁾.

D'altra parte, l'assenza di un regime transitorio con la conseguente salvaguardia dei contratti a chiamata in corso, seppur in grado di consentire la prosecuzione dei rapporti di lavoro, sembra in fondo rivelare una delle ombre della riforma, ovvero l'inefficacia della misura varata in termini di lotta alla precarietà: ed infatti, proprio in riferimento ai contratti a chiamata a tempo indeterminato, si potrebbe avere una durata prolungata nel tempo di una «fattispecie lavorativa *sui generis*», così come è stato definito il lavoro a chiamata medesimo ⁽⁷⁴⁾.

In proposito, sarebbe stato auspicabile non tanto un intervento ministeriale chiarificatore della sorte dei contratti di lavoro a chiamata in essere, quanto un vero e proprio intervento normativo per sopperire alla

di), *La nuova disciplina del welfare*, op. cit., 138, per la quale i soggetti dei contratti individuali dovrebbero regolare nuovamente i loro interessi scegliendo una delle tipologie ammesse oggi dalla legge. Conforme sembra anche P. RAUSEI, *Vigilanza e sistema sanzionatorio per i nuovi contratti riformati*, in *DPL*, 2008, 273, che ritiene l'eventuale contratto a chiamata già stipulato inefficace, perché sorto allorquando erano vigenti le norme del d.lgs. n. 276/2003 ora abrogate.

⁽⁷²⁾ V. la già citata recente cir. Min. lavoro n. 7/2008, secondo la quale, proprio in assenza di una disciplina relativa alle situazioni pregresse, la sorte dei contratti, che non possono essere convertiti in altre fattispecie, né considerati inefficaci, va affrontata e risolta «alla luce dei principi generali (art. 11 disp. att. c.c.) secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma "dispone solo per l'avvenire"; la norma abrogata quindi cessa di avere effetto per il futuro ma continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza». Sul punto v. pure G. VAVALA', G. CAPUTI, *Abrogazione del lavoro intermittente*, in *DPL*, 2008, 513, i quali si esprimono negativamente anche in merito ad un'eventuale conversione del contratto a chiamata in un ordinario contratto di lavoro, soprattutto in termini di contenzioso e di rischi di licenziamento di un lavoratore assunto per un utilizzo "intermittente".

⁽⁷³⁾ L'indispensabilità dell'intervento dell'autonomia collettiva pure viene sottolineato dalla cir. Min. lavoro n. 7/2008, cit.

⁽⁷⁴⁾ Cfr. in proposito cir. Min. lavoro n. 47/2005, cit.; nel senso indicato anche R. LA COSTA, *Lavoro a chiamata rinviato ai (pochi) CCNL*, op. cit., 50.

significativa e vistosa lacuna della l. n. 247/2007 e per la definizione di uno specifico regime transitorio (esigenza che il lavoro a chiamata condivide con la somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, anch'essa priva di disposizioni transitorie e tuttora affidata ad interpretazioni non sempre univoche).

11. L'ambito residuale di applicabilità del lavoro a chiamata nella l. n. 247/2007

Contrariamente alle previsioni contenute in materia nel Protocollo sul welfare di luglio 2007 e alla versione originaria del disegno di legge finalizzato a dare attuazione al Protocollo medesimo, la l. n. 247/2007 affianca all'integrale abrogazione del lavoro a chiamata una misura di salvaguardia destinata ad operare nei soli settori del turismo e dello spettacolo, con la dichiarata finalità di contrastare il ricorso al lavoro irregolare o sommerso.

In verità la parziale sopravvivenza del lavoro a chiamata era già stata contemplata nel d.d.l. n. 3178/AC, nella versione risultante per effetto dell'emendamento approvato dalla Commissione lavoro della Camera dei Deputati in data 21 novembre 2007 (art. 15, d.d.l. n. 3178/AC – Tipologie specifiche di lavoro nei settori del turismo e dello spettacolo) e confermata nella successiva approvazione da parte della Camera dei Deputati in data 28 novembre 2007 del maxi-emendamento n. 1100, che ha recepito soltanto parzialmente le modifiche apportate al d.d.l. in Commissione lavoro (art. 1, co. 47-50, d.d.l. n. 1903).

