



Testo pubblicato a seguito di referaggio anonimo

Lavoro intermittente, rimedi e sanzioni alla prova del diritto europeo*

WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 503/2025

© Gianluca Bonanomi 2025
Università degli Studi di Brescia
gianluca.bonanomi@unibs.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230825 – csdle@lex.unict.it
<https://csdle.lex.unict.it>



Lavoro intermittente, rimedi e sanzioni alla prova del diritto europeo*

Gianluca Bonanomi
Università degli Studi di Brescia

1. Premesse.	3
2. Il lavoro intermittente.	5
2.1. La discontinuità della prestazione.	5
2.2. La disponibilità e l'eventuale obbligo di risposta alla chiamata.	8
3. Le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente.	12
3.1. I requisiti soggettivi.	12
3.2. I requisiti oggettivi.	15
4. I divieti.	22
5. Le conseguenze sanzionatorie.	23
5.1. L'assenza di discontinuità.	24
5.2. La mancanza della forma scritta.	25
5.3. La mancanza dei requisiti oggettivi o soggettivi.	26
5.4. La violazione dei divieti.	31
6. La normativa europea e il divieto di abuso del lavoro a chiamata.	32
7. L'apparato sanzionatorio nell'ordinamento nazionale.	33

* Il contributo è stato sottoposto a peer-review anonima da un revisore selezionato dalla Direzione della collana. Ricevuto il 22/10/2025; accettato il 31/10/2025; pubblicato il 05/11/2025.

7.1 L'assenza di sanzioni espresse e l'inadeguatezza dei rimedi individuati dalla giurisprudenza.	34
7.2. Subordinazione, atipicità e ricorso alla sostituzione automatica di clausole.	35

1. Premesse.

Introdotta da più di vent'anni dal c.d. Decreto Biagi¹, il lavoro intermittente può ormai considerarsi come definitivamente acquisito nel nostro ordinamento². L'attuale regolamentazione è contenuta negli artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015³, le cui previsioni – tranne che per alcune (anche se rilevanti) modifiche – corrispondono sostanzialmente a quelle di cui agli artt. 33-40, d.lgs. n. 276/2003 nella versione vigente (e abrogata) all'entrata in vigore del c.d. Jobs Act.

Tale formulazione è il frutto delle modifiche apportate nel corso degli

¹ Sulla disciplina introdotta dal d.lgs. n. 276/2003 si v., senza pretesa di esaustività, V. BAVARO, *Sul lavoro intermittente. Note critiche. Artt. 33-40*, in G. GHEZZI (a cura di), *Il lavoro tra progresso e mercificazione*, Ediesse, Roma, 2004, p. 216 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*, Giappichelli, Torino, 2004, p. 405 ss., D. GOTTARDI, *Lavoro intermittente. 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, p. 471 ss., M.G. MATTAROLO, *Lavoro intermittente. Artt. 33-40*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO e L. MENGhini (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi. Titoli V e VI - Artt. 33-60*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, vol. III, Ipsoa, Milano, 2004, p. 3 ss., R. ROMEI, *Lavoro intermittente. Artt. 33-40*, in M. PEDRAZZOLI (coordinato da), *Il nuovo mercato del lavoro*, Zanichelli, Bologna, 2004, p. 401 ss., R. VOZA, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in P. CURZIO (a cura di), *Lavoro e diritti dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004, p. 237 ss. (in particolare il §2), P. BELLOCCHI, *Artt. 33-36 e 40*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2007, rispettivamente a p. 518 ss. e 579 ss. e G. CANNATI, *Artt. 37-39*, in R. DE LUCA TAMAJO, G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Cedam, Padova, 2007, p. 558 ss.

² M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in materia di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 105.

³ Sulla disciplina successiva al c.d. Jobs Act si v. M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., p. 81 ss., G. GAMBERINI, *Part-time e lavoro a orario ridotto tra Jobs Act e legge di stabilità per il 2016 (tempo parziale, intermittente e abrogazione della disciplina del lavoro ripartito)*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 138 ss. (in particolare, il § 3), A. MATTEI, *La continuità del lavoro intermittente*, in G. ZILIO GRANDI, M. BIASI (a cura di), *Commentario breve alla riforma "Jobs Act"*, Cedam, Padova, 2016, p. 653 ss., R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, in E. GHERA, D. GAROFALO (a cura di), *Contratti di lavoro, mansioni e misure di conciliazione vita-lavoro nel Jobs Act 2*, Cacucci, Bari, 2016, p. 233 ss., P. ALBI, *Lavoro intermittente (artt. 13-18)*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, Adapt Labour Studies E-book Series, 2015, n. 48, p. 127 ss., F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2015, p. 75 ss. e C. SPINELLI, *Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2015, n. 12, p. 1125 ss.

anni al d.lgs. n. 276/2003 e legate, in prevalenza, all'alternanza delle maggioranze di Governo⁴. In particolare, oltre alla sua momentanea abrogazione ad opera della l. n. 247/2007 (c.d. Protocollo Welfare)⁵, sulla disciplina del lavoro a chiamata sono intervenuti la c.d. Riforma Fornero (l. n. 92/2012) e il c.d. Pacchetto Lavoro (d.l. n. 76/2013).

Pur avendo ricevuto – a fronte dei numerosi interventi di riforma che lo hanno interessato – una disciplina sostanzialmente compiuta, permangono ancora alcuni interrogativi riguardo alle conseguenze dell'utilizzo illegittimo di tale tipologia contrattuale. Tali dubbi – legati principalmente all'assenza di previsioni esplicite in materia – si sono acuiti con l'entrata in vigore della dir. UE n. 1152/2019 sulle condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Recentemente, infatti, la disciplina è stata interessata dalle modifiche legate al c.d. Decreto Trasparenza (d.lgs. n. 104/2022) che, introducendo limiti al potere del datore di lavoro di stabilire e variare le condizioni di lavoro, ha cercato di ridurre il grado di indeterminatezza che contraddistingue tale figura contrattuale⁶.

Il presente contributo si propone di esaminare criticamente l'apparato sanzionatorio nazionale connesso all'utilizzo del lavoro a chiamata al di fuori delle ipotesi normativamente previste, anche alla luce dei recenti orientamenti giurisprudenziali di legittimità (*infra* § 5), per valutarne la rispondenza ai precetti di derivazione europea (*infra* § 6).

L'analisi di tali profili richiederà una preliminare ricostruzione della fattispecie (*infra* § 2), dei presupposti per il suo utilizzo (*infra* § 3), nonché dei relativi divieti (*infra* § 4). Analisi che, pur concentrandosi sulla disciplina

⁴ R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, cit., p. 233, segnala come siano stati ben nove i provvedimenti che nell'arco di una dozzina di anni hanno riguardato il lavoro intermittente. A questi si deve aggiungere anche il c.d. Decreto Trasparenza.

⁵ Tali disposizioni, abrogate con decorrenza dal 01/01/2008 dall'art. 1, co. 45, l. n. 247/2007 sono state rese nuovamente applicabili, a partire dal 25/06/2008, dall'art. 39, co. 10, lett. m) e co. 11, d.l. n. 112/2008 (conv. con mod. l. n. 133/2008), su cui si v. M. LAMBERTI, *Il ritorno del lavoro a chiamata*, in M. CINELLI, G. FERRARO (a cura di), *Lavoro, competitività, welfare. Dal d.l. n. 112/2008 alla riforma del lavoro pubblico*, Utet, Torino, 2009, p. 87 ss., M.G. MATTAROLO, *La riviviscenza del lavoro intermittente*, in M. MISCIONE, D. GAROFALO (a cura di), *Commentario alla legge n. 133/2008*, Ipsoa, Milano, 2009, p. 485 ss., A. OCCHINO, *Il lavoro a chiamata*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *Previdenza, mercato del lavoro, competitività*, Giappichelli, Torino, 2008, p. 384 ss., M. TIRABOSCHI, P. RAUSEI, *Il ripristino del lavoro a chiamata*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *La riforma del lavoro pubblico e privato e il nuovo welfare*, Giuffrè, Milano, 2008, p. 163 ss. e R. VOZA, *Il contratto di lavoro intermittente*, in A. VALLEBONA (a cura di), *I contratti di lavoro*, vol. II, in P. RESCIGNO, E. GABRIELLI (diretto da), *Trattato dei contratti*, Utet, Torino, 2009, p. 1255 ss.

⁶ C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, in D. GAROFALO, M. TIRABOSCHI, V. FILI, A. TROISI (a cura di), *Trasparenza e attività di cura nei contratti di lavoro. Commentario ai decreti legislativi n. 104 e n. 105 del 2022*, Adapt Labour Studies E-book Series, 2023, n. 96, p. 267.

vigente, non mancherà di evidenziare le novità rispetto al quadro normativo previgente.

2. Il lavoro intermittente.

Attraverso il contratto di lavoro intermittente⁷, il lavoratore – assumendo o meno l'obbligo di risposta all'eventuale chiamata – si pone a disposizione – a termine⁸ o a tempo indeterminato – di un datore di lavoro che, a propria discrezione⁹, ne può utilizzare la prestazione lavorativa (art. 13, co. 1, d.lgs. n. 81/2015).

2.1. La discontinuità della prestazione.

Il lavoro intermittente si caratterizza per il fatto di associare alla subordinazione la discontinuità della prestazione lavorativa, che il lavoratore è chiamato a rendere solo qualora sia richiesta dal datore di lavoro. La chiamata, la sua durata e la sua collocazione temporale non sono, pertanto, predeterminate, bensì lasciate all'iniziativa del datore di lavoro che può definirne, l'an, il *quomodo* e il *quantum*¹⁰. Non stupisce,

⁷ Tra i contributi più recenti si v. R. ROMEI, *Il contratto di lavoro intermittente*, in D. MEZZACAPO, A. PRETEROTI, L. VALENTE (diretto da), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale. Privato e pubblico*, Utet, Torino, 2025, p. 277 ss., E. GRAMANO, *Lavoro intermittente (contratto di)*, in R. DEL PUNTA, R. ROMEI, F. SCARPELLI (diretto da), *Contratto di lavoro*, in *Enciclopedia del Diritto - I Tematici*, vol. VI, Milano, 2023, p. 905 ss., E. BAGIANTI, *Lavoro intermittente*, in G. AMOROSO, V. DI CERBO, A. MARESCA (a cura di), *Il lavoro privato*, Giuffrè, Milano, 2022, p. 934 ss. e V. PINTO, *Commento all'art. 13, d.lgs. n. 81/2015 e Commento all'art. 14, d.lgs. n. 81/2015* in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Ipsoa, Milano, 2020, rispettivamente, p. 2753 ss. e 2761 ss.

⁸ Seppur con riferimento all'allora vigente d.lgs. n. 368/2001, la circolare MLPS n. 4/2005 e la successiva risposta a interpello MLPS n. 72/2009 hanno escluso che l'apposizione di un termine al contratto di lavoro intermittente richieda il rispetto delle disposizioni in materia di lavoro a tempo determinato. Analogamente, in dottrina L. FERLUGA, *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2017, n. 3, p. 109. In senso contrario si esprimono M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., p. 91-92, E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2014, n. 3, I, p. 622 e R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, in O. CAGNASSO, A. VALLEBONA (a cura di), *Dell'impresa e del lavoro. Artt. 2060-2098*, vol. I, in E. GABRIELLI (diretto da), *Commentario del codice civile*, Utet, Torino, 2012, p. 383-384. In giurisprudenza, esclude la necessità di applicare le disposizioni sul contratto a termine Trib. Monza 15/10/2012, con nota di A. VESCOVINI, *Le alterne vicende del contratto di lavoro intermittente*, in *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, 2012, n. 4, p. 951 ss.

⁹ M. BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2014, n. 6, p. 1256, segnala che, in assenza di una soglia minima, la prestazione lavorativa potrebbe andare da nessuna a quaranta ore a settimana. Si v., inoltre, la risposta a interpello MLPS n. 6/2018, che consente anche il ricorso al lavoro straordinario.

¹⁰ R. VOZA, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 1256. Secondo V. BAVARO, *Sul lavoro intermittente. Note critiche. Artt. 33-40*, cit., p. 225, viene attribuito un "potere creativo della prestazione di lavoro" al datore di lavoro. R. VOZA, *La destrutturazione del tempo di lavoro:*

quindi, che il c.d. Decreto Trasparenza abbia previsto la necessità di indicare espressamente nel contratto la natura variabile della programmazione del lavoro (si v. la nuova formulazione dell'art. 15, co. 1, lett. a, d.lgs. n. 81/2015)¹¹.

Sebbene la discontinuità caratterizzi la figura contrattuale in esame, nelle disposizioni normative – almeno sino al c.d. Pacchetto Lavoro del 2013 – è mancato un criterio di misurazione dell'alternanza fra prestazione e disponibilità in grado di connotare la fattispecie¹², rendendo ardua l'individuazione di una soglia massima di prestazioni oltre la quale si potesse parlare di abuso del ricorso al lavoro intermittente¹³.

In questo quadro, l'art. 7, co. 2, lett. a), d.l. n. 76/2013¹⁴ ha introdotto il co. 2 *bis* all'art. 34, d.lgs. n. 276/2003 (oggi trasposto nell'art. 13, co. 3, d.lgs. n. 81/2015) prevedendo che, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi¹⁵ e dello spettacolo, il ricorso al lavoro a chiamata è ammesso per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate¹⁶ di effettivo lavoro nell'arco di tre anni¹⁷, il cui raggiungimento deve essere verificato con un calcolo a ritroso, considerando le giornate

part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito, cit., p. 252, parla di "dissoluzione del tempo contrattato".

¹¹ Al riguardo, C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 273, si interroga se sia sufficiente precisare la natura variabile della prestazione o se sia, invece, necessario indicare quanto meno gli orari di apertura dell'azienda o i possibili turni lavorativi in cui è normalmente organizzata l'attività lavorativa e nell'ambito dei quali il lavoratore potrebbe essere chiamato.

¹² R. VOZA, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 1255.

¹³ R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 359.

¹⁴ Sulle modifiche apportate dal d.l. n. 76/2013 si v. E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, cit., p. 601 ss., M. VINCIGI, *Le modifiche al lavoro intermittente*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *La riforma del mercato del lavoro*, Giappichelli, Torino, 2014, p. 73 ss., M. GIOVANNONE, R. SCOLASTICI, *Il lavoro intermittente*, in M. TIRABOSCHI (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, 2013, p. 240 ss. e R. CRISTIANI, *Lavoro intermittente e lavoro interinale nel d.l. n. 76 del 2013*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2013, n. 11, p. 52 ss.

¹⁵ Alla luce della risposta a interpello MLPS n. 26/2014 devono essere esclusi dal limite delle quattrocento giornate sia i datori di lavoro con codici ATECO corrispondenti ai settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo che quelli che, pur non rientrandovi, svolgano attività proprie dei predetti settori applicando i relativi CCNL.

¹⁶ Secondo M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., p. 101, il termine "giornata" deve essere riferito alle prestazioni rese in un determinato giorno a prescindere dalla loro durata, che potrebbe essere anche solo di poche ore.

¹⁷ Secondo P. ALBI, *Lavoro intermittente (artt. 13-18)*, cit., p. 134, il limite delle quattrocento giornate dovrebbe essere riferibile al singolo contratto, con la conseguenza che la stipulazione di un nuovo contratto farebbe ripartire da zero il conteggio delle giornate. Alla luce della formulazione letterale della norma, che si riferisce a "ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro", sembrerebbe, però, preferibile una quantificazione complessiva delle giornate, a prescindere dal numero di contratti stipulati.

lavorate nei tre anni (solari, non civili) precedenti il giorno in cui viene utilizzata la prestazione¹⁸. Tale limite, nei fatti, ha consentito di ricavare una definizione, *a contrario*, di discontinuità¹⁹.

