



ACADEMIA BRASILEIRA  
DE DIREITO DO TRABALHO

Studium et Labor



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di

Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,  
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

# I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NEGLI ORDINAMENTI ITALIANO E BRASILIANO



Milano University Press





ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO



UNIVERSITÀ DEGLI STUDI  
DI MILANO

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO  
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

A cura di  
Giuseppe Ludovico, Alberto Levi,  
Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas

**I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE  
NEGLI ORDINAMENTI  
ITALIANO E BRASILIANO**



Milano University Press

*I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano* / a cura di Giuseppe Ludovico, Alberto Levi, Luciano Dorea Martinez Carreiro, Thereza Christina Nahas. Milano University Press, 2021. (Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale; 2).

ISBN 979-12-5510-071-3 (print)

ISBN 979-12-5510-073-7 (PDF)

ISBN 979-12-5510-074-4 (EPUB)

DOI 10.13130/sdlps.148

Questo volume e, in genere, quando non diversamente indicato, le pubblicazioni della collana di Studi Italo-Brasiliani di Diritto del Lavoro e della Previdenza Sociale, sono valutate, riviste e approvate dal Comitato Scientifico, che si fa garante dei contenuti scientifici delle pubblicazioni.

Le edizioni digitali dell'opera sono rilasciate con licenza Creative Commons Attribution 4.0 – CC-BY-SA, il cui testo integrale è disponibile all'URL:

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>.



Le edizioni digitali online sono pubblicate in Open Access su:  
<https://libri.unimi.it/index.php/sdlps/index>.

© The Author(s) 2023

© Milano University Press per la presente edizione

Pubblicato da:

Milano University Press

Via Festa del Perdono 7 – 20122 Milano

Sito web: <https://milanoup.unimi.it>

e-mail: [redazione.milanoup@unimi.it](mailto:redazione.milanoup@unimi.it)

L'edizione cartacea del volume può essere ordinata in tutte le librerie fisiche e online ed è distribuita da Ledizioni ([www.ledizioni.it](http://www.ledizioni.it)).

STUDI ITALO-BRASILIANI DI DIRITTO DEL LAVORO  
E DELLA PREVIDENZA SOCIALE

ESTUDOS ITALO-BRASILEIROS DE DIREITO DO TRABALHO  
E DA PREVIDÊNCIA SOCIAL

Direttori

Prof.ssa Thereza Christina Nahas                      Prof. Giuseppe Ludovico  
Prof. Luciano Dorea Martinez Carreiro              Prof. Lucio Imberti

Comitato Scientifico

Prof. Alexandre Agra Belmonte                      Prof. Ilario Alvino  
Prof. Carlos Henrique Bezerra Leite                Prof. Guido Canavesi  
Prof. Georgenor de Souza Franco Filho            Prof.ssa Maria Teresa Carinci  
Prof.ssa Yone Frediani                                  Prof.ssa Silvia Ciucciovino  
Prof.ssa Maria Cristina Ingoyen Peduzzi           Prof. Stefano Giubboni  
Prof. Vitor Salino de Moura Eça                      Prof. Alberto Levi

Comitato di Redazione

Prof.ssa Alessandra Ingraio  
Prof.ssa Naiara Posenato

Volumi della collana

1. G. LUDOVICO, F. FITA ORTEGA, T. C. NAHAS, *Nuove tecnologie e diritto del lavoro. Un'analisi comparata degli ordinamenti italiano, spagnolo e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2021
2. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *I contratti di lavoro flessibile negli ordinamenti italiano e brasiliano*, Milano, Milano University Press, 2023
3. G. LUDOVICO, A. LEVI, L. DOREA MARTINEZ CARREIRO, T.C. NAHAS, *Contratos de trabalho flexível nos sistemas jurídicos italiano e brasileiro*, Milano, Milano University Press, 2023



# Indice

Prefazione di Luiz Carlos Amorim Robortella 9

## **PARTE I**

### **I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NELL'ORDINAMENTO ITALIANO**

MICHELE SQUEGLIA, Collaborazioni coordinate e continuative 15

GABRIELE FRANZA, Contratto di lavoro a tempo determinato 27

GIUSEPPE PELLACANI, Contratto di lavoro a tempo parziale 47

MAURIZIO FALSONE, Contratto di lavoro intermittente 61

FRANCESCA MARINELLI, Lavoro occasionale e accessorio 75

FABIOLA LAMBERTI, Apprendistato 85

ILARIO ALVINO, Somministrazione di lavoro a tempo indeterminato e determinato 103

LUCIO IMBERTI, GIUSEPPE LUDOVICO, Appalti e responsabilit  solidale 117

ALESSANDRA INGRAO, Il lavoro nelle piattaforme digitali 135

ALBERTO LEVI, Lavoro agile 153

## **PARTE II**

### **I CONTRATTI DI LAVORO FLESSIBILE NELL'ORDINAMENTO BRASILIANO**

YONE FREDIANI, Lavoro autonomo e parasubordinazione 171

GUILHERME GUIMAR ES FELICIANO, Contratto di lavoro a tempo parziale 189

ANDR  ARAÚJO MOLINA, Contratto di lavoro a tempo determinato 203

CAROLINA TUPINAMB , Contratto di lavoro intermittente 217

LUCIANO DOREA MARTINEZ CARREIRO, <i>Apprendistato</i>	231
THEREZA CHRISTINA NAHAS, <i>Lavoro temporaneo ed esternalizzato</i>	249
ALEXANDRE AGRA BELMONTE, <i>Il lavoro nelle piattaforme digitali</i>	271
GUILHERME GUIMARÃES LUDWIG, <i>Telelavoro</i>	289
GEORGENOR DE SOUSA FRANCO FILHO, <i>Lavoro e politiche pubbliche in Amazzonia</i>	307
Notizie sugli Autori	317

# Contratto di lavoro intermittente

*Maurizio Falsone*

SOMMARIO: 1. La complicata evoluzione della disciplina. – 2. L'inquadramento delle fattispecie. – 3. I requisiti di legittimità. – 4. (*Segue*) I limiti e divieti di utilizzo. – 5. La disciplina dei rapporti di lavoro intermittente.

