

LAVORO INTERMITTENTE

Sommario

- [1. Premessa](#)
- [2. Definizione](#)
- [3. Ambito di applicazione](#)
- [4. Forma del contratto](#)
- [5. Adempimenti amministrativi](#)
- [6. Indennità di disponibilità](#)
- [7. Trattamento economico, normativo, previdenziale e fiscale](#)
- [8. Computo del lavoratore intermittente](#)
- [9. Cumulo con altri contratti di lavoro](#)

1. Premessa

Con l'entrata in vigore (25 giugno 2008) del D.L. 25 giugno 2008, n. 112 ritrova piena applicazione il contratto di lavoro intermittente o a chiamata così come disciplinato dagli [artt. da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003](#), precedentemente oggetto di abrogazione da parte dell'[art. 1, comma 45, della legge n. 247/2007](#).

Infatti, dalla lettura combinata del comma 10, lett. m), e comma 11 dell'[art. 39 del D.L. n. 112/2008](#), emerge chiaramente come l'abrogata disciplina del contratto di lavoro intermittente torni in vigore e come, invece, la forma residuale prevista dall'[art. 1, commi da 47 a 50, della legge n. 247/2007](#), per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nei settori del turismo e dello spettacolo, cessi definitivamente di avere efficacia.

Pertanto, dal 25 giugno 2008 possono essere nuovamente stipulati contratti di lavoro a chiamata sulla base della normativa di cui al D.Lgs. n. 276/2003.

Con la [L. 28 giugno 2012, n. 92](#), di Riforma del mercato del lavoro, come modificata dal [D.L. 28 giugno 2013, n. 76](#) (c.d. "Pacchetto Lavoro"), convertito dalla [L. n. 99/2013](#), sono state introdotte importanti modifiche a tale tipologia contrattuale che, da un lato, ne circoscrivono il campo di applicazione e, dall'altro, introducono alcuni correttivi finalizzati a contrastare eventuali forme distorsive di ricorso all'istituto.

La disciplina del contratto di lavoro a tempo intermittente è stata poi riscritta dal [D.Lgs. n. 81/2015](#) (c.d. codice dei contratti), attuativo della delega di cui alla [L. n. 183/2014](#) (Jobs act), che ha abrogato gli artt. 33-45 del D.Lgs. n. 276/2003.

2. Definizione

Al fine di incrementare l'occupazione e al tempo stesso di regolarizzare le prassi esistenti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare, in attuazione dell'[art. 4](#) in materia di occupazione e mercato del lavoro (L. 14 febbraio 2003, n. 30), è stata introdotta in Italia una nuova tipologia di contratto, denominato "lavoro intermittente" o "a chiamata" o, usando un termine inglese già diffuso nella pratica, "job on call".

Si tratta di un particolare modello di lavoro subordinato caratterizzato da prestazioni discontinue da rendersi secondo le necessità del datore di lavoro, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla [contrattazione collettiva](#), ovvero in assenza dalla legge.

Con il contratto di lavoro intermittente un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa *chiamando*, appunto, il lavoratore ad effettuare le lavorazioni nei limiti indicati dalla legge. Caratteristica principale del lavoro intermittente è l'alternarsi di fasi in cui non vi è effettiva prestazione lavorativa ma semplice attesa della chiamata da parte del datore di lavoro (la c.d. disponibilità) e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro. Il datore di lavoro, nel richiedere la prestazione lavorativa, dovrà rispettare comunque il preavviso formalizzato nel contratto di lavoro, il quale, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno ([art. 15, D.Lgs. n. 81/2015](#); [INAIL circ. n. 22/2006](#)).

Il lavoratore pur rendendosi disponibile a tale tipologia di lavoro non è però sempre obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ma può scegliere se vincolarsi o meno. Esistono, infatti, due tipologie di contratto di lavoro intermittente:

1) lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità (o con garanzia di disponibilità). In tal caso il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, per effettuare prestazioni lavorative in maniera intermittente, cioè quando il datore stesso le richieda. In cambio del vincolo di disponibilità assunto egli riceve una indennità di disponibilità (v. infra);

2) lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità. In questa fattispecie il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, e dunque non

matura il diritto all'indennità correlata all'impegno di disponibilità, bensì solo la retribuzione per il lavoro eventualmente prestato ([INPS circ. n. 17/2006](#)).