La finalità antiabusiva delle modifiche apportate dal d.l. n. 76/2013 accomuna la novella all'intervento precedentemente operato dalla c.d. Riforma Fornero²⁰ con cui è stato previsto l'obbligo per il datore di lavoro di comunicare alla competente sede territoriale dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro²¹, prima del relativo inizio²², la durata della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni²³ (si v. l'art. 35 co. 3 *bis*, d.lgs. n. 276/2003, introdotto dall'art. 1, co. 21, lett. b), l. n. 92/2012, ora riproposto nell'art. 15, co. 3, d.lgs. n. 81/2015).

La comunicazione relativa alla chiamata può essere annullata/modificata con un'apposita successiva rettifica da inviare – anch'essa – prima dell'inizio della prestazione. Inoltre, la comunicazione può essere revocata entro le quarantotto ore successive a quando la prestazione avrebbe

¹⁸ Si v. la circolare MLPS n. 35/2013. Secondo R. ROMEI, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 289, invece, il periodo di tre anni dovrebbe essere calcolato a partire dal momento della stipulazione del contratto.

¹⁹ In questo senso M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, in *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori, Atti delle Giornate di studio Aidlass di Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, Piacenza, 2024, p. 61.

²⁰ Sulle modifiche apportate dalla c.d. Riforma Fornero si v. M. BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, cit., p. 1245 ss., V. LECCESE, *La tenace sopravvivenza del "lavoro intermittente" nell'ordinamento italiano*, in P. CHIECO (a cura di), *Flessibilità e tutele nel lavoro. Commentario della legge 28 giugno 2012, n. 92*, Cacucci, Bari, 2013, p. 107 ss., F.M. PUTATURO DONATI, *Più trasparente il ricorso al lavoro intermittente*, in M. CINELLI, G. FERRARO, O. MAZZOTTA (a cura di), *Il nuovo mercato del lavoro: dalla riforma Fornero alla legge di stabilità 2013*, Giappichelli, Torino, 2013, p. 118 ss., M.G. MATTAROLO, *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente dopo la l. n. 92/2012*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2012, n. 10, p. 957 ss., M. MARAZZA, *Il lavoro intermittente per periodi predeterminati dall'autonomia individuale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2012, n. 4, I, p. 681 ss., A. MORONE, *Il contratto di lavoro intermittente*, in M. BROLLO (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in M. PERSIANI, F. CARINCI (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, vol. VI, 2012, p. 1252 ss., P. RAUSEI, R. SCOLASTICI, *Il lavoro intermittente*, in M. MAGNANI, M. TIRABOSCHI (a cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 146 ss., R. VOZA, *Le novità legislative in tema di lavoro intermittente*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2012, n. 10, p. 769 ss. e R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 356 ss.

²¹ Come chiarito dalla circolare MLPS n. 27/2013, la comunicazione relativa alle singole chiamate si aggiunge alla comunicazione obbligatoria di instaurazione del rapporto.

²² A. MORONE, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 1271-1272, mette in luce come tale comunicazione preventiva abbia la finalità di evitare una possibile giustificazione *a posteriori* di eventuali prestazioni di lavoro rese irregolarmente.

²³ La circolare MLPS n. 20/2012 ha precisato che il limite dei trenta giorni deve essere riferito alle giornate di chiamata e non all'arco temporale complessivo entro cui devono svolgersi le prestazioni. La comunicazione potrà, quindi, riguardare un periodo anche molto lungo, purché le giornate effettivamente lavorate in tale arco temporale non siano più di trenta.

dovuto essere resa, ove il lavoratore non si presenti²⁴.

In caso di violazione (e, quindi, anche in ipotesi di chiamata in data diversa da quella comunicata²⁵), pur non essendoci conseguenze sul rapporto di lavoro²⁶, al datore di lavoro sarà applicata una sanzione amministrativa in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione²⁷. Non essendo un illecito soggetto a procedura di diffida (art. 13, d.lgs. n. 124/2004), è esclusa la possibilità di estinguere il procedimento sanzionatorio.

2.2. La disponibilità e l'eventuale obbligo di risposta alla chiamata.

Sin dall'introduzione del lavoro intermittente, il Legislatore lo ha articolato in due sottotipi che differiscono tra loro in ragione della presenza o meno di un obbligo di risposta alla chiamata da parte del lavoratore. Mentre la disponibilità costituisce la caratteristica del tipo contrattuale, l'obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro si configura come elemento accidentale. A detto impegno consegue il riconoscimento, nei soli periodi di disponibilità²⁸, di un'apposita indennità in favore del lavoratore.

La determinazione del relativo importo è demandata ai contratti collettivi che non possono, comunque, quantificarla in misura inferiore a quanto fissato dalla disciplina regolamentare (art. 16, co. 1, d.lgs. n. 81/2015)²⁹. Tale somma – cui è generalmente riconosciuta natura

²⁴ R. VOZA, *Le novità legislative in tema di lavoro intermittente*, cit., p. 771, mette in luce come la possibilità di revoca rischi di attenuare l'effetto antielusivo della comunicazione consentendo, ove non vi siano stati controlli ispettivi, di annullare la chiamata anche in presenza di effettiva prestazione lavorativa. Anche V. LECCESE, *La tenace sopravvivenza del "lavoro intermittente" nell'ordinamento italiano*, cit., p. 114, segnala possibili prassi elusive in ragione del lungo lasso temporale concesso per la revoca.

²⁵ In tal senso si v. la circolare MLPS n. 18/2012.

²⁶ In questo senso M. MARAZZA, *Il lavoro intermittente per periodi predeterminati dall'autonomia individuale*, cit., p. 683, secondo il quale, in assenza di diverse disposizioni di legge, un inadempimento non può condizionare la validità del contratto, né determinarne la riqualificazione. Analogamente, F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 84.

²⁷ Secondo V. LECCESE, *La tenace sopravvivenza del "lavoro intermittente" nell'ordinamento italiano*, cit., p. 115, la sanzione dovrebbe essere legata – se non a ogni violazione dell'obbligo di comunicazione – quanto meno a ogni ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore ai trenta giorni. Tale seconda ipotesi è stata confermata dalla circolare MLPS n. 7258/2013 (c.d. *vademecum*). M.G. MATTAROLO, *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 961, evidenzia che l'eventuale reiterazione dovrebbe essere considerata ai fini della determinazione della misura della sanzione.

²⁸ R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 375, segnala che, in mancanza di una quantificazione in misura fissa dell'indennità (a differenza di quanto accade per la somministrazione di lavoro), all'aumento del tempo retribuito consegue una diminuzione di quello indennizzato.

²⁹ Il decreto MLPS 10/03/2004 ha determinato la misura minima dell'indennità mensile di disponibilità nel 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato (*rectius* applicabile), specificando che devono essere presi in considerazione non solo il minimo tabellare, ma anche l'indennità di contingenza, gli eventuali EDR e i ratei delle mensilità aggiuntive. R. ROMEI, *Il*

indennitaria³⁰ – è espressamente esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (art. 16, co. 2) e, in deroga alla normativa sul minimale contributivo, è assoggettata a contribuzione per il suo effettivo ammontare (art. 16, co. 3)³¹. Al lavoratore è, però, consentito integrare la contribuzione per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore alla misura convenzionale, ovvero qualora abbia percepito solo l'indennità di disponibilità (art. 16, co. 6)³².

In presenza dell'obbligo di risposta alla chiamata, il rifiuto ingiustificato può costituire motivo di licenziamento e, comunque, comporta la restituzione (*rectius* la non corresponsione considerato che la stessa deve essere pagata a consuntivo³³) della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto (art. 16, co. 5). Con il Jobs Act è, invece, venuto meno l'ulteriore "congruo risarcimento del danno" la cui determinazione era demandata, dalla previgente disciplina, alla contrattazione collettiva o al contratto individuale (art. 36, co. 6, d.lgs. n. 276/2003)³⁴.

In caso di malattia³⁵ o di altro evento che renda temporaneamente impossibile la risposta alla chiamata, inoltre, il lavoratore è tenuto a

contratto di lavoro intermittente, cit., p. 293, segnala che, non essendo escluso dalla legge, la misura dell'indennità potrebbe essere determinata considerando – oltre a quella temporale – anche altre variabili quali la collocazione oraria del periodo di disponibilità, l'entità del preavviso, la possibilità di rifiutare la chiamata, etc.

³⁰ Attribuisce natura indennitaria alle somme corrisposte durante il periodo di disponibilità la circolare MLPS n. 4/2005. In dottrina, concordano su tale natura E. BAGIANTI, *Lavoro intermittente*, cit., p. 943, E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, cit., p. 613 e M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), cit., p. 99. In senso contrario, si esprimono C. ALESSI, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, in *Lavoro, istituzioni, cambiamento sociale. Studi in onore di Tiziano Treu*, vol. II, Jovene, Napoli, 2011, p. 747 e M.T. CARINCI, *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al "lavoro prestato" ex art. 36 Cost.*, in *Labour & Law Issue*, 2022, n. 1, p. 106. A prescindere dalla sua natura, l'indennità di disponibilità costituisce base imponibile ai fini del reddito da lavoro dipendente.

³¹ La circolare INPS n. 18/2005 ha chiarito che l'indennità rileva sia ai fini del diritto che della misura delle prestazioni previdenziali.

³² Si v. il decreto MLPS 30/12/2004 e la circolare INPS n. 17/2006.

³³ In questo senso si v. la circolare MLPS n. 4/2005.

³⁴ In questo senso P. ALBI, *Lavoro intermittente* (artt. 13-18), cit., p. 138. Secondo G. GAMBERINI, *Part-time e lavoro a orario ridotto tra Jobs Act e legge di stabilità per il 2016 (tempo parziale, intermittente e abrogazione della disciplina del lavoro ripartito)*, cit., p. 150, nel silenzio della legge, in forza dei principi generali in materia di inadempimento e responsabilità contrattuale, il datore di lavoro potrebbe, comunque, richiedere il risarcimento del danno, specie ove previsto dalla contrattazione collettiva.

³⁵ M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), cit., p. 98-99, si interroga su quali altri eventi, oltre alla malattia, giustificano l'indisponibilità del lavoratore, concludendo che dovrebbe trattarsi di analoghe ipotesi di impossibilità o inesigibilità della prestazione.

informare tempestivamente il proprio datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. In caso contrario, oltre che per quello di indisponibilità, il lavoratore perde il diritto all'indennità anche per un ulteriore periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione – più favorevole al lavoratore³⁶ – del contratto individuale (art. 16, co. 4)³⁷.

Ove, invece, non sia stato pattuito un obbligo di risposta, nei periodi di disponibilità al lavoratore non spetta alcunché (art. 13, co. 4, d.lgs. n. 81/2015).

La disciplina relativa alla disponibilità e all'obbligo di risposta è stata interessata dalle modifiche apportate dal c.d. Decreto Trasparenza³⁸. In particolare, l'art. 5 co. 2, lett. a), d.lgs. n. 104/2022, riscrivendo interamente l'art. 15, co. 1, d.lgs. n. 81/2015, ha previsto che il contratto – oltre alle indicazioni di cui al d.lgs. n. 152/1997³⁹ – debba contenere anche il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore (lett. b), con indicazione della relativa indennità, ove prevista (lett. c), le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, il relativo preavviso di chiamata e le modalità di rilevazione della prestazione (lett. d), nonché le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative (lett. g).

La definizione (e l'indicazione nel contratto di lavoro) di tali periodi⁴⁰, al pari dell'impegno alla disponibilità (*rectius* dell'obbligo di risposta), anche a fronte delle modifiche del c.d. Decreto Trasparenza, rimane assolutamente eventuale.

Infine, oltre all'indicazione del trattamento economico e normativo⁴¹, la nuova formulazione dell'art. 15, d.lgs. n. 81/2015 richiede anche

³⁶ In questo senso F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 93.

³⁷ Secondo R. ROMEI, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 295, l'inesistenza della causa impeditiva della prestazione sembrerebbe assimilabile al rifiuto di rispondere alla chiamata, con la conseguente applicazione delle medesime sanzioni di cui all'art. 16, co. 5, d.lgs. n. 81/2015.

³⁸ Sul c.d. Decreto Trasparenza si v. C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 266 ss. e G. DELLA ROCCA, *Il lavoro intermittente dopo il Decreto Trasparenza*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2022, n. 3, p. 539 ss.

³⁹ C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 284, mette in luce una quasi totale sovrapposibilità tra i contenuti previsti per il contratto di lavoro intermittente dall'art. 15, d.lgs. n. 81/2015 e gli obblighi di informazione di cui al d.lgs. n. 152/1997.

⁴⁰ Secondo C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 280, la loro definizione è demandata esclusivamente alle parti sociali (e non, invece, alle parti individuali), come già avviene per i "periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno" di cui all'art. 13, co. 1, d.lgs. n. 81/2015.

⁴¹ L'art. 15, co. 1, lett. e), d.lgs. n. 81/2015, richiede anche l'indicazione di tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità.

l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore⁴², nonché della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle stesse⁴³ (lett. c). La natura eventuale di tali previsioni esclude, però, che il c.d. Decreto Trasparenza abbia inciso sugli elementi costitutivi (e, quindi, sulla fattispecie) del lavoro intermittente⁴⁴.

Oltre a modificare l'art. 15, d.lgs. n. 81/2015, il d.lgs. n. 104/2022, all'art. 9, ha introdotto specifici vincoli per l'ipotesi in cui, in ragione della tipologia lavorativa, l'organizzazione del lavoro sia interamente o in gran parte imprevedibile. In particolare, viene escluso che il datore di lavoro possa imporre al lavoratore lo svolgimento della prestazione lavorativa in assenza di precise condizioni che sono individuate dalla norma stessa e, nello specifico, che il lavoro si svolga entro ore e giorni di lavoro predeterminati e che vi sia un "ragionevole" preavviso⁴⁵.

In mancanza di anche solo una delle predette condizioni, il lavoratore intermittente potrà rifiutare la chiamata senza subire alcun pregiudizio anche di natura disciplinare, compreso il licenziamento⁴⁶.

Considerato che le modifiche apportate dal c.d. Decreto Trasparenza hanno eliminato il termine – legislativamente previsto – di almeno un giorno (si v. la precedente versione dell'art. 15, co. 1, lett. b), d.lgs. n. 81/2015), la quantificazione del preavviso – che dovrà comunque, essere "ragionevole", come previsto dal considerando n. 32 della dir. UE n. 1152/2019⁴⁷ – è ora lasciata alla libera determinazione delle parti collettive o individuali.

Preavviso "ragionevole" che rileva anche qualora il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione precedentemente programmati. In

⁴² C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 274, ritiene che tale indicazione sia necessaria solo ove pattuita, eventualmente anche in forza delle previsioni della contrattazione collettiva.

⁴³ Si tratta di una disposizione di controversa applicazione nel lavoro intermittente secondo C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 275, che, per ovviare, suggerisce di considerare le ore sino al tempo pieno come lavoro ordinario e come prestazioni straordinarie quelle eccedenti.

⁴⁴ In questo senso G. DELLA ROCCA, *Il lavoro intermittente dopo il Decreto Trasparenza*, cit., p. 546.

⁴⁵ Si v. anche il considerando n. 21.

⁴⁶ E. BAGIANTI, *Lavoro intermittente*, cit., p. 949, mette in luce che, in caso di illegittimità del licenziamento, il lavoratore avrà diritto all'indennità di disponibilità e al corrispettivo delle eventuali chiamate in essere o già fissate.