Al contempo, può altresì rilevarsi che la prevista possibilità che i contratti collettivi dei settori turismo e spettacolo introducano una disciplina sul lavoro a chiamata, può essere valutata come parzialmente coerente con il Protocollo di luglio, il quale, come già indicato, accanto alla completa abrogazione del lavoro a chiamata, rinviava ad un successivo incontro con le parti sociali la possibilità di esaminare ipotesi di part-time che rispondessero ad esigenze di attività di breve durata per lavoratori ed imprese.

Le disposizioni di interesse sono ora contenute nell'art. 1, co. 47-50, l. n. 247/2007, che affida la regolamentazione dell'istituto al già previsto *mix* di determinazione collettiva ed intervento ministeriale, seppur opportunamente modificato.

L'art. 1, co. 47, l. n. 247/2007 abilita, infatti, i contratti collettivi del settore del turismo e dello spettacolo, purché stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale, di prevedere specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di

vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'art. 10, co. 3, d.lgs. n. 368/2001, allo scopo di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per far fronte alle predette prestazioni.

Si tratta con tutta evidenza di una fattispecie modellata sulla precedente disciplina del lavoro a chiamata, della quale la nuova regolamentazione, settorialmente riservata ai settori del turismo e dello spettacolo, ne ripropone la connotazione finalistica, ovvero la stipulazione dei relativi contratti di lavoro allo scopo di svolgere prestazioni di carattere discontinuo (e non più anche intermittente), da svolgersi unicamente durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche ed in ulteriori casi, ivi comprese le ipotesi già previste dall'art. 10, co. 3, d.lgs. n. 368/2001 ⁽⁷⁵⁾.

L'intervento dell'autonomia collettiva, per quanto non indicato dalla riforma, è da ritenersi limitato al livello nazionale di contrattazione ⁽⁷⁶⁾, dovendo escludersi che anche un contratto collettivo di secondo livello (territoriale o aziendale) possa intervenire a disciplinare il lavoro a chiamata nei settori indicati, anche se stipulato dalle organizzazioni sindacali in possesso del requisito della rappresentatività comparata sul piano nazionale ⁽⁷⁷⁾.

La *ratio* della deroga introdotta è da ricondurre alla volontà di salvaguardare una tipologia contrattuale che, proprio nei settori indicati, ha rivelato un certo tasso di utilizzo, ponendosi come alternativa credibile al lavoro nero ⁽⁷⁸⁾. Affinché il nuovo e delimitato lavoro a chiamata possa essere utilizzato, è necessario che i contratti collettivi dei settori

⁽⁷⁵⁾ Si tratta di speciali servizi di durata non superiore a tre giorni per l'esecuzione dei quali è ammessa l'assunzione diretta di manodopera nei settori del turismo e dei pubblici esercizi, purché disciplinata dai contratti collettivi stipulati con i sindacati locali o nazionali aderenti alle confederazioni maggiormente rappresentative sul piano nazionale (cd. lavoro extra o di surroga). Per C. TREVES, *La legislazione sul lavoro dopo il varo della legge sul welfare*, in *LG*, 2008, 129, il coordinamento tra lavoro a chiamata e lavoro extra è impraticabile, perché una fattispecie esclude l'altra.

⁽⁷⁶⁾ Laddove l'art. 34, co. 1, d.lgs. n. 276/2003, come modificato dall'art. 10, d.lgs. n. 251/2004 rinvia ai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative non solo sul piano nazionale ma anche su quello territoriale.

⁽⁷⁷⁾ A favore dell'abilitazione del solo livello nazionale di contrattazione, F.R. GRASSO, *Tipologie specifiche di lavoro nei settori del turismo e dello spettacolo*, in M. PERSIANI, G. PROIA (a cura di), *La nuova disciplina del welfare*, op. cit., 147; R. LA COSTA, *Lavoro a chiamata rinviato ai (pochi) CCNL*, op. cit., 50.

⁽⁷⁸⁾ Cfr. in proposito le opinioni favorevoli di Confindustria, Confcommercio e Confesercenti nel corso dell'indagine conoscitiva in Commissione lavoro su «Le cause e le dimensioni del precariato nel mondo del lavoro», svoltasi nei primi mesi del 2007, che sottolineano l'utilità dell'istituto sotto il duplice versante della lotta al lavoro non regolare e della conciliazione tra esigenze specifiche delle imprese e ragioni personali dei lavoratori medesimi.

richiamati, limitatamente a quelli stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro maggiormente rappresentative a livello nazionale, provvedano a definire un'apposita disciplina.