## 1. La complicata evoluzione della disciplina

Il contratto di lavoro intermittente è stato disciplinato per la prima volta in Italia nel 2003 con il d.lgs. n. 276, attuativo della legge c.d. Biagi (n. 30/2003). Tale decreto, fra le altre cose, regolava una serie di contratti di lavoro c.d. non standard: fra quelli “a orario ridotto, modulato o flessibile” (Titolo V), il primo ad essere disciplinato era proprio il contratto di lavoro intermittente, comunemente chiamato anche contratto di lavoro a chiamata e, in inglese, *job on call*.

La disciplina è stata oggetto di numerose riforme. Alcune di impatto solo formale o di chiarimento<sup>1</sup>, altre di rilevante impatto, sia sul piano sostanziale che su quello politico. Le numerose riforme intervenute sono state di segno opposto, coerentemente con l'alternarsi delle maggioranze parlamentari che hanno caratterizzato la politica italiana nei due decenni a cavallo del 2000. Così, le maggioranze di centro-sinistra sono arrivate anche ad abolire quasi completamente la tipologia contrattuale<sup>2</sup>, mentre le maggioranze di centro-destra, nel giro di pochi mesi, la “resuscitavano”<sup>3</sup>. Infine, la disciplina del lavoro intermittente è stata riformata in senso restrittivo dall'art. 1 comma 21 l. n. 92/2012 (cd. Legge Fornero) e poi trasposta, con poche modifiche, nel nuovo testo legislativo di riferimento delle forme di lavoro non standard, ovvero il d.lgs. 81/2015, attuativo della l. 81/2014, nota come *jobs act*.

Come si intuisce dai numerosi interventi succedutisi, si tratta di una tipologia contrattuale oggetto di un importante dibattito politico e scientifico. In ragione del grado relevantissimo di flessibilità che connota il rapporto di lavoro, come vedremo nel dettaglio, alcuni lo hanno considerato l'emblema della

---

1 Cfr., ad esempio, le modifiche apportate dall'art. 10 d.lgs. 251/2004 o dall'art. 1 *bis* d.l. 25/2005.

2 Che veniva fatta salva solo per il settore del turismo e dello spettacolo (cfr. art. 1 commi 45-47 della l. 247/2007 (c.d. legge sul welfare).

3 Cfr. art. 39 comma 11 del d.l. 112/2008 conv. con l. 133/2008.

contrapposizione fra tutela della persona ed esigenze organizzative di flessibilità dell'impresa<sup>4</sup>, altri uno strumento da valorizzare, almeno in certi ambiti e con le dovute accortezze<sup>5</sup>.

## 2. L'inquadramento delle fattispecie

Prima di analizzare la disciplina vigente (con qualche accenno alle evoluzioni più rilevanti) relativa allo svolgimento del rapporto, è opportuno inquadrare la fattispecie e individuare la qualificazione della tipologia contrattuale. Si tratta di un'operazione non facile o scontata, visto che il contratto di lavoro intermittente presenta un livello di flessibilità organizzativa tale da rendere evanescente la natura del rapporto, fino a mettere in discussione l'esistenza stessa di un rapporto contrattuale vero e proprio<sup>6</sup>.

La definizione stessa di contratto di lavoro intermittente non è, in verità, chiara. Il legislatore afferma che «il contratto di lavoro intermittente è il contratto (...) mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente (...)» (art. 13 d.lgs. 81/2015). Tuttavia, questa definizione può ricomprendere l'intero fenomeno disciplinato dal legislatore solo se interpretata in modo molto elastico.

Infatti, il legislatore prevede l'erogazione di una “indennità di disponibilità” solo nel caso in cui il lavoratore garantisca l'accettazione delle richieste di prestazione di lavoro discontinue/intermittenti (art. 13 comma 4 e art. 6). Dall'analisi complessiva della disciplina (cfr. anche l'art. 15 comma 1 lett. b e c) su cui *infra*), quindi, si è dedotto che il lavoro intermittente può implicare l'obbligo di accettazione della richiesta di prestazione oppure la libertà di accettazione della richiesta (si parla di solito di lavoro intermittente con obbligo o senza obbligo “di risposta”). Pertanto, l'oggetto del rapporto di lavoro intermittente, ovvero il “porsi a disposizione” cui fa riferimento la definizione del legislatore, andrebbe inteso, oltre che come impegno ad eseguire la prestazione richiesta,

4 P. ALBI, *Lavoro intermittente*, in F. CARINCI (a cura di), *Commento al D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo jus variandi*, Adapt Labour Studies e-Book series, n. 48, 2015, p. 139 ss., ove i riferimenti all'ampia letteratura critica.

5 M. CERBONE, *Il lavoro intermittente dopo il jobs act: persistono le anomalie*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 4, 2019, spec. p. 833 ove si fa riferimento all'ipotesi di utilizzo del contratto di lavoro intermittente negli studi legali, non solo in riferimento alle attività amministrative e di segreteria, ma addirittura in riferimento alle attività di contenuto professionale per cui è necessaria l'iscrizione agli albi, registri o collegi (attività che però non può essere svolta *de iure condito* in regime di subordinazione).

6 Si è addirittura parlato di “contratto senza contratto” (cfr. L. DE ANGELIS, *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata: contratto senza contratto?* in *Argomenti di diritto del lavoro*, 1, 2004, p. 885, R. ROMEI, *op. cit.*, p. 703).

come *impegno ad accettare* le richieste di prestazione oppure, almeno, come *impegno a valutare* tali richieste.

Ciò ha indotto alcuni ad affermare che la disciplina riguardi due tipologie negoziali diverse: alcuni ritengono che la fattispecie ordinaria/principale sia quella del contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta<sup>7</sup>, perché è il rapporto che presenta effetti vincolanti chiari come si addice ai normali rapporti contrattuali, altri a ritenere che lo sia invece quella senza obbligo di risposta<sup>8</sup>, perché la disciplina del d.lgs. 81/2015 sembra trattare l'obbligo di risposta con una clausola eventuale/opzionale del contratto di lavoro intermittente.

