

INTRODUZIONE

1. Premessa: la nascita del c.d. “lavoro a chiamata” con il d.lgs. 276/2003

La globalizzazione, le evoluzioni tecnologiche e l'aumento della pressione fiscale, che hanno reso elevato il costo del lavoro subordinato, hanno generato una evidente domanda di flessibilità complessiva, che ha portato gli studiosi e gli addetti ai lavori a ricercare nuovi modelli contrattuali caratterizzati da una minore rigidità, superando l'idea che l'unico lavoro possibile fosse quello a tempo pieno e indeterminato. Dagli anni ottanta sino ad oggi, sono stati promulgati numerosi provvedimenti volti a disciplinare nuove forme di lavoro c.d. “flessibili”, in grado di rispondere meglio alle esigenze di contenimento dei costi e di recupero di efficienza delle imprese.

Si tratta di nuove forme contrattuali di lavoro atipiche, lontane dal modello *standard* del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Il processo di flessibilizzazione¹ del mercato del lavoro in Italia è iniziato esattamente nel 1984 con la legge n. 863/1984. Tra le varie novità viene introdotto il c.d. “contratto di solidarietà” stipulato fra datore di lavoro e rappresentanze sindacali². Di qui in avanti tale processo è stato oggetto di notevoli evoluzioni, ma la legge che più di tutte ha sancito in modo definitivo il via libera alle flessibilità totali della domanda di lavoro da parte delle imprese è la legge n. 196/1997 (c.d. “Pacchetto TREU”) che ha iniziato a ridefinire l'intero assetto delle politiche attive e della formazione professionale, prevedendo una serie di strumenti atti ad adattare l'offerta di lavoro alle esigenze sempre più diversificate nel mercato del lavoro³ favorendo in tal modo l'occupazione.

In questo studio dedicheremo la nostra attenzione al contratto di lavoro intermittente che, insieme ad altri contratti (ad esempio: *Job sharing*, somministrazione a tempo indeterminato, lavoro occasionale di tipo accessorio), è stato introdotto nel mercato del lavoro con l'obiettivo di migliorare la capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di prima occupazione. Per poter raggiungere un

¹ Fumagalli A., *Breve storia e alcune riflessioni sulla flessibilità del lavoro e contrattazione individuale: il declino dei diritti di cittadinanza*, Derive Approdi, Roma, 2002, p. 1.

² Tale contratto prevede una diminuzione dell'orario di lavoro senza la perdita totale della retribuzione, con lo scopo di andare a tutelare il mantenimento dell'occupazione in caso di crisi aziendale o, viceversa, finalizzato a favorire nuove assunzioni all'interno dell'azienda stessa.

³ Belsito A., *I contratti flessibili, lavoro part-time e lavoro intermittente*, in Pellacani G. (diretto da), *il nuovo diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 5.

equilibrio tra le esigenze di flessibilità delle imprese e la tutela delle garanzie per i lavoratori era necessaria una riforma strutturale del mercato del lavoro. Tale riforma, anticipata dalla già richiamata legge 196/1997, ha preso avvio con la legge n. 30 del 14 febbraio 2003, legge con cui il Parlamento delegò il Governo a riscrivere molte regole in materia di occupazione e mercato del lavoro, seguita dal d.lgs. 10 settembre 2003 n. 276, c.d. “riforma Biagi”, di attuazione della delega ricevuta. Mediante questa riforma è stato introdotto nel mercato di lavoro il contratto c.d. “a chiamata”, di ispirazione anglosassone, come dimostra l’altra espressione adoperata per definirlo, quella di *job on call*.

2. Dalle origini della disciplina introdotta dal d.lgs. 276/2003 al Jobs Act.

Il contratto di lavoro intermittente permette al datore di lavoro di ottenere le prestazioni del lavoratore in base alle proprie necessità produttive, in maniera discontinua o intermittente. La volontà politica, che spinse l’allora Governo Berlusconi ad introdurre questa tipologia contrattuale, fu quella di offrire alle imprese uno strumento in grado di poter soddisfare in maniera più “flessibile” le loro necessità di forza-lavoro e di migliorare la capacità di inserimento dei disoccupati o inoccupati nel mercato del lavoro.