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. In caso di assunzione a tempo determinato non è però applicabile la disciplina già contenuta nel D.Lgs. n. 368/2001 ed oggi nel D.Lgs. n. 81/2015. Pertanto, sia in caso di riassunzione dello stesso lavoratore con contratto di lavoro intermittente, anche se a tempo determinato, sia in caso di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine (a tempo pieno o a tempo parziale) non è necessario il rispetto del periodo minimo previsto per i contratti a termine (v. [ML interpello n. 72/2009](#); [circ. n. 34/2010](#)).

Il lavoro a chiamata non costituisce una sottospecie del lavoro a tempo parziale, rispetto al quale si differenzia per la mancanza di determinatezza della prestazione. In particolare, nel part-time (sia di tipo orizzontale o verticale) il lavoratore ha la sicurezza di svolgere la prestazione e di ricevere la retribuzione, mentre nel lavoro intermittente è incerto lo stesso svolgimento della prestazione lavorativa, in quanto il datore di lavoro ha la facoltà discrezionale di richiederne l'effettuazione in funzione delle esigenze produttive e dell'organizzazione aziendale, ben potendo non chiamare affatto il lavoratore.

Elementi di affinità di questa nuova fattispecie contrattuale si ravvisano soprattutto rispetto al lavoro interinale del quale costituisce lo sviluppo ideale (lavoro interinale = lavoro intermittente tramite agenzia).

Tuttavia, mentre nel lavoro intermittente il rapporto è bilaterale tra datore di lavoro e lavoratore, l'interinale (leggasi ora somministrazione) interessa 3 soggetti (società fornitrice di manodopera, società utilizzatrice ed il lavoratore). Inoltre, nel lavoro interinale l'indennità di disponibilità spetta in tutti i casi in cui il lavoratore è stato assunto a tempo indeterminato, invece, nel lavoro intermittente, come si vedrà in seguito, spetta solo se il lavoratore garantisce la sua disponibilità.

3. Ambito di applicazione

Prestazioni ammesse

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso:

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente 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, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;

- in ogni caso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età ([art. 13, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

In ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo (v. anche [ML interpello n. 26/2014](#)), il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari; in caso di superamento del predetto periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

In assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il Ministro del lavoro individua con proprio decreto i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ([art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015](#); [INAIL circ. n. 64/2012](#)).

Il Ministro del lavoro con il [D.M. 23 ottobre 2004](#) ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo elencate nella tabella approvata con [R.D. n. 2657/1923](#) le ipotesi oggettive per le quali in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente. Il D.M. 23 ottobre 2004 è da considerarsi ancora vigente in base all'[art. 55, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#) e, pertanto, è possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657/1923 per attivare prestazioni di lavoro intermittente ([ML interpello n. 10/2016](#)). Si tratta delle seguenti attività:

1	Custodi
2	Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie
3	Portinai
4	Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa), uscieri e inservienti

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
6	Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti
7	Personale addetto alla estinzione degli incendi
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
9	Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali
10	Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti
11	Sorveglianti che non partecipino materialmente al lavoro
12	Addetti ai centralini telefonici privati
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 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
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
15	Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi
16	Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi
17	Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile
18	Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati
19	Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione
20	Personale addetto ai servizi di alimentazione e di igiene negli stabilimenti industriali
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)
22	Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna 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
23	Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici)
24	Personale addetto ai gazometri per uso privato
25	Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche
26	Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici
27	Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie
28	Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955
29	Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio: a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto; b) degli apparecchi di filtrazione; c) degli apparecchi di distillazione; d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955; e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico; f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua; g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas
30	Personale addetto alle gru
31	Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri
32	Personale addetto alla manutenzione stradale
33	Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico

34	Personale addetto all'industria della pesca
35	Impiegati di albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela e purchè abbiano carattere discontinuo (così detti "impiegati di bureau" come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella 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 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia)
36	Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella 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 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia)
37	Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955
38	Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa
39	Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro
40	Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa
41	Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri
42	Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia)
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
44	Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro
45	Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità
46	Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro

La violazione delle clausole contrattuali che escludono il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi di cui all'[art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#), una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione del contratto di lavoro intermittente in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato ([ML nota n. 18194/2016](#)).

Il Ministero del lavoro ritiene che, in assenza di specifica previsione da parte della contrattazione collettiva circa le fattispecie per le quali sia consentito l'utilizzo del contratto in questione, anche l'impresa appaltatrice possa legittimamente attivare rapporti di natura intermittente per lo svolgimento del servizio di pulizia all'interno di un albergo ai sensi del n. 5 della tabella allegata al [R.D. n. 2657/1923 \(ML interpello n. 17/2014\)](#).