A prescindere da ciò, va sottolineato che il lavoro intermittente con obbligo di risposta è stato ricondotto dai più nell'alveo del lavoro subordinato, sul presupposto, oggi acquisito, che il vincolo di subordinazione *ex art. 2094 c.c.* non consiste solo nell'obbligo di prestazione di lavoro ma anche solo nell'obbligo di mettersi a disposizione del datore<sup>9</sup>. Viceversa, il lavoro intermittente senza obbligo di risposta ha posto dei problemi qualificatori più gravi, perché risulta difficile individuare effetti vincolanti come quelli che caratterizzano normalmente i contratti lavoristici *tout court*. Gli sforzi volti a dare consistenza giuridica al rapporto, hanno condotto a diverse ipotesi ricostruttive: alcuni hanno inscritto questo tipo di lavoro intermittente nella categoria dei contratti di lavoro autonomo aventi ad oggetto prestazioni di lavoro occasionale non vincolanti<sup>10</sup>, ma si è giustamente obiettato che le singole prestazioni accettate devono essere eseguite secondo i canoni del lavoro subordinato; altri hanno ricondotto la fattispecie nella categoria del contratto normativo, con cui le parti si vincolano a dare un determinato contenuto ad eventuali successivi accordi negoziali<sup>11</sup>; altri ancora hanno ipotizzato che in entrambi le ipotesi si verifica un vincolo di disponibilità, ma di intensità diversa: nel caso di lavoro intermittente con obbligo di risposta, l'eventuale rifiuto alla chiamata è ammesso solo in presenza di specifiche ipotesi giustificative, mentre nel caso di lavoro intermittente senza obbligo

- 
- 7 R. ROMEI, *Il contratto di lavoro intermittente*, in G. SANTORO PASSARELLI (a cura di), *Diritto e processo del lavoro e della previdenza sociale*, Utet, Torino, 2020, I tomo, p. 684.
- 8 M.G. MATTAROLO, *Tipologie di lavoro a orario ridotto, modulato o flessibile*, in M. BROLLO, M.G. MATTAROLO, S. MENGHINI (a cura di), *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, in F. CARINCI (coordinato da), *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, Ipsoa, Milano, 2004, 6 e 46.
- 9 V. PINTO, *Commento all'art. 13 d.lgs. 81/2015*, in R. DEL PUNTA, F. SCARPELLI (a cura di), *Codice commentato del lavoro*, Wolters Kluwer, Milano, 2019, p. 2753.
- 10 F. LUNARDON, *Il lavoro intermittente*, in L. FIORILLO, A. PERULLI (a cura di), *Tipologie contrattuali e disciplina delle mansioni*, Giappichelli, Torino, 2016, p. 79, L. BASENGHI, *Co.co.co., lavoro a chiamata, occasionale, e job sharing*, in *Guida al lavoro*, 2003, p. 34. Lo schema è stato usato anche per qualificare il lavoro dei *gig workers* delle piattaforme digitali.
- 11 R. VOZA, *Il lavoro intermittente*, in F. CARINCI (diretto da), *Diritto del lavoro. Commentario*, II, in C. CESTER (a cura di), *Il rapporto di lavoro subordinato: costituzione, svolgimento*, Giappichelli, Torino, 2007, p. 1415, A. VALLEBONA, *La riforma dei lavori*, CEDAM, Padova, 2004, p. 60, P. E. MERLINO, *Una figura innovativa di rapporto di lavoro: il contratto di lavoro intermittente*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro.*, 2007, I, p. 196.

di risposta, l'eventuale diniego è ammesso alla stregua dei canoni di buona fede e correttezza<sup>12</sup>. Per il resto la dottrina ha tentato degli accostamenti con altre tipologie contrattuali, come la somministrazione di lavoro<sup>13</sup>, oppure il contratto di lavoro a tempo parziale (*part-time*). Ma gli sforzi di accostamento non hanno avuto molta fortuna; perciò, alcuni preferiscono affermare che il contratto di lavoro intermittente è una tipologia contrattuale a sé stante, che non può essere ricondotta entro altri schemi contrattuali<sup>14</sup>.

### 3. I requisiti di legittimità

La radicale flessibilità che connota il rapporto di lavoro intermittente ha indotto il legislatore ad individuare due requisiti fra loro alternativi in presenza dei quali è possibile stipulare questo tipo di contratto<sup>15</sup>.

Un primo requisito si riferisce alla sfera del datore di lavoro (c.d. ipotesi oggettiva) e serve a limitare l'uso dello strumento entro i confini di determinate esigenze organizzative che si presume siano effettivamente connotate da intermittenza/discontinuità e che quindi possono essere oggettivamente soddisfatte meglio con un contratto che consenta prestazioni intermittenti/discontinue. Il secondo requisito, invece, si riferisce alla sfera del lavoratore (c.d. ipotesi soggettiva) e serve ad autorizzare la stipula di questo tipo di contratto con persone che si collocano in una posizione debole nel mercato, in particolare per ragioni anagrafiche.

Per quanto riguarda il primo requisito, in particolare, è previsto che il datore possa utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo/intermittente «secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno» (art. 13, comma 1, d.lgs. 81/2015). Il legislatore ha quindi assegnato alle parti sociali il compito di individuare le esigenze organizzative dei datori di lavoro che giustificano l'utilizzo di un tale tipo di contratto, indicando, solo a titolo di esempio, la possibilità di individuare esigenze che rendano opportuno lo svolgimento delle prestazioni in determinate parti della settimana, del mese o dell'anno<sup>16</sup>.

12 L. DE ANGELIS, *op. cit.*, p. 890.

13 V. PINTO, R. VOZA, *Il Governo Berlusconi e il diritto del lavoro dal libro Bianco al Disegno di L. delega*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2002, I, p. 483

14 R. ROMEI, *op. cit.*, p. 686. Una recente ricostruzione del tipo contrattuale è contenuta ora in App. Roma, 29 settembre 2021, n. 3306 in *OneLegal*.