Il contratto di lavoro intermittente è stato disciplinato per la prima volta nel nostro ordinamento dagli artt. 33-40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

Gli artt. 33, 34 e 37 definivano il contratto di lavoro intermittente come un contratto di lavoro subordinato, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa per:

1. esigenze individuate dai contratti collettivi o provvisoriamente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;
2. prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età, ovvero con più di 45 anni di età in caso di espulsione dal ciclo produttivo o iscritti in liste di mobilità o collocamento, ipotesi rapidamente sostituita dalla l. 4 maggio 2005, n. 80, legittimando il ricorso a coloro che avessero compiuto «venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quaranta cinque anni di età, anche pensionati»;

3. prestazioni da rendersi in periodi predeterminati durante l'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Purtroppo a seguito del mancato intervento della contrattazione collettiva il Ministero del lavoro, con d.m. 23 ottobre 2004, nel disciplinare la materia fece rinvio alla tabella allegata al regio decreto del 6 dicembre 1923, n. 2657. Novità introdotta da questa nuova figura di lavoro flessibile è stata l'indennità di disponibilità, prevista dall'art. 36 del d.lgs. n. 276/2000, il quale assicura al lavoratore una somma di denaro corrisposta per i periodi nei quali il prestatore di lavoro garantisce la disponibilità al datore di lavoro, restando in attesa di chiamata.

Da questa novità si evincono due diverse tipologie di contratto di lavoro intermittente:

1. contratto con obbligo di rispondere alla chiamata;
2. contratto senza obbligo di rispondere alla chiamata.

L'istituto ha subito diversi rinnovamenti nel tempo⁴.

Il lavoro intermittente pattuito senza la rigida predeterminazione dei periodi nei quali deve essere resa la prestazione (ma solo con l'individuazione dei periodi nei quali è garantita la disponibilità ad effettuarla) sembra evocare un improvviso collasso delle regole sul tempo di lavoro sedimentante nel corso degli ultimi due secoli⁵. Quelle regole che ricordano la "barriera sociale potentissima" di marxiana memoria, le leggi dello Stato conquistate a partire dall'Ottocento, con le quali si "chiarisce finalmente *quando finisce il tempo venduto dall'operario e quando comincia il tempo venduto dall'operaio stesso*"⁶.

Questo collasso strutturale fu tale da giustificare l'abrogazione dell'istituto dopo poco più di quattro anni, ovvero nella XV legislatura (Governo Prodi), essendo mutata la maggioranza parlamentare che aveva voluto la c.d. "legge Biagi", mediante il comma 45 dell'art. 1 della c.d. legge sul *welfare* del 24 dicembre 2007, n. 247⁷.

Tuttavia l'abrogazione fu prontamente rimossa con il nuovo cambio di maggioranza parlamentare, intervenuto nella XVI legislatura, *resuscitando* l'istituto mediante l'art. 39, 11° co., d.l. 25 giugno, n. 112 (convertito nella l. 6 agosto 2008, n. 133). Tale riproposizione era maturata nel corso dei lavori parlamentari di conversione in legge

⁴ Giovannone M., Scolastici R., *Il lavoro intermittente*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, 2013.

⁵ Fergola P., *Lavoro a comando*, in RGL, 2009, I, p. 17 ss.

⁶ Anepeta L., *Il mondo stregato e il suo disincanto*, in Cecchi L. (a cura di), *Realizzazione e-Book*, Nilalienum, 2012.