⁴⁷ Richiamando il considerando n. 32, la circolare MLPS n. 19/2022 osserva che tale periodo può variare in funzione delle esigenze del settore interessato, ferma restando la necessità di garantire in ogni caso l'adeguata protezione dei lavoratori. Secondo C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 276, dovrebbe essere possibile un controllo giudiziale sulla ragionevolezza del preavviso, anche ai fini della valutazione del legittimo rifiuto da parte del lavoratore di rendere la prestazione lavorativa (p. 277).

mancanza, infatti, il datore di lavoro è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione o una somma a compensazione che non può essere inferiore al 50% del compenso previsto per la prestazione annullata. Anche in questo caso, mancando una definizione normativa, la compensazione per la revoca illegittima dell'incarico/prestazione, qualora non sia definita dalla contrattazione collettiva, dovrà essere stabilita dal contratto individuale⁴⁸.

3. Le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente.

La disciplina vigente delinea due diverse ipotesi di ricorso al lavoro intermittente. La stipulazione di un contratto a chiamata, in particolare, è possibile nell'ambito di determinate fasce d'età (art. 13, co. 2, d.lgs. n. 81/2015) o in presenza di ipotesi di natura oggettiva attinenti all'attività da svolgere o alla collocazione temporale della stessa (art. 13, co. 1). Si tratta di requisiti tra loro alternativi, come, peraltro, confermato anche dalla giurisprudenza⁴⁹.

3.1. I requisiti soggettivi.

Alla luce dell'art. 13, co. 2, d.lgs. n. 81/2015, è "in ogni caso" possibile sottoscrivere un contratto di lavoro intermittente con soggetti con meno di 24 anni di età – purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno – o con più di 55 anni. In questa ipotesi, quindi, il ricorso al lavoro intermittente non è subordinato alla presenza di condizioni ulteriori rispetto alla mera età anagrafica⁵⁰.

Nella versione originale dell'art. 34, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, oltre a tale requisito, era presente anche un richiamo alla condizione occupazionale del lavoratore. Nello specifico, era previsto che il lavoratore si dovesse trovare in stato di disoccupazione, se minore di 25 anni, ovvero che fosse espulso dal ciclo produttivo o iscritto alle liste di mobilità e di collocamento, qualora avesse un'età superiore ai 45 anni.

A seguito delle modifiche apportate dall'art. 1 *bis*, co. 1, lett. b), d.l. n.

⁴⁸ In questo senso C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 279.

⁴⁹ Si v. Cass. n. 22086/2023. In questo senso anche Trib. Bari, n. 3242/2020, nonché Trib. Ravenna n. 279/2017, con nota di O. GENOVESI, *I requisiti soggettivi e oggettivi del contratto di lavoro intermittente*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, n. 1, II, p. 57 ss. In senso contrario, si v. Cass. ord. n. 28345/2020 (con note di G. PIGLIALARMÌ, *L'interpretazione restrittiva della Corte di Cassazione sulle ipotesi di utilizzo del lavoro a chiamata*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2021, n. 2, p. 489 ss. e A. PIOVESANA, *Lavoro intermittente: alternatività o cumulo dei requisiti?*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2021, n. 11, p. 1067 ss.) che considera i requisiti soggettivi e oggettivi come cumulativi e ne richiede la presenza congiuntamente.

⁵⁰ In merito si v. Trib. Milano n. 1551/2014, secondo cui l'età anagrafica del lavoratore rileva oggettivamente e anche in assenza di indicazione nel contratto.

35/2005 (c.d. Pacchetto competitività) la necessaria presenza di tali caratteristiche è venuta meno, aprendo anche all'utilizzo del lavoro a chiamata per i pensionati. In tale occasione, è stata anche eliminata la natura sperimentale della "causale" soggettiva.

La c.d. Riforma Fornero (art. 1, co. 21, lett. a), n. 2, l. n. 92/2012)⁵¹ ha innalzato la soglia di età da 45 a 55 anni e ridotto al compimento dei 24 anni il termine entro cui stipulare il contratto, pur consentendo di lavorare fino a 25 anni⁵². Tale formulazione ha risolto il precedente dubbio in merito alla sorte dei rapporti al raggiungimento del venticinquesimo anno di età⁵³.

Con la riscrittura del co. 2 dell'art. 34, d.lgs. n. 276/2003 è stato soppresso l'inciso "anche se pensionati". A prescindere da ciò, non possono sorgere dubbi sull'utilizzabilità del lavoro a chiamata anche per tale categoria di soggetti⁵⁴.

Né con la l. n. 92/2012, né con il d.l. n. 76/2013 è stato, invece, ripristinato il richiamo alla condizione di svantaggio occupazionale dei lavoratori. Nemmeno è stato introdotto alcun differente e ulteriore requisito.

Tale circostanza ha esposto la normativa sul lavoro intermittente alle critiche della giurisprudenza di merito⁵⁵ che ha ritenuto che il solo requisito

⁵¹ Nella versione iniziale del d.d.l. n. S-3249, l'art. 7, co. 1, lett. a) prevedeva la completa abrogazione del co. 2 dell'art. 34, d.lgs. n. 276/2003 (e, quindi, delle causali soggettive), per "ripristinare la funzione originaria dello strumento".

⁵² A fronte di tale modifica era stato previsto un periodo transitorio di un anno di validità dei contratti già in essere. Tale termine è stato posticipato al 31/12/2013 dal c.d. Pacchetto Lavoro (art. 7, co. 5, lett. a), n. 2, d.l. n. 76/2003), con la conseguenza che, dal 01/01/2024, i contratti incompatibili con le nuove previsioni hanno cessato di produrre effetti. La circolare MLPS n. 35/2013 ha previsto il riconoscimento di un "normale" rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato in caso di prestazioni di lavoro intermittente rese in forza di un contratto non più compatibile con la disciplina dettata dalla l. n. 92/2012.

⁵³ Secondo 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 *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2005, n. 1/2, p. 10, il limite di 25 anni era già operante anche prima della c.d. Riforma Fornero. Nello stesso senso P. BELLOCCHI, *Artt. 33-36 e 40*, cit., p. 535 e M.G. MATTAROLO, *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 960, che, però, segnala che la risposta a interpello MLPS n. 48/2010 aveva, invece, ritenuto che le prestazioni potessero proseguire anche oltre tale limite a condizione che il contratto di lavoro intermittente fosse stato stipulato prima del compimento del venticinquesimo anno.

⁵⁴ In questo senso si v. la circolare MLPS n. 20/2012. Nello stesso senso P. RAUSEI, R. SCOLASTICI, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 149 e V. LECCESE, *La tenace sopravvivenza del "lavoro intermittente" nell'ordinamento italiano*, cit., p. 110.

⁵⁵ Si v. C. App. Milano n. 406/2014, con note di G. BONANOMI, *I requisiti soggettivi nel contratto di lavoro intermittente. Disparità di trattamento o discriminazione per età?*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2015, n. 2, p. 467 ss., L. CALAFA, *Lavoro intermittente e discriminazione diretta in base all'età: prove di disapplicazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2015, n. 2, p. 541 ss. e L. GUAGLIANONE, *Il caso "Abercrombie": contratto intermittente e*

dell'età inferiore ai 25 anni non fosse, di per sé, sufficiente a consentire un trattamento differenziato e pregiudizievole per il lavoratore, non essendo in grado di integrare i requisiti di proporzionalità e necessità dei mezzi utilizzati, né di rendere esplicito il perseguimento delle finalità legittime richieste dalla normativa europea a giustificazione delle misure differenziate sulla base dell'età.

Chiamata a decidere, la Corte di Cassazione ha sollevato una questione di pregiudizialità innanzi alla Corte di Giustizia UE⁵⁶ per il possibile contrasto della normativa interna con quella sovranazionale. L'art. 6, dir. CE n. 78/2000 ammette, infatti, la possibilità di introdurre disparità di trattamento basate direttamente sull'età a condizione che gli eventuali trattamenti differenziati, per non essere considerati discriminatori, siano oggettivamente e ragionevolmente giustificati da una finalità legittima e i mezzi utilizzati per il loro conseguimento siano necessari e appropriati⁵⁷.

La Corte di Lussemburgo – con una decisione accolta criticamente dalla maggioranza dei commentatori⁵⁸ – ha escluso l'esistenza di un contrasto con la normativa europea, ritenendo che la disciplina interna "persegue

discriminazione per età, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2014, n. 4, II, p. 613 ss.

⁵⁶ Si v. Cass. ord. n. 3982/2016, con note di A. BRUNO, *Nuovi dubbi di legittimità in materia di lavoro intermittente al vaglio della Corte di Giustizia Europea: "Quandoque dormitat Homerus"*, in *Giurisprudenza Italiana*, 2016, n. 6, p. 1426 ss., L. CALAFÀ, *Tra norma inderogabile e diritto antidiscriminatorio: il caso della tutela dei lavoratori intermittenti in attesa della Corte di Giustizia*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2016, n. 3, II, p. 692 ss., D. COMANDÈ, *Requisito anagrafico e contratto di lavoro intermittente: la scure del principio fondamentale di non discriminazione per ragioni d'età*, in *Labor*, 2016, n. 1/2, p. 100 ss., M.D. FERRARA, *La tutela e il giudizio multilevel in crisi di identità: discriminazione per età e lavoro intermittente*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2016, n. 4/5, p. 926 ss., E. GRAGNOLI, *Il contratto di lavoro intermittente e la possibile discriminazione per età*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, n. 4, p. 1111 ss. e S. ZITTI, *Lavoro intermittente e principio di non discriminazione in base all'età*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2016, n. 3, II, p. 351 ss.

⁵⁷ Sul tema si v. O. BONARDI, *Le discriminazioni per età nel diritto del lavoro*, in M. BARBERA (a cura di), *Il nuovo diritto antidiscriminatorio. Il quadro comunitario e nazionale*, Giuffrè, Milano, 2007, p. 125 ss.

⁵⁸ Si v. C. Giust. UE 19/07/2017, C-143/2016, con note di O. BONARDI, *Il divieto di discriminazione per età alla deriva: note sul caso Abercrombie*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2017, n. 4, II, p. 545 ss., C. INVERSI, *Forme di lavoro flessibili per i lavoratori più giovani e principio di non discriminazione in base all'età nel caso Abercrombie & Fitch Italia Srl c. Antonino Bordonaro*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2017, n. 4, p. 1241 ss., F. MARINELLI, *Quando il datore di lavoro ha ragione: la CGUE annovera il contratto intermittente stipulato con gli "under" 25 tra le disparità di trattamento giustificate*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2017, n. 4, II, p. 887 ss., R. NUNIN, *Where do we go from here? Lavoro intermittente e discriminazione in base all'età nella sentenza della Corte di Giustizia sul caso Abercrombie & Fitch*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2017, n. 6, p. 1491 ss. e S. ORTIS, *Lavoro intermittente: legittima la cessazione automatica del rapporto al compimento del 25° anno di età*, in *Labor*, 2017, n. 5, p. 554 ss.

una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i mezzi per conseguire tale finalità sono appropriati e necessari". Legittimità delle finalità e appropriatezza dei mezzi che, però, risultano più affermate che realmente verificate.

Allo stato, sembra difficile che la giurisprudenza possa nuovamente mettere in discussione la legittimità del mero dato anagrafico quale requisito di accesso al lavoro intermittente, considerato che la Suprema Corte si è adeguata⁵⁹ alla posizione della Corte di Giustizia UE.

A prescindere da ciò, permangono ancora dubbi, se non sulla legittimità, quanto meno sull'opportunità di mantenere tale requisito di accesso al lavoro intermittente. Un eventuale superamento della fattispecie richiederebbe, però, un intervento del Legislatore e una volontà politica che, sinora, sono sembrati mancare.

3.2. I requisiti oggettivi.

Oltre che in presenza dei requisiti anagrafici, il ricorso al lavoro intermittente è consentito in presenza delle esigenze individuate – anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno⁶⁰ – dalla contrattazione collettiva. In altre parole, l'utilizzo del lavoro a chiamata è possibile nelle ipotesi e nei periodi definiti dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa⁶¹.

Prima delle modifiche apportate dalla c.d. Riforma Fornero la predeterminazione dei periodi era effettuata direttamente dalla legge, che richiamava i fine settimana, le ferie estive, le vacanze natalizie e quelle pasquali⁶², oltre agli eventuali periodi individuati dalla contrattazione

⁵⁹ Si v. Cass. n. 4223/2018, con note di D. MARINO, *La Cassazione sul caso "Abercrombie" dopo la pronuncia della Corte di Giustizia: "non poteva che attenervisi"?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2018, n. 3, II, p. 316 ss., M. PERUZZI, *Giovani, carini e inoccupati: il caso Abercrombie alle battute finali. Oppure no?*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 2018, n. 2, II, p. 431 ss. e R. COSIO, *Le discriminazioni per ragioni di età. La saga Abercrombie*, in *Lavoro Diritti Europa*, 2018, n. 1, p. 1 ss.

⁶⁰ In precedenza, l'art. 37, d.lgs. n. 276/2003 faceva espresso riferimento ai fine settimana, al periodo delle ferie estive, alle vacanze natalizie e pasquali e agli ulteriori periodi individuati dalla contrattazione collettiva.

⁶¹ Sul tale nozione si v. P. PASSALACQUA, *Il modello del sindacato comparativamente più rappresentativo nell'evoluzione delle relazioni sindacali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2014, n. 2, p. 378 ss. e P. TOMASSETTI, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, n. 2, p. 367 ss.

⁶² Tali periodi erano stati notevolmente estesi dalla circolare MLPS n. 4/2005 che faceva riferimento a: "a) week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina; b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio; c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo; d) ferie estive: i giorni compresi dal 1° giugno al 30

collettiva⁶³. Tale ipotesi – anch'essa di natura oggettiva, ma pienamente autonoma rispetto a quella relativa alle esigenze individuate dalla contrattazione collettiva⁶⁴ – non era presente nella versione iniziale del c.d. Decreto Biagi, essendo stata introdotta dall'art. 10, co. 1, d.lgs. n. 251/2004.

L'art. 37, d.lgs. n. 276/2003, così come il richiamo allo stesso contenuto nell'art. 34 sono stati, però, abrogati dall'art. 1, co. 21, lett. a), n. 2, e lett. c), l. n. 92/2012. Venuta meno la previsione legislativa, l'individuazione dei periodi, nonché delle esigenze per il ricorso al lavoro a chiamata spetta ora esclusivamente alla contrattazione collettiva⁶⁵, anche di secondo livello⁶⁶.

Pur potendo regolamentare l'accesso al lavoro intermittente, alle parti

settembre". Al riguardo A. BOLLANI, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., p. 432, nota 101, parla di "irrefrenabile ed arbitraria inventiva ministeriale, per nulla supportata dal dato legale".

⁶³ E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, cit., p. 620, segnala che la disposizione era stata criticata perché creava una disparità a sfavore di coloro che, prestando attività in periodi predeterminati, maturavano il diritto all'indennità solo in caso di effettiva prestazione. Concorda sull'opportunità di "cancella[re] tale anomalia" R. VOZA, *Le novità legislative in tema di lavoro intermittente*, cit., p. 770.

⁶⁴ In questo senso M.G. MATTAROLO, *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 959 e M. VINCIERI, *Le modifiche al lavoro intermittente*, cit., p. 76, per cui si configurava come "una sorta di terza tipologia di contratto intermittente". P. RAUSEI, R. SCOLASTICI, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 149, le hanno definite "causali temporali". R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, cit., p. 234, parla di "tripartizione dei casi di ricorso al lavoro intermittente". Si v., inoltre, la nota MLPS n. 6095/2004.