All'attività indicata al punto 6 della tabella è equiparata anche quella di "addetto all'attività di inventario" ([ML interpello n. 26/2013](#)); l'attività al punto 14 è equiparata a quella di "addetto alle vendite" ([ML interpello n. 46/2011](#)) e nelle attività indicate al n. 20 rientrano anche le attività di pulizia di stabilimenti industriali ([ML nota n. 3252/2006](#)).

Il [Ministero del lavoro con interpello n. 6/2015](#) precisa che nella figura dei sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro (attività al punto 11 della tabella) può essere inclusa quella dei soggetti che svolgono attività di soccorso e recupero nel settore degli ambienti sospetti di inquinamento o confinati, semprechè i lavoratori abbiano almeno una esperienza triennale.

La figura di cui al n. 19 della tabella è assimilabile a quella dei bagnini assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari ([ML interpello n. 13/2013](#)).

Il lavoro intermittente è ammesso anche per gli operai edili impiegati in lavori discontinui di manutenzione stradale, a prescindere dalla circostanza che si tratti di manutenzione ordinaria o straordinaria, in quanto il n. 32 della tabella non riporta alcuna distinzione in ordine alle tipologie di manutenzione stradale ([ML interpello n. 1/2017](#)).

Non sono equiparabili agli "interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo" di cui al n. 38 della tabella, le figure degli interpreti e traduttori che espletano la propria attività presso scuole o istituti di lingua ([ML interpello n. 31/2013](#)).

Nel n. 43 la locuzione "anche a fini didattici" costituisce solo un elemento chiarificatore aggiuntivo, per cui il lavoro intermittente è ammesso per le attività indicate, anche se non svolte per fini didattici ([ML interpello n. 7/2013](#)).

Inoltre, nell'ottica di un ampliamento del concetto di servizi espletati dagli operai addetti agli spettacoli televisivi di cui al n. 43 della tabella, il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato anche per l'assunzione di lavoratori addetti a servizi di live streaming, webcasting ovvero a servizi prestati su internet, di natura discontinua ed intermittente ([ML interpello n. 28/2012](#)).

La figura dell'operaio addetto all'installazione di addobbi, palchi o stand non è equiparabile a quella degli "operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi" individuata al punto 43 o a quella degli operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose definita al n. 46, a meno che tale operaio non sia impiegato in attività pienamente integrata nell'evento o nello spettacolo, quali ad esempio controllo luci, casse acustiche, microfoni, ecc. Identica conclusione anche per la figura dell'autista soccorritore e per quella dei soccorritori di autoambulanze che non sono equiparabili alla categoria di cui al n. 21 e cioè al personale addetto ai servizi igienici sanitari ([ML interpello n. 7/2014](#); [ML lett. circ. n. 5286/2014](#)).

Con riferimento, alle figure dei necrofori e dei portantini impiegati dalle aziende di servizio funebre nelle attività preliminari ed esecutive del trasporto, della cerimonia e della connessa sepoltura, il Ministero del lavoro ha affermato la possibilità di instaurare rapporti di lavoro di natura intermittente, a prescindere dai requisiti anagrafici ed oggettivi di cui all'[art. 34, D.Lgs. n. 276/2003](#), in quanto assimilabili alle figure degli operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose di cui al predetto n. 46 ([ML interpello n. 9/2014](#)). Lo stesso Ministero ha escluso, invece, tale possibilità in relazione al personale addetto alle attività di call center in bound e/o out bound, in quanto non equiparabile alle figure degli addetti ai centralini telefonici privati, di cui al n. 12 della tabella predetta ([ML interpello n. 10/2014](#)).

La nozione di "esercizi pubblici in genere" di cui al n. 5 della tabella non può essere estesa anche alle imprese artigiane del settore alimentare non operanti nel settore dei pubblici esercizi. Pertanto, le stesse possono stipulare contratti di lavoro intermittente solo se operano nel settore dei pubblici esercizi in genere ([ML interpello n. 1/2018](#)).

Il contratto di lavoro intermittente non si applica ai lavoratori da occupare nell'ambito di strutture residenziali-assistenziali per anziani, in quanto la loro attività non è espressamente descritta nella tabella approvata con [R.D. n. 2657/1923](#) e non è riconducibile, neanche in via interpretativa, alle tipologie descritte nei punti 13 e 21 della stessa (v. [ML nota n. 1566/2006](#)). Invece il [Ministero del lavoro con interpello n. 38/2011](#) ha precisato che è possibile utilizzare la tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento agli operatori socio-sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un appalto di servizi.

Il Ministero del lavoro chiarisce che, il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente non è legittimo solo in presenza dei requisiti anagrafici; infatti, anche in mancanza di tali requisiti in capo al lavoratore, è possibile ricorrere al lavoro intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ([ML nota n. 18351/2014](#)).