15 L'alternatività dei requisiti è espressamente sottolineata da Trib. Ravenna, 6 settembre 2017, n. 279 in *De Jure*.

16 In passato la disciplina sembrava distinguere il caso delle esigenze individuate dalla contrattazione collettiva dal caso della predeterminazione dei periodi della settimana, mese o anno entro cui svolgere la prestazione, che è parsa ad alcuni affidata alla contrattazione individuale (M. MARAZZA, *Il lavoro intermittente per periodi predeterminati dall'autonomia individuale*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2012, 4, I, p. 681 ss.).

Ai sensi dell'art. 51 dello stesso d.lgs. 81/2015, il riferimento ai contratti collettivi va inteso nel senso di “contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”. Anche prima del *jobs act* erano i contratti collettivi di qualunque livello ad essere autorizzati ad individuare le esigenze aziendali; tuttavia, la rappresentatività che autorizzava le parti sociali ad intervenire sulla materia del lavoro intermittente andava misurata anche solo territoriale, mentre ora la rappresentatività delle organizzazioni sindacali (o delle loro RSA) deve essere valutata su scala solo nazionale.

Non sono molti i contratti collettivi che hanno individuato le esigenze che autorizzano l'utilizzo dello strumento contrattuale. Qualche esempio può essere utile a capire in che modo le parti sociali interpretano il rinvio legale. Il CCNL per gli studi professionali stipulato il 17 aprile 2015, ad esempio, prevede che il contratto di lavoro intermittente sia utilizzabile

per periodi con una particolare intensità lavorativa come lo sono a titolo esemplificativo le seguenti attività lavorative: – Dichiarazioni annuali nell'area professionale economica – amministrativa e nelle altre attività professionali; – Archiviazione documenti per tutte le aree professionali; – Informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali.

Il CCNL Turismo, Agenzie di viaggio e Pubblici Esercizi del 23 maggio 2017 (sottoscritto da CISAL) all'art. 84 stabilisce che l'azienda può utilizzare il contratto di lavoro intermittente,

a) per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo o intermittente e per la temporanea intensificazione di lavori, quali: servizi di portineria, guardiania, ricevimento e accoglienza; fattorino, addetto alla consegna merci, anche con uso di mezzi di trasporto; servizi di antitaccheggio; addetti ai *call center*; promoter e addetti al *merchandising*, attività di cameriere, cuoco, pizzaiolo, panificatore, pasticciere, gelatiere o commesso; attività di animazione e intrattenimento; attività a carattere stagionale in genere; attività a carattere discontinuo; attività di preparazione, manutenzione e pulizie straordinarie richieste per le aperture dei locali soggetti a stagionalità (nei 3 mesi antecedenti alle aperture stesse); attività di chiusura a fine stagione, per messa in sicurezza e ricovero (nei 2 mesi seguenti la chiusura stagionale); b) per i lavori da rendersi: nei fine settimana, nei periodi feriali (pasquali, estivi, natalizi) (...), o in altri eventuali periodi successivamente individuati dalla Contrattazione di secondo livello tra le Parti aziendali.

Vanno segnalati i casi della contrattazione collettiva che disapprova espressamente l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente. Il CCNL BBC del 9 gennaio 2021, all'art. 31-ter sulle politiche attive per l'occupazione, stabilisce che «per il periodo di vigenza del presente contratto, le Aziende non utilizzeranno i

seguenti istituti: apprendistato per l'espletamento del diritto-dovere di istruzione e formazione, contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato, lavoro intermittente e lavoro ripartito»; il CCNL trasporti-logistica del 26 maggio 2014, nella Premessa al Capitolo III sul mercato del lavoro, afferma che «per quanto attiene il lavoro a chiamata e la somministrazione a tempo indeterminato, considerata la novità degli strumenti e stante la situazione congiunturale del settore, le parti convengono di non applicarli al settore».

A questo riguardo, è sorto un contrasto interpretativo a proposito della facoltà delle parti sociali di bandire l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente. Per un verso, si potrebbe fare leva sulla regola generale secondo cui nel sistema italiano la contrattazione collettiva ha il potere di derogare alla legge in senso favorevole ai lavoratori e che la scelta di escludere l'utilizzo dei contratti di lavoro intermittente va intesa come misura tesa a favorire il reclutamento di lavoratori attraverso contratti di lavoro più tutelanti e sicuri per questi ultimi<sup>17</sup>. Per un altro verso, invece, si potrebbe affermare che, in questo caso specifico, il legislatore ha espressamente limitato la delega alla (e la competenza della) contrattazione collettiva, affidando alle parti sociali solo il compito di individuare le esigenze organizzative che permettono l'uso dello strumento contrattuale, ma non anche quello di vietare o legittimare a monte il suo utilizzo, compito che il legislatore avrebbe già compiuto nel senso di introdurre inderogabilmente nel mercato del lavoro questa tipologia contrattuale<sup>18</sup>.

A questo riguardo, la Corte di cassazione ha recentemente affermato che la clausola del contratto collettivo che, invece di individuare le esigenze organizzative datoriali, si limita ad escludere l'utilizzo dello strumento contrattuale non inficia la legittimità della stipula delle parti individuali di un contratto di lavoro intermittente, perché la legge è in più punti chiara nel senso di non assegnare alla contrattazione collettiva un tale potere di veto<sup>19</sup>.

In effetti, e veniamo ad un altro profilo della disciplina della fattispecie, è significativo che la legge preveda che «in mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali». Infatti, l'intenzione del legislatore sembra quella di impedire che l'inerzia della contrattazione collettiva ostacoli l'uso dello strumento contrattuale; eppure va segnalato che la previsione, a stretto rigore, si riferisce solo al caso in cui la contrattazione collettiva rimanga silente, non al caso in cui questa esprima esplicitamente la volontà di non avallare l'uso del lavoro intermittente.