⁶⁵ Si v. la circolare MLPS n. 20/2012 secondo cui "una diversa interpretazione che volesse infatti affidare al contratto individuale di lavoro tale prerogativa finirebbe evidentemente per rendere del tutto prive di significato le altre ipotesi giustificatrici del lavoro intermittente". In dottrina concordano R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, cit., p. 236, secondo il quale le modifiche del Jobs Act hanno fugato ogni dubbio interpretativo, M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., p. 89 e 93, nonché F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 84. La definizione dei periodi potrebbe, invece, essere rimessa anche alle parti individuali secondo P. RAUSEI, R. SCOLASTICI, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 150 e M. MARAZZA, *Il lavoro intermittente per periodi predeterminati dall'autonomia individuale*, cit., p. 684 e 687, con cui concorda G. PROIA, *I "cortocircuiti" tra flessibilità e rigidità nei modelli contrattuali di accesso al lavoro*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2013, n. 4/5, p. 791.

⁶⁶ In questo senso V. LECCESE, *La tenace sopravvivenza del "lavoro intermittente" nell'ordinamento italiano*, cit., p. 108, nota 9, che segnala come la connotazione nazionale, già in passato, riguardasse i soggetti stipulanti e non il livello della contrattazione collettiva. La circostanza è ora confermata dal rinvio all'art. 51, d.lgs. n. 81/2015, su cui si v. T. TREU, *I rinvii alla contrattazione collettiva (art. 51, d.lgs. n. 81/2015)*, in M. MAGNANI, A. PANDOLFO, P.A. VARESI (a cura di), *I contratti di lavoro. Commentario al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante la disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in materia di mansioni, a norma dell'art. 1, comma 7, della l. 10 dicembre 2014, n. 183*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 243 ss. e M. FALSONE, *I rinvii alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo n. 81/2015*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2016, n. 4, p. 1073 ss.

sociali non è, invece, attribuita la facoltà di impedirne l'utilizzo. La Suprema Corte⁶⁷ ha, infatti, escluso che la contrattazione collettiva possa vietare il ricorso al lavoro a chiamata⁶⁸.

Per contro, ha riconosciuto alla contrattazione di prossimità la possibilità di intervenire in deroga rispetto alle previsioni di legge, comprese quelle relative all'età e ai limiti massimi temporali di utilizzo introdotti dal d.l. n. 76/2013⁶⁹.

Il numero di CCNL che prevedono una regolamentazione del lavoro intermittente sottoscritti (a volte non unitariamente) dalle federazioni aderenti a CGIL, CISL e UIL è cresciuto rispetto al passato. Si tratta, comunque, di CCNL che riguardano settori marginali e un numero limitato

⁶⁷ Si v. Cass. n. 29423/2019, con note di A. MARESCA, *Il contratto di lavoro intermittente tra selettività ed interdizione collettiva*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2020, n. 1, p. 163 ss., V. PINTO, *La legge e i condizionamenti dell'autonomia collettiva. Considerazioni critiche a partire da una sentenza della Cassazione sul contratto di lavoro intermittente*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2020, n. 3, p. 627 ss., R. ROMEI, *Vietato vietare: riflessioni sparse su una recente sentenza della Corte di Cassazione*, in *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, 2020, n. 3, p. 609 ss., F. CHIETERA, *Il contratto di lavoro intermittente tra legge e contrattazione collettiva*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2019, n. 4, p. 969 ss., T. MASERATI, *Divieto di ricorso al contratto di lavoro intermittente*, in *Labor*, 2020, n. 2, p. 243 ss., G. PIGLIALARMI, *Lavoro intermittente e contratto collettivo: la Cassazione aderisce alla teoria dell'indegorabilità bilaterale?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, 2020, n. 2, p. 343 ss. Nello stesso senso si v. Trib. Trieste n. 110/2019. Criticano tale orientamento L. CALAFÀ, *Il lavoro intermittente tra politiche e poteri del datore di lavoro*, in *Diritti Lavori Mercati*, 2021, n. 1, p. 71 ss. e M. ESPOSITO, *La conformazione dello spazio e del tempo nelle relazioni di lavoro: itinerari dell'autonomia collettiva*, in *Le dimensioni spazio temporali dei lavori, Atti delle Giornate di studio Aidlass di Campobasso, 25-26 maggio 2023*, La Tribuna, Piacenza, 2024, p. 185, che ritiene che tale divieto possa essere, invece, oggetto delle "reciproche concessioni" delle parti nell'ambito della contrattazione collettiva. Si v., inoltre, la circolare INL n. 1/2021, commentata da G. PIGLIALARMI, *L'Ispettorato Nazionale del Lavoro chiarisce il ruolo della contrattazione collettiva nella regolazione del lavoro a chiamata*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2021, n. 2, p. 555 ss. In linea con le recenti indicazioni della Corte di Cassazione era la risposta a interpello MLPS n. 37/2008. In senso contrario si era, invece, espressa la nota MLPS n. 18194/2016.

⁶⁸ Il divieto di ricorrere al lavoro intermittente, ad esempio, era contenuto nel CCNL Trasporto merci, spedizione e logistica (codice Cnel I100), sino alla sua abolizione ad opera dell'accordo di rinnovo del 03/12/2017.

⁶⁹ Si v. Cass. ord. n. 3353/2025, con nota di G. PIGLIALARMI, *La contrattazione di prossimità tra forma e sostanza*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2025, n. 7, p. 661 ss. In dottrina, la possibilità di ricorrere alla c.d. contrattazione di prossimità era già stata evidenziata da A. MORONE, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 1279 ss. e M. BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, cit., p. 1260. V. LECCESE, *La tenace sopravvivenza del "lavoro intermittente" nell'ordinamento italiano*, cit., p. 109, segnala come l'art. 8, d.l. n. 138/2011, nell'indicare "i contratti ... a orario ridotto, modulato e flessibile" tra i suoi possibili ambiti di intervento, riproponga quasi alla lettera la formulazione della rubrica del Titolo V, d.lgs. n. 276/2003 nel cui Capo I era contenuta la disciplina sul lavoro intermittente.

di soggetti⁷⁰. Di regola, infatti, nei CCNL non è rinvenibile una disciplina sul lavoro a chiamata⁷¹.

Per ovviare all'assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, sin dall'introduzione del lavoro a chiamata, il Legislatore ha previsto la possibilità di un intervento suppletivo ad opera della decretazione ministeriale⁷².

Nello specifico, il decreto MLPS 23/10/2004⁷³, per individuare le ipotesi oggettive di possibile ricorso al lavoro intermittente, ha richiamato le attività elencate nel r.d. n. 2657/1923, facendogli assumere un rilievo

⁷⁰ Da una ricerca effettuata sui CCNL contenuti nella banca dati *Top24Lavoro* de *Il Sole24Ore* sono stati individuati 17 CCNL che contengono una regolamentazione del lavoro intermittente/a chiamata. Si tratta del CCNL Area alimentazione panificazione Artigianato (codice Cnel E015), del CCNL Alimentare PMI Confapi (E018), del CCNL Panificazione Confcommercio/Confesercenti (E023), del CCNL Esercizi cinematografici (G211), del CCNL Teatri stabili - Impiegati e tecnici (G310), del CCNL Teatri stabili - Personale artistico (G321), del CCNL Spettacolo Cooperative (G360), dei Protocolli sul *marketing* operativo allegati al CCNL Commercio Confcommercio (H011) e al CCNL Commercio Confesercenti (H012), del CCNL Fiorai - Lavorazione e commercio (H201), del CCNL Studi professionali Confprofessioni (H442)(su cui si v. F. CATALFAMO, M. VIOLA, *Contratto di lavoro intermittente e somministrazione*, in P. RAUSEI, M. TIRABOSCHI, *Commentario sistematico del Ccnl per i dipendenti degli studi professionali*, Adapt Professional E-book Series, 2014, n. 2, p. 123 ss.), del CCNL Scuole religiose Agidae (T241), del CCNL Scuole materne Fism (T271), del CCNL Università pontificie (T284), del CCNL Enti previdenziali privatizzati (T411), del CCNL Fabbricerie (T604) e del CCNL Enti culturali, turistici e sportivi - Federculture (T711).

⁷¹ M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), cit., p. 106, parla di atteggiamento anacronistico e finanche dannoso per i lavoratori, segnalando che una accorta regolazione dell'istituto da parte della contrattazione collettiva potrebbe contribuire ad arginarne un uso abusivo. R. SANTUCCI, *Il lavoro intermittente, un modello contrattuale inutilizzato (e inutilizzabile) di lavoro iperflessibile*, in M. RUSCIANO, C. ZOLI, L. GAETA (a cura di), *Istituzioni e regole del lavoro flessibile*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2006, p. 412, aveva già espresso dubbi sulla lungimiranza di tale scelta, considerato che l'intervento della contrattazione collettiva avrebbe potuto consentire di correggere in parte lo squilibrio contrattuale.

⁷² Secondo M. MARAZZA, *Il lavoro intermittente per periodi predeterminati dall'autonomia individuale*, cit., p. 691-692, il decreto ministeriale potrebbe definire le esigenze, ma non individuare i periodi predeterminati. In senso contrario M.G. MATTAROLO, *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 959, V. LECCESE, *La tenace sopravvivenza del "lavoro intermittente" nell'ordinamento italiano*, cit., p. 111, e F.M. PUTATURO DONATI, *Più trasparente il ricorso al lavoro intermittente*, cit., p. 122-123.

⁷³ Seppur emanato in attuazione della disciplina contenuta nel d.lgs. n. 276/2003, il decreto MLPS 23/10/2004 risulta ancora vigente anche dopo il c.d. Jobs Act. In tal senso si v. la risposta a interpello MLPS n. 10/2016 e l'art. 55, co. 3, d.lgs. n. 81/2015, secondo cui "sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti". Concordano P. ALBI, *Lavoro intermittente* (artt. 13-18), cit., p. 131, M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del d.lgs. n. 81/2015 recante la disciplina organica dei contratti di lavoro*, Adapt Labour Studies E-book Series, 2015, n. 45, p. 23 ss., F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 86, R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, cit., p. 235 e M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), cit., p. 94.

ulteriore rispetto al suo ambito di applicazione originario. Tale decreto, infatti, individuava le attività caratterizzate da un lavoro discontinuo o di semplice attesa/custodia a cui non era applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1, d.l. n. 692/1923⁷⁴.

A fronte di ciò, l'elenco di cui al r.d. n. 2657/1923 sottintende un'accezione di impiego discontinuo quale equivalente di attività lavorativa a ridotta intensità, mentre il lavoro a chiamata si caratterizza per un'alternanza di periodi lavorativi – durante i quali il lavoratore svolge la propria prestazione a un'intensità normale – e di inattività⁷⁵. La scelta di rinviare a tali attività è stata dettata, quindi, più da un equivoco e da un'assonanza puramente lessicale⁷⁶ che da una effettiva fungibilità delle stesse.

Inoltre, l'elenco – lunghissimo e in gran parte obsoleto⁷⁷ – non prevede esigenze oggettive, bensì qualifiche e mansioni, riferibili, peraltro, a soggetti tenuti ad adempiere la propria prestazione attraverso una presenza continuativa sul luogo di lavoro, tanto da far risultare assolutamente illogica l'ipotesi di attivare la loro prestazione con una chiamata⁷⁸.

Infine, molte delle figure previste dal r.d. n. 2657/1923, non essendo più in linea con l'attuale mercato del lavoro, hanno richiesto una serie di interventi amministrativi⁷⁹ volti a chiarirne – e spesso a estenderne –

⁷⁴ E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, cit., p. 618, segnala che, in ragione della loro natura discontinua (e non intermittente), una mera interpretazione letterale della disposizione consentirebbe di utilizzare il lavoro a chiamata anche per prestazioni rese con continuità nell'ambito delle attività elencate nel r.d. n. 2657/1923.

⁷⁵ R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 362.

⁷⁶ In questo senso A. VALLEBONA, *Lavoro "intermittente" e "discontinuo": i sinonimi e la norma a "orecchio"*, in *Il Diritto del Lavoro*, 2004, n. 5/6, I, p. 249, che mette in luce che la discontinuità è interna alla normale prestazione giornaliera, giustificandone una maggiore durata, mentre l'intermittenza consente un'attività in misura ridotta e con tempistiche variabili in ragione delle esigenze aziendali.

⁷⁷ M.G. MATTAROLO, *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 959.

⁷⁸ R. VOZA, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 1264.

⁷⁹ Si v., in particolare, le risposte a interpello MLPS n. 1/2018 (imprese alimentari artigiane), n. 1/2017 (lavori di manutenzione straordinaria), n. 6/2015 (attività di soccorso negli ambienti confinati o sospetti di inquinamento), n. 17/2014 (attività di pulizia in appalto negli alberghi), n. 10/2014 (addetti ai call-center), n. 9/2015 (onoranze funebri), n. 7/2014 (addetti allestimento palchi - soccorritori e autisti di ambulanza), n. 26/2013 (addetti agli inventari), n. 13/2013 (stabilimenti balneari), n. 7/2013 (addetti agli spettacoli teatrali/cinematografici), n. 28/2012 (addetti *live streaming*, *webcasting* e servizi prestati su internet), n. 46/2011 (addetti alle vendite), n. 38/2011 (operatori socio-sanitari), nonché le note MLPS n. 3252/2006 (pulizie industriali) e n. 1566/2006 (strutture per anziani).

l'ambito e le modalità di impiego⁸⁰. Sennonché, anche dopo tali chiarimenti, le figure individuate non risultano utilizzabili in numerosi settori, con la conseguenza che per tali categorie produttive è escluso il ricorso al lavoro intermittente⁸¹.

Il decreto MLPS 23/10/2004 è recentemente tornato al centro del dibattito a seguito dell'abrogazione, ad opera della l. n. 56/2025, di una serie di atti normativi relativi al periodo pre-Repubblicano, tra cui anche il r.d. n. 2657/1923. All'abrogazione, infatti, sono seguiti una serie di dubbi con riferimento alla possibilità di continuare a fare riferimento alle ipotesi previste dallo stesso come presupposto per il legittimo utilizzo del lavoro a chiamata.

Sia l'Ispettorato Nazionale del Lavoro⁸² che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali hanno escluso che l'abrogazione del r.d. n. 2657/1923 abbia conseguenze sulle possibilità di utilizzo del lavoro intermittente, in quanto il richiamo a tale disposizione da parte del decreto MLPS 23/10/2004 sarebbe un "rinvio meramente materiale che, in quanto tale, cristallizza nell'atto che effettua il rinvio le disposizioni richiamate, senza che le successive vicende delle stesse abbiano alcun effetto giuridico sulla fonte che le richiama". A fronte di ciò, in particolare, le ipotesi previste dal r.d. n. 2657/1923 sarebbero state "incorporate nello stesso decreto ministeriale del 2004"⁸³.

Invero, le conclusioni a cui sono giunti l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali potrebbero non essere così scontate.

Il tema si era già stato posto a fronte dell'abrogazione del lavoro a chiamata con la l. n. 247/2007 e del suo successivo ripristino ad opera del d.l. n. 112/2008. Anche in tale occasione, la prassi amministrativa aveva ritenuto che "l'abrogazione della tabella allegata al R.D.L. del 1923 ad opera del D.L. n. 112/2008, poi non confermata dalla Legge di conversione n. 133/2008 o implicitamente prevista dall'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 179/2009, non sembra avere riflessi sulla disciplina del lavoro intermittente in quanto il rinvio operato del D.Lgs. n. 276/2003 al R.D.L. può considerarsi meramente "materiale"⁸⁴.