⁷ L'abrogazione è formalmente motivata dalla necessità di bloccare sul nascere l'eccesso di flessibilità proprio dalla fattispecie con obbligo di risposta alla chiamata, portatrice di una logica ove il lavoro viene cadenzato sulle previsioni di afflusso quotidiano della clientela.

del Protocollo *welfare* (del 23 luglio 2007, punto 4, denominato “staff leasing e lavoro a chiamata”), sottoscritto tra governo e parti sociali, e dunque, si presume avvenuta senza l’opposizione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori.

L’assenza di opposizione sindacale appariva giustificata poiché molte delle critiche avanzate precedentemente alla soppressione dell’istituto, ovvero “evocare un improvviso collasso delle regole sul tempo di lavoro sedimentante nel corso degli ultimi due secoli”, risultarono a distanza di qualche anno non ponderate in maniera sufficiente in relazione all’effettivo uso (scarso) di questo tipo di rapporto di lavoro flessibile, poiché utilizzato in aree per lo più marginali della vita economica, per la poca attenzione prestata dalla contrattazione collettiva ed infine per una restrizione imposta dalla legge nel delimitarne gli ambiti di applicazione (oggettivi e soggettivi)⁸.

Capite le ragioni che spinsero l’allora maggioranza parlamentare di centro-destra a ripristinare l’applicazione degli artt. 33-40 del d.lgs n. 276/2000, rimase solo da capire quale fu la sorte dei contratti di lavoro intermittente stipulati prima della momentanea abrogazione dell’istituto, visto che la legge n. 247/2007 ha trascurato di inserire una disciplina di carattere transitorio, riferibile ai rapporti in corso alla data di entrata in vigore della norma abrogante, ovvero a far data dal 1° gennaio 2008⁹.

La questione venne risolta mediante la circolare del Ministero del lavoro 25 marzo 2008, n.7, richiamando il principio generale sancito dall’art. art. 11, 1° co. delle Preleggi, secondo cui «la legge non può avere effetto retroattivo ma “*dispone solo per l’avvenire*”; la norma abrogata quindi cessa di avere effetto per il futuro ma continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza».

E nell’ipotesi dei contratti con obbligo di chiamata? Quali furono le conseguenze sui rapporti disciplinati dopo l’entrata in vigore della legge n. 247/2007?

Alle domande che sorsero spontaneamente dalla dottrina, fu data una risposta mediante la S.C. di Cassazione attraverso un suo precedente giurisprudenziale del 2002 secondo cui «il principio di irretroattività non impedisce che la legge nuova si applichi ai rapporti che, pur avendo avuto origine sotto il vigore delle legge abrogata, siano destinati a durare ulteriormente e ne modifichi l’assetto con effetto “*ex nunc*”, vale a dire dal momento della sua entrata in vigore»¹⁰.

⁸ Fergola P., *Lavoro a comando*, in RGL, 2009, I, p. 17 ss.

⁹ Voza R., *Il contratto intermittente*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, in Gabrielli E., Rescigno P. (diretto da), *Trattato dei contratti*, Torino, UTET, 2009, II vol., p. 1279

¹⁰ Cass., 28 marzo 2002, n. 4490.

Con l'avvenuta abrogazione dell'istituto, secondo parte della dottrina, per i rapporti di lavoro fu ragionevole il veder applicata la disciplina generale del lavoro subordinato (periodo che durò, come vedremo tra breve, solamente 176 giorni, ovvero dal 1 gennaio 2008 al 24 giugno 2008), impedendo così al datore di regolare il rapporto con la disciplina del lavoro intermittente¹¹.

Tesi che anche a mio avviso non è andato ad urtare con il principio di retroattività suesposto dalla circolare del Ministero del lavoro.

Questa soluzione optata non fu applicata nel caso dei rapporti sorti senza obbligo di chiamata. Infatti nel caso in cui il rapporto fosse sorto prima dell'abrogazione dell'istituto, in caso di una eventuale chiamata il rapporto doveva considerarsi come un rapporto a tempo determinato, idoneo a generare (ad ogni chiamata) un'obbligazione di svolgere un'attività lavorativa nei confronti del prestatore.