17 G. CENTAMORE, *Legge e autonomia collettiva: una critica della dottrina dell'inderogabilità bilaterale*, in *Lavoro e diritto*, 2015, p. 491.

18 Cfr. R. ROMEI, *Vietato vietare: riflessioni sparse su una recente sentenza della Corte di Cassazione*, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2020, p. 609.

19 Cass. 13 novembre 2019, n. 29423, in *De Jure*. Cfr. G. PIGLIALARMÌ, *L'Ispettorato nazionale del lavoro chiarisce il ruolo della contrattazione collettiva nella regolazione del lavoro a chiamata*, in *Diritto delle relazioni industriali*, 2021, p. 555.

Come che sia, bisogna evidenziare in primo luogo che mentre la contrattazione collettiva è chiamata ad individuare le “esigenze” che autorizzano la stipula di contratti di lavoro intermittente, il decreto ministeriale è chiamato ad individuare “i casi di utilizzo”. Sarebbe stato meglio fare riferimento allo stesso tipo di requisito, anche se, in concreto e anche alla luce di come la contrattazione collettiva sta interpretando il rinvio legale, la differenza è sottile e trascurabile.

In secondo luogo, va evidenziato che, mentre nella disciplina precedente al *jobs act* (art. 40 d.lgs. 276/2003) l'intervento suppletivo del decreto ministeriale era previsto solo in caso di inerzia della contrattazione collettiva di livello nazionale, oggi il decreto ministeriale è chiamato a supplire anche all'inerzia dei contratti collettivi territoriali o aziendali, eventualmente applicati in azienda. Ciò vuol dire che oggi il decreto ministeriale è chiamato a colmare la lacuna anche nei casi, non così rari, in cui il datore di lavoro applichi in azienda solo contratti collettivi non nazionali. Va peraltro segnalato un possibile problema operativo nel caso in cui un datore applichi più contratti collettivi di diversi livelli che individuano esigenze datoriali per la stipula di contratti di lavoro intermittente in modo non collimante: nel sistema sindacale italiano, infatti, non esiste una chiara gerarchia delle fonti contrattuali collettive: stando all'orientamento giurisprudenziale prevalente deve individuarsi volta per volta e considerando la dinamica globale delle relazioni intersindacali quali sia la reale volontà delle parti circa la prevalenza di un contratto collettivo su un altro, o viceversa<sup>20</sup>.

Nonostante il rilievo centrale assegnato ora al decreto governativo, il ministero competente non ha ancora dato seguito al rinvio legale del d.lgs. 81/2015. In virtù di una disposizione transitoria di tale decreto – secondo cui «sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti» (art. 55 comma 3 d.lgs. 81/2015) – è possibile però fare riferimento al decreto ministeriale emanato in risposta al rinvio legale contenuto nella previgente disciplina del d.lgs. 276/2003 (art. 40)<sup>21</sup>. Tale decreto è stato emanato il 23 ottobre 2004. Questo, invece di individuare i casi di utilizzo del contratto di lavoro intermittente, si limita a richiamare un vecchio decreto regio (n. 2657/1923) che, a fini diversi, elenca le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia: quindi non elenca esigenze organizzative, né casi, ma profili professionali. Pertanto, attualmente sono le risposte agli interpelli rivolti al Ministero del lavoro che orientano gli interpreti e gli operatori nei casi dubbi, e in mancanza di intervento della contrattazione collettiva<sup>22</sup>. Va, però, sottolineato che le risposte

20 Si permetta il rinvio a M. FALSONE, *La ricerca della volontà delle parti in caso di conflitto fra contratti collettivi di diverso livello: un approccio da approfondire o un cul-de-sac?*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2, 2016, p. 446.

21 Ma si veda R. ROMEI, *Il lavoro intermittente*, cit., p. 693.

22 Cfr. un elenco di casi ammessi dal ministero riportato da M. CERBONE, *op. cit.*, p. 821.

del Ministero a tali interPELLI non vincolano i giudici, i quali potrebbero quindi giungere a conclusioni diverse circa la legittimità della stipula del contratto.

Veniamo ora al secondo requisito alternativo che legittima la stipula del contratto di lavoro intermittente. Il legislatore prevede che il contratto possa essere stipulato con lavoratori che abbiano meno di 24 anni (purché le prestazioni cessino entro il 25° anno di età) o più di 55 anni (a prescindere dal fatto che beneficino o meno di una prestazione pensionistica<sup>23</sup>). Deve cioè trattarsi di lavoratori giovani che possono trarre beneficio anche da attività discontinue, in una fase iniziale della loro vita professionale o di lavoratori anziani che hanno difficoltà di ricollocamento nel mercato del lavoro e/o che si apprestano alla cessazione della loro carriera professionale.

Il problema posto da questo requisito soggettivo riguarda la potenziale discriminazione per età di cui potrebbe essere vittima un giovane lavoratore intermittente che, al compimento del 26° anno, riceva una comunicazione di recesso dal contratto di lavoro intermittente, in ragione del raggiungimento della soglia anagrafica prevista dalla legge. La questione è stata oggetto di una contesa interpretativa perché nell'ordinamento UE la discriminazione in base all'età è vietata (cfr. art. 1 e 2 dir. 2000/78/CE), anche se alcune disparità di trattamento sono giustificate (cfr. art. 6 dir. 2000/78/CE). Ebbene, inizialmente alcuni giudici avevano considerato il requisito anagrafico come incompatibile con il diritto UE e quindi avevano giudicato illegittimo il licenziamento del giovane lavoratore intermittente<sup>24</sup>. Tuttavia, la Cassazione ha ritenuto la questione dubbia ed ha rimesso alla Corte di Giustizia dell'UE di valutare la coerenza della disciplina nazionale con quella UE<sup>25</sup>. La Corte di Giustizia UE ha, infine, sciolto il nodo, ritenendo che la oggettiva disparità di trattamento in base all'età perpetrata dalla legislazione italiana è compatibile con il diritto UE in quanto persegue «una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro» con mezzi «appropriati e necessari»<sup>26</sup>.