In tale occasione, però, non si era mancato di evidenziare che

⁸⁰ M. BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, cit., p. 1258. Nello stesso senso V. LECCESE, *La tenace sopravvivenza del "lavoro intermittente" nell'ordinamento italiano*, cit., p. 109.

⁸¹ E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, cit., p. 619.

⁸² Si v. la nota INL n. 1180/2025.

⁸³ Circolare MLPS n. 15/2025.

⁸⁴ Si v. la circolare MLPS n. 34/2010. Parla di un rinvio "materiale" anche la risposta a interpello MLPS n. 38/2011.

l'abrogazione delle norme avrebbe dovuto comportare l'abrogazione della decretazione ministeriale che a tali norme si riferiva esclusivamente, tanto che l'art. 24, co. 1 *bis*, d.l. n. 112/2008 demandava al Governo il compito di individuare "con atto ricognitivo" le disposizioni regolamentari venute meno in conseguenza delle abrogazioni di legge. Era, inoltre, stato segnalato che mentre le norme del d.lgs. n. 276/2003 abrogate con il c.d. Protocollo Welfare erano state espressamente ripristinate dall'art. 39, co. 11, d.l. n. 112/2008, tale sorte non era toccata ai decreti ministeriali emanati in attuazione delle stesse. Inoltre, il decreto MLPS 23/10/2004, anche ove fosse tornato vigente, avrebbe dovuto confrontarsi con le modifiche intervenute nel frattempo sul r.d. n. 2657/1923. Alcune delle integrazioni alla tabella allegata a tale disposizione, infatti, erano state apportate da norme nel frattempo abrogate.

A fronte di ciò – con argomentazioni che potrebbero essere ora riproposte con riferimento all'abrogazione del r.d. n. 2657/1923 – si era concluso che la legittima possibilità di ricorrere al lavoro intermittente per "causali" oggettive avrebbe dovuto essere valutata sulla base della disciplina del r.d. n. 2657/1923 vigente al momento di stipulazione del contratto e non alla versione del 23/10/2004, data di entrata in vigore del decreto ministeriale⁸⁵.

Per ovviare, non si può, quindi, che auspicare – ove la contrattazione collettiva non intenda riappropriarsi della materia – l'emanazione di un nuovo decreto ministeriale⁸⁶ che sia maggiormente in linea con le attuali esigenze di imprese e lavoratori. Decreto che andrebbe adottato previa consultazione delle parti sociali comparativamente più rappresentative, seppur non espressamente prescritta dall'art. 13, d.lgs. n. 81/2015⁸⁷.

Da ultimo, con riferimento ai requisiti oggettivi, resta da chiedersi se sia possibile mettere in discussione la natura intermittente/discontinua delle esigenze individuate dalla contrattazione collettiva (o della fonte regolamentare). La fonte delegata potrebbe, infatti, prevedere ipotesi di ricorso al lavoro a chiamata che non presentano tali caratteristiche.

L'art. 59 *bis* del CCNL Area alimentazione panificazione Artigianato (introdotto dall'accordo di rinnovo del 6 giugno 2024), ad es., consente il ricorso al lavoro a chiamata per "lavoratori che effettuano come prestazione esclusiva la presa in carico e la consegna dei prodotti (con

⁸⁵ Tali considerazioni sono espresse da M.G. MATTAROLO, *La riviviscenza del lavoro intermittente*, cit., p. 491.

⁸⁶ R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, cit., p. 236 e C. SPINELLI, *Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act*, cit., p. 1127.

⁸⁷ L'art. 40, d.lgs. n. 276/2003 prevedeva, invece che il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali individuasse i casi di ricorso al lavoro a chiamata "tenuto conto ... delle prevalenti posizioni espresse" dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali.

mezzi propri o aziendali) presso il consumatore” (co. 2, lett. a). Una previsione sostanzialmente identica è stata inserita nel CCNL Panificazione Confcommercio/Confesercenti dall’accordo di rinnovo del 18 luglio 2024.

Sennonché, seppur prevista dal CCNL, la predetta esigenza non sembra avere il carattere dell’intermittenza. La consegna dei prodotti a domicilio è, infatti, un servizio che – ove previsto – viene garantito, se non per l’intero orario di apertura dell’esercizio, quanto meno in periodi e orari predeterminati. Si tratta, quindi, di una esigenza a cui l’esercente dovrebbe far fronte con personale stabile. Personale che potrà essere a tempo parziale ed eventualmente a tempo determinato, ove il servizio sia effettuato solo in determinati periodi.

Né la natura discontinua della prestazione potrebbe fondarsi sulla circostanza che il servizio di consegna a domicilio – anche se previsto – non venga in concreto richiesto/utilizzato dalla clientela.

Escludere ogni sindacato in merito alla natura intermittente/discontinua delle esigenze individuate dal CCNL⁸⁸ potrebbe, quindi, consentire l’utilizzo del lavoro intermittente per finalità che non gli sono proprie. Nel caso esaminato, ad es., alternando le relative prestazioni, uno o più lavoratori a chiamata potrebbero essere impiegati in modo continuativo e per garantire un’esigenza stabile, peraltro, senza nemmeno dover rispettare il limite delle quattrocento giornate di chiamata nell’arco dei tre anni, trattandosi di un pubblico esercizio.

4. I divieti.

Il d.lgs. n. 81/2015 ripropone i divieti di ricorso al lavoro a chiamata già previsti dall’art. 34, co. 3, d.lgs. n. 276/2003. Si tratta di ipotesi analoghe a quelle previste per le altre tipologie di lavoro “atipico” e, nello specifico, per il lavoro a tempo determinato (art. 20, d.lgs. n. 81/2015) e per la somministrazione di lavoro (art. 32, d.lgs. n. 81/2015).

In particolare, è vietato il ricorso al lavoro intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero (art. 14, co. 1, lett. a), qualora non sia stata effettuata (e costantemente aggiornata) la valutazione dei rischi (lett. c)⁸⁹, ovvero presso unità produttive che, nei sei mesi precedenti, sono state interessate da una riduzione e/o da una

⁸⁸ Sembra, invece, escludere una possibile verifica sulle ipotesi individuate dal CCNL P. BELLOCCHI, *Artt. 33-36 e 40*, cit., p. 529, secondo la quale “la individuazione tipologica di esse consegue alle decisioni negoziali delle parti sociali, cui il legislatore apre in modo incondizionato. È piuttosto un riflesso normativo delle scelte compiute dalla fonte competente, che non un carattere intrinseco dell’attività come tale”.

⁸⁹ A. MATTEI, *La continuità del lavoro intermittente*, cit., p. 664, segnala come la norma preveda un’estensione soggettiva, non facendo più riferimento alle “imprese” ma ai “datori di lavoro” e, quindi, anche a soggetti non imprenditori.

sospensione del lavoro mediante il ricorso alle integrazioni salariali o da licenziamenti collettivi che abbiano interessato lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente (lett. b). Con riferimento a tale ultima ipotesi, con il Jobs Act è venuta meno la possibilità di consentire il ricorso al lavoro intermittente mediante accordi sindacali (art. 34, co. 3, d.lgs. n. 276/2003)⁹⁰, sicché il divieto è divenuto inderogabile anche da parte dell'autonomia collettiva⁹¹.

Si tratta di ipotesi eterogenee e non riconducibili a una *ratio* unitaria⁹². Il primo di tali divieti è finalizzato a evitare la possibile vanificazione dello sciopero. La necessità di garantire un maggior livello di protezione in presenza di lavoratori assunti con contratti "atipici"⁹³ – in ragione di una loro presunta minore esperienza e qualificazione professionale – e quella di evitare una sostituzione del personale stabile ispirano, invece, le disposizioni che vietano, rispettivamente, l'utilizzo del lavoro a chiamata in mancanza della valutazione dei rischi e nei casi di ricorso alle integrazioni salariali e ai licenziamenti collettivi.

In presenza degli eventi o delle condizioni individuate dalla legge è vietato l'impiego di lavoratori a chiamata, anche sulla base di eventuali contratti già in essere⁹⁴. In altre parole, a essere vietata dovrebbe essere la chiamata effettuata in violazione dei divieti, non l'esistenza del contratto che, al di fuori dei periodi in cui si verifica una delle ipotesi di cui all'art. 14, d.lgs. n. 81/2015, dovrebbe poter essere legittimamente utilizzato (ovviamente a condizione che sussistano gli altri requisiti previsti per legge).

5. Le conseguenze sanzionatorie.

Un profilo che, tuttora, presenta una regolamentazione parziale è quello relativo alle conseguenze dell'utilizzo illegittimo del lavoro intermittente. La sanzione della conversione del contratto a tempo pieno e indeterminato⁹⁵ è, infatti, espressamente prevista dall'art. 13, co. 3, d.lgs.

⁹⁰ P. ALBI, *Lavoro intermittente (artt. 13-18)*, cit., p. 136.

⁹¹ R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, cit., p. 237.

⁹² In questo senso M.G. MATTAROLO, *Lavoro intermittente. Artt. 33-40*, cit., p. 31.

⁹³ P. ALBI, *Lavoro intermittente (artt. 13-18)*, cit., p. 136, segnala come nell'art. 15, co. 1, lett. f), d.lgs. n. 81/2015, rispetto alla disciplina precedente, sia venuto meno l'inciso "eventuali" con riferimento alle misure di sicurezza, con la conseguenza che, in ragione delle particolarità della figura contrattuale, dovrà essere rafforzato il quadro di tutele già previsto in generale per il lavoro subordinato.

⁹⁴ In questo senso, con riferimento al diritto di sciopero, si v. M.G. MATTAROLO, *Lavoro intermittente. Artt. 33-40*, cit., p. 32. Tale conclusione può, però, essere estesa anche alle ulteriori ipotesi di divieto.

⁹⁵ Si v. anche la circolare MLPS n. 35/2013. Secondo E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, cit., p. 625, si tratta di una presunzione legale e

n. 81/2015 solo per l'ipotesi in cui venga superato il limite delle quattrocento giornate lavorative nell'arco di tre anni.

Peraltro, tale sanzione rischia anche di avere una scarsa (se non nulla) applicazione. Anzitutto, la stessa è espressamente esclusa nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Inoltre, il rischio che vengano superate le quattrocento giornate è piuttosto remoto, considerato che il datore di lavoro, in prossimità del raggiungimento del limite, potrà limitarsi a interrompere le chiamate, ricorrendo ad altri lavoratori, in assenza di un contingentamento dei contratti intermittenti stipulabili contemporaneamente⁹⁶.

Il d.lgs. n. 81/2015 (come il precedente d.lgs. n. 276/2003) non chiarisce, invece, quali siano le conseguenze nelle ipotesi di utilizzo del lavoro a chiamata senza il rispetto del requisito della discontinuità, in mancanza delle ragioni giustificatrici o in violazione dei divieti previsti per legge, lasciando l'interprete a interrogarsi su quale sia l'apparato sanzionatorio applicabile.

5.1. L'assenza di discontinuità.

In mancanza di specifiche indicazioni normative⁹⁷, occorre anzitutto chiedersi se il requisito della discontinuità possa essere escluso solo in caso di violazione del limite massimo di giornate ovvero anche in ulteriori ipotesi.

A meno di non voler vanificare tale requisito, non sembra possibile ridurre la valutazione in merito alla legittimità del ricorso al lavoro a chiamata alla mera verifica formale del mancato superamento del suo limite massimo di utilizzo.

Quella prevista dall'art. 13, co. 3, d.lgs. n. 81/2015 è una ipotesi di conversione legale, in cui la valutazione della legge si sostituisce a quella

assoluta sulla natura non intermittente/discontinua della prestazione. Nello stesso senso M. BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, cit., p. 1268. C. SPINELLI, *Il lavoro intermittente dopo il Jobs Act*, cit., p. 1129, segnala, invece, come l'aspetto più rilevante sia la conversione a tempo pieno, considerato che il contratto potrebbe già essere a tempo indeterminato.

⁹⁶ R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 380. Secondo P. BELLOCCHI, *Artt. 33-36 e 40*, cit., p. 531, la circostanza che la legge taccia sull'eventuale individuazione di limiti quantitativi ad opera dei contratti collettivi dovrebbe essere interpretata come esclusione di questa modalità di controllo sindacale.

⁹⁷ La circolare MLPS n. 20/2012 precisa che le prestazioni dovrebbero essere intervallate da una o più interruzioni in modo che non vi sia perfetta coincidenza tra le prestazioni e la durata del contratto senza, però, fornire ulteriori indicazioni in merito alla possibile durata massima di ciascuna chiamata. Nello stesso senso si v. la circolare MLPS n. 7258/2013 (c.d. *vademecum*). In giurisprudenza, si v. Trib. Roma n. 5911/2022, secondo cui la prestazione può essere considerata intermittente anche se protratta per periodi di tempo di durata significativa, purché gli stessi siano intervallati da una o più interruzioni.

del giudice. Al di fuori di detta ipotesi, però, non è da escludere che un rapporto di lavoro intermittente – in ragione delle effettive modalità di svolgimento delle prestazioni – possa perdere la caratteristica della discontinuità che lo dovrebbe caratterizzare, svolgendosi, in concreto, come un “normale” rapporto di lavoro subordinato.

In tale ipotesi, il lavoratore dovrebbe poter far valere in giudizio l'esistenza di tale tipologia contrattuale⁹⁸ e ciò anche qualora operi nei settori del turismo, dello spettacolo e dei pubblici esercizi⁹⁹. In altre parole, a prevalere dovrebbero essere le modalità di svolgimento concreto della prestazione lavorativa rispetto a quanto indicato nel contratto di lavoro. In caso contrario, si finirebbe, ancora una volta, per legittimare il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente per finalità differenti da quelle che gli sono proprie.

La tematica dell'effettività delle modalità di svolgimento del rapporto, come si vedrà nel prosieguo, assume un rilievo centrale per la dottrina e la giurisprudenza.

È indubbio, però, che in tal caso la valutazione in merito alla natura discontinua o meno delle prestazioni diviene una questione di fatto lasciata all'apprezzamento del giudice di merito (probabilmente, nemmeno censurabile in Cassazione) che può portare a risultati opinabili¹⁰⁰.

Tale discrezionalità sembra trovare riscontro proprio in quella giurisprudenza di merito che – già prima dell'inserimento del limite massimo di durata – individuava quale caratteristica strutturale del lavoro intermittente la discontinuità (non effettiva, ma solo) potenziale, escludendo ogni irregolarità in caso di utilizzo continuativo del lavoro a chiamata¹⁰¹.

5.2. La mancanza della forma scritta.

Nel contratto di lavoro intermittente devono essere indicate le ipotesi, oggettive o soggettive, che ne consentono la stipulazione. La forma scritta è richiesta ai fini della prova (art. 13, co. 1, lett. a), d.lgs. n. 81/2015)¹⁰². In altre parole, è necessario dimostrare per iscritto – anche attraverso

⁹⁸ M.G. MATTAROLO, *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 963.

⁹⁹ In questo senso M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), cit., p. 102.

¹⁰⁰ M.G. MATTAROLO, *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 963.

¹⁰¹ In questo senso Trib. Milano n. 1551/2014.

¹⁰² M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), cit., p. 89, segnala che nel d.lgs. n. 81/2015, rispetto all'art. 35, co. 2, d.lgs. n. 276/2003, è stata espunta la previsione che disponeva il recepimento delle indicazioni contenute nei contratti collettivi, definendola una “omissione voluta” (p. 96).

documenti ricognitivi dell'esistenza e del contenuto delle reciproche obbligazioni – che tra le parti è stato raggiunto l'accordo sulla tipologia contrattuale¹⁰³.

