



Tecnologie, “prestazioni intermittenti” e compenso sufficiente *ex art. 36 Cost.*

MARIA TERESA CARINCI

Università degli Studi di Milano

Ordinaria di Diritto del lavoro

mariateresa.carinci@unimi.it

ABSTRACT

This paper addresses the issue of how intermittent work performances - now increasingly enabled by new technologies - affect remuneration, and how such work contributes to in-work poverty. The analysis takes platform-based work as a model, considering it a prototype of a productive organisation relying on intermittent performances. It begins by examining whether there are legal mechanisms that allow for periods of inactivity between tasks to be taken into account when calculating remuneration. This part of the analysis first focuses on hetero-organised work, with reference to both the rules established by law under Article 2, paragraph 1, of Legislative Decree 81/2015, and the provisions of national collective labour agreements under Article 2, paragraph 2, of the same Decree. It then turns to the concept of intermittent subordinate employment as regulated by Articles 13 et seq. of Legislative Decree 81/2015. The paper concludes that the current legal framework is inadequate to ensure that workers performing intermittent tasks receive remuneration that is nonetheless adequate under Article 36 of the Constitution, and puts forward several corrective proposals.

Keywords: on-call work; intermittent work; platform-based work; hetero-organised work; adequate remuneration.

<https://doi.org/10.6092/issn.2421-2695/22359>

Tecnologie, “prestazioni intermittenti” e compenso sufficiente *ex art. 36 Cost.*

SOMMARIO: 1. La questione: nuove tecnologie, intermittenza del lavoro e povertà lavorativa. – 2. Prestazioni intermittenti e corrispettivo nel lavoro autonomo eterorganizzato *ex art. 2, co. 1 d. lgs. n. 81/2015.* – 2.1. Intervalli fra prestazioni, nozione di “orario di lavoro” e durata del preavviso di chiamata. – 2.2. Intervalli fra prestazioni ed estensione della disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine e *part-time.* – 3. Prestazioni intermittenti e corrispettivo nei contratti collettivi *ex art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81/2015.* – 4. Prestazione intermittente e retribuzione nel lavoro subordinato. – 4.1. Il contratto di lavoro subordinato *part-time* nel CCNL del settore “Logistica, trasporto merci e spedizione” e nel contratto integrativo aziendale *JustEat-Takeaway.* – 4.2. Il contratto di lavoro intermittente *ex artt. 13 ss. d. lgs. n. 81/2015.* – 5. Conclusioni.

1. La questione: nuove tecnologie, intermittenza del lavoro e povertà lavorativa

È sotto gli occhi di tutti come le nuove tecnologie rendano oggi possibile all’impresa reperire nel mercato⁽¹⁾ in tempi molto rapidi la forza-lavoro necessaria momento per momento, senza doverne disporre stabilmente e dunque senza che sia richiesta una (apprezzabile) continuità. L’esempio più evidente e noto di tale nuova modalità di organizzazione del lavoro è offerta dalle piattaforme digitali di *food delivery* ⁽²⁾. che ricorrono per lo più a contratti di lavoro autonomo “*spot*” e reiterati nel tempo, assai spesso nell’ambito di un contratto normativo che prefigura i contorni di successivi

* Il presente contributo costituisce la rielaborazione della relazione introduttiva tenuta al Workshop *Lavoratori “senza tempo”? Bisogni di protezione, opportunità, rischi* (Bari, 16 maggio 2025) e si colloca nell’ambito del PRIN – Codice Progetto 2022HPPFNL – «*Time-less Workers? Legal Challenges in Work Activities Managed by Objectives and Without Scheduled Working Hours*», a cui partecipano l’Università di Bari Aldo Moro e l’Università di Milano, sotto la supervisione scientifica del PI Prof. Vito Sandro Leccese.

⁽¹⁾ Come verrà chiarito subito nel testo ad oggi le piattaforme utilizzando due varianti di lavoro “a prestazioni intermittenti” che presuppongono entrambe la preindividuazione di una platea di lavoratori nell’ambito di una cornice regolativa predefinita (il contratto cornice o l’unico contratto, di cui nel testo). È chiaro però che le tecnologie già disponibili e tanto più i sistemi di AI che si vanno diffondendo permetteranno in futuro alle piattaforme, ma potenzialmente a tutte le imprese di rivolgere offerte ad una platea indistinta di lavoratori nel mercato per la conclusione di contratti di breve o brevissima durata.

⁽²⁾ Il lavoro relativo ai *riders* delle piattaforme di *food delivery* pone per come si realizza in concreto un problema che concerne l’unicità o la pluralità del/dei contratto/i concluso/conclusi fra le parti. Infatti, lo schema negoziale cui le piattaforme di norma fanno ricorso è il seguente: fra la piattaforma ed il lavoratore viene stipulato un contratto di lavoro autonomo (definito “contratto di collaborazione”) che costituisce la cornice di riferimento (contratto normativo) per la successiva stipulazione di una serie di accordi di durata molto limitata nel tempo (minuti o ore). Questi accordi sorgono – almeno nelle intenzioni dei committenti - non quando il lavoratore prenota lo “*slot*” orario predefinito dalla piattaforma e quest’ultima accetta la proposta del lavoratore, ma quando, nell’ambito dello “*slot*” orario pre-concordato, il lavoratore accetta il singolo incarico che la piattaforma gli invia (v. per un esempio in tal senso il CCNL Assogrocery e GCIL, CISL e UIL per la disciplina dell’attività degli *Shopper ex art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81/2015*). Per gli orientamenti della giurisprudenza sul punto v. *infra* § 2.2.

negozi, contratti che come tali vincolano di volta in volta il lavoratore ad eseguire prestazioni intermittenti, ma lo stesso risultato può essere realizzato anche con la stipulazione di un unico contratto che preveda un obbligo di lavoro intermittente permettendo al contempo alla piattaforma di definire caso per caso l’*an*, il *quantum* ed il *quando* della prestazione secondo le proprie mutevoli esigenze⁽³⁾.

È chiaro che tale modello di lavoro “a prestazioni intermittenti” (in adempimento di diversi contratti o di un unico contratto) è destinato in futuro a diffondersi ben al di fuori dell’ambito del *food delivery*, non solo perché il lavoro su piattaforma, sia nella variante del “*work on demand via app*” che del “*crowd work*”, sta invadendo molti e diversi ambiti specie dei servizi ⁽⁴⁾, ma soprattutto perché, guardando in prospettiva, qualunque tipo di impresa in moltissimi settori economici, avvalendosi di opportuni strumenti tecnologici ⁽⁵⁾, potrà operare nello stesso modo per far fronte momento per momento a molte (se non a tutte) le proprie necessità di lavoro senza accedere a contratti che assicurino continuità della prestazione.

Una soluzione di tal genere ha con tutta evidenza un importante riflesso positivo per l’impresa, che riesce così a massimizzare la propria utilità circoscrivendo il vincolo del lavoratore solo al tempo strettamente necessario a rendere la prestazione posto che, in applicazione del principio di corrispettività che caratterizza tutti i contratti di lavoro (subordinati e autonomi), quest’ultima sarà tenuta a compensare il lavoratore solo per il tempo strettamente necessario a rendere la prestazione.

Insomma, le varie forme giuridiche di lavoro (subordinato o autonomo) che permettono un tale frazionamento del vincolo lavorativo (e dunque della prestazione dovuta) determinano indubbiamente un rilevante vantaggio per l’impresa in termini di riduzione del costo del lavoro.

La stessa situazione riguardata dal lato dei lavoratori cambia decisamente aspetto.

Il lavoratore, infatti, da una parte rimane esposto alle decisioni della controparte circa l’*an* il *quantum* ed il *quando* della prestazione (non essendo quindi in grado né di programmare *ex ante* l’entità dell’impegno richiestogli, né prevedere e programmare l’entità dei suoi introiti); dall’altra subisce una decisa “contrazione” del tempo di lavoro dedotto in obbligazione ridotto solo a quella frazione utile all’impresa, con evidenti ricadute negative sul corrispettivo.

⁽³⁾ La giurisprudenza, chiamata in plurime occasioni a qualificare il rapporto di lavoro intercorso fra *riders* e piattaforme, ha in diversi casi riconosciuto l’esistenza di un unico rapporto, ricondotto poi spesso al lavoro subordinato. Cfr. sul punto *infra* § 2.1.

⁽⁴⁾ Si v. A. Ingraio, *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, 2020, 127 ss. che fa riferimento a piattaforme che forniscono: servizi di *dog-sitting* o *baby-sitting*; creazione di progetti innovativi; servizi di montaggio mobili o di piccole riparazioni in ambito domestico; servizi di pulizia; servizi virtuali (prestazioni da parte di *data scientist*, *copywriters*); servizi nel settore della ristorazione (camerieri, *barman* ecc.).

⁽⁵⁾ Si pensi anche agli strumenti di intelligenza artificiale in grado di analizzare in tempi rapidissimi i *curricula* dei lavoratori.

È del resto opinione condivisa ed ampiamente documentata ⁽⁶⁾ che l'intermittenza della prestazione di lavoro abbia pesanti riflessi sul reddito dei lavoratori, sia in via immediata (per la riduzione dei compensi che ne deriva), sia in via mediata (perché indebolendo la posizione di ciascuno, finisce per incidere anche sulla forza del gruppo di lavoratori, alimentando così una spirale al ribasso nella fissazione del livello generale dei compensi).

Come dire, l'intermittenza della prestazione e della controprestazione che da essa deriva – quando non è frutto di una scelta del lavoratore, ma è una necessità imposta dall'organizzazione del lavoro definita dall'imprenditore – ha nei fatti un effetto “depressivo” sulla condizione economica dei lavoratori, singolarmente e come gruppo, ed è alla base di fenomeni oggi ben noti di “povertà lavorativa”⁽⁷⁾.

C'è da chiedersi allora, sotto il profilo giuridico, se l'ordinamento non debba introdurre dei correttivi all'utilizzo del lavoro intermittente (sia esso subordinato o autonomo eterorganizzato, dunque ugualmente “debole”), innanzitutto in considerazione della disposizione immediatamente precettiva posta dall'art. 36 Cost. ai sensi del quale la retribuzione deve essere non solo proporzionata, ma «in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa» e della speculare previsione dell'art. 41, co. 2, Cost., ai sensi del quale l'iniziativa economica privata «non può svolgersi [...] in modo da recare danno [...] alla dignità umana»; in ossequio, dall'altro lato, al dettato dell'art. 3, 2 comma Cost., che affida alla Repubblica il compito di «rimuovere gli ostacoli di ordine economico e sociale, che, limitando di fatto la libertà e l'eguaglianza dei cittadini, impediscono il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese».

Come infatti può ritenersi conforme alla nostra Costituzione una qualche forma di lavoro che non consenta al lavoratore di percepire una retribuzione che gli permetta di vivere con dignità? Non penso che il nostro sistema possa tollerare un «lavoro comunque»⁽⁸⁾ o per meglio dire «un lavoro qualunque».

Nel prosieguo di questo contributo si indagherà, dunque, se nel nostro sistema giuridico siano già previsti correttivi per fronteggiare il fenomeno dell'exasperata intermittenza del lavoro reso possibile dalle nuove tecnologie e della conseguente frammentazione dei compensi. Non ci si soffermerà invece sulla questione del livello della retribuzione sufficiente dovuta al lavoratore intermittente, che a parere di chi scrive deve essere fissato dalla legge e non può essere rimesso ad una contrattazione collettiva

⁽⁶⁾ Si v. tra i molti, a mero titolo di esempio, il rapporto del 4 aprile 2024 di Istat, *Mercato del lavoro e redditi: un'analisi integrata anno 2022* reperibile <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/04/Focus-Occupazione-e-Reddito.pdf> che sottolinea il legame tra discontinuità nella percezione del reddito e forme contrattuali non standard.

⁽⁷⁾ V. il fascicolo di *LD*, 2019, I sul tema *La povertà nonostante il lavoro* con i contributi di: M. Borzaga; A. Lassandari; A. Occhino; F. Bano; C. Faleri; A. Tonarelli e M.L. Vallauri.

⁽⁸⁾ Cfr. F. Bano, *Il lavoro intermittente è comunque un lavoro*, *LD*, 2023, I, 67 ss.

oggi troppo debole o alle decisioni, inevitabilmente diversificate dei singoli giudici (come ben dimostra il caso del settore della “Vigilanza non armata”).