Esclusioni

L'[art. 14, D.Lgs. n. 81/2015](#) elenca tassativamente i casi nei quali non è possibile la stipulazione del contratto a chiamata.

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli [articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223](#), che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata 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 a chiamata;
- ai datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

In caso di assenza delle condizioni legittimanti la stipulazione del contratto, nonché in caso di violazione dei divieti indicati, i rapporti di lavoro saranno considerati a tempo pieno e indeterminato ([ML circ. n. 20/2012](#); [INAIL circ. n. 64/2012](#)).

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro chiarisce che il contratto di lavoro intermittente, in assenza del documento di valutazione dei rischi, si considera nullo, con conseguente riconducibilità del rapporto di lavoro alla fattispecie tipica del contratto di lavoro a tempo indeterminato. Tuttavia, i trattamenti, retributivo e contributivo, dovranno essere corrisposti in base al lavoro, in termini quantitativi e qualitativi, realmente effettuato sino al momento della conversione ([INL lett. circ. n. 49/2018](#)).

4. Forma del contratto

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione adottate in azienda. Nel contratto deve essere specificata la modalità della chiamata che deve essere effettuata in forma scritta (fax, e-mail, telegramma o raccomandata) oppure in forma orale. Deve altresì essere prevista la forma e la modalità della conferma da parte del lavoratore come anche il termine entro il quale farla pervenire al datore di lavoro. Tale termine deve essere compatibile con il preavviso;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità. Sono applicabili le norme previste per il contratto di lavoro subordinato; pertanto il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore un prospetto paga, secondo le disposizioni previste in materia, contenente gli elementi retribuiti come gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione nonché le eventuali trattenute;
- f) misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le RSA o la RSU, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente ([art. 15, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Tra gli elementi formali, non è previsto alcun obbligo contrattuale in merito all'orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nessuna specifica è, altresì, prevista per regolare l'alternanza dei periodi lavorati con i periodi di inattività o disponibilità. Tali determinazioni sono infatti, rimesse alla libera autonomia contrattuale delle parti, in quanto il legislatore ha voluto suggerire per il lavoro intermittente esclusivamente uno schema contrattuale di base, e quindi flessibile, adatto a essere modulato e adeguato a seconda delle esigenze specifiche di volta in volta individuate dalle parti contraenti. Non trova dunque applicazione, neppure per analogia, la disciplina del lavoro a tempo parziale, configurando il lavoro intermittente una fattispecie lavorativa sui generis.

Tuttavia, trattandosi pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, la libera determinazione delle parti contraenti opera, quantomeno con riferimento alla tipologia con obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nell'ambito della normativa di legge e di contratto collettivo applicabile, con specifico riferimento alla disciplina in materia di orario di lavoro ([ML circ. n. 4/2005](#)).

5. Adempimenti amministrativi

Ai fini degli adempimenti amministrativi previsti per l'assunzione, anche per il contratto intermittente valgono le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 297 del 2002 e dunque l'invio della comunicazione dell'assunzione ai servizi per l'impiego competenti (poi ANPAL).

Con la comunicazione ai servizi competenti i datori di lavoro dovranno specificare la obbligatorio o meno della chiamata e le modalità della eventuale disponibilità concordata (per i termini e le modalità della comunicazione, v. quanto riportato nell'argomento [Collocamento ordinario](#)).

Gli obblighi connessi alla stipulazione del contratto di lavoro saranno soddisfatti, alla stessa stregua degli altri rapporti di lavoro, solo una volta, entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento.

Quanto alla consegna di copia della comunicazione di assunzione o del contratto di lavoro ai sensi dell'[art. 4-bis del D.Lgs. n. 181/2000](#), la stessa deve avvenire all'atto dell'assunzione prima dell'inizio dell'attività di lavoro ([ML circ. n. 4/2005](#) e [n. 34/2010](#)).

Al fine di scongiurare possibili fenomeni elusivi, è previsto un nuovo obbligo di comunicazione connesso non alla sottoscrizione del contratto ma alla chiamata del lavoratore.

Il comma 3 dell'[art. 15, D.Lgs. n. 81/2015](#) ha, infatti, stabilito che, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto ministeriale possono essere individuate modalità applicative, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

Con il [decreto direttoriale 25 giugno 2013](#) è stato adottato il modello di comunicazione "UNI-Intermittente", da compilarsi esclusivamente attraverso strumenti informatici e contenente i dati identificativi del datore di lavoro che effettua la comunicazione e del lavoratore utilizzato nonché la data di inizio e fine della prestazione lavorativa cui la chiamata si riferisce.