Il lavoro a chiamata fu una novità introdotta dal legislatore nel 2003 per regolare i rapporti di lavoro giustificata dal mutamento dell'economia, che ha portato alla nascita di diverse tipologie di contratti di lavoro flessibili (tra cui il lavoro intermittente) in alternativa alla prestazione subordinata a tempo indeterminato, ed il prestatore di lavoro intermittente fu inquadrato come un "sotto tipo" della categoria dei prestatori subordinati (art. 2094 c.c.). Per questi due motivi a mio avviso risulta d'obbligo l'applicazione della disciplina del contratto di lavoro subordinato a seguito della sua abrogazione, come alternativa in assenza di una disciplina transitoria.

Proprio per questa motivazione, fu riconosciuto anche al datore di poter recedere dal rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo, costituito dall'impossibilità di avvalersi delle prestazioni lavorative secondo le modalità ordinariamente pattuite, ovvero a chiamata. La sopravvenuta onerosità del rapporto (che si converte in indeterminato) e la difficoltà di inserimento del lavoratore nella pianta organica, potevano causare «evidenti ripercussioni sull'attività produttiva, l'organizzazione del lavoro e il regolare funzionamento di essa»¹².

Seguendo quest'orientamento si può più agevolmente affermare che in questo lasso di tempo, ovvero dall'abrogazione dell'istituto alla sua reintroduzione, i rapporti regolati con la disciplina del contratto di lavoro intermittente si estinguono in automatico (poiché disciplinato dal contratto di lavoro subordinato), con la conseguenza per il

¹¹ Voza R., *Il contratto intermittente*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, in Gabrielli E., Rescigno P. (diretto da), *Trattato dei contratti*, Torino, UTET, 2009, II vol., p. 1280

¹² Voza R., *Il contratto intermittente*, in Vallebona A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, in Gabrielli E., Rescigno P. (diretto da), *Trattato dei contratti*, Torino, UTET, 2009, II vol., p. 1280-1284

prestatore di non fornire più la disponibilità (ex art. 36 d.lgs. n. 276/2003), non avendo più diritto alla relativa indennità. Non vi fu anche il tempo di elaborare una possibile soluzione da parte della dottrina sulle problematiche appena descritte, che dopo soli 176 giorni l'abrogazione fu subito accantonata. L'istituto prese di nuovo vita, resuscitato poco dopo, con l'inizio della XVI legislatura, ad opera del d.l. 25 giugno 2008, n. 112 (conv. In l. 6 agosto 2008, n. 113).

Il contratto di lavoro intermittente ha quindi cominciato a diffondersi e ad uscire dall'assoluta condizione di marginalità in cui era rimasto relegato nei suoi primi anni di vita, anche a causa del boicottaggio avvenuto in sede sindacale, conoscendo una diffusione che ha generato ampi sospetti sull'uso improprio di questo strumento contrattuale¹³. Nel riformare l'istituto fu introdotta una importante novità rispetto alla disciplina previgente, ovvero la possibilità di estendere il lavoro intermittente in altri settori (oltre al turismo, commercio e pubblici esercizi), come per esempio per gli steward nelle attività delle società di calcio o al personale negli istituti di vigilanza¹⁴. L'istituto fu invariato sino al 2012, quando l'allora Ministra del lavoro e delle politiche sociali Elsa Fornero decise di riformarlo.

La sua proposta iniziale era stata quella di cancellare la possibilità, prevista dall'art. 40 del d.lgs. n. 276/2003, di sostituire con decreto ministeriale l'individuazione dei casi di ricorso al lavoro intermittente, in caso di eventuale mancata determinazione da parte dei contratti collettivi. Ulteriore ipotesi avanzata era stata anche quella di cancellare la possibilità, prevista dall'art. 34 comma 2 del d.lgs. n. 276/2003, di ricorrere al contratto di lavoro intermittente per ragioni anagrafiche, che ha svolto un ruolo determinante nel concreto decollo dell'istituto¹⁵.