Per far ciò si prenderà dapprima in esame la figura del lavoro eterorganizzato *ex art. 2, co. 1 del d.lgs. n. 81/2015* (§ 2) per verificare se l'estensione ad esso della disciplina del lavoro subordinato possa fornire una qualche risposta al problema. In questo contesto si indagherà dapprima la nozione di “orario di lavoro” accolta in giurisprudenza in applicazione della Dir. 2003/88/CE e dei suoi riflessi sul corrispettivo (§ 2.1); quindi si analizzeranno gli effetti della estensione al lavoro eterorganizzato della disciplina del contratto di lavoro subordinato *part-time* e a termine (§ 2.2).

La discussione proseguirà, poi, con l'esame di quelle clausole contenute nei CCNL stipulati *ex art. 2, co. 2 del d.lgs. n. 81/2015* che nel derogare alla disciplina protettiva propria del lavoro subordinato abbiano però al contempo considerato in qualche modo la questione dei periodi di non lavoro fra una prestazione l'altra (§ 3).

In ultimo, l'analisi prenderà in considerazione due tipologie di lavoro subordinato, il lavoro *part-time* ed il lavoro intermittente *ex artt. 13 ss. del d.lgs. n. 81/2015*, che una recente circolare del Ministero del lavoro del 18 aprile 2025 avente ad oggetto “la classificazione del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali” richiama quale disciplina idonea, nell'area della subordinazione, a regolare i rapporti di lavoro tramite piattaforma (§ 4).

La trattazione cercherà di porre in luce se le soluzioni messe in campo fino ad oggi dalla giurisprudenza, dalla contrattazione collettiva e dal legislatore siano idonee per affrontare il problema della frammentarietà e quindi dell'inadeguatezza della retribuzione, per concludere (§ 5) con qualche suggerimento su modifiche legislative reputate utili per assicurare al lavoratore, anche a fronte di una organizzazione di impresa che si avvalga di prestazioni intermittenti, un compenso “sufficiente” ai sensi dell'art. 36 Cost.

2. Prestazioni intermittenti e corrispettivo nel lavoro autonomo eterorganizzato *ex art. 2, co. 1, d. lgs. n. 81/2015*

Voglio avviare la trattazione analizzando innanzitutto la fattispecie del lavoro eterorganizzato prevista dall'art. 2, co.1 del d. lgs. n. 81/2015.

La scelta si spiega da una parte per il fatto che le piattaforme di lavoro, che come anticipato sono oggi fra i maggiori utilizzatori di forme di lavoro intermittente, assai spesso ⁽⁹⁾ qualificano come contratto di lavoro autonomo quello stipulato con i propri lavoratori (richiamando a volte il contratto di lavoro autonomo “puro” *ex art. 2222 c.c.* a volte la figura del lavoro parasubordinato *ex art. 409, n. 3 c.p.c.*) e dall'altra per la

⁽⁹⁾ Si v. il caso isolato del CCNL “Logistica, trasporto Merci e Spedizioni” del 12 luglio 2023 che disciplina il rapporto di lavoro dei *riders* quali lavoratori subordinati.

circostanza che la giurisprudenza, quando investita della questione, riconduce di frequente tali rapporti ⁽¹⁰⁾ nell’area dell’eteroorganizzazione ⁽¹¹⁾.

In effetti gli elementi che ai sensi dell’art. 2, co. 1 del d. lgs. n. 81/2015 caratterizzano la figura – quale “fattispecie trasversale” di lavoro autonomo – ben si attagliano al lavoro reso tramite piattaforma, che nei fatti quasi sempre è contraddistinto ⁽¹²⁾ – oltre che da “prevalente personalità” ⁽¹³⁾ e da “coordinamento” ⁽¹⁴⁾ – anche da “continuatività” da intendersi in senso “atecnico” o allargato ⁽¹⁵⁾. È infatti opinione

⁽¹⁰⁾ Le posizioni espresse dalla giurisprudenza dipendono ovviamente sia dalle domande proposte in giudizio dalle parti, sia dall’assolvimento degli oneri probatori. Detto ciò si vuole comunque precisare che a parere di chi scrive il carattere autonomo o subordinato del rapporto dipende dall’assenza o presenza in concreto dell’unico elemento rilevante a fini qualificatori, cioè il potere direttivo – la cui sussistenza dovrà essere vagliata nell’ambito del singolo rapporto o in ciascuno dei rapporti succedutisi via via –, mentre non può essere assegnata portata decisiva per affermare l’autonomia – come invece fa parte della giurisprudenza (v. App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, *RIDL*, 2019, II, 344 ss.; Trib. Milano, 11 marzo 2024, n. 1263; Trib. Roma 15 giugno 2022; Trib. Milano, 20 aprile 2022, n. 1018) – all’eventuale libertà riconosciuta per contratto al lavoratore di rispondere o meno alla chiamata (nel senso sostenuto da chi scrive v. Trib. Torino 15 novembre 2022, *est. Paliaga*).

⁽¹¹⁾ Cfr. per prima App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, *RIDL*, 2019, II, 340 ss. Cfr. Fra le tante Trib. Palermo 3 aprile 2023, n. 14491; Trib. Milano, 11 marzo 2024, n. 1263. Trib. Bologna 30 giugno 2021 n. 2170; Trib. Milano 28 marzo 2021; Trib. Bologna 12 gennaio 2023.

⁽¹²⁾ Per una discussione più approfondita in ordine agli elementi che contraddistinguono il lavoro eteroorganizzato ed anche per riferimenti alla dottrina, si rinvia a: M.T. Carinci, *Il lavoro eteroorganizzato secondo Cass. N. 1663/2020: verso un nuovo sistema di contratti in cui è dedotta una attività di lavoro*, *DRI*, 2020, II, 488 ss.; Ead, *Il lavoro eteroorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, *RIDL*, 2019, II, 350 ss. Cfr. Per i requisiti del lavoro eteroorganizzato Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663; conf. Cass. 16 marzo 2025, n. 6988. V. altresì Cass. 4 novembre 2024, n. 28274, riferita però ad una figura professionale esclusa dal raggio di applicazione dell’art. 2 d. lgs. n. 81/2015, in quanto appartenente ad una professione ordinistica. La giurisprudenza di merito si è sostanzialmente adeguata a tale orientamento: per tutte v. App. Milano 26 novembre 2020, n. 625.

⁽¹³⁾ Da intendersi come prevalenza del lavoro del lavoratore in rapporto all’uso di strumenti materiali, rimanendo invece esclusa la possibilità dell’apporto di altri lavoratori. V. per l’elemento della personalità pur nell’ambito di una diversa impostazione di fondo v. M. Barbieri, *Della subordinazione dei ciclofattorini*, *LLI*, 2019, 5, 2, 43 ss.

⁽¹⁴⁾ Da intendersi in senso funzionale come “auto-inserimento” o “auto-adequamento” del lavoratore alle mutevoli esigenze dell’organizzazione del committente, escluso l’esercizio di un vero e proprio potere direttivo. Si segnala tuttavia come in giurisprudenza l’elemento della eteroorganizzazione tende a confondersi con il vero e proprio potere direttivo, seppur circoscritto solo ad alcuni elementi del rapporto (v. per es. Trib. Gorizia 23 gennaio 2025, n. 19, punto 7.3 che lo riferisce alle procedure di lavoro unilateralmente disposte dal committente tramite l’imposizione di un software gestionale. V. anche Trib. Civitavecchia 15 maggio 2024 che lo riferisce alla predisposizione di turni di lavoro da parte del committente). Si v. invece per la valorizzazione quale criterio distintivo fra autonomia e subordinazione del criterio della “dipendenza”, ma in verità con conclusioni simili a quelle accolte dalla tesi maggioritaria, Trib. Milano, 28 settembre 2023, *est. Paziienza*.

⁽¹⁵⁾ Pertanto la “continuatività” in linea con quanto statuito dalla giurisprudenza con riferimento al lavoro parasubordinato *ex art. 409, n. 3 c.p.c.* – ricomprende: a) la “continuità tecnica” in senso stretto, che ricorre quando il lavoratore sia tenuto a rendere momento per momento la prestazione per tutto il tempo convenuto; b) la “continuatività atecnica” o allargata, che ricorre sia nel caso particolare in cui, nell’ambito di contratti a prestazione istantanea, per assolvere il proprio obbligo il lavoratore debba realizzare una lunga fase di preparazione all’adempimento, sia – ed è il caso rilevante per la discussione che si sta conducendo – nell’ipotesi in cui, nell’ambito di uno stesso contratto o di distinti contratti a prestazione istantanea o continuativa, si realizzi la reiterazione nel tempo di prestazioni di identico o analogo contenuto.

condivisa che il concetto di “continuatività” *ex art. 2 d. lgs. n. 81/2015* – ricalcando quanto previsto dall’art. 409, n. 3 c.p.c. – include nel suo ambito anche l’ipotesi in cui, in virtù di uno stesso contratto o di una pluralità di contratti di lavoro autonomo, si realizzi di fatto una ripetizione nel tempo di prestazioni di identico o analogo contenuto, rese da un lavoratore a beneficio di uno stesso committente ⁽¹⁶⁾.

In conseguenza di tale ampia nozione di “continuatività atecnica”, dunque, il realizzarsi in concreto di prestazioni analoghe ripetute, intermittenti e fra loro intervallate (rese in virtù di uno o più contratti di lavoro autonomo fra le stesse parti ed in adempimento di obblighi istantanei o di breve o brevissima durata, non importa – cd. prestazioni “*spot*”) determina, in presenza anche delle altre condizioni poste dall’art. 2 cit., l’applicazione alla relazione fra le parti di tutta la disciplina del lavoro subordinato. Questa è infatti la posizione espressa dalla Corte di Cassazione che – sulla scorta dell’inequivoca indicazione normativa dell’art. 2, co. 1 del d. lgs. n. 81/2015 a norma del quale: «si applica la disciplina del lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro ... », dopo aver rilevato da un lato che la norma «non contiene alcun criterio idoneo a selezionare la disciplina applicabile» e dall’altro che quest’ultima non può «essere affidata alla variabile interpretazione *ex post* dei singoli giudici», riconosce che la legge impone l’applicazione alla nuova fattispecie trasversale di *tutta* la disciplina propria del lavoro subordinato, salva solo l’ipotesi estrema in cui quella disciplina «sia ontologicamente incompatibile con le fattispecie da regolare»⁽¹⁷⁾, cioè – deve intendersi – sia destinata a regolare posizioni giuridiche (potere direttivo e disciplinare) per definizione incompatibili con una forma che è e rimane di lavoro autonomo⁽¹⁸⁾.

L’estensione al lavoro autonomo eterorganizzato della disciplina del lavoro subordinato (inclusa la disciplina prevista dal contratto collettivo applicabile⁽¹⁹⁾) determina a ben vedere alcuni effetti in ordine all’inquadramento giuridico degli

⁽¹⁶⁾ Cfr. App. Torino 4 febbraio 2019, n. 26, cit., 347 ove si legge che la continuatività «essere valutata in senso ampio tenuto conto della funzione di tutela della norma e della peculiarità (e continua evoluzione) dei rapporti di lavoro che è chiamata a disciplinare. Va quindi intesa da un lato come non occasionalità e dall’altro, riguardo alla esecuzione della prestazione, come svolgimento di attività (anche se intervallate) reiterate nel tempo al fine di soddisfare i bisogni delle parti». Si osservi che per quanto attiene a questo punto la pronuncia non è stata riformata – ed è quindi confermata - da Cass. 24 gennaio 2020, n.1663. Cfr. Nello stesso senso Trib. Gorizia, 23 gennaio 2025, n. 19, punto 6.2; Trib. Roma 15 giugno 2022.

⁽¹⁷⁾ Cfr. Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663, punti 39-41. La giurisprudenza maggioritaria è orientata in questo senso cfr. Trib. Civitavecchia, 15 maggio 2024; Trib. Milano, 11 marzo 2024, n. 1263; Trib. Palermo, 31 marzo 2023; Trib. Palermo 3 aprile 2023, n. 14491; Trib. Milano, 28 settembre 2023, *est. Paziienza*; Trib. Torino, 5 agosto 2023; Trib. Bologna, 12 gennaio 2023; Trib. Firenze, 24 novembre 2021, n. 728.

⁽¹⁸⁾ Cfr. App. Milano, 9 gennaio 2025, n. 967 secondo la quale l’espressione utilizzata dalla Corte di Cassazione riferita alle norme «ontologicamente incompatibili» «suggerisce al più la necessità di effettuare un vaglio di incompatibilità *ex ante*, in via generale e astratta, tra i caratteri qualificanti della subordinazione, e non anche una verifica contingente, caso per caso, ed *ex post*».

⁽¹⁹⁾ Cfr. in tal senso App. Milano, 9 gennaio 2025, n. 967.

“intervalli” fra una prestazione e l’altra – per il passato e/o per il futuro – e di riflesso sul corrispettivo dovuto al lavoratore.