La reale portata della disposizione è, dunque, rimessa all'autonomia collettiva, il cui intervento regolatore costituisce un'eventualità e non un obbligo, paventandosi sin d'ora il rischio che, stante l'avversione del sindacato e la precedente esperienza in materia di lavoro a chiamata di cui alla riforma Biagi, i contratti collettivi non intervengano affatto, lasciando di fatto operare unicamente l'abrogazione *in toto* dell'istituto (e realizzandosi in tal modo la misura così come originariamente introdotta dal Protocollo sul welfare del 23 luglio 2007).

Da questo punto di vista, andrebbe infatti ricordato che in particolare la contrattazione collettiva del settore turismo non ha sinora disciplinato il lavoro a chiamata, a causa di una marcata avversione manifestata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

Indagini specifiche rivelerebbero al converso le potenzialità e le opportunità dell'istituto ⁽⁷⁹⁾, con evidenti vantaggi sia in capo ai lavoratori, che potrebbero ottenere una maggiore tutela assistenziale ed una prospettiva di carriera, sia in capo alle imprese, che ricaverebbero un risparmio dei costi amministrativi connessi al lavoro extra. Il lavoro intermittente verrebbe inquadrato soprattutto come alternativa al cd. lavoro extra o di surroga, il quale, come visto, viene fatto espressamente salvo dalla l. n. 247/2007 ⁽⁸⁰⁾.

⁽⁷⁹⁾ Cfr. A.M. NUCARA, A.G. CANDIDO, *Come cambia il lavoro nel turismo. Le opportunità offerte dalla riforma Biagi e dal rinnovo del CCNL Turismo*, Ista, Roma, 2006, i quali osservano in particolare che il lavoro a chiamata costituirebbe «un'opportunità per il lavoratore, al quale si proporrebbe, in luogo di una successione di singoli ed episodici contratti extra, la possibilità di una parziale stabilizzazione del rapporto di lavoro, dalla quale deriverebbero una maggiore tutela assistenziale nonché la prospettiva di un percorso di carriera», non senza rimarcare «una convenienza operativa per l'impresa, oggi costretta a fare i conti con il notevole sovraccarico amministrativo che caratterizza la gestione del lavoro extra, che potrebbe essere di molto ridotto grazie al ricorso al nuovo istituto».

⁽⁸⁰⁾ Il lavoro extra o di surroga è da tempo utilizzato dalle imprese del settore per fronteggiare le esigenze dovute all'instabilità della domanda di mercato e ai picchi di lavoro di brevissima durata, anche se frequentemente ripetuti nel tempo. La disciplina nel settore, ridefinita a livello generale dal d.lgs. n. 368/2001, è stata in seguito specificata dall'art. 87, CCNL turismo del 19 luglio 2003, che ne limita l'ambito di applicazione alle seguenti ipotesi: banquetting; meeting, convegni, fiere, congressi, manifestazioni, presenze di gruppi nonché eventi similari; attività di assistenza e ricevimento agli arrivi e alle partenze in porti, aeroporti, stazioni ed altri luoghi similari; ulteriori casi individuati dalla contrattazione integrativa, territoriale e/o aziendale.

12. Segue. La contrattazione collettiva dei settori turismo e spettacolo

Tornando alle disposizioni normative di recente varate, va precisato che ai contratti collettivi la legge affida in particolare il compito di disciplinare: *a)* le condizioni, i requisiti e le modalità dell'effettuazione della prestazione connesse ad esigenze oggettive e i suoi limiti massimi temporali; *b)* il trattamento economico e normativo spettante ai lavoratori, che non deve essere in ogni caso inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le stesse mansioni, riproporzionato alla prestazione di lavoro effettivamente eseguita; *c)* la corresponsione di una specifica indennità di disponibilità in favore del lavoratore, qualora sia prevista una sua disponibilità a svolgere la prestazione in un definito arco temporale (art. 1, co. 48, l. n. 247/2007).

