

# Il contratto di lavoro intermittente - Disamina applicativa alla luce dei nuovi profili operativi

di Samantha Minutolo [\*]



## 1. Osservazioni di carattere generale

La figura contrattuale del lavoro intermittente (anche denominata "lavoro a chiamata" o Job on call) è stata introdotta dagli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. 10/9/2003, n.276 (c.d. "Legge Biagi"), con la precipua finalità di garantire una maggiore flessibilità di quei rapporti di lavoro che si connotano per la discontinuità, in quanto associati all'esigenza del datore di lavoro di gestire picchi di lavoro in determinati periodi dell'anno ovvero attività predisposte ad affrontare cicli lavorativi non pre-organizzabili (con spiccata propensione all'applicabilità in settori quali, a titolo esemplificativo, quelli del turismo, pubblici esercizi e commercio).

La previsione normativa in commento definisce il contratto di lavoro intermittente *"il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al successivo articolo 34"* della stessa fonte.

In sostanza il datore di lavoro, ricorrendo a tale tipologia contrattuale, rimane libero di decidere se, quando e per quanto tempo chiamare il prestatore in relazione alle proprie esigenze, pur nel rispetto dell'obbligo di interruzione

e/o intervallo tra un impiego e l'altro della prestazione del lavoratore, cosicché non vi sia una coincidenza tra la durata del contratto e quella della prestazione.

Il contratto di che trattasi, rientra nello schema del lavoro dipendente (cfr. circolare Ministero del Lavoro n. 4 del 3 febbraio 2005) recante forma scritta, stipulabile sia a tempo determinato che a tempo indeterminato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario, nell'ambito del quale, però, a differenza del contratto di lavoro part-time, il lavoratore è titolare dei diritti normalmente riconosciuti ai dipendenti soltanto nelle giornate di effettivo impiego, mentre è privo di qualunque tutela nei periodi in cui, pur rimanendo a disposizione del datore di lavoro, è sostanzialmente inattivo (art. 38 comma 3 D.Lgs. n. 276/2003); il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 39 D.Lgs. n. 276/2003).

Le parti possono stabilire contrattualmente l'obbligo del lavoratore di garantire la propria disponibilità in caso di chiamata da parte del datore di lavoro. In questa ipotesi, oltre al normale trattamento economico spettante per i periodi lavorati, il lavoratore ha diritto ad una indennità mensile per i periodi di inattività (c.d. indennità di disponibilità).

## 2. Nuovi ambiti applicativi e soggetti interessati

Per effetto delle modifiche apportate dalla Legge Fornero (Legge 28/6/2012 n.92) siffatta tipologia contrattuale trova applicazione:

1. *per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;*
2. *per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.*

A fini esplicativi il Ministero del Lavoro, con circolare n. 18 del 18.7.2012 ha precisato che l'individuazione dei periodi "predeterminati" deve essere demandata alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello; diversamente, un'interpretazione più estensiva che affidasse al contratto individuale di lavoro siffatta prerogativa finirebbe per svuotare di significato le altre ipotesi di ricorso al suddetto schema contrattuale;

3. *con soggetti aventi almeno 55 anni di età* (anche pensionati);
4. *con soggetti con meno di 24 anni di età;* in tal caso le prestazioni lavorative dovranno essere svolte entro il 25° anno di età del lavoratore. Il Ministero del Lavoro con circolare n. 20/2012 ha chiarito che il lavoratore a chiamata non deve aver compiuto i 25 anni di età ai fini dell'erogazione di prestazioni di lavoro intermittente.
5. *in base alle attività elencate nella Tabella di cui al Regio Decreto n. 2657/1923* (Rich. dal D.M. 23.10.2004).

### 3. Esclusioni

A mente dell'art. 34 comma 3 D.Lgs. n. 276/2003, è fatto divieto di ricorso allo schema contrattuale del lavoro intermittente:

1. per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
2. salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
3. nell'ipotesi della mancata redazione della valutazione dei rischi prevista dalle vigenti disposizioni di legge in materia di sicurezza nei posti di lavoro.

#### PRECISAZIONI

Il Decreto Lavoro (Legge 9/8/2013 n. 99) - con l'esclusione delle prestazioni rese nei settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo, ambiti nei quali si utilizza in modo più frequente siffatta tipologia contrattuale - ha fissato un limite al numero di prestazioni possibili da parte del lavoratore "a chiamata" verso lo stesso datore di lavoro, pari ad un massimo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, superate le quali il rapporto si converte in un contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato di natura subordinata.

Significativamente, con circolare n. 35/2013 il Ministero del Lavoro ha chiarito che il conteggio delle prestazioni dovrà essere effettuato con decorrenza dal giorno in cui si chiede la prestazione, andando a ritroso di anni tre, trattandosi di computo operabile sulla base dell'anno solare e non civile.

Quanto all'applicazione, *ratione temporis*, di siffatte disposizioni, merita precisazione che il computo relativo al raggiungimento delle 400 giornate di lavoro deve iniziare dal 28/6/2013, sia per i previgenti rapporti di lavoro che per quelli successivi all'entrata in vigore del Decreto in parola.



### 4. Obblighi di comunicazione

La Riforma del mercato del Lavoro (Legge n. 92/2012) ha apportato sensibili modifiche all'art. 35 D.Lgs. n. 276/2003 introducendo il comma 3 bis che, in merito agli obblighi comunicativi, istituisce - con la sola esclusione dei lavoratori dello spettacolo, per i quali vale, quale comunicazione preventiva, la richiesta di certificato previsto dalle disposizioni concernenti l'ex ENPALS - una comunicazione obbligatoria aggiuntiva da effettuarsi ad iniziativa del datore di lavoro, prima di ogni "chiamata", e più precisamente la prestazione lavorativa o il ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 gg. in un contratto intermittente.

Lo schema di comunicazione predisposto dal Ministero del Lavoro (UNI-Intermittenti) e compilabile sia dal datore di lavoro che dai soggetti delegati, reca i dati identificativi: a) codice fiscale ed e-mail del datore di lavoro; codice fiscale del lavoratore; codice di comunicazione previsto all'interno dell'UNILAV; data inizio e fine prestazione lavorativa.

Le modalità di assolvimento di tale obbligo comunicativo sono di carattere telematico:

1. tramite il Form del portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it);
2. via mail all'indirizzo di pec [intermittenti@mailcert.lavert.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@mailcert.lavert.lavoro.gov.it);
3. via sms (recante quale contenuto minimo il codice fiscale del lavoratore), al n. 339-9942256, previa registrazione dell'utenza telefonica utilizzato sul sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it); tale modalità è praticabile limitatamente alle prestazioni da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione;
4. via fax alla DTL competente, in via del tutto eccezionale, in ipotesi di malfunzionamento dei sistemi informatici.

Il mancato assolvimento degli obblighi di comunicazione è sanzionato in via amministrativa con un importo che va da € 400 ad € 2.400 per ciascun lavoratore per il quale è stata omessa la comunicazione per ciascuna chiamata. La competenza ad applicare la sanzione è ascrivibile al solo Servizio Ispettivo del lavoro, senza che possa trovare applicazione l'istituto della diffida obbligatoria. ■

---

[\*] L'Avv Samantha Minutolo è Funzionario ispettivo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Il presente lavoro è frutto dell'esclusivo pensiero dell'autore sulla scorta dell'elaborazione dei principali riferimenti normativi e della prassi amministrativa relativi alla materia in trattazione e non è in alcun modo vincolante per l'Amministrazione di appartenenza.