2.1 Intervalli fra prestazioni, nozione di “orario di lavoro” e durata del preavviso di chiamata

L’estensione della disciplina del lavoro subordinato al lavoro eterorganizzato comporta innanzitutto che la nozione di orario di lavoro rilevante per il primo – che costituisce il più importante indicatore per definire il compenso del lavoratore – debba essere riferita pure al secondo.

Al riguardo è noto come la Corte di Giustizia dell’Unione europea – nell’interpretare la dir. 2003/88/CE in tema di limiti all’orario di lavoro a fini di tutela della salute del lavoratore – abbia ritenuto che elemento centrale per definire l’“orario di lavoro” (da tenere distinto dal concetto speculare di “tempo di riposo”) sia da ricercare non nel tipo di attività richiesta al lavoratore (che può consistere anche nel semplice “stare a disposizione”⁽²⁰⁾), ma nell’intensità del vincolo che lega il lavoratore all’organizzazione, un vincolo che può essere di tipo geografico (permanere in un determinato luogo ⁽²¹⁾, i cd. periodi di disponibilità) o anche solo di tipo temporale (come accade quando il lavoratore deve rispondere in breve tempo alla chiamata o intervenire frequentemente ⁽²²⁾, i cd. periodi di reperibilità). In breve, la Corte di giustizia qualifica come “orario di lavoro” (contrapposto al tempo di non lavoro o “tempo di riposo”) tutto quel tempo che è sottratto alla disponibilità del lavoratore e durante il quale a quest’ultimo è impedito di dedicarsi liberamente ai propri interessi personali e sociali ⁽²³⁾. È comunque da segnalare come nella giurisprudenza della Corte rimangano incertezze sul livello di intensità del vincolo richiesto per definire un certo periodo di tempo come “orario di lavoro”⁽²⁴⁾, mentre a rigore dovrebbero essere ricondotte a quel concetto tutte quelle fasi in cui il lavoratore rimane esposto al “potere di chiamata” o di assegnazione dell’incarico ad opera della controparte⁽²⁵⁾.

⁽²⁰⁾ Cfr. C.Giust. 21 febbraio 2018, C-518/15, *Matzak*, par. 69-60; C.Giust. Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, *Stand Offenbach am Main*, par. 34-35; C.Giust. Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, par. 34-35.

⁽²¹⁾ Cfr. C.Giust. C.Giust. 1° novembre 2015, C-14/04, *Dellas*, par. 43.

⁽²²⁾ Cfr. C.Giust. Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, par. 37-54; C.Giust. Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, *Stand Offenbach am Main*, par. 39-55.

⁽²³⁾ Cfr. C.Giust. Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, par.38; C.Giust. Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, *Stand Offenbach am Main*, par. 44. Per ulteriori riferimenti alla giurisprudenza più recente e alla dottrina cfr. A. Abbasciano, *Periodi di guardia, orario di lavoro e remunerazione: se il “sillogismo” è monco, quali tutele per i lavoratori ?*, RIDL, 2024, II, 10, nota 7.

⁽²⁴⁾ Cfr. fra gli altri. S. Bellomo - Rocchi L., *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di Giustizia ed il parziale superamento della sentenza Matzak del 2018*, RIDL, 2021, II, 336 ss.

⁽²⁵⁾ Per questa posizione S. Magagnoli, *I criteri interpretativi della nozione di orario di lavoro alla luce dell’evoluzione giurisprudenziale*, RIDL, 2022, I, 105 s.; v anche se vuoi M.T. Carinci, *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al “lavoro prestato” ex art. 36 Cost.*, LLI, 2022, 8, 1, 103 ss.

Ma anche volendo accogliere la lettura più restrittiva fatta propria dalla Corte di Giustizia⁽²⁶⁾ (qui non condivisa) ciò servirebbe per recuperare (almeno alcuni) periodi di reperibilità e disponibilità alla nozione di “orario di lavoro” con evidenti ed immediate ripercussioni sul *quantum* del corrispettivo.

Se infatti è vero che la Direttiva dell’Unione in tema di orario – alla cui interpretazione è diretta la giurisprudenza del giudice dell’Unione – è volta ad assicurare tutela alla salute dei lavoratori e non a disciplinare gli aspetti retributivi⁽²⁷⁾, tuttavia le ricadute della nozione eurounitaria di “orario” sulla quantificazione del compenso finiscono per essere inevitabili se si considera il dettato dell’art. 36 Cost. (che vuole che in ogni caso la retribuzione sia “proporzionata” all’attività prestata dal lavoratore). Che le cose stiano così lo dimostra del resto la giurisprudenza nazionale, che con riguardo al lavoro subordinato, ha pacificamente accolto la nozione di “orario di lavoro” elaborata dalla Corte di Giustizia⁽²⁸⁾ anche a fini corrispettivi, pur precisando che il *quantum* della retribuzione nei periodi di attesa della chiamata (comunque si configurino: periodi di disponibilità o di reperibilità) non necessariamente deve risultare identico al compenso per le fasi di attività (e su quest’ultimo punto a dire il vero ci sarebbe da discutere)⁽²⁹⁾.

In ogni caso rimanendo alla domanda di fondo – cioè se i periodi di reperibilità e disponibilità debbano rilevare ai fini del compenso – la risposta non può essere che positiva, giusta la necessaria applicazione anche al lavoro eterorganizzato dell’art. 36 Cost. che vuole che la retribuzione “proporzionata” al lavoro prestato. Ne deriva che per la fissazione del compenso anche nel lavoro eterorganizzato devono rilevare non solo i periodi in cui il lavoratore esegue materialmente la prestazione, ma anche tutti quei periodi in cui, per ricevere l’incarico e poterlo poi eseguire, il lavoratore non possa che rimanere in un determinato luogo (si pensi alla presenza dei *riders* negli *hotspot* cittadini che rimangono in attesa dell’incarico – i cd. periodi di disponibilità) e/o non possa che rimanere in attesa dell’incarico per poterlo prontamente accettare (si pensi al caso degli *shoppers* a cui sia richiesto di rispondere alla chiamata ovunque si trovino nell’arco di 20 o 10 minuti⁽³⁰⁾ – i c.d. periodi di reperibilità).

⁽²⁶⁾ Secondo i recenti arresti della C. Giust. sono orario di lavoro i periodi in cui il lavoratore è impedito o fortemente ostacolato nel dedicarsi ad altre occupazioni v. C.Giust. Grande Sezione, 9 marzo 2021, C- 344/19, *Radiotelevizija Slovenija*, par.38; C.Giust. Grande Sezione, 9 marzo 2021, C-580/19, *Stand Offenbach am Main*, par. 44; C. Giust. 11 novembre 2021, C-214/20, *Dublin City Council, DJ*.

⁽²⁷⁾ Cfr. fra le altre C.Giust, 28 ottobre 2021, C-909/19, *Unitatea Administrativ Teritoriala D.*, par. 31-33; C.Giust. 21 febbraio 2018, C-518/15, *Matzak*, par. 26; C.Giust. 1° novembre 2015, C-14/04, *Dellas*, par. 38-39.

⁽²⁸⁾ Cfr. Cass. 22 novembre 2023, n. 32418, *RIDL* 2024, II, 3 ss., nt. A. Abbasciano, *Periodi di guardia, orario di lavoro e remunerazione: se il “sillogismo” è monco, quali tutele per i lavoratori?*

⁽²⁹⁾ Sia perché il compenso anche per i periodi di disponibilità/reperibilità deve essere pur sempre conforme ai canoni costituzionali (cfr. se vuoi anche M.T. Carinci, *Della proporzionalità retributiva*, cit., 104), sia perché tali periodi rivestono un’utilità elevata per il committente e potrebbero per contro risultare almeno per certe mansioni stressanti e penalizzanti per la professionalità del lavoratore. Cfr. infatti le osservazioni critiche di A. Abbasciano, *op. cit.*, 15-16.

⁽³⁰⁾ Si fa qui riferimento a titolo di esempio al caso contemplato e disciplinato dal CCNL Assogrocery, CGIL, CISL e UIL del 19 febbraio 2024, art. 19. 5, un contratto non a caso derogatorio

Certo esistono delle differenze sul punto fra lavoro subordinato e lavoro eterorganizzato che derivano dalla struttura stessa delle due figure: nel lavoro subordinato la questione da dipanare (e sulla quale come già sottolineato esiste incertezza nella giurisprudenza della Corte di Giustizia) riguarda essenzialmente l'esistenza (e intensità secondo la Corte di Giustizia) del vincolo che lega il lavoratore al datore di lavoro e che gli impone di rimanere in attesa, pronto per assolvere all'incarico; nel lavoro eterorganizzato, invece, caratterizzato dall'assenza del potere direttivo, è il lavoratore che (in virtù degli impegni assunti con il contratto o per sua “autonoma scelta” indotta dall'impossibilità in caso contrario di rendere la prestazione) si auto-conforma alle mutevoli esigenze organizzative del committente, vincolandosi (in diritto o in fatto) a permanere in un determinato luogo o a rimanere pronto alla chiamata in certi periodi di tempo.

In definitiva, nel lavoro eterorganizzato l'“orario di lavoro” ricomprende tutto quel tempo che, in diritto o in fatto, il lavoratore vincola alle esigenze della controparte e durante il quale non è dunque libero di dedicarsi ad altre attività, siano esse famigliari, sociali, di semplice riposo per il recupero delle energie psico-fisiche o anche lavorative, permettendo così di considerare, ai fini della definizione del *quantum* del corrispettivo, almeno una parte⁽³¹⁾ degli “intervalli” fra una prestazione e l'altra, cioè quei periodi di tempo in cui il lavoratore rimane (anche solo di fatto) in attesa della chiamata⁽³²⁾.

L'operazione interpretativa richiamata è dunque utile, ma non risolutiva se è vero che permette di attenuare, ma non di risolvere, il problema, segnalato all'inizio di questo lavoro, dell'intermittenza delle prestazioni e della conseguente intermittenza ed insufficienza del compenso complessivo dovuto al lavoratore.

2.2 Intervalli fra prestazioni e disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine e *part-time*

Uno dei problemi rimasti irrisolti ai fini dell'estensione al lavoro eterorganizzato della disciplina del lavoro subordinato *ex art. 2, co. 1 del d. lgs. n. 81/2015* riguarda l'unicità o pluralità dei contratti che legano il lavoratore al committente.

rispetto alla disciplina del lavoro subordinato e stipulato ai sensi dell'art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81/2015, di cui si darà conto *infra* al § 3.

⁽³¹⁾ Proprio perché il concetto di “orario” elaborato dalla giurisprudenza è legato al livello di costrittività cui è sottoposto il lavoratore (un preavviso di 30 minuti è molto diverso da un preavviso di 2 giorni o di una settimana). Dunque – giusta l'interpretazione fino ad oggi invalsa - non ogni “intervallo” fra una prestazione e l'altra rientra nella nozione di “orario”: vi rientrano sicuramente i periodi di disponibilità nell' *hotspot* prefissato dalla piattaforma oppure i periodi di reperibilità nel caso in cui il lavoratore ovunque si trovi debba (in diritto o in fatto) rispondere alla chiamata in tempi rapidi. Non vi rientrano invece quei periodi di intervallo fra una prestazione e l'altra nel caso in cui il *quando* e *quantum* della prestazione sia definito dalle parti con significativo anticipo (si pensi alla comunicazione da parte della piattaforma per es. nel giorno di sabato o domenica degli *slot* orari disponibili per la settimana successiva, che il lavoratore può dunque prenotare con alcuni giorni di anticipo).

⁽³²⁾ Per le previsioni dei CCNL stipulati ai sensi dell'art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81/2015 il cui chiaro obiettivo è quello di ridurre il costo del lavoro, v. *Infra* § 3.

Si deve segnalare al riguardo come nella maggior parte dei casi le piattaforme tendano a configurare un contratto normativo che pone le regole di successivi negozi che verranno poi conclusi di volta in volta fra il committente ed il lavoratore, prevedendo per questi ultimi una breve o brevissima durata⁽³³⁾.

Ricostruendo la situazione in questi termini al rapporto intercorso fra le parti, dovrebbe applicarsi la disciplina del contratto di lavoro subordinato a termine *ex artt.* 19 ss. del d. lgs. n. 81/2015, inclusi i limiti che concernono la durata massima, le proroghe ed i rinnovi, requisiti la cui carenza determina la trasformazione del contratto in un contratto a tempo indeterminato. Si tratta di una lettura per ora, a quanto consta, non accolta in giurisprudenza⁽³⁴⁾ e che comporterebbe comunque ricadute utili per stabilizzare il rapporto per il futuro, ma che per il passato non assicura al lavoratore alcun compenso per gli intervalli non lavorati.