Il [Ministero del lavoro](#), con [circolare n. 27/2013](#), ha chiarito le modalità operative di comunicazione e trasferimento dati per l'adempimento in parola, che devono essere utilizzate sia dai datori di lavoro che dai soggetti che, ai sensi della normativa vigente, possono effettuare le comunicazioni in loro nome e per loro conto.

Con l'entrata in vigore del [D.M. 27 marzo 2013](#) (ossia dal 3 luglio 2013), le modalità per comunicare la chiamata di lavoro intermittente sono esclusivamente le seguenti:

- via email all'indirizzo Pec.intermittenti@pec.lavoro.gov.it (vd. [ML comunicato 16 giugno 2015](#)). Per utilizzare tale canale il datore di lavoro deve inviare, in allegato alla mail, il modello "UNI-Intermittente" compilato in ogni sua parte; ogni singolo modello permette di comunicare fino ad un massimo di dieci lavoratori coinvolti anche in periodi di chiamata di lavoro intermittente diversi. E' possibile utilizzare tale modalità di comunicazione anche da indirizzi di posta non certificata;

- tramite il servizio informatico reso disponibile sul portale Cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it): in tal caso, la comunicazione avviene attraverso la compilazione ed il successivo invio di un modulo, accessibile dal predetto portale, nella propria area riservata, previa registrazione al portale stesso. Questo canale permette la comunicazione per più lavoratori e periodi di prestazione, anche diversi riferiti alla stessa azienda;

- inviando un sms al numero 339-9942256, previa registrazione al portale Cliclavoro; tale modalità eccezionale di comunicazione è utilizzabile esclusivamente per le prestazioni che hanno inizio non oltre le 12 ore dal momento della comunicazione (e che, quindi, possono terminare anche dopo le 12 ore dalla comunicazione), avendo cura di indicare almeno il codice fiscale del lavoratore utilizzato.

Per i lavoratori dello spettacolo la comunicazione si intende effettuata con la presentazione del certificato di agibilità.

La copia della comunicazione, conservata dal datore di lavoro o dai soggetti abilitati, fa fede, salvo prova di falso, per documentare l'adempimento di legge.

Esclusivamente nei casi di malfunzionamento dei sistemi informatici del Ministero è possibile effettuare la comunicazione al numero fax della competente Direzione territoriale del lavoro. In tali ipotesi costituisce prova dell'adempimento la comunicazione di malfunzionamento del sistema unitamente alla ricevuta di trasmissione del fax, anche se la ricezione dello stesso non sia andata a buon fine per cause imputabili all'Ufficio.

Tale comunicazione non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione, effettuata secondo le previsioni del [D.M. 30 ottobre 2007](#), ma costituisce un ulteriore adempimento ([ML circ. n. 18/2012](#); [n. 20/2012](#) e [n. 27/2013](#)).

E' prevista una specifica disciplina sanzionatoria legata alla violazione di tale obbligo di comunicazione. In particolare, il legislatore prevede una sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione, senza possibilità di applicazione della procedura di diffida di cui all'[art. 13 del D.Lgs. n. 124/2004](#) ([art. 15, comma 3, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Poiché la sanzione si intende riferita ad ogni lavoratore e non ad ogni giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo comunicazionale, ne deriva che, per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la "condotta" del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore ([ML lett. circ. n. 7258/2013](#)).

La sanzione amministrativa, ridotta ai sensi dell'[art. 16 della L. n. 689/1981](#) e in assenza della possibilità di diffida, è dunque pari a euro 800 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Alla irrogazione della sanzione è esclusivamente competente il personale ispettivo delle Direzioni territoriali del lavoro ([ML nota n. 18271/2012](#)).

6. Indennità di disponibilità

Il contratto di lavoro intermittente si presenta in una duplice versione, rispettivamente, con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità a seconda che il lavoratore si vincoli o meno a rispondere alla chiamata ([artt. 13 e 16, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

L'indennità di disponibilità copre i periodi durante i quali il lavoratore rimane in attesa di utilizzazione garantendo la sua disponibilità al datore di lavoro.

L'obbligo di rispondere alla chiamata deve essere espressamente pattuito nel contratto di lavoro intermittente.

L'indennità non è anticipata alla stipulazione del contratto ma è corrisposta a consuntivo alla fine del mese (ML circ. n. 4/2005).