#### 4. (*Segue*) i limiti e i divieti di utilizzo

Ciò detto in punto di legittimazione a stipulare il contratto di lavoro intermittente, va precisato che il legislatore non distingue fra datore di lavoro imprenditore o non imprenditore; pertanto, il contratto può essere stipulato a prescindere

23 Cfr. Circolare del Ministero del lavoro n. 20 del 1° agosto 2012.

24 App. Milano 15 aprile 2014, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2015, II, 534 con nota di L. CALAFÀ.

25 Cass. 29 febbraio 2016, n. 3982, in *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, 2016, p. 1111 con nota di E. GRAGNOLI.

26 Corte di Giustizia dell'UE, 19 luglio 2017, 143/16, *Abercrombie*, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2017, II, p. 878 con nota di F. MARINELLI. Da ultimo Cass. 21 febbraio 2018, n. 4223, in *Rivista italiana di diritto del lavoro*, 2018, II, p. 4129 con nota di M. PERUZZI.

dalla natura imprenditoriale o meno del datore di lavoro<sup>27</sup>. Viceversa, non ci sono dubbi sul fatto che il contratto di lavoro intermittente non può essere adoperato dalla pubblica amministrazione, ovvero dalla categoria di datori di lavoro elencati all'art. 1 comma 2 d.lgs. 165/2001. Ciò è espressamente previsto all'art. 13 comma 5 del d.lgs. 81/2015, ed è confermato, *a contrario*, dall'art. 36 del d.lgs. 165/2001 che regola il reclutamento del personale assunto con forme di lavoro flessibile e stabilisce che le tipologie di contratti di lavoro non standard sono utilizzabili dalle pubbliche amministrazioni solo nei limiti e con le modalità in cui il legislatore ne preveda espressamente l'applicazione nelle pubbliche amministrazioni.

È previsto un limite temporale di utilizzo volto ad impedire un uso fraudolento del tipo contrattuale, ovvero quando l'esigenza delle prestazioni sia troppo poco discontinua/intermittente. Il legislatore, infatti, ha previsto che «con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari».

Il limite sembra riferirsi ad un solo contratto di lavoro intermittente; pertanto, la dottrina ha evidenziato criticamente come esso sia agevolmente aggirabile facendo cessare un contratto e stipulandone uno nuovo con lo stesso lavoratore<sup>28</sup>. Ad avviso di chi scrive, tuttavia, sta al giudice valutare di volta in volta se il susseguirsi di contratti di lavoro intermittente celi o meno un unico rapporto di lavoro intermittente e quindi un uso fraudolento della libertà contrattuale delle parti. In caso affermativo, infatti, il giudice sarà autorizzato a sommare le giornate di lavoro effettivo dei diversi contratti per verificare l'effettivo superamento della soglia. In ogni caso, il limite è posto a tutela della genuinità del contratto ma non degli interessi del singolo lavoratore, che potrà stipulare contratti di lavoro intermittente con più datori, senza limiti di tipo quantitativo. A parte ciò, sotto il profilo operativo va evidenziato che, ai fini della soglia dei 400 giorni, la giornata deve essere conteggiata come di lavoro effettivo a prescindere dal numero di ore lavorate, e che i giorni di mera disponibilità non devono essere conteggiati. Il triennio decorre dall'assunzione e non dalla prima giornata effettivamente lavorata, visto che il legislatore si riferisce espressamente al triennio solare.

La violazione di questo ultimo requisito comporta la trasformazione in rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato. Si tratta di un meccanismo sanzionatorio volto ad imporre una costosa conversione del rapporto

27 La disciplina precedente, in qualche punto, faceva riferimento solo all'imprenditore, ma il d.lgs. 81/2015 ha superato ogni dubbio facendo riferimento sempre e solo al datore di lavoro.

28 M. BROLO, *Part-time e lavoro intermittente alla prova dei numeri*, in *Argomenti di diritto del lavoro*, 2014, I, p. 1252.

di lavoro, prescindendo dalla reale volontà delle parti celata dietro la stipula di un contratto di lavoro intermittente illegittimo. Il giudice, quindi, non dovrà verificare se il rapporto, di fatto, si atteggiava secondo altre tipologie contrattuali (come il lavoro *part-time*).

Ancora in materia di limiti all'utilizzo di questo tipo contrattuale, va detto che il legislatore prevede espressamente che il contratto di lavoro intermittente possa essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato. In quest'ultimo caso, invero non così raro, non è chiaro se si applichino i limiti di cui alla disciplina del contratto di lavoro a termine<sup>29</sup>.

Secondo l'interpretazione del Ministero competente, la specialità della disciplina del lavoro intermittente permette di escludere l'applicazione della disciplina speciale del lavoro a termine. Un ulteriore argomento a favore di questa tesi consiste nel fatto che in altri casi analoghi il legislatore ha espressamente previsto l'applicazione contestuale di due discipline speciali per rapporti di lavoro non standard (cfr. art. 34 comma 2 d.lgs. 81/2015 che prevede la parziale applicazione della disciplina del lavoro a tempo determinato al contratto di lavoro somministrato)<sup>30</sup>.

Si è tuttavia sottolineato che le tutele per il lavoro a tempo determinato sono specificamente legate alla clausola del termine e dovrebbero/potrebbero aggiungersi alle (poche) tutele previste in relazione alla discontinuità della prestazione di lavoro intermittente. A sostegno di questa tesi milita anche la disciplina dell'UE in materia di lavoro a termine, che impone sempre delle misure di tutela in caso di assunzione a tempo determinato, prevedendo delle eccezioni nell'ambito delle quali non è possibile far rientrare il caso del lavoro intermittente (direttiva 1999/70/CE)<sup>31</sup>.