Si segnala come in alcuni casi, pur in presenza di una serie di incarichi succedutisi nel tempo, i giudici abbiano ragionato diversamente, riconoscendo l'esistenza di un unico rapporto di lavoro autonomo fra lavoratore e committente, intervallato da periodi di inattività.

Tale inquadramento della relazione giuridica fra committente e lavoratore permette di estendere alla fattispecie presa in esame la disciplina del contratto di lavoro subordinato *part-time* e, in particolare, l'art. 10, c. 1 del d. lgs. n. 81/2015 ai sensi del quale «in difetto di prova in ordine alla stipulazione a tempo parziale del contratto di lavoro, su domanda del lavoratore è dichiarata la sussistenza fra le parti di un rapporto a tempo pieno, ferma restando, per il periodo precedente alla data della pronuncia giudiziale, il diritto alla retribuzione ed al versamento dei contributi previdenziali dovuti per le prestazioni effettivamente rese»⁽³⁵⁾. Si noti però come, ancora una volta, la conversione prevista dalla legge del contratto *part-time* in un contratto a tempo pieno abbia effetti solo per il futuro, ma non incida sull'entità della retribuzione dovuta per il passato, escludendo dal relativo calcolo gli intervalli fra una prestazione e l'altra.

In definitiva, l'una e l'altra strada interpretativa, benché entrambe sostenibili sul piano giuridico⁽³⁶⁾, pur permettendo sì di fare passi avanti rispetto al problema di cui si sta discutendo, non appaiono pienamente risolutivi a fronte dell'imperativo costituzionale posto dall'art. 36 Cost. che vuole che in ogni fase del/dei rapporto/i (per il passato e per il futuro) sia assicurata al lavoratore una retribuzione “sufficiente”.

⁽³³⁾ Cfr. nota 2. In questo senso in giurisprudenza cfr. Trib. Milano, 28 settembre 2023, *est.* Paziienza.

⁽³⁴⁾ *Contra* Trib. Roma 15 giugno 2022, *est.* Cacace (relativa ai *claqueur* della Rai).

⁽³⁵⁾ Cfr. in questo senso App. Milano, 9 gennaio 2025, n. 967. *Contra* Trib. Milano, 20 ottobre 2023, n. 3239; Trib. Milano 19 ottobre 2023, n. 3237, *est.* Di Leo; Trib. Milano, 9 ottobre 2023, *est.* Di Leo;

⁽³⁶⁾ Il riconoscimento dell'esistenza di una serie di contratti a termine succedutisi nel tempo o invece di un unico contratto *part-time* dipenderà dalle domande proposte dalle parti e dalla situazione di fatto.

3 Prestazioni intermittenti e corrispettivo nei contratti collettivi *ex art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81/2015*

Nell'ambito di un recente contributo dedicato all'analisi dei contenuti dei CCNL stipulati ai sensi dell'art. 2, co. 2 del d. lgs. n. 81/2015, si è osservato come essi «abbiano generalmente barattato la disciplina del lavoro subordinato con poco o nulla, appuntando l'attenzione, nella migliore delle ipotesi, sulla sola materia del corrispettivo»⁽³⁷⁾.

Quell'osservazione è assolutamente condivisibile anche nella prospettiva del presente lavoro: nel caso di prestazioni eterorganizzate intermittenti (siano esse rese in adempimento di obbligazioni reiterate ad adempimento istantaneo o, come accade più spesso, ad adempimento continuativo, ma di breve durata⁽³⁸⁾), i CCNL stipulati ai sensi dell'art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81/2015⁽³⁹⁾ raramente danno rilievo per il calcolo del corrispettivo agli intervalli fra una prestazione e l'altra.

Per dar conto di ciò, nel prosieguo si analizzeranno le clausole dei CCNL che concernono due profili: a) le modalità di calcolo del compenso, per valutare l'eventuale rilievo di periodi di disponibilità/reperibilità; b) la previsione di compensi per i periodi di non lavoro dedicati al recupero delle energie psico-fisiche.

a) Modalità di calcolo del compenso e periodi di reperibilità e disponibilità. L'indennità di disponibilità prevista dall'Accordo Assogrocery del 19 febbraio 2024 per gli shoppers.

In linea di massima si può affermare che i CCNL fino ad oggi intervenuti *ex art. 2, c. 2* del d. lgs. n. 81/2015 non diano rilievo ai periodi di reperibilità e disponibilità: quando il compenso è calcolato a tempo, non affrontano la questione del corrispettivo dovuto per tali periodi⁴⁰ e, quando il compenso è calcolato a cottimo (sulla base del

⁽³⁷⁾ Così V. Nuzzo, *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato ad opera dell'autonomia collettiva: una strada per l'effettività della tutela oltre i confini tradizionali?*, *D&L*, 1/2025, 76.

⁽³⁸⁾ Per la nozione di “continuatività atecnica”, v. § 2.

⁽³⁹⁾ Fuoriescono, pertanto, dal presente campo d'indagine quei CCNL che disciplinano prestazioni rese in adempimento di obblighi di durata che perdurano per lassi di tempo significativi (per es. attività di ricerca ed insegnamento). È il caso del CCNL per i collaboratori della Università non statali del 10 dicembre 2015; dell'accordo collettivo Nazionale per i collaboratori di enti di ricerca privati, istituti di ricovero e cura di carattere scientifico (IRCCS) di diritto privato e strutture sanitarie private che svolgono attività di ricerca. Sulla stessa falsariga si muove anche l'Accordo collettivo Formez del 27 settembre 2017, che, però, precisa che il compenso si misurerà sull'impegno lavorativo “stimato”. In tutte queste ipotesi il collaboratore non svolge affatto attività “*spot*”, ma attività di ricerca e didattica che si sviluppano per significativi periodi di tempo ed il trattamento economico complessivo (di norma da corrispondere a cadenza mensile) è equiparato a quello previsto dai CCNL di settore applicati dal committente «per prestazioni analoghe e di pari professionalità ed estensione temporale» (così testualmente l'Accordo collettivo Nazionale per i collaboratori di enti di ricerca privati ecc., cit., Titolo II, art. 24).

⁽⁴⁰⁾ Per es. l'Accordo collettivo per i call center, servizi di telefonia e servizi realizzati tramite operatori telefonici del 14 luglio 2016 individua un compenso a tempo calcolato in ragione di ogni ora di attività del collaboratore (art. 12); ancora, l'accordo Quadro Domus del 17 luglio 2018, che regola l'attività di operatori che svolgono servizi socio-educativi di bambini affidati alle loro cure presso il proprio domicilio o locali messi a disposizione dalla associazione prevede un compenso a

valore di un’ora convenzionale di attività presunta⁽⁴¹⁾), lo scopo di tale scelta è proprio quella di obliterare la rilevanza delle fasi di attesa⁽⁴²⁾.

Ne è riprova, con specifico riferimento al lavoro tramite piattaforma nel settore del *food delivery*, l’Accordo collettivo nazionale di lavoro Assodelivery-UGL del 15 settembre 2020 ⁽⁴³⁾ – accordo però ritenuto dalla giurisprudenza non conforme all’art. 2, co. 2 del d. lgs. n. 81/2015 per difetto di rappresentatività del sindacato stipulante UGL e dunque non in grado di derogare alla disciplina dettata per il lavoro subordinato⁽⁴⁴⁾ – che individua un compenso a cottimo, calcolato in ragione del tempo stimato per effettuare la consegna da parte del *rider*, senza alcuna considerazione dei tempi di attesa nell’*hotspot* (e dunque del tempo in cui il *rider* rimane a disposizione della controparte per essere pronto alla chiamata) (art. 11); lo stesso contratto prevede un compenso per i periodi di disponibilità del *rider* in assenza di consegne solo per coloro che siano impiegati in un servizio di *food delivery* di nuova apertura, per il periodo limitato di 4 mesi e con la previsione di compensi ridotti rispetto a quelli assicurati per le fasi di attività (art. 12).

È evidente come le clausole del CCNL Assodelivery-UGL – seppur, come anticipato, inefficaci ai sensi e per gli effetti dell’art. 2, co. 2 del d. lgs. n. 81/2015 – mirassero a ridurre i compensi per i lavoratori rispetto a quelli assicurati dall’applicazione della nozione di “orario di lavoro”⁴⁵ invalsa per il lavoro subordinato.

Un piccolo passo avanti rispetto alla totale irrilevanza ai fini del compenso dei tempi di disponibilità – ma comunque un deciso arretramento rispetto alle regole che in via di principio dovrebbero applicarsi al lavoro subordinato ⁽⁴⁶⁾ – è compiuta dall’Accordo collettivo nazionale di lavoro del 19 febbraio 2024 siglato da Assogrocery e NIDIL-CGIL, FELSEA-CISL e UILTEMP-UIL per la regolamentazione del contratto di collaborazione degli *shoppers* (cioè coloro che «attraverso l’ausilio di piattaforme digitali svolgono l’attività di acquisto e rivendita di un carrello di prodotti di

tempo calcolato in ragione di ogni ora di assistenza con la compresenza di almeno 3 bambini e fino a 5 bambini.

⁽⁴¹⁾ È il caso dell’accordo collettivo nazionale che regola le collaborazioni nel settore delle ricerche di mercato del 22 gennaio 2014 (che si applica a varie figure professionali quali intervistatori telefonici, intervistatori *face to face*, rilevatori statistico scientifici ecc.) il quale prevede un compenso a cottimo (art. 5), parametrato sulla durata oraria stimata di ogni intervista/rilevazione/controllo ecc. e individua il valore orario tramite rinvio al CCNL “Terziario distribuzione e servizi” per il lavoro subordinato.

⁽⁴²⁾ In concreto la considerazione o meno dei “tempi morti” (per es. di spostamento, di attesa o ricerca del soggetto da intervistare, di reperibilità ecc.) dipenderà dal rapporto fra lavoro concretamente necessario per svolgere l’attività ed “ore convenzionali” stimate per eseguirlo.

⁽⁴³⁾ Sul tale contratto v. A. Abbasciano - P. Tomassetti, *Il rapporto di lavoro dei “lavoratori senza tempo” nella contrattazione collettiva*, § 3.3, in questo stesso numero di *LLI*.

⁽⁴⁴⁾ V. Trib. Bologna, 30 giugno 2021, *est.* Palladino; Trib. Firenze, 24 novembre 2021, n. 781.

⁽⁴⁵⁾ Cfr. § 2.1.

⁽⁴⁶⁾ Cfr. *infra* § 4. Il legislatore può comunque intervenire, come in effetti ha fatto, per diminuire l’entità della retribuzione dovuta al lavoratore rispetto a quella prevista per le fasi di attività.

largo consumo ordinati *on line* da un cliente»⁽⁴⁷⁾. Tale contratto, infatti, prevede da una parte un compenso a cottimo (ogni incarico per la preparazione di un carrello della spesa ha la durata convenzionale di 1 ora e su questa base è fissato il compenso a prescindere dal tempo effettivo di svolgimento dell’incarico), che include anche i tempi molto brevi (20 o 10 minuti ⁽⁴⁸⁾) entro cui lo *shopper* deve rispondere alla chiamata (reperibilità). Ma al contempo – è questo l’aspetto di novità dell’Accordo – il lavoratore, che abbia già svolto un certo numero di incarichi ed abbia dato la propria disponibilità per un certo numero di “*slot*” orari, ha diritto ad un’indennità di disponibilità ⁽⁴⁹⁾ per quegli *slot* orari in cui sia rimasto in attesa dell’assegnazione di un incarico da parte del committente senza però riceverne alcuno e senza rifiutarne alcuno (salvi i legittimi motivi di rifiuto previsti dal contratto stesso ⁽⁵⁰⁾).

All’Accordo nazionale in parola ha poi fatto seguito l’Accordo integrativo aziendale siglato il 9 aprile 2025 fra la piattaforma Everly e NIDIL-CGIL, FELSEA-CISL e UILTEMP che ha ulteriormente ridotto l’importo dell’indennità nei casi in cui vi sia parziale sovrapposizione (di almeno 30 minuti) fra uno *slot* orario di disponibilità in cui allo *shopper* non sia stato assegnato alcun incarico ed una consegna che avrebbe dovuto concludersi nello *slot* orario precedente ed invece si è protratta nel tempo ⁽⁵¹⁾.

b) *Prestazioni intermittenti e compensi per «periodi di non lavoro dedicati al recupero delle energie psico-fisiche».*

In qualche caso isolato ⁽⁵²⁾ i CCNL *ex art. 2, co. 2* del d. lgs. n. 81/2015 prevedono, al raggiungimento di una certa soglia di ore lavorate durante l’anno solare, l’erogazione di un compenso aggiuntivo (0,50 € lordi) per ogni ora di attività, compenso da erogarsi in due soluzioni (una in acconto nel mese di luglio e una a conguaglio nel mese di dicembre) «per il periodo di non lavoro dedicato al recupero delle energie psicofisiche». Si tratta di un compenso per il periodo feriale parametrato sui corrispettivi percepiti dal collaboratore nell’anno solare.