Queste due ipotesi presenti nel disegno di legge governativo, non sono state tuttavia mai concretamente attuate. Con la legge di riforma del 28 giugno 2012, n. 92, le novità effettivamente introdotte sono invece state le seguenti:

1. Modifica dei presupposti di accesso al contratto di lavoro intermittente, apportando la modifica dell'art. 34, comma 1 (ipotesi oggettive) e comma 2 (ipotesi soggettive);

¹³ Izzi D., *Il lavoro a chiamata per ragioni anagrafiche è messo fuori gioco dal diritto dell'Unione Europea?*, in www.Giustiziacivile.com, 2015, p. 3.

¹⁴ Giovannone M., Scolastici R., *Il lavoro intermittente*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, 2013.

¹⁵ V. in merito Lassandari A., *Il lavoro intermittente*, in ALLAMPRESE e a. (a cura di), *rapporto di lavoro e ammortizzatori sociali dopo la legge n.92/2012*, Roma, 2012, 86 s. e MATTAROLO M.G., *Misure di contrasto all'uso improprio del lavoro intermittente con la l. n. 92/2012*, in *Lav. Giur.*, 2012, 957 s.

2. Abrogazione dell'art. 37 del d.lgs. n. 276/2003 (causali temporali);
3. Introduzione dell'obbligo di preventiva comunicazione dell'avvio della prestazione di lavoro o di un «ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni» e, «in caso di violazione degli obblighi», l'applicazione di una sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 (art. 35, co. 3-*bis*, d.lgs. n. 276/2003).

La legge Fornero, *in primis*, è intervenuta sulle causali soggettive. Infatti l'art. 1, comma 21, lett. a, punto 2 della legge n. 92/2012, prevede che «il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età [...]», specificando per questi ultimi di poter svolgere una prestazione lavorativa mediante contratto a chiamata «entro il venticinquesimo anno di età». Mediante le modifiche introdotte dalla riforma c.d. «Fornero» prestatore e datore possono ricorrere legittimamente a questa tipologia contrattuale se il lavoratore ha compiuto il 55° anno di età (modificando così la precedente soglia fissata per i 45 anni di età) oppure entro il compimento del 24° anno di età, con l'obbligo di poter svolgere attività lavorative entro (e non oltre) il 25° anno di età (disciplina leggermente ritoccata rispetto alla previgente).

Tale previsione risponde a due importanti finalità: *in primis*, quella di promuovere il graduale inserimento lavorativo di inoccupati, e di offrire un'opportunità lavorativa calibrata sulle esigenze di chi non è interessato ad un impiego continuativo (studenti e pensionati).

Oltre alle causali soggettive sono state riformate anche quelle oggettive. Infatti è stata ripristinata la possibilità di stipula del contratto a chiamata per «periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno», senza ulteriori specificazioni caratterizzanti che erano presenti nel testo legislativo pre-riforma (ovvero da rendersi nel fine settimana, «nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali», ai sensi dell'*ex art.* 37 d.lgs. n. 276/2003).

La previsione è stata formulata al fine di poter ricorrere al lavoro intermittente per giustificate ragioni oggettive, ad esempio «per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa»¹⁶.

¹⁶ Morone A., *Il contratto di lavoro intermittente*, in Brollo M. (a cura di), *Il mercato del lavoro*, in Persiani, Carinci F. (diretto da), *Trattato di diritto del lavoro*, Padova, Cedam, 2012, p. 1255-1256.

Il secondo punto elaborato dalla riforma Fornero fu la totale abrogazione dell'art. 37 d.lgs. n. 276/2003, che consentiva lo svolgimento di «lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno» individuati dalla contrattazione collettiva. Venendo meno tale previsione, e conseguentemente il richiamo alla stessa da parte dell'art. 34 comma del d.lgs. n. 276/2003, è venuto a mancare un riferimento normativo utile a parametrare la determinatezza dei periodi entro i quali sia possibile svolgere la prestazione. L'individuazione dei periodi predeterminati è stata dunque rimessa totalmente alle parti del contratto individuale di lavoro intermittente¹⁷.