Per l'immediato futuro il lavoro a chiamata nei settori del turismo e dello spettacolo sembra destinato a ruotare intorno a due requisiti fondamentali: l'oggettività delle esigenze sottese alla sua stipulazione e la durata temporale massima, i quali, rispettivamente, vengono a qualificare il lavoro a chiamata rivisitato come tipologia ancorata a ragioni oggettive e ad una scadenza (laddove nel d.lgs. n. 276/2003 era previsto anche il contratto di lavoro a chiamata a tempo indeterminato).

Spetta invece al Ministero del lavoro procedere ad una verifica dello stato di attuazione della fattispecie, con particolare riferimento agli effetti in termini di contrasto del lavoro sommerso e di promozione del lavoro regolare nei settori interessati, da svolgersi insieme alle organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi una volta che siano decorsi due anni dall'emanazione delle disposizioni contrattuali in materia (art. 1, co. 50, l. n. 247/2007). Ugualmente di competenza ministeriale, mediante apposito decreto da emanarsi sentite le medesime organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori richiamate, è la definizione sia delle modalità per lo svolgimento in forma semplificata degli adempimenti amministrativi riguardanti l'instaurazione, la trasformazione e la cessazione dei rapporti di lavoro relativi a prestazioni discontinue⁽⁸¹⁾, sia dei criteri e delle disposizioni specifiche volti a disciplinare i profili previdenziali dell'indennità di disponibilità eventualmente corrisposta (art. 1, co. 49, l. n. 247/2007).

Con ogni probabilità i contratti collettivi dovranno effettuare una ricognizione delle norme ora abrogate ma già utilizzate per definire i

⁽⁸¹⁾ Sul punto v. la posizione fortemente critica di P. RAUSEI, *op. cit.*, 273, che ritiene la disposizione irrazionale e dissonante con le nuove comunicazioni obbligatorie unificate, previste dal decreto interministeriale 30 ottobre 2007, entrato in vigore l'11 gennaio 2008 e divenuto obbligatorio e sostitutivo di tutte le comunicazioni cartacee dal 1 marzo 2008.

contorni applicativi del lavoro a chiamata, alcune delle quali invero auspicabili al fine di configurare una compiuta tutela dei lavoratori così impiegati (v. ad es. i divieti, i requisiti di forma del contratto, la piena operatività del principio di non discriminazione, l'osservanza delle misure di sicurezza necessarie per alcune attività o lo stesso computo del lavoratore intermittente nell'organico dell'impresa ⁽⁸²⁾).

Un'ipotesi del genere potrebbe rivelarsi particolarmente opportuna proprio per quei settori che, pur affermando un particolare interesse a far ricorso al lavoro a chiamata, non hanno configurato alcuna disciplina collettiva. Non essendosi disposto alcun intervento sostitutivo ministeriale per sopperire ad eventuali inerzie dei contratti collettivi, è auspicabile che essi non perdano oggi l'occasione di sfruttare l'ampia delega rilasciata dal legislatore, per offrire una regolamentazione in grado di bilanciare l'inevitabile frammentarietà dell'esperienza lavorativa con le ineludibili istanze di protezione dei soggetti impiegati.

Nei settori espressamente fatti salvi dalla l. n. 247/2007, non dovrebbero porsi particolari problemi per l'operatività del lavoro a chiamata sia in riferimento ai contratti in corso, sia per quelli che verranno stipulati a far data dal 1° gennaio 2008: i primi continueranno ad essere efficaci e nei loro confronti troveranno integrale applicazione le norme del d.lgs. n. 276/2003 e dei contratti collettivi già intervenuti; i secondi saranno disciplinati dalle previsioni normative di cui alla l. n. 247/2007 e dovranno attendere le specifiche determinazioni dell'autonomia collettiva affinché possano considerarsi pienamente operativi.

⁽⁸²⁾ Indicativa in tal senso la circostanza che anche nel recente rinnovo del CCNL turismo del 27 luglio 2007, alcuna menzione venga fatta relativamente al lavoro a chiamata e alla sorte annunciata dal Protocollo sul welfare. Laddove maggiore significato assume la notevole attenzione che esso riserva al contratto di apprendistato, individuato come percorso realmente formativo, e al lavoro part-time (con l'introduzione, dopo l'art. 72, CCNL 19 luglio 2003, di uno speciale contratto part-time week end, della durata di almeno 8 ore settimanali da rendersi nel fine settimana, riservato ai soli studenti).