⁽⁴⁷⁾ Per le vicende che hanno preceduto la firma dell’accordo, cfr. V. Nuzzo, *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato*, *cit.*

⁽⁴⁸⁾ Cfr. Art. 19.5 del CCNL Assogrocery del 19 febbraio 2024. Per l’analisi di questo accordo in altra prospettiva si v. A. Abbasciano - P. Tomassetti, *La disciplina del lavoro “senza tempo” nella contrattazione collettiva*, § 3.2.1, in questo stesso numero di *LLI*.

⁽⁴⁹⁾ Cfr. Art. 33.2 del CCNL Assogrocery. Ai sensi, poi, dell’art. 33, co. 5: «Lo *Shopper* che abbia effettuato, nell’arco di tutta la durata dei rapporti di collaborazione intercorsi con lo stesso committente, almeno 50 incarichi e che abbia dato la propria disponibilità per almeno 32 slot orari su base mensile, calcolata attraverso la media delle disponibilità date dallo *Shopper* negli ultimi 3 mesi [...] avrà diritto ad una indennità di disponibilità pari a Euro 1,30 per ciascuno slot orario in cui abbia dato la propria disponibilità e in relazione al quale non abbia effettuato alcun incarico né abbia rifiutato alcuna proposta di incarico, fino ad un massimo di 48 slot orari settimanali».

⁽⁵⁰⁾ Cfr. Art. 33, co. 3 del CCNL Assogrocery.

⁽⁵¹⁾ Cfr. Art. 10 Contratto integrativo aziendale Everly del 9 aprile 2025.

⁽⁵²⁾ Cfr. Accordo collettivo nazionale per la regolamentazione delle collaborazioni esclusivamente personali nel settore delle ricerche di mercato del 24 luglio 2017 (art. 4); Accordo collettivo nazionale per la disciplina delle collaborazioni coordinate e continuative per call center, servizi non di telefonia e servizi realizzati attraverso operatori telefonici del 16 luglio 2016 (art. 12).

Tuttavia, la maggior parte degli Accordi collettivi ad oggi conclusi tace sul punto, probabilmente nella convinzione che, trattandosi di lavoro autonomo, nulla sia dovuto al lavoratore nei periodi di non lavoro. Al più, è prevista la possibilità della sospensione dell'*account* per un massimo di 30 giorni con proroga del contratto di collaborazione ⁽⁵³⁾.

Al riguardo va però considerato il dettato dell'art. 36 Cost., che sancisce il diritto per il lavoratore a «ferie annuali retribuite e non può rinunciarvi». La norma costituzionale, in quanto parte integrante dello statuto protettivo del lavoro subordinato, è sicuramente applicabile in assenza di previsioni derogatorie poste dai contratti collettivi *ex art. 2, co. 2, d. lgs. n. 81/2015*, cosicché al lavoratore che presti di fatto la propria attività in modo ripetuto ⁽⁵⁴⁾ per un determinato periodo di tempo deve essere corrisposto il compenso anche per un periodo di riposo annuale.

È, d'altra parte, da respingere, per le ragioni che verranno subito illustrate, l'idea che i CCNL *ex art. 2, co. 2 del d. lgs. n. 81/2015* possano derogare senza alcun limite a qualunque norma presente nel sistema posta a tutela del lavoro subordinato, tanto più quando si tratti di norme costituzionali.

c) *Finalità e limiti della disciplina dei CCNL ex art. 2, 2 comma, d. lgs. n. 81/2015.*

Chi scrive ritiene innanzitutto che l'art. 2, co. 2 del d. lgs. n. 81/2015 non demandi *sic et simpliciter* alla contrattazione collettiva nazionale il compito di derogare alla disciplina protettiva prevista per il lavoro subordinato al fine di una riduzione dei costi, bensì solo quello, molto più circoscritto e testualmente indicato, di modulare quella disciplina per adattarla alle «esigenze produttive ed organizzative del relativo settore»⁽⁵⁵⁾.

Inoltre, la scelta di fondo compiuta dal legislatore con l'art. 2, co. 1 del d. lgs. n. 81/2015 – che ha esteso al lavoro eterorganizzato tutta la disciplina del lavoro subordinato sulla base del presupposto che le due figure sottendano una stessa situazione di debolezza socio-economica e dunque un analogo bisogno di protezione dei lavoratori tramite essi impiegati – impedisce di leggere l'art. 2, co. 2 del d. lgs. n. 81/2015 nel senso che esso abiliti i contratti collettivi a derogare anche alle norme costituzionali. Sarebbe infatti irragionevole, e dunque in contrasto con l'art. 3 Cost., una norma che, dopo aver riconosciuto l'identico bisogno di protezione dei lavoratori assunti o impiegati tramite l'una o l'altra figura di lavoro, legittimasse poi la contrattazione collettiva a derogare solo con riferimento ad una di esse anche alle fondamentali tutele “scolpite” nella Costituzione che individuano il livello minimo di protezione per la vita e la dignità delle persone che lavorano.

Così circoscritto il raggio d'intervento dei contratti collettivi nazionali *ex art. 2, co. 2 del d. lgs. n. 81/2015* ci si deve ora interrogare sulle conseguenze di un loro sconfinamento dal raggio di operatività e/o dalle finalità previste.

⁽⁵³⁾ Cfr. Accordo Assogrocery del 19 febbraio 2024, *cit.*, art. 22.

⁽⁵⁴⁾ Seppur “*spot*”, v. § 2 e inizio § 3 per la nozione di “continuità tecnica”.

⁽⁵⁵⁾ Si consenta di rinviare a M. T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, nota a C. App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, *RIDL.*, 2019, 2, 355.

Al riguardo – come già statuito dalla giurisprudenza con riferimento all’efficacia derogatoria o meno di contratti collettivi stipulati da sindacati privi del requisito della maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale ⁽⁵⁶⁾ –, anche in questo caso i contratti collettivi che travalichino i confini fissati dalla legge e perseguano finalità diverse da quelle loro assegnate, non potranno produrre gli effetti previsti dall’art. 2, co. 2, *cit.*, e dunque non determineranno alcuna deroga alla disciplina propria del lavoro subordinato, con la conseguenza che ai rapporti di lavoro eterorganizzato cui essi si dirigono continuerà ad applicarsi l’integrale statuto protettivo proprio del lavoro subordinato ⁽⁵⁷⁾.

4. Prestazione intermittente e retribuzione nel lavoro subordinato

Rimane ora da valutare se il lavoro “a prestazioni intermittenti” riceva adeguata protezione, sotto il profilo della garanzia di una retribuzione “sufficiente” *ex art. 36 Cost.*, nell’ambito di alcuni sotto-tipi di lavoro subordinato, in particolare il contratto di lavoro subordinato *part-time* ed il contratto di lavoro intermittente *ex art. 13 ss. d. lgs. n. 81/2015*.

La discussione che segue si soffermerà su tali tipologie contrattuali perché sono state ritenute, vuoi dalla contrattazione collettiva ⁽⁵⁸⁾, vuoi anche dal Ministero del lavoro ⁽⁵⁹⁾, le più confacenti rispetto al modello di organizzazione del lavoro “a prestazioni intermittenti” propria delle piattaforme.

4.1 Il contratto di lavoro subordinato *part-time* nel CCNL del settore “Logistica, trasporto merci e spedizione” e nel contratto integrativo aziendale *JustEat-Takeaway*

Il CCNL del 12 luglio 2023 stipulato da FILT-CGIL, FIT-CISL e UILTRASPORTI per il settore “Logistica, trasporto merci e spedizione”, riconfermando la scelta di fondo già compiuta con l’*addendum* del 2018, include nel proprio ambito anche il rapporto di lavoro dei *riders* delle piattaforme ⁽⁶⁰⁾, contemplando

⁽⁵⁶⁾ Si riproduce, qui, sotto diverso angolo visuale, la stessa situazione già esaminata in giurisprudenza con riferimento ai CCNL stipulati da sindacati privi della necessaria rappresentatività. Si v., con riferimento al CCNL stipulato da Assodelivery e UGL Rider, Trib. Bologna, 30 giugno 2021, *cit.*, ove si afferma che «La norma [art. 2, d. lgs. n. 81/2015] fa riferimento ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni sindacali e ciò induce a ritenere che non sia sufficiente la sottoscrizione di un’unica organizzazione sindacale, se non nel caso in cui essa sia largamente maggioritaria».

⁽⁵⁷⁾ Per tale conclusione v. se vuoi già M.T. Carinci, *Il lavoro eterorganizzato, op. cit.*

⁽⁵⁸⁾ In particolare il CCNL “Logistica, trasporto merci e spedizioni” del 12 luglio 2023 e l’Accordo integrativo aziendale *JustEat-Takeaway* del 29 marzo 2021, art. 6 per i quali cfr. § 4.1.

⁽⁵⁹⁾ V. Circolare del Ministro del lavoro del 18 aprile 2025 avente ad oggetto “la classificazione del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali”. Cfr. anche l’Accordo integrativo aziendale *JustEat-Takeaway* del 29 marzo 2021, art. 6. Sul punto v. comunque *infra* § 4.3.

⁽⁶⁰⁾ V. Art. 6: profili esemplificativi I e L. Si v. in merito anche A. Abbasciano - P. Tomassetti, *La disciplina dei lavoratori “senza tempo” nella contrattazione collettiva*, § 2.2.4., in questo numero di LLI.

la possibilità sia di un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno ⁽⁶¹⁾, sia *part-time* (orizzontale, verticale o misto) della durata minima di 10 settimanali⁶². Alla scelta originaria del CCNL nel 2018 ha fatto poi seguito il contratto integrativo aziendale *JustEat-Takeaway* del marzo 2021 che, pur senza negare la possibilità di un contratto a tempo pieno, pone decisamente al centro del proprio sistema regolativo il *part-time*. In effetti è il contratto di lavoro *part-time* che, in virtù delle regole specifiche poste dai due contratti collettivi richiamati, permette alle piattaforme, anche nell’ambito della cornice della subordinazione, di mantenere fermo il proprio sistema di organizzazione del lavoro incentrato su prestazioni di lavoro intermittenti.

Pur nella consapevolezza, da un lato, dell’importanza della scelta politica compiuta dalle parti sociali nel settore della “Logistica” nel ricondurre una delle ipotesi più diffuse del lavoro tramite piattaforma (il lavoro dei *riders*) nell’alveo della subordinazione e, dall’altro, dell’impatto positivo di tale scelta sul livello della retribuzione del lavoratore, sia oraria che complessiva (retribuzione per prestazioni di lavoro straordinario, supplementare, notturno, feriale, festivo, TFR ecc.), ad uno sguardo d’insieme appare chiaro come tale opzione, in conseguenza delle scelte regolative di dettaglio compiute dai contratti collettivi nel disciplinare il contratto di lavoro subordinato *part-time*, determinino sì l’attenuazione, ma non la soluzione dei problemi già segnalati circa l’indeterminatezza dell’*an*, del *quantum* e del *quando* della prestazione e di conseguenza della retribuzione.

Sotto il profilo dell’*an*, il CCNL “Logistica” impone nel contratto *part-time* un minimo orario garantito settimanale (10 ore) che assicura al lavoratore continuità e certezza di una retribuzione minima costante.

Sotto il profilo del *quantum* e del *quando*, il CCNL conserva consistenti margini di flessibilità alle piattaforme permettendo loro di mantenere il proprio modello organizzativo “a prestazioni intermittenti”, pur cercando di alleviarne in qualche misura l’impatto.

Così con riferimento al *quantum*, il CCNL dispone che la retribuzione sia commisurata a tempo ⁽⁶³⁾; include poi nel “tempo di lavoro” e, quindi, nel calcolo del compenso, le fasi di attesa dell’incarico ⁽⁶⁴⁾; prevede una durata minima della prestazione giornaliera e della conseguente retribuzione (2 ore anche non continuative ⁽⁶⁵⁾), anche se poi precisa che il lavoratore può chiedere di effettuare una prestazione di durata

⁽⁶¹⁾ La cui durata è fissata in 39 ore settimanali, cfr. Art. 11 *sexies*.

⁽⁶²⁾ V. Art. 56.