Un eventuale contratto a chiamata stipulato senza forma sarà, quindi, valido, ma il datore di lavoro potrà opporsi alla richiesta del lavoratore di far dichiarare l'esistenza di un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato solo dimostrando l'esistenza di un accordo sulla natura intermittente del rapporto¹⁰⁴.

L'eventuale riqualificazione dell'attività lavorativa non discende, quindi, dalla nullità del contratto, bensì da una questione di distribuzione dell'onere della prova¹⁰⁵. Ove il datore non riesca ad assolvere tale onere, il rapporto non potrà essere ricondotto alla fattispecie del lavoro a chiamata.

La relativa prova sarà, peraltro, soggetta alle limitazioni di cui all'art. 2725 e 2729, co. 2, cod. civ. e, quindi, alle preclusioni relative al ricorso a testimoni e presunzioni (a meno che non si possa dimostrare la perdita, incolpevole, del documento – art. 2724, co. 3 cod. civ.)¹⁰⁶. Sarà, invece, possibile deferire il giuramento decisorio (art. 2736 ss. cod. civ.) o avvalersi di una eventuale confessione (art. 2730 ss. cod. civ.)¹⁰⁷.

5.3. La mancanza dei requisiti oggettivi o soggettivi.

Le ipotesi, oggettive o soggettive, che ne consentono la stipulazione costituiscono elemento essenziale della fattispecie del lavoro a chiamata¹⁰⁸. A fronte di ciò, alla luce delle indicazioni ministeriali¹⁰⁹ la loro eventuale assenza determina la trasformazione dello stesso in un "normale" contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Nella prassi, il lavoro intermittente viene, infatti, qualificato quale "particolare categoria" del

¹⁰³ R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 368.

¹⁰⁴ M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), cit., p. 95-96.

¹⁰⁵ A. VALLEBONA, *La nullità dei contratti di lavoro "atipici"*, in *Argomenti di Diritto del Lavoro*, 2005, n. 2, p. 542.

¹⁰⁶ Al riguardo si v. Cass. n. 17333/2005, con nota di G. GUARNIERI, *Prova testimoniale inammissibile e "doveri" istruttori del giudice del lavoro*, in *Il Lavoro nella Giurisprudenza*, 2006, n. 5, p. 473 ss., che ha precisato che l'art. 421, secondo comma, prima parte, cod. proc. civ., nell'attribuire al giudice del lavoro la responsabilità e il potere di ammettere d'ufficio ogni mezzo di prova, anche fuori dei limiti stabiliti dal codice civile, si riferisce non ai requisiti di forma previsti dal codice civile per alcuni tipi di contratti (sia *ad substantiam* che *ad probationem*), ma ai limiti dallo stesso fissati per la prova testimoniale, in via generale, negli artt. 2721, 2722 e 2723 cod. civ.

¹⁰⁷ Sul tema si v. Trib. Bari n. 998/2023.

¹⁰⁸ R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 362.

¹⁰⁹ Si v. la circolare MLPS n. 18/2012.

lavoro subordinato¹¹⁰. Nello specifico, è il carattere meramente eventuale della prestazione lavorativa a rappresentare la peculiarità della fattispecie rispetto al modello generale¹¹¹.

Anche in dottrina, nonostante nell'immediatezza della sua introduzione la qualificazione – specialmente con riferimento all'ipotesi senza obbligo di disponibilità – sia stata oggetto di dibattito¹¹², non sembrerebbe più essere in dubbio la natura subordinata delle prestazioni lavorative rese in accettazione della chiamata, sia in presenza che in assenza di un obbligo di risposta.

Tale qualificazione è uscita, infatti, rafforzata dalle modifiche apportate del c.d. Jobs Act. Elementi in tal senso emergono dal raffronto tra la nuova disciplina e quella precedentemente contenuta nel d.lgs. n. 276/2003, tra cui, anzitutto, la circostanza che, mentre il c.d. Decreto Biagi prevedeva il carattere discontinuo e intermittente delle prestazioni, il d.lgs. n. 81/2015

¹¹⁰ Si v. la circolare MLPS n. 20/2012. M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), cit., p. 91, evidenzia che "il Legislatore lo identifica come contratto di lavoro subordinato speciale". V. PINTO, *Commento all'art. 13, d.lgs. n. 81/2015*, cit., p. 2754, valorizzando la sua collocazione nel d.lgs. n. 81/2015, lo considera "una particolare specie di contratto di lavoro subordinato". M. BARBIERI, *Dell'inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, in *Labour & Law Issue*, 2022, n. 1, rispettivamente, p. 41 e 44, parla di "sottotipo di lavoro subordinato" e "forma speciale di lavoro subordinato".

¹¹¹ R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 358. C. ALESSI, *Disponibilità, attesa e contratto di lavoro*, cit., p. 749, parla di "subordinazione 'attenuata' ... per il fatto che il lavoratore può scegliere di non adempiere". Tale circostanza dovrebbe superare i possibili profili di contrasto della disciplina del lavoro a chiamata (espressi da V. BAVARO, *Sul lavoro intermittente. Note critiche. Artt. 33-40*, cit., p. 227 ss.) con le indicazioni di C. Cost. n. 210/1992 (con nota di A. ALAIMO, *La nullità della clausola sulla distribuzione dell'orario nel "part-time": la Corte costituzionale volta pagina?*, in *Il Foro Italiano*, 1992, n. 12, p. 3233 ss., P. ICHINO, *Limitate, non drasticamente vietate, le clausole di elasticità nel part-time ad opera della Corte Costituzionale*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1992, n. 4, II, p. 731 ss. e M. BROLLO, *"Part time": la Corte Costituzionale detta le istruzioni per l'uso e le sanzioni per l'abuso*, in *Giurisprudenza Italiana*, 1993, n. 2, p. 277 ss.) che aveva escluso la possibilità di prevedere un "potere di chiamata esercitabile *ad libitum*, con soppressione, quindi, di qualunque spazio di libera disponibilità del proprio tempo di vita, compreso quello non impegnato dall'attività lavorativa". Si esprime nello stesso senso, anche F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 88, che, con riferimento al contratto di lavoro intermittente con obbligo di chiamata, parla di "sinallagma limitato" (p. 91). E. GRAMANO, *Lavoro intermittente (contratto di)*, cit., p. 915, segnala, inoltre, che, ove vi sia un obbligo di risposta, la disponibilità del lavoratore è remunerata, a differenza di quanto accadeva nel caso affrontato da C. Cost. n. 210/1992.

¹¹² Per una ricostruzione del dibattito e delle differenti posizioni emerse in dottrina a seguito dell'introduzione del lavoro intermittente si rinvia a M.C. CATAUDELLA, *Lavoro intermittente*, in *Enciclopedia Giuridica*, vol. XVIII, Treccani Roma, 2004 e agg. 2008, E.M. TERENCE, *Lavoro intermittente*, in *Digesto delle Discipline Privatistiche, Sezione Commerciale*, III agg., Utet, Torino, 2007, p. 530 ss., nonché, più di recente, a E. GRAMANO, *Lavoro intermittente (contratto di)*, cit., p. 905 ss.

precisa che è la prestazione a poter essere utilizzata in modo discontinuo o intermittente.

A ciò si aggiunga che, rispetto a quanto previsto nell'art. 38, co. 3, d.lgs. n. 276/2003, è ora venuto meno l'inciso secondo cui il lavoratore, nei periodi in cui resta a disposizione, "non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati". A fronte di ciò, durante i periodi di attesa, oltre che della relativa indennità, il lavoratore a chiamata è titolare anche dei diritti di natura non retributiva che spettano ai lavoratori subordinati (con la sola esclusione di quelli che presuppongono l'effettiva esecuzione della prestazione). Al contempo, è soggetto ai medesimi obblighi e doveri¹¹³.

Infine, mentre la mancata risposta nell'art. 36, co. 6, d.lgs. n. 276/2003, costituiva una causa di risoluzione del contratto, nell'art. 16, co. 5, d.lgs. n. 81/2015 è divenuta possibile motivo di licenziamento, confermando ulteriormente l'operatività delle norme sul lavoro subordinato durante l'esecuzione della prestazione, nei periodi di mera disponibilità¹¹⁴, nonché alla cessazione del rapporto.

Nonostante rimangano ancora delle aporie nella disciplina del lavoro intermittente in ragione delle disposizioni che continuano a configurare la fase di attesa come strutturalmente differente da quella di esecuzione, la novella legislativa del 2015 ha, quindi, dissipato i dubbi sulla natura subordinata del lavoro intermittente anche durante i periodi di disponibilità¹¹⁵.

¹¹³ In questo senso L. FERLUGA, *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 113 e P. ALBI, *Lavoro intermittente (artt. 13-18)*, cit., p. 135 e 140. A fronte di tale modifica, A. MATTEI, *La continuità del lavoro intermittente*, cit., p. 665, ritiene che possano essere superati i precedenti dubbi di costituzionalità sollevati da V. BAVARO, *Sul lavoro intermittente. Note critiche. Artt. 33-40*, cit., p. 229 ss., A. BOLLANI, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., p. 430 e R. VOZA, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 1258.

¹¹⁴ In questo senso R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, cit., p. 239, che si interroga sulla natura del provvedimento (e, nello specifico, se sia un'ipotesi tipizzata di giustificato motivo di recesso o se occorra fare riferimento alle nozioni di giusta causa e giustificato motivo soggettivo e, quindi, anche al procedimento disciplinare), nonché sulle circostanze che possono giustificare un eventuale rifiuto. Secondo R. ROMEI, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 295, si tratta di "vera e propria ipotesi tipizzata di licenziamento". In senso contrario, si v., invece, F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 93, secondo la quale la novella ha previsto un rimedio esercitabile dal datore di lavoro unilateralmente al fine di evitare il sempre più problematico giudizio di non scarsa importanza dell'inadempimento richiesto per la risoluzione ex art. 1455 cod. civ.

¹¹⁵ In questo senso M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, cit., p. 105. Concordano con la natura subordinata E. GRAMANO, *Lavoro intermittente (contratto di)*, cit., p. 918, E. BAGIANTI, *Lavoro intermittente*, cit., p. 937-938, E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, cit., p. 606 e L. FERLUGA, *Note sulla natura del contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 113. Secondo F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 79-80, invece, il contratto di lavoro intermittente

Del resto, le concrete modalità di svolgimento della prestazione nei periodi in cui il lavoratore accetta la chiamata non si differenziano da quelle di qualsiasi altro lavoratore subordinato, se non per le modalità temporali¹¹⁶. Sennonché, il tempo, sotto il profilo della continuità sia dell'obbligazione lavorativa che della sua materiale esecuzione, non ha alcun rilievo ai fini della qualificazione del rapporto¹¹⁷.

Alla riconduzione del lavoro a chiamata a una fattispecie – seppur “atipica” – di lavoro subordinato¹¹⁸, non è, però, conseguito il riconoscimento del diritto alla conversione in un “normale” rapporto di lavoro subordinato in caso di suo illegittimo utilizzo, tanto che la dottrina¹¹⁹ ha escluso l'applicabilità di tale rimedio anche qualora si sia fatto ricorso al lavoro intermittente in mancanza dei requisiti legittimanti. La natura eccezionale della disposizione relativa al superamento del limite massimo di giornate (art. 13, co. 3, d.lgs. n. 81/2015)¹²⁰ ne escluderebbe, infatti, un utilizzo in via analogica.

Esclusa la conversione, si presenterebbero due alternative. In un caso,

senza obbligo di risposta avrebbe ad oggetto una pluralità di prestazioni autonome occasionali, rese in un contesto di continuità soggettiva, ma al di fuori di qualsiasi schema vincolante. A fronte della qualificazione come lavoro autonomo, sarebbe anche dubbia l'applicabilità della disciplina limitativa relativa ai requisiti oggettivi e soggettivi.

¹¹⁶ R. VOZA, *Gli ennesimi ritocchi alla disciplina del lavoro intermittente*, cit., p. 233-234.

¹¹⁷ In questo senso M. BROLLO, *Le dimensioni spazio-temporali dei lavori: il rapporto individuale di lavoro*, cit., p. 111. Nello stesso senso anche G. PROIA, *Tempo e qualificazione del rapporto di lavoro*, in *Labour & Law Issue*, 2022, n. 1, p. 77, secondo il quale “non ha rilievo decisivo né la continuità ‘di fatto’ dell’attività lavorativa né l’osservanza ‘di fatto’ di un orario di lavoro, poiché tali elementi possono non ricorrere in taluni rapporti di lavoro subordinato”. Si v. anche M. BARBIERI, *Dell’inidoneità del tempo nella qualificazione dei rapporti di lavoro*, cit., p. 18 ss., che esclude che la continuità temporale della prestazione configuri un elemento essenziale della subordinazione. In giurisprudenza, si v. Cass. ord. n. 23056/2017 secondo cui “l’elemento della continuità non è indispensabile per caratterizzare la natura subordinata del rapporto di lavoro, potendo le parti concordare una modalità di svolgimento della prestazione che si articoli secondo le richieste o le disponibilità di ciascuna di esse, come previsto nella fattispecie del contratto di lavoro c.d. a chiamata o intermittente”.

¹¹⁸ La natura subordinata del lavoro intermittente è stata affermata, seppur indirettamente, anche in altre pronunce dalla Suprema Corte. In particolare, Cass. n. 24951/2021 ha escluso la possibilità di accedere all’anticipazione dell’indennità di mobilità in presenza di tale tipologia contrattuale poiché anch’essa “rientra pur sempre nell’ambito del lavoro subordinato”. Cass. n. 28797/2017 ha, invece, ritenuto illegittimo un contratto di lavoro a chiamata stipulato da un dipendente pubblico considerandolo rientrante tra le ipotesi di incompatibilità legate all’assunzione di “impieghi alle dipendenze di privati” di cui all’art. 60, d.p.r. n. 3/1957.

¹¹⁹ F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 89. Nello stesso senso E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, cit., p. 625.

¹²⁰ M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., p. 89, segnala che, rispetto alla formulazione dell’art. 34, co. 2 bis, d.lgs. n. 276/2003, è stata espunta la precisazione iniziale “fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto di lavoro intermittente”, dando l’impressione di voler limitare al superamento delle quattrocento giornate le sole ipotesi di trasformazione.

alla nullità dell'intero contratto conseguirebbe la mera tutela di cui all'art. 2126 cod. civ.¹²¹, senza alcun effetto utile per il futuro. Nell'altro, invece, andrebbe accertata in giudizio l'effettiva natura del contratto alla luce delle modalità con cui lo stesso è stato concretamente eseguito¹²², con la conseguenza che, anche in mancanza delle condizioni oggettive e soggettive legittimanti, spetterebbe, comunque, al lavoratore dimostrare in giudizio che, in realtà, si era in presenza di un "normale" rapporto di lavoro subordinato¹²³.

Quest'ultima soluzione sembrerebbe essere stata avallata anche dalla giurisprudenza di legittimità. La Suprema Corte¹²⁴, anche se solo con un *obiter dictum*, ha, infatti, ritenuto che la mancanza del requisito anagrafico (ma il ragionamento può valere analogicamente anche per i requisiti oggettivi) – pur comportandone la nullità virtuale per contrasto con una norma imperativa ai sensi dell'art. 1418, co. 1 cod. civ. – consente la conversione del contratto di lavoro intermittente ex art. 1424 cod. civ. esclusivamente ove lo stesso sia idoneo a produrre gli effetti di un'altra fattispecie e previo accertamento della volontà delle parti.