Il terzo punto, ovvero l'introduzione del comma 3-bis art. 35 d.lgs. n. 276/2003, sancisce l'obbligo di una preventiva comunicazione da parte del datore dell'avvio della prestazione di lavoro. Quest'obbligo viene inquadrato dalla dottrina come una misura indiretta di contrasto all'evasione fiscale e contributiva, poiché in caso di sua violazione (in caso di omessa comunicazione del datore) il comma 3-bis prevede l'irrogazione di una sanzione amministrativa nei confronti del datore, sanzione che va da un minimo di euro 400 a un massimo di euro 2.400. E' prevista inoltre una maggiore tutela dei diritti del lavoratore, poiché ha la possibilità conoscere in anticipo la durata della prestazione lavorativa richiesta a chiamata. Il datore, a suo vantaggio, una volta effettuata la comunicazione di avvio della prestazione in presenza di un "ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni", non è più obbligato nel dover ripetere la medesima procedura in caso di più prestazioni (svolte a intervalli) durante il periodo circoscritto.

Questi sono i tre punti principali che caratterizzano la c.d. "riforma Fornero", i quali prevedono una disciplina di accesso molto più flessibile rispetto a quella previgente che delimitava l'autonoma possibilità di utilizzo del lavoro intermittente, nell'ipotesi di contratto a chiamata per periodi predeterminati, ai soli periodi del fine settimana, delle ferie estive, delle vacanze natalizie o pasquali¹⁸. Con la legge n. 92/2012, abrogato l'art. 37 d.lgs. n. 276/2003, il lavoro intermittente per periodi predeterminati rimane un'autonoma e distinta ipotesi di legittimazione del contratto di lavoro intermittente che

¹⁷ Rausei. P., Scolastici R., *Il lavoro intermittente*, in Magnani M., Tiraboschi M. 8° cura di), *La nuova riforma del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2012, p. 150.

¹⁸ Marazza M., *Il lavoro intermittente per periodi predeterminati dall'autonomia individuale*, in RIDL, 2012, I, p.688.

può essere utilizzato dal prestatore in tutti i casi nei quali può prevedere il suo eventuale periodo di impiego, compatibilmente con ulteriori impegni professionali¹⁹.

Nel giugno 2013, sotto il Governo Letta, viene emanato il decreto-legge 28 giugno 2013, n. 76, decreto c.d. “Giovannini”, che introduce una importante novità all’istituto. Il comma 2-bis, introdotto dal decreto-legge all’art. 34 del d.lgs. n. 276/2003, stabilisce dei limiti temporali al ricorso del lavoro a chiamata per un periodo non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell’arco di tre anni solari, a partire dal giorno di richiesta della prestazione, tenendo conto solo delle giornate di effettivo lavoro prestato successivamente al 28 giugno 2013. Novità che viene introdotta in una circolare del Ministero del lavoro datata 29 agosto 2013, n. 35 avente ad oggetto il d.l. n. 76/2013 (conv. in l. n. 99/2013) recante “*Primi interventi urgenti per la promozione dell’occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto e altre misure finanziarie urgenti*”.

In caso di superamento, l’ultimo periodo del comma 2-bis introduce una importante novità sotto il profilo sanzionatorio, ovvero «il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato». Salvo il comma 2-bis dell’art. 34 d.lgs. n. 276/2003, il decreto-legge ha preservato l’impianto introdotto dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, restringendo però ulteriormente il ricorso alla fattispecie²⁰.