⁽⁶³⁾ Cfr. Art. 61 ss. CCNL “Logistica” del 12 luglio 2023, *cit.*

⁽⁶⁴⁾ Cfr. Art. Art. 11 *sexies* CCNL “Logistica”, *cit.* Il Contratto integrativo aziendale *JustEat-Takeaway* amplia ulteriormente la nozione di orario di lavoro includendovi anche il tempo necessario per raggiungere l’area di attesa (v. art. 10). Cfr. sul punto V. Leccese, *La disciplina dell’orario di lavoro nell’accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy* (gruppo *JustEat*), LLI, 2021, 7, 1, 156 ss.

⁽⁶⁵⁾ Cfr. Sul punto l’Accordo integrativo aziendale *JustEat-Takeaway* del 29 marzo 2021 che, all’art.5, prevede invece che le 2 ore di impegno minimo debbano essere continuative.

inferiore ⁽⁶⁶⁾; dispone che il *rider* in quanto lavoratore subordinato benefici di tutti gli istituti retributivi differiti, accantonati ecc. (inclusa la retribuzione feriale) previsti in generale per tutte le figure incluse nella regolamentazione del CCNL.

Con riferimento al *quando*, la disciplina posta dalla contrattazione collettiva è invero assai elastica, consentendo alla piattaforma, senza eccessivi vincoli, di determinare unilateralmente sia la collocazione temporale che la durata in aumento della prestazione. L'Accordo integrativo *JustEat-Takeaway* incentra tale flessibilità su un sistema di distribuzione dell'orario su turni che vengono individuati dalla piattaforma con cadenza di norma settimanale «tenendo conto delle eventuali proposte del lavoratore»⁽⁶⁷⁾, rimanendo in ogni caso ferma la possibilità per la piattaforma di richiedere lavoro supplementare nei limiti del 50% dell'orario ⁽⁶⁸⁾; mentre il CCNL “Logistica” la incentra soprattutto sulla possibilità di introdurre nel contratto individuale clausole elastiche, che consentano al datore di variare unilateralmente, previo preavviso ⁽⁶⁹⁾, il *quando* (e il *quantum* in aumento) della prestazione ⁽⁷⁰⁾.

In definitiva, il modello contrattuale descritto, se riguardato sotto il profilo del corrispettivo, assicura indubbiamente al lavoratore il vantaggio di una più ampia considerazione della nozione di “orario” e la garanzia di un compenso mensile minimo certo e costante (oltre che il godimento di tutte le maggiorazioni retributive per lavoro straordinario, festivo, notturno, della retribuzione per feriale ecc.). Tuttavia, nei fatti quel compenso potrà risultare assai esiguo sia a causa della limitatezza dell'impegno orario garantito al lavoratore, sia perché la variabilità della collocazione temporale e della modulazione in aumento del *quantum* (clausole elastiche e lavoro supplementare) è rimessa ad una decisione unilaterale del datore (pur nel rispetto del preavviso), il che restringe la possibilità per il *rider* di dedicarsi stabilmente anche ad altra occupazione.

Nonostante l'ampia flessibilità assicurata dalla disciplina contrattuale, il modello del lavoro subordinato *part-time* fin qui descritto raramente risulta applicato in concreto. Infatti, come già segnalato (§ 1), in genere le piattaforme stipulano con i *riders* contratti di lavoro autonomo ed è semmai il giudice *a posteriori* nei casi in cui la questione venga sottoposta al suo giudizio a ricondurre la relazione fra le parti ad un contratto di lavoro subordinato *part-time* (v. § 2.2).

Ciò non può stupire: in presenza di plurimi modelli contrattuali astrattamente utilizzabili e caratterizzati da discipline e costi fra loro molto diversi è inevitabile che il committente/datore di lavoro opti per il modello meno costoso.

⁽⁶⁶⁾ Cfr. Art. 56.4 CCNL “Logistica”.

⁽⁶⁷⁾ Cfr. Soprattutto art. 5 Accordo integrativo aziendale *JustEat-Takeaway*. Ma v. Anche art. 11, co. 4 *sexies* CCNL Logistica.

⁽⁶⁸⁾ Art. 5.2 Accordo integrativo aziendale *JustEat-Takeaway*.

⁽⁶⁹⁾ Il preavviso è fissato in 11 ore dall'art. 55, co. 11 CCNL Logistica e in 2 giorni invece – in conformità all'art. 6, co. 5, d. lgs. n. 81/2015 - dall'art. 5 Accordo *JustEat-Takeaway*.

⁽⁷⁰⁾ V. Art. 56, co.8 *bis* CCNL Logistica e art. 5 Accordo integrativo aziendale *JustEat-Takeaway*.

4.2 Il contratto di lavoro intermittente *ex artt. 13 ss. d. lgs. n. 81/2015*

L'altra tipologia di contratto di lavoro subordinato la cui disciplina ben asseconda l'organizzazione del lavoro “a prestazioni intermittenti” propria delle piattaforme è il lavoro a chiamata disciplinato dagli artt. 13 ss. del d. lgs. n. 81/2015. Che le cose stiano così lo segnala del resto sia il Ministero del lavoro nella circolare del 24 aprile 2024 avente ad oggetto «la classificazione del lavoro dei ciclo-fattorini delle piattaforme digitali», sia il contratto integrativo aziendale *JustEat-Takeaway* del 29 marzo 2021 che non a caso prevede la possibilità di ricorso (oltre che al contratto di lavoro *part-time*) anche a tale figura ⁽⁷¹⁾.

Due sono le ragioni.

La prima è la grande duttilità, per non dire «incompletezza sotto il profilo temporale» ⁽⁷²⁾ di questa tipologia di contratto di lavoro subordinato ⁽⁷³⁾ – che può sorgere isolatamente o nell'ambito della cornice tracciata da un contratto normativo (che ricorre tutte le volte in cui l'accordo fra le parti non preveda un obbligo di disponibilità a rispondere alle chiamate ⁽⁷⁴⁾) –, dal momento che esso permette di non definire *ex ante* nel contratto l'*an*, il *quantum* e il *quando* della prestazione dovuta, ma di demandarne l'individuazione in fase esecutiva all'esercizio del potere unilaterale del datore di lavoro, con conseguente obbligo del lavoratore di conformarsi ad esso eseguendo la prestazione richiesta nel momento in cui è richiesta (obbligo di rispondere alla chiamata, v. art. 13,

⁽⁷¹⁾ Cfr. Art. 6, Accordo integrativo aziendale *JustEat-Takeaway*.

⁽⁷²⁾ Così V. Pinto, *Il lavoro intermittente*, in G. Amoroso, V. Di Cerbo, A. Maresca (a cura di), *Trattato di Diritto del Lavoro*, Giuffrè, in corso di pubblicazione, § 1.

⁽⁷³⁾ Si condivide sul punto la posizione espressa da V. Pinto, *Il lavoro intermittente, op. cit.*, il quale giustamente osserva come la disciplina posta dagli artt. 13 ss. d. lgs., n. 81/2015 non lascino dubbi circa la riconduzione di tale tipologia contrattuale all'area della subordinazione.

⁽⁷⁴⁾ L'individuazione della natura e della collocazione sistematica del contratto di lavoro intermittente senza obbligo di rispondere alla chiamata (v. art. 13, co. 4, d. lgs. 81/2015) ha dato luogo ad opinioni contrastanti in dottrina con riferimento in particolare a due profili. Da una parte si è dibattuto sul valore giuridico da attribuire ad un contratto che non pone obblighi in capo alle parti (né un obbligo di rispondere alla chiamata, né di conseguenza un obbligo di retribuire). Al riguardo pare convincente l'opinione di chi (per questa opinione v. M.G. Mattarolo, *Casi di ricorso al lavoro intermittente e ipotesi vietate*, in *Il correttivo alla legge di riforma del mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003 come modificato dal d. lgs. 251/2004*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, 5, 2005, 118 s.) riconduce tale “variante” alla figura del contratto normativo, in quanto la sua funzione è quella di predefinire la cornice regolativa all'interno della quale poi si collocheranno i singoli negozi, rendendo così più agevole il controllo del rispetto dei limiti quantitativi fissati dalla legge (quattrocento giornate di effettivo lavoro in tre anni solari, cfr. art. 13, co. 3, d. lgs. n. 81/2015). La seconda questione oggetto di discussione concerne la riconduzione di tale “variante” del contratto di lavoro intermittente all'area della subordinazione o dell'autonomia. Chi propende per la seconda soluzione valorizza l'assenza nel caso di specie di un obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata (v. in questo senso per es. P. Bellocchi, *Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata, il lavoro coordinato e continuativo, il lavoro occasionale e accessorio, il lavoro ripartito*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro. L. 30/2003*, a cura di M.T. Carinci, Ipsoa, 2003, 198 s.), ma come già si è osservato in generale la qualificazione del contratto come autonomo o subordinato dipende unicamente alla presenza o assenza del potere direttivo in fase esecutiva (v. *supra* nota 10).

co. 4 del d. lgs. n. 81/2015). Ciò ha evidenti ed immediati riflessi sull’ *an* e sul *quantum* del corrispettivo.

D’altra parte la flessibilità di tale tipologia contrattuale è ulteriormente confermata se si pone mente ai requisiti di legittimità che ne dovrebbero circoscrivere l’utilizzo sul piano oggettivo ⁽⁷⁵⁾, che invece sono assai laschi – sono tali sia quelli di tipo funzionale (i casi di legittima stipulazione del contratto ⁽⁷⁶⁾), sia quelli di tipo quantitativo (il limite delle 400 giornate di lavoro effettivo nell’arco di 3 anni solari fra le stesse parti nell’ambito di un solo contratto o di una successione di contratti ⁽⁷⁷⁾) – e si dimostrano perciò inefficaci sia in sé considerati, sia avendo riguardo alle conseguenze della loro violazione ⁽⁷⁸⁾.

La seconda ragione per cui il contratto di lavoro intermittente ben asseconda le esigenze delle piattaforme risiede nella sua convenienza economica, conseguente alla

⁽⁷⁵⁾ Si rammenta che la stipulazione del contratto di lavoro intermittente è possibile in ogni caso per l’assunzione di lavoratori fino a 24 anni di età e di lavoratori con più di 55 anni di età (cfr. art. 13, co. 2, d. lgs. n. 81/2015).

⁽⁷⁶⁾ Infatti, i casi di legittima stipulazione del contratto sono individuati in modo confuso, contraddittorio e non di rado non rispettano i confini fissati dalla legge. In effetti l’art. 13, co. 1, d. lgs. n. 81/2015 vuole limitare alle sole ipotesi in cui ricorrano oggettive esigenze aziendali di lavoro intermittente - individuate dai contratti collettivi o in subordine da un decreto del Ministro del lavoro - la legittima stipulazione del contratto; attualmente però, in virtù di un confuso rinvio fra decreti ministeriali inconfidenti e del successivo intervento di rapsodiche risposte ad interpello da parte del Ministero del lavoro, i casi oggi positivamente previsti per la legittima stipulazione del contratto sono invece confusi e non di rado disallineati rispetto alle prescrizioni normative. In particolare, il decreto del Ministro del lavoro del 23 ottobre 2004, (in verità già vigente alla data di entrata in vigore dell’art. 13 d. lgs. 81/2015 in quanto emanato in attuazione dell’art. 40, d. lgs., n. 276/2003, ma mantenuto in vita dall’art. 55 del d. lgs. n. 81/2015), anziché disciplinare la materia si è limitato a rinviare al r.d. 2657/1923, che però, essendo dettato ad altri fini (cioè per escludere dai limiti di orario allora fissati allora dal r.d. L. 692/1923 le occupazioni “discontinue o di semplice attesa o custodia”), include nel suo ambito anche attività per nulla intermittenti, ma anzi continuative (quali per es. quelle di custodia o di guardiania). Quanto alle risposte ad interpello da parte del Ministero del lavoro che hanno ulteriormente confuso il quadro v. la tabella in appendice (aggiornata al 6 maggio 2025) al presente contributo, redatta da V. Pinto.

⁽⁷⁷⁾ Tale limite è assai debole: esso, infatti, non esclude un utilizzo “intensivo” del lavoratore in un lasso temporale più breve, il superamento del limite è verificabile solo *a posteriori* e comunque non esclude il ricorso ad altre figure contrattuali fra le stesse parti.