Analizzati i requisiti legittimanti in presenza dei quali è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente e i limiti applicativi, veniamo ai casi di divieto posti in negativo, ovvero in presenza dei quali, il ricorso al lavoro intermittente è vietato *tout court* (art. 14 comma 1). Si tratta di casi cui il legislatore fa riferimento per impedire abusi particolarmente gravi di diversi tipi di contratti di lavoro non standard (cfr. l'art. 20 d.lgs. 81/2015 per il contratto di lavoro a tempo determinato e l'art. 32 d.lgs. 81/2015 per il contratto di somministrazione di lavoro).

In primo luogo, non si può ricorrere al lavoro intermittente per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero. Si tratta di un limite che già in passato alcuni interpreti consideravano implicito rispetto a qualunque contratto di lavoro non standard, in virtù della presupposta illegittimità del c.d. crumiraggio esterno, ovvero del reclutamento di personale finalizzato a rimpiazzare i lavoratori scioperanti. Ma tale giudizio di illegittimità non era unanime

29 Cfr. artt. 19-29 d.lgs. 81/2015, su cui G. FRANZA in questo volume.

30 Conf. Trib. Monza 15 ottobre 2012, in *De Jure*.

31 V. PINTO, *op. cit.*, p. 2758.

né in dottrina né in giurisprudenza<sup>32</sup>. Quindi, la disposizione (insieme alle altre di tenore analogo succitate) ha avuto l'importante funzione sistematica di consacrare l'orientamento che vedeva in tale forma di crumiraggio una violazione sostanziale del diritto costituzionale di sciopero.

Si è proposto di interpretare il divieto nel senso di bandire l'assunzione di lavoratori intermittenti in occasione di uno sciopero, ma non di escludere la chiamata di un lavoratore intermittente già assunto prima dello sciopero<sup>33</sup>. Si tratta di un'interpretazione non condivisibile perché l'oggetto del divieto è letteralmente il ricorso al fatto in sé del lavoro intermittente e non solo il ricorso allo strumento contrattuale<sup>34</sup>.

In secondo luogo, è vietato ricorrere al lavoro intermittente nelle unità produttive nelle quali, nei sei mesi precedenti, siano stati eseguiti dei licenziamenti collettivi oppure si sia ricorso alla cassa integrazione guadagni, rispetto a personale adibito alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. L'intento del legislatore in questo caso è di politica del mercato del lavoro: non si vuole, infatti, favorire il rimpiazzo di rapporti di lavoro più tutelanti con rapporti di lavoro intermittente<sup>35</sup>.

Infine, è vietato ricorrere al lavoro intermittente se il datore di lavoro non ha effettuato la valutazione dei rischi in applicazione del d.lgs. 81/2008. In questo caso, il divieto è funzionale sia a promuovere in sé e per sé il rispetto della disciplina sulla salute e sicurezza dei lavoratori, sia ad assicurare che il lavoratore intermittente presti servizio in un contesto lavorativo dove i rischi specifici legati alla tipologia contrattuale non standard sono noti e oggetto di specifici interventi preventivi.

Come si è detto, in caso di violazione del requisito temporale delle 400 ore nel triennio solare è espressamente prevista la conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Viceversa, in caso di violazione di tutti gli altri requisiti legittimanti fin qui passati in rassegna, il legislatore non ha previsto un impianto sanzionatorio specifico, per cui si deve ricorrere ai principi generali.

Sono state prospettate diverse ipotesi: secondo alcuni, si applica comunque la sanzione della conversione a tempo pieno e indeterminato<sup>36</sup>, anche se ciò espone il lavoratore ad un successivo possibile licenziamento per giustificato motivo oggettivo, in mancanza di una posizione lavorativa adatta ad un lavoratore standard<sup>37</sup>. Secondo altri, invece, la violazione comporta una nullità totale

32 Cfr. per tutti i riferimenti M.V. BALLESTRERO, *Diritto sindacale*, Giappichelli, Torino, 2018, p. 424.

33 M.G. MATTAROLO, *op. cit.*, p. 32.

34 Conf. R. ROMEI, *Il lavoro intermittente, cit.*, p. 694.

35 La disciplina previgente autorizzava le parti sociali a derogare a questo divieto di legge. Oggi il divieto è invece inderogabile.

36 Trib. Milano 19 giugno 2017, n. 1806 e 1810, in dottrina S. NAPPI, *I contratti di lavoro intermittente e ripartito*, in *Diritti lavori mercati*, 2004, p. 151 ss.

37 V. PINTO, *op. cit.*, p. 2762.

del contratto, salvi i diritti maturati fino all'accertamento della nullità (*ex art. 2126 cod. civ.*)<sup>38</sup>, con possibilità di convertire il rapporto (*ex art. 1424 cod. civ.*) ove il negozio sia idoneo a produrre gli effetti di un'altra fattispecie, e previo accertamento, riservato in via esclusiva al giudice di merito, della volontà delle parti<sup>39</sup>. Quest'ultima sembra l'opzione preferibile, mentre più problematico è l'orientamento che individua nella violazione dei requisiti un caso di nullità parziale del contratto, perché non si capisce quale sia la clausola nulla<sup>40</sup>.

## 5. La disciplina dei rapporti di lavoro intermittente

La disciplina relativa allo svolgimento del rapporto di lavoro intermittente è esigua e foriera di una serie di problemi interpretativi.

Come si è visto, il rapporto di lavoro intermittente è caratterizzato da una fase di disponibilità (con o senza obbligo di rispondere alla chiamata) e da una fase eventuale di prestazione di lavoro effettiva.

Ebbene il legislatore ha previsto che il lavoratore intermittente *a)* nei momenti di disponibilità, «non matura alcun trattamento economico e normativo», salva l'eventuale indennità di disponibilità in caso di obbligo di risposta (art. 13 comma 4); *b)* per i periodi lavorati, riceve un trattamento economico e normativo almeno pari a quello degli altri lavoratori subordinati, a parità di mansioni e salva naturalmente la necessità di riproporzionare tal trattamento in ragione della prestazione effettivamente eseguita (art. 17).