Si può affermare con convinzione che l’evoluzione della disciplina del contratto di lavoro intermittente ha conosciuto un *iter* molto travagliato. Oggi il mercato del lavoro è stato recentemente oggetto di un notevole sconvolgimento ad opera del *Jobs Act*. La riforma si è occupata di tante aree della disciplina lavoristica, suddividendosi in otto decreti attuativi, andando a toccare temi piuttosto delicati.

Con il d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante «la disciplina organica dei contratti di lavoro», il Governo mira ad un riordino delle tipologie contrattuali con l’obiettivo di renderle maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo.

Abrogando gli artt. 33-40 della Legge Biagi, il lavoro intermittente è oggi disciplinato dagli artt. 13-18 del d.lgs. n. 81/2015, normativa non molto dissimile da quella attuale²¹, con l’aggiunta di poche modifiche all’istituto.

¹⁹ Marazza M., *Il lavoro intermittente per periodi predeterminati dall’autonomia individuale*, in RIDL, 2012, I, p.682.

²⁰ Giovannone M., Scolastici R., *Il lavoro intermittente*, in Tiraboschi M. (a cura di), *Il lavoro riformato*, Giuffrè, Milano, 2013.

²¹ Belsito A., *I contratti flessibili, lavoro part-time e lavoro intermittente*, in Pellacani G. (diretto da), *il nuovo diritto del lavoro*, Giuffrè, Milano, 2016, p. 105-106.

Le tre principali modifiche introdotte dal *Jobs Act* sono le seguenti:

1. la riformulazione dell'art. 34, comma 1, d.lgs. n. 276/2003, oggi sostituito dall'art. 13 d.lgs. n. 81/2015. Tale riformulazione elimina ogni residuo dubbio sul fatto che l'individuazione dei periodi della settimana, del mese o dell'anno, durante i quali si può fare uso di prestazioni di lavoro intermittente, è rimessa ai soli contratti collettivi (o in via sostitutiva all'intervento ministeriale), e non più dall'autonomia individuale.
2. l'abolizione del risarcimento del danno in favore del datore, nell'ambito del contratto di lavoro a chiamata con obbligo di rispondere, in caso di rifiuto ingiustificato del lavoratore alla chiamata ricevuta (prima stabilito dall'art. 36, comma 6, d.lgs. n. 276/2003, oggi sostituito dall'art. 16 d.lgs. n. 81/2015). In diniego ingiustificato alla chiamata, secondo la disciplina vigente, è sanzionato con il licenziamento e la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
3. Non viene riproposto l'intero contenuto dell'art. 40, del d.lgs. n. 276/2003, che prevedeva un'opera di sollecitazione del Ministero del lavoro nei confronti della contrattazione collettiva ai fini dell'individuazione dei casi di ricorso al lavoro intermittente; in caso di mancata stipulazione dell'accordo il Ministero del lavoro individuava, in via "provvisoria" e con decreto, i casi in cui era ammissibile il ricorso al lavoro intermittente. Con la riforma del *jobs act* l'art. 13, comma 1, ult. periodo, del d.lgs. n. 81/2015, abolisce l'opera di sollecitazione da parte del Ministero del lavoro e, in mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo al lavoro intermittente sono individuati in via "definitiva" con decreto del Ministero del lavoro²².

Queste sono le tre modifiche più rilevanti introdotte dal *Jobs Act* che, assieme ad altri minori cambiamenti introdotti dalla riforma, si è posto l'obiettivo di semplificare la materia in coerenza con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo. In questa sede di studio dedicato alla disciplina del contratto di lavoro intermittente, riformato dal d.lgs. n. 81/2015, analizzeremo l'operato del legislatore che, per questa tipologia contrattuale, ha raggiunto un punto consolidato di sviluppo dell'istituto superando un periodo travagliato tra, un suo marginale ricorso, una temporanea abolizione e, infine, la sua emersione.

²² Corti M., *Il lavoro intermittente: un modello contrattuale finalmente assestato*, in Magnani M., Pandolfo A. e Varesi P. A. (a cura di), *I contratti di lavoro*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 89.