⁽⁷⁸⁾ Solo il presupposto di tipo quantitativo è esplicitamente assistito da una sanzione (consistente nella trasformazione del contratto in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, v. art. 13, co. 3, d. lgs. n. 81/2015) mentre è discusso quali siano le conseguenze della violazione degli altri presupposti (in tema per le varie posizioni espresse dalla giurisprudenza, v. ancora V. Pinto, *Il lavoro intermittente, op. cit.*). Per la soluzione preferibile, almeno sotto il profilo della sua efficacia, cfr. Trib. Milano, 19 giugno 2017, n. 1806 che con riferimento ai presupposti negativi (divieti) ritiene che: «Se il rapporto di lavoro formalmente indicato come lavoro intermittente non presenta i requisiti richiesti per detta tipologia contrattuale (in particolare la valutazione dei rischi), il Giudice dispone la conversione del contratto stesso in lavoro subordinato». V. anche Trib. Perugia, 3 ottobre 2019, n. 231. La trasformazione del rapporto di lavoro intermittente in un rapporto subordinato, normalmente, in ragione del principio di effettività delle prestazioni, dovrà essere a tempo parziale. *Contra*, Cass. civ., sez. lav., 05 gennaio 2024, n. 378 secondo la quale la mancata adozione del documento di valutazione dei rischi da parte del datore di lavoro comporta la nullità, dovendo escludersi la sua conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato, anche ai soli effetti del rapporto previdenziale, non rinvenendosi disposizioni normative che, per il contratto di lavoro intermittente, giustificano direttrici diverse per il rapporto previdenziale e per quello di lavoro.

previsione normativa che dispone che durante i periodi di disponibilità, nel corso dei quali il lavoratore rimane in attesa della chiamata, non percepisca la retribuzione, ma un’indennità «nella misura fissata dai contratti collettivi e [...] comunque non inferiore all’importo fissato da un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali» (art. 16, co. 1, d. lgs. n. 81/2015). Si tratta di un sostanzioso vantaggio economico per il datore di lavoro ⁽⁷⁹⁾, difficilmente giustificabile però sul piano dei principi.

Chi scrive aderisce infatti all’opinione, autorevolmente sostenuta, secondo la quale con il contratto di lavoro subordinato – cui va ricondotto anche il contratto di lavoro subordinato intermittente – il lavoratore assume sì un obbligo di fare, da intendersi però non in senso naturalistico, ma giuridico, cosicché il fare dedotto in obbligazione «ben può ben indentificarsi con comportamenti di fare differenziabili nel loro coefficiente di attività e nel loro modo di porsi in relazione al soddisfacimento dell’interesse del creditore» ⁽⁸⁰⁾. Non è dunque il tipo di prestazione dedotta in obbligazione che connota il contratto di lavoro subordinato (che può includere le più varie “attività” utili al creditore, fino a quelle di attesa e custodia, di reperibilità e disponibilità, ecc.), ma le modalità della prestazione, che deve soggiacere al potere direttivo della controparte.

A stare a questa lettura, dunque, tutte le fasi di disponibilità proprie del contratto di lavoro subordinato, anche intermittente ⁽⁸¹⁾, in quanto comunque incluse nel vincolo di lavorare devono essere ritenute dal punto di vista giuridico prestazioni di lavoro ed essere per ciò ricomprese nell’ “orario di lavoro” utile ai fini del computo della retribuzione. Una retribuzione il cui ammontare, pur eventualmente modulato rispetto alla retribuzione prevista per le fasi di attività ⁽⁸²⁾, dovrà comunque soddisfare tanto il canone costituzionale di proporzionalità (per es. commisurandone l’importo all’intensità del vincolo che grava sul lavoratore), quanto quello di sufficienza, così da garantire al lavoratore di poter in ogni caso vivere con dignità.

Il che francamente non pare accadere nel caso qui esaminato, considerando il livello minimo dell’indennità fissata dal decreto ministeriale richiamato dall’art. 16, co. 1 del d. lgs. n. 81/2015⁽⁸³⁾.

⁽⁷⁹⁾ Ai sensi dell’art. 1 del Decreto del Ministro del lavoro del 10 marzo 2004 intitolato “*Indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell’ambito del contratto di lavoro intermittente, ai sensi dell’art. 36 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*” «la misura dell’indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, è determinata nel 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato». Tale decreto deve ritenersi tuttora in vigore ai sensi dell’art. 55, d. lgs. n. 81/2015.

⁽⁸⁰⁾ Così M. Grandi, voce *Rapporto di lavoro*, ED, XXXVIII, 1987, 337; nello stesso senso C. Cester, *Obbligazione di lavoro e diligenza*, in C. Cester - M.G. Mattarolo, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104 c.c.*, in P. Schlesinger (già diretto da F.D. Busnelli e continuato da), *Il codice civile. Commentario*, Giuffrè, 2007, 21 ss.

⁽⁸¹⁾ Per le ragioni spiegate nel testo viene qui preso in considerazione solo il contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiama; l’altra ipotesi infatti configura un contratto normativo.

⁽⁸²⁾ Ma si veda quanto osservato alla nota 29.

⁽⁸³⁾ Cfr. nota 79.

5 Conclusioni

A conclusione dell'analisi fin qui condotta il bilancio è davvero sconsolante: la disciplina attuale dei contratti di lavoro – siano essi autonomi eterorganizzati o subordinati – che contemplano prestazioni di lavoro intermittenti non è in grado di assicurare al lavoratore né una pur minima continuità di reddito, né una retribuzione che si distacchi (salvi limitati correttivi introdotti dalla giurisprudenza e dalla contrattazione collettiva) da una corrispettività intesa in modo assai restrittivo (e per vari aspetti discutibile) fra l'attività concretamente eseguita e l'ammontare del corrispettivo.

Il sistema è infatti congegnato in modo da assicurare, da una parte, la massima flessibilità nella definizione unilaterale da parte del committente o datore di lavoro dell'*an, quantum e quando* della prestazione, così da massimizzarne l'utilità, e, d'altra parte, compensarla in via di principio solo per il tempo in cui il lavoratore esegue materialmente la propria attività, escludendone o riducendo drasticamente il compenso per le fasi di attesa dell'incarico (disponibilità, reperibilità). L'esempio più eclatante in quest'ultima direzione è costituito dal contratto di lavoro subordinato intermittente.

Ciò con inevitabili ricadute di impoverimento, precarietà, insicurezza sui lavoratori⁽⁸⁴⁾.

Chi scrive ritiene che il sistema regolativo debba essere corretto. Ciò chiaramente non potrà che avere un impatto su quei modelli produttivi ed organizzativi che si avvalgono in modo massiccio o comunque significativo di prestazioni di lavoro intermittente, determinando un aumento del costo del lavoro. D'altra parte l'art. 36 Cost., laddove impone che la retribuzione sia «in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore ed alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa», vuole proprio individuare un livello retributivo minimo inderogabile – valevole come tale per tutte le figure di lavoro subordinato e, per le ragioni già dette, anche di lavoro eterorganizzato –, proprio per impedire che la massimizzazione dei profitti cui mira il datore di lavoro possa condurre a depauperare i lavoratori fino a pregiudicarne le possibilità di condurre una vita libera e dignitosa.

Come intervenire per correggere l'attuale situazione, attutendo gli effetti sulla retribuzione della discontinuità delle prestazioni?

Innanzitutto, la legge potrebbe fissare un orario minimo garantito settimanale o mensile per l'ipotesi di contratti, subordinati o autonomi non importa (anche ripetuti in un certo arco temporale) fra le stesse parti, che prevedano l'esecuzione di prestazioni la cui collocazione temporale sia demandata (in diritto o in fatto) alla determinazione del datore di lavoro/committente.

In secondo luogo, la legge potrebbe individuare un compenso minimo inderogabile per compensare le fasi in cui il lavoratore debba rimanere (o di fatto rimanga) in attesa della chiamata al fine di poter assolvere prontamente all'incarico

⁽⁸⁴⁾ Per analoghe considerazioni con riferimento alla Dir. 2022/2041, cfr. Z. Adams, *Ancora sulla proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nell'UE*, in DRI 2021, 283 ss.

affidato dalla controparte (compenso magari rapportato in percentuale alla retribuzione prevista dal contratto collettivo per le fasi di attività).

Infine, la legge potrebbe includere anche i contratti che prevedano l'esecuzione di prestazioni intermittenti nel novero di quelli per i quali la contrattazione collettiva è deputata ad individuare soglie massime percentuali di utilizzo (quali il contratto a termine, il contratto di lavoro somministrato ecc.) così da impedire che l'intera organizzazione del lavoro di un'impresa possa basarsi solo su contratti aventi ad oggetto prestazioni intermittenti.

Accanto a tali interventi volti a conformare il contratto di lavoro individuale e a incidere sulla organizzazione del lavoro del datore/committente, si potrebbero poi modificare i requisiti di accesso alla Naspi per i lavoratori intermittenti per assicurare loro – nonostante il succedersi di periodi di lavoro e di non lavoro ⁽⁸⁵⁾ - un'indennità che elimini lo stato di bisogno che deriva dalla disoccupazione involontaria (art. 38 Cost.).

Certo è necessaria la volontà politica per “correggere la rotta”.

⁽⁸⁵⁾ Cfr. Circolare Inps 27/11/2015, n. 194, § 7.3. la quale specifica che «i periodi di non lavoro non sono utili ai fini del soddisfacimento del requisito delle 13 settimane di contribuzione per l'accesso alla prestazione, oltre che per la determinazione della durata e della misura della stessa».

Bibliografia

- Abbasciano A., *Periodi di guardia, orario di lavoro e remunerazione: se il “sillogismo” è monco, quali tutele per i lavoratori ?*, in RIDL, 2024, II, 10 ss.
- Abbasciano A. - Tomassetti P., *Il rapporto di lavoro dei “lavoratori senza tempo” nella contrattazione collettiva*, in questo fascicolo.
- Adams Z., *Ancora sulla proposta di direttiva sui salari minimi adeguati nell’UE*, in DRI 2021, 283 ss.
- Aa. Vv. *La povertà nonostante il lavoro*, in LD, 2019, I.
- Bano F., *Il lavoro intermittente è comunque un lavoro*, in LD, 2023, I, 67 ss.
- Barbieri M., *Della subordinazione dei ciclofattorini*, in LLI, 2019, 5, 2, 43 ss.
- Bellomo S. - Rocchi L., *Orario di lavoro, reperibilità, fruizione del tempo libero. La Corte di Giustizia ed il parziale superamento della sentenza Matzdak del 2018*, in RIDL, 2021, II, 336 ss.
- Bellocchi P., *Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata, il lavoro coordinato e continuativo, il lavoro occasionale e accessorio, il lavoro ripartito*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro. L. 30/2003*, a cura di M. T. Carinci, Ipsoa, 2003.
- Carinci M.T., *Il lavoro eterorganizzato secondo Cass. N. 1663/2020: verso un nuovo sistema di contratti in cui è dedotta una attività di lavoro*, in DRI, 2020, II, 488 ss.
- Carinci M. T., *Sul principio di proporzionalità quantitativa della retribuzione al “lavoro prestato” ex art. 36 Cost*, in LLI, 2022, 8, 1, 103 ss.
- Carinci M. T., *Il lavoro eterorganizzato si fa strada... sulle ruote dei riders di Foodora*, nota a C. App. Torino, 4 febbraio 2019, n. 26, in RIDL, 2019, 2, 355.
- Cester C., *Obbligazione di lavoro e diligenza*, in C. Cester - M.G. Mattarolo, *Diligenza e obbedienza del prestatore di lavoro. Art. 2104 c.c.*, in P. Schlesinger (già diretto da F.D. Busnelli continuato da), *Il codice civile. Commentario*, Giuffrè, 2007,
- Grandi M., voce *Rapporto di lavoro*, in ED, XXXVIII, 1987, 337
- Ingrao A., *Il mercato delle ore di lavoro. Interposizione nei rapporti di lavoro autonomo*, Giuffrè, 2020, 127 ss.
- Istat, *Mercato del lavoro e redditi: un’analisi integrata anno 2022 del 4 aprile 2024*, reperibile <https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/04/Focus-Occupazione-e-Reddito.pdf>
- Leccese V., *La disciplina dell’orario di lavoro nell’accordo integrativo aziendale per i ciclo-fattorini di Takeaway.com Express Italy (gruppo JustEat)*, in LLI, 2021, 7, 1, 156 ss.
- Magagnoli S., *I criteri interpretativi della nozione di orario di lavoro alla luce dell’evoluzione giurisprudenziale*, in RIDL, 2022, I, 105 s.
- Mattarolo M.G., *Casi di ricorso al lavoro intermittente e ipotesi vietate*, in *Il correttivo alla legge di riforma del mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, 2005.
- Nuzzo V., *La modulazione dello statuto protettivo del lavoro etero-organizzato ad opera dell’autonomia collettiva: una strada per l’effettività della tutela oltre i confini tradizionali?*, in D&L, 1/ 2025
- Pinto V., *Il lavoro intermittente*, in (a cura di), *Trattato di diritto del lavoro*, a cura di G. Amoroso, V. Di Cerbo. A. Maresca, Giuffrè, in corso di pubblicazione.