Il mancato riconoscimento di diritti e tutele nella fase di disponibilità del lavoratore intermittente rappresenta l'aspetto forse più problematico dal punto di vista sistematico e operativo. Siamo di fronte, infatti, ad un lavoratore che è già parte di un rapporto giuridico, ma che non matura diritti e tutele specifiche se non presta attività lavorativa effettiva. Va precisato, tuttavia, che la disciplina vigente esclude solo la maturazione di trattamenti economici e normativi ma non anche la titolarità di diritti *tout court*, come accadeva nel vigore della disciplina contenuta nel d.lgs. 276/2003. Infatti, alcuni diritti possono essere goduti anche durante il periodo di disponibilità, se ed in quanto questi siano maturati durante i pregressi periodi di lavoro effettivo. Ciò vale, ad esempio, per le ferie o il riposo settimanale. Dal punto di vista operativo, è però difficile determinare i periodi di ferie/riposo e regolarli adeguatamente, stante la discontinuità/intermittenza delle prestazioni<sup>41</sup>.

38 E. RAIMONDI, *Il lavoro intermittente nelle recenti riforme del mercato del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2014, I, p. 624. Cfr. anche Trib. Bari 16 settembre 2015, n. 4527, *De Jure*.

39 Cfr. Cass. 11 dicembre 2020, n. 28345 in *De Jure*.

40 Trib. Vicenza 19 luglio 2017, n. 343 in *De Jure*.

41 G. PELLACANI, *Prime considerazioni sul lavoro a chiamata o intermittente*, in *Massimario di giurisprudenza del lavoro*, 2003, I, p. 523 ss., R. VOZA, *op. cit.*, p. 1413.

Il legislatore non precisa se nel periodo di mera disponibilità gravino o meno in capo al lavoratore intermittente gli obblighi collaterali/strumentali del prestatore di lavoro non strettamente connessi con l'esecuzione della prestazione. Si pensi, ad esempio, all'obbligo di fedeltà secondo cui il lavoratore non può trattare affari in concorrenza con il datore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione in modo potenzialmente dannoso per il datore (art. 2105 cod. civ.). La sussistenza di un rapporto di lavoro continuativo (per quanto stravagante per l'incertezza circa la prestazione effettiva) dovrebbe indurre a ritenere sussistenti tali tipi di obblighi; viceversa, ragioni di equilibrio contrattuale autorizzerebbero ad ipotizzare che, visto il mancato riconoscimento di trattamenti economici e normativi, il lavoratore possa ritenersi sollevato da obblighi specificamente lavoristici, salvi i doveri di buona fede e correttezza che devono informare tutti i rapporti contrattuali.

Come detto, in caso di impegno a rispondere positivamente alla chiamata, il lavoratore intermittente matura il diritto ad un'indennità di disponibilità, regolata all'art. 16 del d.lgs. 81/2015.

Sotto il profilo formale, va precisato che l'eventuale obbligo di risposta, il luogo e le modalità di tale disponibilità garantita, così come l'importo della indennità di disponibilità, devono essere precisati nel contratto a forma scritta (art. 15 comma 1 lett. b) e c) d.lgs. 81/2015).

Per certi aspetti l'indennità di disponibilità sembra avere natura retributiva. Il suo ammontare infatti è determinato dalla contrattazione collettiva, non può scendere al di sotto di un importo minimo determinato da un decreto ministeriale<sup>42</sup> ed è soggetto alla contribuzione previdenziale. Vista la specialità dell'erogazione, tuttavia, all'indennità di disponibilità non si applica il c.d. minimale contributivo applicato di regola ai lavoratori subordinati, ovvero quel meccanismo che impone di versare una contribuzione previdenziale minima a prescindere dall'importo effettivo della retribuzione riconosciuta. A questo riguardo va anche detto che il lavoratore può eccezionalmente versare una contribuzione integrativa libera per i periodi di godimento della sola indennità di disponibilità o in caso di retribuzione per la prestazione effettiva inferiore ad un minimo convenzionale fissato dal decreto ministeriale.

Per altri aspetti, l'indennità di disponibilità non sembra avere natura retributiva. Infatti, essa è esclusa dal computo di ogni altro istituto di legge o di contratto collettivo legato: pertanto, essa non incide sul trattamento di fine rapporto, sulla tredicesima o quattordicesima mensilità.

Il fatto che l'indennità di disponibilità sia considerata di natura retributiva o meno ha un impatto rilevante, perché nell'ordinamento italiano l'art. 36 Cost.

42 Il decreto ministeriale non è ancora stato emanato, ma si ritiene applicabile quello emanato nel vigore della disciplina previgente (d.lgs. 276/2003), in virtù del richiamato art. 55 comma 3 d.lgs. 81/2015. Si tratta del decreto ministeriale 20 marzo 2004 che fissa la soglia minima al 20% della retribuzione prevista nei CCNL applicabili al datore di lavoro.

impone una retribuzione proporzionata ma anche sufficiente. Per questo sono stati sollevati dubbi di legittimità costituzionale proprio in riferimento a questo aspetto della disciplina<sup>43</sup>.

L'indennità di disponibilità, infine, è regolata in modo piuttosto peculiare e poco lineare in riferimento ad eventi imprevisi che impediscano l'accettazione della chiamata con obbligo di risposta. Si prevede infatti che in caso di malattia o di altro evento impeditivo, il lavoratore debba informare tempestivamente il datore di lavoro circa l'impedimento e la sua durata (che però potrebbe non essere nota, a priori). In tale periodo di impedimento l'indennità di disponibilità non matura, né maturano diritti di malattia verso il datore o gli enti previdenziali. Nel caso in cui il lavoratore non comunichi l'impedimento e rifiuti una proposta di prestazione dovuta, è previsto che il lavoratore perda/restituisca l'indennità per 15 giorni, cui si aggiunge la perdita/restituzione dell'indennità per tutti i giorni successivi al rifiuto. Il rifiuto ingiustificato, inoltre, può autorizzare il licenziamento.

---

43 P.G. ALLEVA, *Ricerca e analisi dei punti critici del D.Lgs. n. 276/2003 sul mercato del lavoro*, in *Rivista giuridica del lavoro*, 2003, I, p. 887.