Volontà che, nell'ambito di un contratto di durata, dovrebbe essere verificata anche guardando al momento esecutivo del rapporto. Nelle concrete modalità di svolgimento della relazione contrattuale possono, infatti, individuarsi gli elementi fattuali necessari a definire il diverso contratto voluto dalle parti, nonché lo scopo dalle stesse perseguito¹²⁵.

¹²¹ E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, cit., p. 622. Secondo A. BOLLANI, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., p. 432, il ricorso alla nullità del contratto, privando il soggetto tutelato della propria occupazione, porterebbe a un risultato paradossale e perciò incompatibile con la stessa *ratio* della norma violata.

¹²² Si v. F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 90, che, pur ipotizzando la nullità totale del contratto, ritiene questa seconda soluzione preferibile. Anche C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 271-272, ritiene che la mancata indicazione degli elementi essenziali del contratto non comporti la conversione automatica dello stesso, ma richieda una verifica dell'effettivo comportamento tenuto dei contraenti dopo la stipulazione. Nello stesso senso P. BELLOCCHI, *Artt. 33-36 e 40*, cit., p. 539 e R. ROMEI, *Lavoro intermittente. Artt. 33-40*, cit., p. 425-426.

¹²³ M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015)*, cit., p. 101, ipotizza – in ragione del favore espresso dall'art. 1, d.lgs. n. 81/2015 per il lavoro a tempo indeterminato – l'esistenza, quanto meno, di una presunzione (relativa) di corrispondenza del rapporto di lavoro alla tipologia "normale".

¹²⁴ Cass. ord. n. 28345/2020, con note di G. PIGLIARMI, *L'interpretazione restrittiva della Corte di Cassazione sulle ipotesi di utilizzo del lavoro a chiamata*, cit., p. 489 ss. e A. PIOVESANA, *Lavoro intermittente: alternatività o cumulo dei requisiti?*, cit., p. 1067 ss.

¹²⁵ In questo senso L. RATTI, *Conversione del contratto e rapporti di lavoro. Trasformazione e sanzione nel trattamento delle invalidità dei contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 28. Al riguardo, V. PINTO, *Commento all'art. 14, d.lgs. n. 81/2015*, cit., p. 2762 ss., evidenzia che si può ragionevolmente dubitare che le parti avrebbero sottoscritto un contratto di lavoro a tempo pieno ove avessero avuto contezza della nullità del contratto a chiamata.

5.4. La violazione dei divieti.

Anche in caso di violazione dei divieti di ricorso al lavoro intermittente, la dottrina ha escluso che possa operare la conversione *ex lege* in un "normale" rapporto di lavoro subordinato¹²⁶. Tale conclusione viene giustificata con la circostanza che, l'art. 14, d.lgs. n. 81/2015, a differenza di quanto previsto in tema di lavoro a tempo determinato (art. 20, d.lgs. n. 81/2015) e di somministrazione di lavoro (art. 32, d.lgs. n. 81/2015), non prevede espressamente quale conseguenza della violazione dei divieti la conversione in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato¹²⁷. L'assenza di una sanzione, peraltro, caratterizzava anche la disciplina previgente (art. 34, co. 3, d.lgs. n. 276/2003).

L'applicabilità del rimedio della conversione in un "normale" rapporto di lavoro subordinato sembrerebbe, invece, essere ammessa dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro secondo cui il contratto di lavoro a chiamata, in caso di mancata valutazione dei rischi¹²⁸, deve essere considerato affetto da nullità parziale (art. 1419 co. 2 cod. civ.) e, quindi, ricondotto al rapporto di lavoro a tempo indeterminato¹²⁹.

Senonché, diversamente dalle indicazioni ministeriali dettate con riferimento ai requisiti per la stipulazione del contratto a chiamata¹³⁰ (la cui assenza determina la trasformazione dello stesso in un contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro precisa che "i trattamenti, retributivo e contributivo, dovranno essere corrisposti in base al lavoro – in termini quantitativi e qualitativi – realmente effettuato sino al momento della conversione", con la conseguenza che tale contratto "normalmente, in ragione del citato principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale".

Nessuna indicazione è stata, invece, fornita con riferimento alle conseguenze legate alla violazione di uno degli altri divieti.

Allo stesso modo, anche la giurisprudenza di legittimità si è confrontata esclusivamente con l'ipotesi di mancata o inadeguata valutazione dei rischi, giungendo, però, a conclusioni differenti. La Suprema Corte¹³¹ –

¹²⁶ E. BAGIANTI, *Lavoro intermittente*, cit., p. 942. Nello stesso senso M. CORTI, *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato* (artt. 13-18, d.lgs. n. 81/2015), cit., p. 102.

¹²⁷ F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 89.

¹²⁸ Si v., però, la nota MLPS n. 1148/2020 che esclude la necessità di un richiamo formale al lavoro intermittente nel Documento di valutazione dei rischi.

¹²⁹ In questo senso si v. la circolare INL n. 49/2018.

¹³⁰ Si v. la circolare MLPS n. 18/2012.

¹³¹ Cass. n. 378/2024, con nota di E. GRAMANO, *Causa del contratto di lavoro intermittente e conseguenze della nullità*, in *Giurisprudenza Italiana*, 2025, n. 3, p. 630 ss. Nello stesso senso si v. anche le successive Cass. ord. n. 626/2024 e Cass. ord. n. 627/2024.

escludendo che si possa procedere alla conversione in assenza di una previsione espressa in tal senso – ha ritenuto applicabile la sola tutela di cui all'art. 2126 cod. civ.¹³² che, operando su un mero piano restitutorio, non incide sulla funzionalità del rapporto.

6. La normativa europea e il divieto di abuso del lavoro a chiamata.

I dubbi sull'adeguatezza delle conseguenze legate all'utilizzo illegittimo del lavoro a chiamata si sono acuiti con l'approvazione della direttiva europea in materia di condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili.

Considerata la situazione di particolare vulnerabilità che contraddistingue i lavoratori impiegati con tali tipologie contrattuali¹³³, l'art. 11 della dir. UE n. 1152/2019 (attuata in Italia con il c.d. Decreto Trasparenza) prevede che "qualora consentano l'uso di contratti di lavoro a chiamata o di contratti di lavoro analoghi, gli Stati membri adottano una o più delle seguenti misure per prevenire pratiche abusive: a) limitazioni dell'uso e della durata dei contratti a chiamata o di analoghi contratti di lavoro; b) una presunzione confutabile dell'esistenza di un contratto di lavoro con un ammontare minimo di ore retribuite sulla base della media delle ore lavorate in un determinato periodo; c) altre misure equivalenti che garantiscano un'efficace prevenzione delle pratiche abusive"¹³⁴. Si tratta di misure tra loro alternative, che non devono necessariamente coesistere¹³⁵.

In sede di recepimento, il Legislatore ha ritenuto di non dover intervenire su tale profilo della disciplina del lavoro intermittente, considerando adeguate le misure già previste¹³⁶.

Per evitare un possibile abuso del lavoro intermittente, la disciplina europea non richiede, però, esclusivamente delle limitazioni al suo utilizzo.

¹³² Su cui si v. P. CAMPANELLA, *Prestazione di fatto e contratto di lavoro. Art. 2126*, in F.D. BUSNELLI (diretto da), *Il Codice Civile. Commentario*, Giuffrè, Milano, 2013 e M. FAIOLI, *Prestazione di fatto di lavoro subordinato*, in *Digesto delle Discipline Privatistiche, Sezione Commerciale*, III agg., Utet, Torino, 2007, p. 650 ss.

¹³³ Si v. il considerando n. 12.

¹³⁴ Si v. anche il considerando n. 35. La circostanza è segnalata da C. GAROFALO, *Il contratto di lavoro intermittente tra obblighi informativi e obblighi sostanziali*, cit., p. 285.

¹³⁵ La necessità, prevista dall'art. 11, dir. UE n. 1152/2019, di adottare una o più misure volte a evitare l'abuso del lavoro a chiamata assume rilievo anche ai fini dell'art. 8, d.l. n. 138/2011 perché, in caso di intervento in deroga alle previsioni di legge, la contrattazione collettiva c.d. di prossimità è tenuta a rispettare i vincoli derivanti dalla disciplina europea (la circostanza era già stata segnalata da V. PINTO, *Commento all'art. 13, d.lgs. n. 81/2015*, cit., p. 2756). Non dovrebbe, quindi, essere consentita né la totale esclusione di ogni limite, né una dilatazione talmente eccessiva degli stessi tale da renderli di fatto inoperanti.

¹³⁶ G. PROIA, *Le novità, sistemiche e di dettaglio, del Decreto Trasparenza*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2022, n. 3, p. 595-596.

Affinché possa essere realmente garantita l'effettività alla disciplina sovranazionale, infatti, a queste dovranno affiancarsi anche delle sanzioni.

Non deve stupire, quindi, la previsione contenuta nel successivo art. 19, dir. UE n. 1152/2019 secondo cui "gli Stati membri stabiliscono le norme relative alle sanzioni applicabili in caso di violazione delle disposizioni nazionali adottate in attuazione della presente direttiva o delle pertinenti disposizioni già in vigore riguardanti i diritti che rientrano nell'ambito di applicazione della presente direttiva. Le sanzioni previste devono essere effettive, proporzionate e dissuasive"¹³⁷.

La normativa europea non può, infatti, considerarsi correttamente trasposta negli ordinamenti nazionali ove non sia accompagnata da un apparato sanzionatorio adeguato che operi in caso di violazione dei diritti da essa originati. A prescindere dall'esistenza di previsioni specifiche, l'esigenza che all'applicazione dal diritto UE si accompagni anche quella di sanzioni è stata fondata dalla Corte di Giustizia UE sull'obbligo di leale cooperazione e sul principio di efficace trasposizione delle direttive¹³⁸. Inoltre, il principio secondo cui a ogni diritto spettante ai singoli in forza delle norme europee deve corrispondere anche un rimedio effettivo nell'ordinamento interno ha trovato espresso e inequivocabile riconoscimento con il Trattato di Lisbona (art. 19 § 1 TUE), nonché con la Carta di Nizza (art. 47)¹³⁹.

7. L'apparato sanzionatorio nell'ordinamento nazionale.

A fronte di ciò, si rende necessario valutare se il quadro sanzionatorio previsto dal diritto interno sia in grado di garantire l'effettività alle previsioni contenute nell'art. 11, dir. UE n. 1152/2019.

Le disposizioni nazionali che condizionano la stipulazione dei contratti di lavoro a chiamata alla presenza di requisiti (alternativamente) soggettivi o oggettivi, limitandone anche l'utilizzo entro il limite di quattrocento giornate nell'arco di tre anni solari (art. 13, d.lgs. n. 81/2015), e quelle che stabiliscono divieti di ricorso al lavoro intermittente (art. 14, d.lgs. n. 81/2015) devono, infatti, essere ricondotte alle "pertinenti disposizioni già in vigore" la cui violazione, ai sensi dell'art. 19, dir. UE n. 1152/2019, deve comportare l'applicazione di sanzioni "effettive, proporzionate e dissuasive". In particolare, si tratta di limiti che possono essere ricondotti alle "a) limitazioni dell'uso e della durata dei contratti a chiamata" di cui all'art. 11 della medesima direttiva.

¹³⁷ Si v. anche il considerando n. 45.

¹³⁸ M. ROCCELLA, *Sanzioni e rimedi nel diritto del lavoro comunitario*, in M. ROCCELLA, *La Corte di Giustizia e il diritto del lavoro*, Giappichelli, Torino, 1997, p. 214 ss.

¹³⁹ M. AIMO, *Il lavoro a termine tra modello europeo e regole nazionali*, Giappichelli, Torino, 2017, p. 87-88.

7.1 L'assenza di sanzioni espresse e l'inadeguatezza dei rimedi individuati dalla giurisprudenza.

Anche a seguito del recepimento della dir. UE n. 1152/2019, l'unica sanzione espressamente prevista nella disciplina sul lavoro a chiamata è quella che ricollega la conversione a tempo pieno e indeterminato del contratto al superamento delle quattrocento giornate lavorative nell'arco dei tre anni.

Peraltro, escludendo espressamente la propria applicazione ai settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, tale previsione presenta dubbi di compatibilità con la disciplina europea: la lett. a) dell'art. 11, dir. UE n. 1152/2019, con l'utilizzo della vocale "e", sembra, infatti, richiedere l'individuazione di limiti che riguardino, congiuntamente, sia l'uso che la durata del lavoro a chiamata¹⁴⁰.

In mancanza di previsioni sanzionatorie specifiche per le altre ipotesi di utilizzo illegittimo del lavoro intermittente, occorre verificare se attraverso l'applicazione giurisprudenziale dei principi e dei rimedi previsti in generale dall'ordinamento sia (o meno) possibile garantire una sanzione effettiva, proporzionata e dissuasiva.

Non sembra che tale risultato possa essere raggiunto nel caso di un contratto a chiamata sottoscritto in assenza dei requisiti. Facendo ricorso agli artt. 1418 e 1424 cod. civ. e alla riqualificazione del contratto sulla base dell'effettivo svolgimento del rapporto, infatti, potrebbe verificarsi l'ipotesi in cui alla violazione delle disposizioni limitative dell'utilizzo del lavoro intermittente non faccia seguito alcun risultato utile per il lavoratore. Ad es. un lavoratore quarantenne, che operi in attività non ricomprese in quelle di cui al r.d. n. 2657/1923, ma che sia effettivamente impiegato con modalità discontinue, a fronte dell'effettiva natura intermittente del rapporto, non potrebbe richiederne la conversione, a prescindere dalla nullità. Adottando l'interpretazione fatta propria dalla Suprema Corte (*supra* § 5.3.) si finirebbe, quindi, per rendere irrilevante l'eventuale vizio genetico del contratto.

Peraltro, il lavoratore potrebbe ritrovarsi senza alcun beneficio concreto da un'eventuale azione giudiziaria anche nel caso di prestazioni rese senza effettiva discontinuità (*supra* § 5.1.), come nell'ipotesi di un contratto intermittente a tempo determinato in cui gli sia richiesto di lavorare quotidianamente¹⁴¹. Pur ottenendo l'accertamento della nullità del

¹⁴⁰ Dubbi di compatibilità con le finalità antiabusive della disciplina europea potrebbero essere sollevati anche con riferimento all'assoluta assenza di clausole di contingentamento e di limiti al numero di contratti a chiamata utilizzabili contemporaneamente.

¹⁴¹ Segnala questa ipotesi V. PINTO, *Commento all'art. 13, d.lgs. n. 81/2015*, cit., p. 2758-2759.

contratto, il termine apposto al contratto a chiamata, rilevando anche in caso di conversione, impedirebbe la continuità del rapporto, a meno che non siano riscontrabili eventuali violazioni della disciplina sul lavoro a tempo determinato (*infra* § 7.2.).

Certamente, poi, non può considerarsi idoneo a integrare una sanzione effettiva, proporzionata e dissuasiva il meccanismo di cui all'art. 2126 cod. civ. utilizzato dalla Corte di Cassazione in caso di violazione dei divieti di ricorso al lavoro a chiamata (*supra* § 5.4.).

7.2. Subordinazione, atipicità e ricorso alla sostituzione automatica di clausole.

In attesa di un eventuale intervento legislativo, non essendosi rivelati risolutivi i rimedi individuati dalla giurisprudenza, occorre vagliare il possibile ricorso ad altri strumenti già previsti dall'ordinamento per garantire la conformità della disciplina interna a quella europea.