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro da parte del prestatore che si è obbligato contrattualmente, ricevendo l'indennità di disponibilità, può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto ([art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, viene stabilita dai [contratti collettivi](#) e comunque non può essere inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In aderenza a quanto sopra, il [D.M. 10 marzo 2004](#) ha determinato la misura minima dell'indennità mensile di disponibilità nel 20% della retribuzione prevista dal c.c.n.l. applicato (minimo, contingenza, E.D.R., ratei mensilità aggiuntive).

Se il lavoratore gode della indennità di disponibilità mantiene il trattamento NASpl se la somma tra i compensi e il trattamento di sostegno non supera gli 8.000 euro; se il lavoratore non è obbligato a rispondere alla chiamata la NASpl resta sospesa per le giornate di effettiva occupazione. Resta ferma la cumulabilità se il reddito complessivo non supera gli 8.000 euro e il lavoratore mantiene lo status di disoccupato ([INPS circ. n. 142/2015](#)).

Nello specifico, nel caso in cui il lavoratore, titolare di un rapporto di lavoro subordinato e di un contratto di lavoro intermittente preesistente con indennità di disponibilità, faccia richiesta di NASpl a seguito della cessazione del contratto di lavoro subordinato di tipo non intermittente, la domanda può essere accolta a condizione che il lavoratore stesso comunichi all'INPS, entro 30 giorni dalla domanda di prestazione, il reddito annuo presunto derivante dal suddetto contratto di lavoro intermittente, comprensivo della indennità di disponibilità. In tale ipotesi trova applicazione esclusivamente l'istituto del cumulo della prestazione con il suddetto reddito complessivo, che non deve essere superiore al citato limite annuo di 8.000 euro.

In assenza di indennità di disponibilità, se il contratto di lavoro intermittente è di durata pari o inferiore a 6 mesi, si applica l'istituto della sospensione della prestazione NASpl per i soli giorni di effettiva chiamata. In alternativa, il percettore di NaSpl può cumulare la prestazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro e a condizione che il lavoratore, entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda, comunichi il reddito annuo che prevede di trarre dall'attività.

In caso di riassunzione con contratto di lavoro intermittente da parte dello stesso datore di lavoro, non trova applicazione l'istituto del cumulo della prestazione NASpl con il reddito derivante da lavoro intermittente, in quanto condizione necessaria è che il nuovo datore di lavoro sia diverso dal datore di lavoro per il quale il lavoratore prestava la sua attività quando è cessato il rapporto di lavoro che ha determinato il diritto alla NASpl.

Pertanto, qualora il contratto di lavoro intermittente sia di durata pari o inferiore a 6 mesi si applica l'istituto della sospensione della prestazione. In particolare, laddove il rapporto di lavoro intermittente sia con obbligo di risposta alla chiamata, e quindi con indennità di disponibilità, la prestazione sarà sospesa per il periodo di durata del rapporto; qualora invece il rapporto di lavoro intermittente sia senza obbligo di risposta alla chiamata, e quindi senza indennità di disponibilità, la prestazione sarà sospesa per le giornate di effettiva prestazione lavorativa.

Nelle ipotesi di rapporto di lavoro subordinato, anche di tipo intermittente, inizialmente inferiore a 6 mesi che, a seguito di proroga, superi il limite semestrale, è prevista la decadenza dalla prestazione a decorrere dalla data della proroga ([INPS mess. n. 1162/2018](#)).

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Durante il periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non provveda a tale adempimento, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo e pertanto non rileva sia ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto che delle mensilità aggiuntive (ML circ. n. 4/2005).

L'indennità di disponibilità, sotto il profilo risarcitivo, non può essere considerata quale retribuzione effettiva poiché corrisposta dal datore di lavoro nei periodi in cui il lavoratore, restando in attesa di assegnazione, di fatto, non presta la sua opera; pertanto, ai fini indennitari, è necessario applicare i meccanismi di calcolo indicati dagli artt. 116 e 117, D.P.R. n. 1124/1965, per le situazioni in cui il lavoratore non presta la sua opera in modo continuativo ([INAIL circc. n. 22/2006](#); [n. 64/2012](#)).

7. Trattamento economico, normativo, previdenziale e fiscale

Ai fini del trattamento economico, normativo e previdenziale occorre distinguere i periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Infatti, per i periodi lavorati si applica il principio di non discriminazione in base al quale il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello ([art. 17, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

Viceversa, per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro ma non lavora, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, congedi di maternità e parentale (v. anche [INPS circ. n. 17/2006](#)).

In caso di malattia professionale e infortunio trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro subordinato, se questi eventi si verificano in ragione del rapporto di lavoro. Se, al contrario, la malattia e l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o disponibilità la predetta normativa non trova applicazione.