Appendice: Tabella elaborata dal Prof. Vito Pinto - Università degli Studi di Bari "Aldo Moro" (aggiornata al 6 maggio 2025)

<p>Lavorazioni incluse nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 Applicato in virtù dell'art. 55, co. 3, D. Lgs. n. 81/2015 (v. interpello 21/03/2016, n. 10/2016). Il Regio Decreto, peraltro, risulta tra gli atti abrogati dalla l. 7 aprile 2025, n. 56, all. D, n. 524.</p>	<p>Lavorazioni incluse ed escluse</p>	<p>Riferimenti interpello o circolare</p>
<p>5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955</p>	<p>Personale da adibire all'esecuzione di un appalto avente ad oggetto l'esecuzione di pulizia all'interno di una struttura alberghiera – ammissibilità</p> <p>Addetti ad attività di ristorazione senza somministrazione, quindi non operanti nel settore dei pubblici esercizi bensì in quello delle imprese alimentari artigiane - inammissibilità</p>	<p>Interpello 26/06/2014 - n. 17/2014</p> <p>Interpello 30/01/2018 - n. 1/2018</p>
<p>6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.</p>	<p>Addetto all'attività di inventario, incaricato al conteggio di prodotti e colli, stoccati o esposti in vendita, mediante l'utilizzo di specifiche attrezzature fornite dal datore di lavoro – ammissibilità – in quanto «categorie professionali impiegate nella quantificazione, sistemazione ed organizzazione di differenti tipologie di merce verosimilmente in diversi periodi dell'anno»</p>	<p>Interpello 20/09/2013 - n. 26/2013</p>
<p>8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci. Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità</p>	<p>Nel settore dell'autotrasporto, la discontinuità è riferibile alle attività del solo personale addetto al carico e allo scarico (e non ad altre, quali quelle svolte dagli autisti)</p> <p>«La locuzione "Personale addetto ai trasporti di persone e di merci", di cui alla voce n. 8 della tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, si interpreta nel senso che vi rientrano i dipendenti degli esercenti impianti di trasporto a fune che svolgono le seguenti mansioni: addetti alla sorveglianza; meccanici ed elettricisti specializzati; preparatori di piste con mezzo sia meccanico (battipista) che manuale; addetti alla gestione di operazioni di innevamento programmato; conduttori di cabina; agenti abilitati di pedana e di impianto ad ammorsamento automatico; personale addetto alle casse; personale addetto ai rapporti con la clientela; personale addetto al soccorso; guardapiste; posteggiatori; spalatori di neve; addetti a mansioni di custodia, vigilanza e altri servizi di manovalanza».</p>	<p>Circ. INL n. 1/2021</p> <p>Art. 36-bis, d.l. 48/2023 conv. con modif. in l. n. 85/2023</p>
<p>11. Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro</p>	<p>Personale da adibire all'esecuzione di un appalto avente ad oggetto il soccorso in ambienti sospetti di inquinamento o confinati – ammissibilità – sempre che si tratti di sorveglianti che non partecipino materialmente al lavoro</p>	<p>Interpello 24/03/2015 - n. 6/2014 destinatario: Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro</p>
<p>12. Addetti ai centralini telefonici privati.</p>	<p>Addetto alle attività di <i>call center in bound e/o out bound</i> – inammissibilità – l'attività dei centralinisti, infatti, «consiste esclusivamente nello smistamento delle telefonate.» La prestazione svolta invece dagli operatori di <i>call center</i> è sicuramente una prestazione più articolata in quanto si inserisce normalmente nell'ambito di un servizio o di una attività promozionale o di vendita da parte dell'impresa».</p>	<p>Interpello 25/03/2014 - n. 10/2014 destinatario: Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro</p>
<p>13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi</p>	<p>Addetti ad attività di natura socio-assistenziale svolta in favore di persone anziane autosufficienti o parzialmente autosufficienti nell'ambito di strutture casa/albergo – inammissibilità – «le denominazioni letterali (<i>ospedali, cliniche</i> ecc.) contenute nel n. 13 evidenziano che le relative attività si riferiscono esclusivamente a prestazioni rese nell'ambito di strutture di tipo ospedaliero».</p> <p>V. anche n. 21.</p>	<p>Interpello 13/07/2006 - Prot. 25/I/0001566</p> <p>Destin.: Ordine Consulenti del Lavoro Forlì - Cesena</p>

<p>in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni della assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale</p>	<p>Operatori socio sanitari da impiegare nell'ambito di un appalto di servizi presso strutture o aziende ospedaliere – ammissibilità – «La terminologia utilizzata (<i>ospedali, case di salute, cliniche ecc.</i>) evidenzia che le relative attività si riferiscono esclusivamente a prestazioni rese nell'ambito di strutture di “tipo ospedaliero”». Di conseguenza, ai fini del ricorso al lavoro intermittente, «l'elemento rilevante ai fini dell'individuazione delle ipotesi oggettive contemplate al n. 13 del R.D., non è propriamente la qualificazione del datore di lavoro quanto piuttosto l'espletamento della prestazione all'interno delle strutture sanitarie espressamente indicate».</p>	<p>Interpello 21/09/2011 - n. 38/2011</p> <p>destinatario: Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro</p>
<p>14. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.</p>	<p>Addetti alle vendite che assistono i clienti provvedendo, in alcuni casi, anche alla sistemazione degli scaffali e alla verifica delle giacenze; ovvero presenti negli <i>show room</i> (in cui il responsabile predefinisce le date degli appuntamenti con i potenziali clienti al fine di presentare i prodotti) – inclusione –</p> <p>- Con riferimento a detta figura, il riferimento al requisito dimensionale indicato dal R.D. – Comuni di 50.000 abitanti – non incide ai fini della stipulazione di contratti di lavoro intermittente</p>	<p>Interpello 11/11/2011 - n. 46/2011</p> <p>destinatario: Confindustria</p>
<p>19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.</p>	<p>addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenza ai bagnanti – ammissibilità – «le funzioni svolte dal personale degli stabilimenti di bagni e acque minerali e dagli assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari è sostanzialmente identica. In entrambe le ipotesi la prestazione richiesta ai lavoratori in questione consiste nello svolgere assistenza e/o soccorso ai bagnanti delle strutture acquatiche dei parchi termali – nell'accezione più moderna rispetto ai “bagni” descritti nel R.D. del 1923 – nel primo caso e delle località balneari nel secondo»</p>	<p>Interpello 27/3/2013 - n. 13/2013</p> <p>destinatario: AGCI, Confcooperative, Legacoop</p>
<p>20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e di igiene negli stabilimenti industriali.</p>	<p>Addetti all'attività di pulizia di stabilimenti industriali – ammissibilità – «Considerato il significato del concetto di “igiene”, inteso quale svolgimento delle attività necessarie per la pulizia di cose, non sembrano ravvisarsi ostacoli, di natura letterale o logica, per poter ricomprendere nelle attività indicate al n. 20 cit. le attività di pulizia di stabilimenti industriali di cui al presente interpello».</p>	<p>Interpello 07/09/2006 - Prot. 25/1/0003252</p> <p>destinatario: Confartigianato Federimprese Molinella</p>
<p>21. Personale addetto ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).</p>	<p>Autisti soccorritori e soccorritori di autoambulanza – inammissibilità – le mansioni tabellate «<i>si riferiscono solo a servizi igienici sanitari e non di pronto soccorso, resi all'interno di strutture di pubblica assistenza</i>».</p> <p>Addetti ad attività di natura socio-assistenziale svolta in favore di persone anziane nell'ambito di strutture casa/albergo – inammissibilità – Infatti, «le attività ivi descritte sono riferite a prestazioni rese per singoli servizi» (dispensari, ambulatori, guardie mediche) «tra i quali non rientrano le prestazioni rese nell'ambito di strutture ricettive per anziani».</p> <p>V. anche n. 13.</p>	<p>Interpello 30/01/2014 - n. 7/2014</p>
<p>n. 32. Personale addetto alla manutenzione stradale</p>	<p>Figure professionali quali manovali, muratori, asfaltisti, autisti e conducenti di macchine operatrici che svolgono la propria attività con carattere discontinuo nell'ambito di appalti per lavori di manutenzione stradale straordinaria – ammissibilità. Il n. 32, infatti, non opera alcuna distinzione in ordine alla tipologia di manutenzione stradale (ordinaria/straordinaria).</p>	<p>Interpello 13/07/2017 - n. 1/2017</p>

<p>n. 38. <i>Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi o occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentino nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa</i></p>	<p>Interprete e traduttore presso scuole o istituti di lingua – inammissibilità – le attività tabellate «si riferiscono solo a prestazioni di interpretariato rese nell'ambito di strutture di tipo alberghiero ovvero presso agenzie di viaggio e del turismo»</p>	<p>Interpello 19/11/2013 - n. 31/2013</p>
<p>43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.</p>	<p>Addetti all'installazione/smontaggio/allestimento di palchi, stand o strutture di ingegneria civile in occasione di concerti, spettacoli, fiere, congressi e manifestazioni sportive – inammissibilità – a differenza degli addetti all'attività tabellata, i lavoratori in questione svolgono «attività esclusivamente prodromiche ovvero successive – seppur funzionalmente connesse – all'evento e allo spettacolo». V. anche n. 46.</p>	<p>Interpello 30/01/2014 - n. 7/2014</p>
	<p>Addetti dipendenti da un'associazione senza fini di lucro, operante nel settore dello spettacolo teatrale - ammissibilità – «l'espressione "anche per fini didattici", pur riferendosi alle attività elencate nell'ultimo periodo della disposizione richiamata, costituisce un elemento chiarificatore meramente aggiuntivo. Ciò vuol dire che il ricorso al contratto di lavoro intermittente, in relazione a tutte le figure indicate al n. 43 della tabella, è ammesso anche in assenza di tali fini didattici».</p>	<p>Interpello 05/2/2013 - n. 7/2013 destinatario: Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro</p>
	<p>Addetti a servizi di live streaming, webcasting ovvero a servizi prestati su internet – ammissibilità – la categoria degli addetti agli spettacoli televisivi deve essere intesa in senso ampio. Infatti, «a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 144 del 2010 [...] la disciplina dell'intero settore televisivo ha subito notevoli modifiche, in particolare nella parte in cui lo stesso ha provveduto a ridefinire l'ambito di applicazione oggettivo del T.U. della radiotelevisione, ampliandolo, ovvero cristallizzando il concetto di servizio di media audiovisivo». Orbene, «dalla lettura delle disposizioni contenute nel T.U., così come novellato, si evince testualmente che in tale settore, ex art 1 comma 1, lett a), trovano applicazione "i principi generali per le prestazioni di servizi di media audiovisivi e radiofonici, tenendo conto del processo di convergenza fra le diverse forme di comunicazioni, quali le comunicazioni elettroniche, l'editoria, anche elettronica ed internet in tutte le sue applicazioni". Occorre, inoltre, sottolineare come per servizio di media audiovisivo si intenda nella nuova formulazione di cui all'art. 2 lett. a) "(...) la radiodiffusione televisiva (...) e in particolare la televisione analogica e digitale, la trasmissione continua in diretta quale il live streaming, la trasmissione televisiva su internet quale il web casting (...)"»</p>	<p>Interpello 14/09/2012 - n. 28/2012 destinatario: Consiglio Nazionale Ordine Consulenti del Lavoro</p>
<p>n. 46 - operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose</p>	<p>Necrofori e portantini impiegati dalle aziende di servizio funebre nelle attività preliminari ed esecutive del trasporto, della cerimonia e della connessa sepoltura – ammissibilità – la categoria tabellata, infatti, è da intendersi come «comprensiva di tutte le prestazioni strumentali alla preparazione e allo svolgimento delle celebrazioni civili e dei riti religiosi»</p>	<p>Interpello 25/03/2014 - n. 9/2014 destinatario: Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro</p>

	Addetti all'installazione/smontaggio/allestimento di palchi, stand o strutture di ingegneria civile in occasione di concerti, spettacoli, fiere, congressi e manifestazioni sportive – inammissibilità – a differenza degli addetti all'attività tabellata, i lavoratori in questione svolgono «attività esclusivamente prodromiche ovvero successive – seppur funzionalmente connesse – all'evento e allo spettacolo». V. anche n. 43.	Interpello 30/01/2014 - n. 7/2014
--	---	-----------------------------------