Configurandolo come tipologia contrattuale "atipica", l'ordinamento consente il ricorso al lavoro a chiamata solo in specifiche ipotesi. In particolare, la discontinuità della prestazione è ammessa dall'ordinamento in presenza di determinati requisiti oggettivi o soggettivi. L'utilizzo del lavoro a chiamata al di fuori di tali ipotesi – anche alla luce dei principi introdotti dalla dir. n. 1152/2019 – deve, quindi, considerarsi abusivo.

La violazione di una norma imperativa (come quelle che prevedono specifici requisiti o divieti per l'accesso alla forma contrattuale) comporta un'ipotesi di nullità, circostanza confermata anche dalla Suprema Corte. Ciò che non convince, però, sono le conseguenze che la giurisprudenza di legittimità fa conseguire a tale nullità.

Nell'ambito del diritto del lavoro la nullità – essendo tesa a tutelare il lavoratore contraente debole – dovrebbe essere qualificata come "di protezione" e operare "per sottrazione"¹⁴², rimuovendo dall'accordo contrattuale uno o più elementi che caratterizzano la fattispecie "atipica" al fine di ricondurlo alla fattispecie "normale"¹⁴³, il rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato¹⁴⁴.

In mancanza dei requisiti soggettivi o oggettivi che consentono il ricorso

¹⁴² L. RATTI, *Conversione del contratto e rapporti di lavoro. Trasformazione e sanzione nel trattamento delle invalidità dei contratti di lavoro*, cit., p. 167.

¹⁴³ Tale conclusione era già stata proposta da 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*, cit., p. 7.

¹⁴⁴ In questo senso si v. Trib. Milano, 09/12/2009, con nota di A. VESCOVINI, *Requisiti di forma e di sostanza del contratto di lavoro intermittente*, in *Rivista Critica di Diritto del Lavoro*, 2009, n. 1, p. 111 ss. Secondo Trib. Monza 15/10/2012, con nota di A. VESCOVINI, *Le alterne vicende del contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 951 ss., invece, all'utilizzo del lavoro a chiamata in assenza dei requisiti conseguirebbe esclusivamente il diritto al risarcimento del danno nei

al lavoro intermittente, dovrà quindi essere dichiarata la nullità della clausola che prevede l'intermittenza/discontinuità, con sostituzione della stessa ex art. 1419, co. 2, cod. civ.¹⁴⁵.

Ne si può escludere la conversione a tempo indeterminato per il fatto che al lavoro a chiamata non trovino applicazione i requisiti (in particolare, le causali) previste per il contratto a tempo determinato¹⁴⁶. Nel momento in cui il rapporto perde la sua connotazione "atipica" dettata dall'intermittenza diventando un "normale" rapporto di lavoro subordinato, l'eventuale apposizione di un termine, per poter operare anche a seguito della conversione, richiede il rispetto dei requisiti previsti per tale tipologia contrattuale¹⁴⁷, almeno dopo i primi dodici mesi di acausalità¹⁴⁸. Analogamente, il lavoratore potrà ottenere la conversione a tempo indeterminato qualora il contratto intermittente a termine (illegittimamente stipulato e, quindi, convertito in un "normale" rapporto di lavoro subordinato) sia stato prorogato per più di quattro volte¹⁴⁹.

Ad ogni modo, il lavoratore potrà anche non richiedere la conversione a tempo indeterminato. Il c.d. principio della domanda (art. 99 cod. proc. civ.) e la necessaria corrispondenza tra chiesto e pronunciato (art. 112 cod.

confronti del datore di lavoro. Più di recente, Trib. Varese 10/02/2021 ha ritenuto che la mancanza del requisito anagrafico non comporti la nullità del contratto, bensì una mera irregolarità a cui, in mancanza di una disposizione espressa, non consegue alcuna sanzione.

¹⁴⁵ Peraltro, il risultato non sarebbe diverso nemmeno seguendo la differente ricostruzione sostenuta (con riferimento ai contratti di lavoro a tempo determinato) da L. RATTI, *Conversione del contratto e rapporti di lavoro. Trasformazione e sanzione nel trattamento delle invalidità dei contratti di lavoro*, cit., p. 58-59, secondo il quale il meccanismo da utilizzare qualora sia stata apposta una clausola non essenziale dichiarata nulla per contrarietà a norme imperative sarebbe quello di cui all'art. 1419, co. 1, cod. civ. e non la sostituzione automatica di clausole (art. 1419, co. 2, cod. civ.). La nullità totale del contratto prevista dalla prima disposizione opererebbe, infatti, esclusivamente ove la clausola nulla avesse avuto carattere essenziale per entrambe le parti. In altre parole, solo il contrario interesse del lavoratore potrebbe impedire la trasformazione del contratto a tempo indeterminato. Tale conclusione è argomentata da C.Cost. n. 283/2005 che – con riferimento al contratto di lavoro a tempo parziale – ha precisato che per la nullità dell'intero contratto ex art. 1419, co. 1, cod. civ. è richiesto che "anche il lavoratore, il quale di regola aspira ad un impiego a tempo pieno, non avrebbe stipulato il contratto se non con la clausola di riduzione dell'orario".

¹⁴⁶ Si v. *supra* la nota n. 8.

¹⁴⁷ Tali considerazioni valgono anche in merito all'obiezione sollevata da R. CRISTIANI, *Lavoro intermittente e lavoro interinale nel d.l. n. 76 del 2013*, cit., p. 54, in merito alla conversione a tempo pieno e indeterminato per superamento delle quattrocento giornate complessive di un contratto di lavoro intermittente a termine.

¹⁴⁸ In questo senso si v. Trib. Bergamo n. 274/2021.

¹⁴⁹ Secondo Trib. Milano n. 1806/2017 e n. 1810/2017 (con nota di O. GENOVESI, *I requisiti soggettivi e oggettivi del contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 57 ss.), l'applicazione della disciplina del contratto a tempo determinato richiede, affinché possa essere disposta la conversione a tempo indeterminato, la tempestiva impugnazione del termine o della cessazione del rapporto.

proc. civ.) consentiranno di salvaguardare la volontà e le esigenze delle parti (*rectius* del lavoratore)¹⁵⁰.

Con riferimento all'impegno temporale, il rapporto convertito potrà essere a tempo pieno o a tempo parziale¹⁵¹ (eventualmente, con individuazione da parte del giudice della collocazione oraria delle prestazioni¹⁵²), considerato che, in questo caso, non sussiste un rapporto di regola ed eccezione come, invece, tra il contratto a tempo indeterminato e quello a termine (si v. le differenti formulazioni contenute nell'art. 1 e nell'art. 4, d.lgs. n. 81/2015).

Il requisito della forma scritta *ad probationem* applicabile al lavoro a tempo parziale (art. 5, co. 1, d.lgs. n. 81/2015) comporta l'applicazione delle limitazioni probatorie già richiamate (*supra* § 5.2.). Pertanto, in difetto di prova contraria, dovrà essere dichiarata la sussistenza di un rapporto di lavoro a tempo pieno (art. 10, co. 1, d.lgs. n. 81/2015)¹⁵³.

Anche in questo caso, il lavoratore potrà limitare la propria richiesta all'accertamento di un orario di lavoro a tempo parziale, considerato che la realizzazione dell'interesse alla stabilità del rapporto potrebbe non coincidere con quello allo svolgimento della prestazione a tempo pieno¹⁵⁴. Viene così scongiurato anche il rischio che l'esigenza di tutelare il contraente debole possa alterare con una forzatura l'assetto di interessi effettivamente voluto dalle parti¹⁵⁵.

Chiarito quanto sopra con riferimento alla mancanza dei requisiti, resta da verificare l'applicabilità dell'art. 1419, co. 2, cod. civ. all'ipotesi di violazione dei divieti.

Nonostante alcune aperture in tal senso da parte della giurisprudenza di

¹⁵⁰ La necessità di salvaguardare la volontà e le esigenze delle parti è segnalata da A. PIOVESANA, *Lavoro intermittente: alternative o cumulo dei requisiti?*, cit., p. 1075. V. PINTO, *Commento all'art. 14, d.lgs. n. 81/2015*, cit., p. 2763, segnala, inoltre, che la conversione a tempo indeterminato potrebbe esporre il lavoratore a licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Nello stesso senso R. VOZA, *Il contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 1284.

¹⁵¹ In questo senso M.G. MATTAROLO, *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente dopo la l. n. 92/2012*, cit., p. 963. In giurisprudenza si v. Trib. Firenze 25/01/2011, che ha accertato l'esistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo parziale in presenza di prestazioni richieste con continuità in giorni e periodi prestabiliti.

¹⁵² V. PINTO, *Commento all'art. 14, d.lgs. n. 81/2015*, cit., p. 2763, segnala che, in caso di trasformazione a tempo parziale, in assenza di regolarità delle chiamate, viene lasciata una certa discrezionalità alla decisione del giudice.

¹⁵³ In questo senso si v. Trib. Bergamo n. 274/2021. Anche Trib. Trento 10/01/2013 e Trib. Firenze n. 1234/2012 hanno riconosciuto la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno, anche se previa verifica delle modalità di concreta esecuzione dello stesso.

¹⁵⁴ In questo senso F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 87.

¹⁵⁵ Segnala tale rischio M. BROLLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, cit., p. 1269.

merito¹⁵⁶, non sembra che si possa addivenire all'applicazione di tale rimedio nelle ipotesi di cui all'art. 14, d.lgs. n. 81/2015.

I divieti previsti da tale disposizione tutelano, infatti, interessi (il diritto di sciopero, la tutela dell'occupazione stabile e il diritto alla salute e alla sicurezza sul lavoro) che – seppur considerati da parte dell'ordinamento nazionale come sovraordinati rispetto a quello del singolo datore di lavoro di ricorrere a contratti di lavoro flessibili – non sono riconducibili direttamente alla sfera giuridica del lavoratore¹⁵⁷, né alla fattispecie del lavoro intermittente.

Tale conclusione, ovviamente, vale anche per gli analoghi divieti previsti per il lavoro a tempo determinato (art. 20, d.lgs. n. 81/2015) e per la somministrazione di lavoro (art. 32, d.lgs. n. 81/2015). Sebbene in tali ipotesi, a differenza di quanto accade per il lavoro a chiamata, trovi applicazione la conversione, tale rimedio si fonda su di una espressa previsione legislativa.

Anche sulla base di tale considerazione, la Suprema Corte, dopo averla esclusa con riferimento alle disposizioni dell'art. 34, co. 3, d.lgs. n. 276/2003¹⁵⁸ (*supra* § 5.4.), ha ribadito l'inapplicabilità della conversione anche con riferimento alla disciplina contenuta nel c.d. Jobs Act (art. 14, d.lgs. n. 81/2015)¹⁵⁹, ritenendo invocabile solo l'art. 2126 cod. civ. per le prestazioni già effettuate. Secondo la Corte di Cassazione, l'eterointegrazione del contratto non sarebbe, infatti, possibile perché l'art. 1419, co. 2, cod. civ. presuppone la nullità di una specifica clausola che consente la deviazione dal "normale" contratto di lavoro subordinato, assente in caso di violazione dei divieti di ricorso al lavoro a chiamata¹⁶⁰.

L'assenza di ogni tipo di sanzione, vanificando i divieti¹⁶¹, non può, però,

¹⁵⁶ Si v. Trib. Perugia n. 231/2019, Trib. Forlì 31/01/2018, Trib. Vicenza n. 343/2017, nonché Trib. Milano n. 1806/2017 e n. 1810/2017, con nota di O. GENOVESI, *I requisiti soggettivi e oggettivi del contratto di lavoro intermittente*, cit., p. 57 ss.

¹⁵⁷ In questo senso L. RATTI, *Conversione del contratto e rapporti di lavoro. Trasformazione e sanzione nel trattamento delle invalidità dei contratti di lavoro*, cit., p. 62-63, con riferimento agli identici divieti previsti dall'art. 20, d.lgs. n. 81/2015 per il lavoro a tempo determinato.

¹⁵⁸ Cass. n. 378/2024, con nota di E. GRAMANO, *Causa del contratto di lavoro intermittente e conseguenze della nullità*, cit., p. 630 ss., nonché Cass. ord. n. 626/2024 e Cass. ord. n. 627/2024.

¹⁵⁹ Cass. ord. n. 20661/2025.

¹⁶⁰ Tale precisazione in merito all'art. 14, d.lgs. n. 81/2015 e alla disciplina dei divieti sembrerebbe, invece, confermare l'utilizzabilità dell'art. 1419 co. 2 cod. civ. nei casi di assenza dei requisiti per la stipulazione del contratto di lavoro intermittente (art. 13, d.lgs. n. 81/2015).

¹⁶¹ La violazione del divieto di utilizzo del lavoro intermittente durante i periodi di sciopero configura anche una condotta antisindacale. Sull'illegittimità del ricorso al c.d. "crumiraggio esterno", si v. Cass. n. 20164/2007, con nota di G. ZILIO GRANDI, *L'ipotesi "classica" della sostituzione dei lavoratori in sciopero tra fonti di disciplina e diritti costituzionali*, in *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2007, n. 2, p. 509 ss. e Trib. Monza 22/02/2008.

essere considerata in linea con le previsioni dall'art. 19, dir. UE n. 1152/2019. Al contempo, la necessità di rispettare la disciplina europea e di assicurare una sanzione effettiva, proporzionata e dissuasiva non richiede necessariamente la riconduzione del contratto al "normale" rapporto di lavoro subordinato.

Peraltro, a ben vedere, la sanzione della conversione non sembra poter garantire l'effettiva tutela dei diritti che i divieti mirano a tutelare. Non lo sarebbero né il diritto di sciopero, né la tutela della salute e della sicurezza sul lavoro. Inoltre, nelle ipotesi di ricorso alle integrazioni salariali e ai licenziamenti collettivi tale sanzione finirebbe, paradossalmente, per penalizzare proprio l'occupazione stabile che avrebbe dovuto tutelare¹⁶², convertendo in un rapporto "standard" il contratto di lavoro a chiamata utilizzato in violazione del divieto.

Per l'ipotesi di violazione dei divieti, sembrerebbe, quindi, preferibile – come già ipotizzato subito dopo l'emanazione del c.d. Decreto Biagi¹⁶³ – fare ricorso a una sanzione amministrativa. Si tratta, del resto, di uno strumento già utilizzato dall'ordinamento nel caso di rapporti di lavoro "atipici" e, in particolare, nell'ipotesi di violazione delle clausole di contingentamento del ricorso al lavoro a tempo determinato (art. 23, d.lgs. n. 81/2015)¹⁶⁴, anch'esse volte a tutelare l'occupazione stabile. Ovviamente, tale soluzione richiederebbe un intervento da parte del Legislatore.

¹⁶² In questo senso M.G. MATTAROLO, *Lavoro intermittente. Artt. 33-40*, cit., p. 34. A. VALLEBONA, *La nullità dei contratti di lavoro "atipici"*, cit., p. 543, segnala come le nuove assunzioni, anche mediante sottotipi, possano anzi rilevare nelle controversie proposte dai lavoratori cassaintegrati o licenziati collettivamente per negare l'effettività della temporanea inutilizzabilità o dell'esubero.

¹⁶³ M.G. MATTAROLO, *Lavoro intermittente. Artt. 33-40*, cit., p. 34.

¹⁶⁴ Con riferimento al limite massimo di assunzioni a termine, l'utilizzo della sanzione della conversione comporterebbe una tutela differenziata tra lavoratori che si trovano nelle medesime condizioni. Tale rimedio risulterebbe, infatti, applicabile solo a vantaggio del lavoratore che ha causato il superamento della soglia percentuale, ma non anche degli altri lavoratori a tempo determinato che, assunti in precedenza, hanno contribuito a causarne il raggiungimento.