Per gli altri istituti normativi e previdenziali non espressamente citati dal decreto legislativo n. 276/2003, opera la disciplina del lavoro subordinato, per quanto compatibile ([ML circ. n. 4/2005](#); [nota n. 3147/2005](#)).

Nel caso in cui un lavoratore intermittente effettui lavoro straordinario eccedente le 40 ore settimanali si applicano le disposizioni in materia di lavoro straordinario e delle relative maggiorazioni retributive, nel rispetto delle disposizioni del D.Lgs. n. 66/2003 e di quanto eventualmente previsto dal contratto collettivo applicato al rapporto di lavoro ([ML interpello n. 6/2018](#)).

Prestazioni

L'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti ([INPS circ. n. 41/2006](#)).

In merito alle indennità di malattia, maternità e Tbc, occorre distinguere a seconda della presenza o meno di un obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro.

Nel lavoro intermittente con obbligo di risposta il trattamento di malattia deve essere differenziato a seconda che l'evento si collochi durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo o durante la fase di obbligatoria disponibilità. Si prende, cioè, come parametro retributivo, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto.

L'[art. 17, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015](#) prevede espressamente un riproporzionamento del trattamento previdenziale in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

L'INPS precisa che la tutela della malattia, della maternità e della Tbc deve essere assicurata anche per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro poiché le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini dell'I.v.s. che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità ([INPS circc. n. 17/2006](#); [n. 41/2006](#)).

Riguardo al lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata viene tutelata solo la malattia intervenuta durante il periodo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa. La

retribuzione complessivamente percepita quale corrispettivo dell'attività svolta nel corso dell'anno (ultimi 12 mesi) va divisa per il numero delle giornate indennizzabili in via ipotetica (360, per impiegati; 312, per operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive secondo gli stessi criteri illustrati per il contratto di lavoro a tempo parziale.

In merito al congedo parentale ed all'indennità di tbc valgono le disposizioni previste per il part-time verticale.

Quanto all'indennità di disoccupazione, considerato che il lavoratore intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, lo stesso può accedere alle prestazioni di disoccupazione soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro. Se il contratto di lavoro intermittente non prevede l'obbligo di risposta alla chiamata, il lavoratore ha diritto, limitatamente ai periodi di non lavoro, all'indennità di disoccupazione ([ML interpello n. 48/2008](#); [INPS mess. n. 24865/2008](#)).

L'[INPS, con il mess. n. 3981/2011](#), precisa che i lavoratori soci di cooperativa esercente attività disciplinata dal [D.P.R. n. 602/1970](#), anche se operanti con un contratto di lavoro intermittente, sono esclusi dal campo di applicazione della assicurazione contro la disoccupazione involontaria sia per i periodi di attività che per quelli di non attività coperti, eventualmente, dalla indennità di disponibilità.

Ai lavoratori edili che si trovino in tale situazione possono essere riconosciuti i trattamenti speciali di disoccupazione.

Riguardo alle integrazioni salariali, bisogna distinguere due ipotesi:

1) il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali: essendo iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato, la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata;

2) la causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa si verifica prima che il lavoratore venga chiamato o risponda ad una chiamata: non esiste in questo caso una retribuzione persa da integrare.

Contribuzione

Ai fini degli adempimenti previdenziali trovano applicazione, per i periodi di lavoro, le ordinarie previsioni dettate per la generalità dei lavoratori del settore di attività nel quale il lavoratore intermittente viene impiegato e pertanto, il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi sull'importo della retribuzione corrisposta osservando il minimale contrattuale e giornaliero di cui all'[art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989](#) e all'[art. 7, comma 1, secondo periodo, del D.L. n. 463/1983](#).

Per i periodi di inattività durante i quali è prevista la corresponsione dell'indennità di disponibilità, i contributi devono essere versati sull'effettivo ammontare della stessa, senza il rispetto dei minimali di retribuzione imponibile ai fini previdenziali ([art. 16, D.Lgs. n. 81/2015](#); per il settore edile v. pure [ML nota 8 marzo 2006, n. 2231](#)).

L'indennità di disponibilità, in quanto assoggettata a contribuzione, concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto e della misura della pensione, nonché della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per il calcolo della prestazione pensionistica ([INPS circ. n. 18/2005](#)).

In caso di contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non spettano, al datore di lavoro, le agevolazioni contributive di cui all'[art. 8, c. 9, L. n. 407/1990](#); infatti, tale disposizione, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo, ha carattere di eccezionalità e come tale va applicata ai soli casi in cui viene espressamente richiamata, tra i quali non rientra l'ipotesi del lavoro intermittente ([ML nota n. 3147/2005](#)).

In caso di contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, costituendo il lavoro intermittente pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività di natura discontinua, non spetta l'esonero contributivo triennale di cui all'[art. 1, commi 118-120 della L. n. 190/2014](#) (Legge di stabilità 2015) ([INPS circ. n. 178/2015](#)).

Modalità di compilazione della denuncia UniEmens Individuale

Nell'elemento «NumLavoratori» di «DenunciaAziendale» i lavoratori intermittenti vanno ricompresi nel computo dei lavoratori in forza all'azienda, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto.

Ai fini del calcolo del valore da indicare nell'elemento «ForzaAziendale», il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, ai sensi dell'[art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015](#);

non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità ([INPS circ. n. 17/2006](#)). Per un corretto calcolo è necessario far riferimento al semestre precedente al mese di competenza della denuncia UniEmens ([INPS mess. n. 1092/2017](#)).

I lavoratori intermittenti devono essere esposti nel flusso UniEmens Individuale, utilizzando nell'elemento «TipoContribuzione» i seguenti codici identificativi:

- "G0", nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato;
- "H0", nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato.

L'[INPS, con il mess. n. 3981/2011](#), rende noti i nuovi codici tipo contribuzione per i lavoratori soci con contratto di lavoro intermittente:

- "G1", nel caso di lavoratore socio con contratto di lavoro intermittente a tempo pieno e indeterminato;
- "H1", nel caso di lavoratore socio con contratto di lavoro intermittente a tempo pieno e determinato.

Per i lavoratori intermittenti il numero delle settimane valide ai fini pensionistici, da indicare nell'elemento «SettimaneUtili», è determinato dividendo il numero delle ore complessivamente retribuite nel mese per l'orario contrattuale settimanale a tempo pieno.

Per i lavoratori che percepiscono l'indennità di disponibilità, nel flusso UniEmens devono essere fornite informazioni aggiuntive per mezzo dell'elemento «DisplIntermittenti»; gli ulteriori elementi obbligatori sono i seguenti:

- «ImportoDisp», che assume valenza contributiva ed indica il valore dell'indennità di disponibilità, già compresa nell'imponibile mensile;
- «NumSettimaneDisp», con il quale vengono indicate il numero di settimane in cui è stata corrisposta l'indennità di disponibilità; tale valore concorre alla determinazione delle settimane retribuite indicate negli elementi «Settimana» di «DatiRetributivi»;
- «SettimaneUtiliDisp», dove viene evidenziato il numero delle settimane utili ai fini pensionistici determinato dividendo il numero delle ore indennizzate per l'orario contrattuale a tempo pieno; tale valore concorre alla determinazione delle settimane contribuite indicate nell'elemento «SettimaneUtili» di «DatiRetributivi».

Per i lavoratori intermittenti l'elemento «OrarioContrattuale» può essere assente.

Regime fiscale

L'indennità di disponibilità, rappresentando il corrispettivo dell'obbligo del lavoratore di restare a disposizione del datore di lavoro in attesa di essere impiegato, è riconducibile al concetto di reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'[art. 51, comma 1, TUIR](#) che, da un punto di vista fiscale, comprende tutte le somme a qualsiasi titolo percepite in relazione al rapporto di lavoro (v. anche [ML circ. n. 4/2005](#)).

Conseguentemente l'indennità, come anche la retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente, costituisce reddito imponibile ai fini dell'assolvimento del disposto previsto dall'[art. 23 del D.P.R. n. 600/1973](#) (obbligo del datore di lavoro di operare la ritenuta alla fonte come sostituto d'imposta).

Obblighi assicurativi

L'obbligo assicurativo per il personale assunto con contratto di lavoro intermittente viene assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

Il premio dovuto per i lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo verrà calcolato tenendo conto sia della retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia di quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità tra una chiamata e l'altra ([INAIL nota 10 giugno 2005](#); [circ. n. 22/2006](#)).

8. Computo del lavoratore intermittente

Ai fini della applicazione di normative di legge, 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. 18, D.Lgs. n. 81/2015](#)).

9. Cumulo con altri contratti di lavoro

Non è previsto alcun divieto per quanto riguarda la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti.

Nulla vieta, inoltre, l'ammissibilità di porre in essere un contratto intermittente e altre differenti tipologie contrattuali a patto che siano tra loro compatibili e che non risultino di ostacolo con i vari impegni negoziali assunti dalle parti ([ML circ. n. 4/2005](#)).