

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.

Inoltre, con la [L. 28 giugno 2012, n. 92](#), di Riforma del mercato del lavoro (entrata in vigore il 18 luglio 2012), 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.

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.

In particolare, ai sensi dell'[art. 33 del D.Lgs. n. 276/2003](#), 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 ([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 par. 5);

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 del D.Lgs. n. 368/2001 ([ML circ. n. 4/2005](#)). 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 dall'[art. 5, comma 3 del D.Lgs. n. 368/2001](#) (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

L'[art. 1, comma 21, della L. n. 92/2012](#) ha modificato il campo di applicazione del lavoro intermittente eliminando la possibilità - prima ammessa - di ricorrervi nei c.d. periodi predeterminati di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 (ovvero durante il fine settimana, nei periodi estivi, o di vacanze natalizie e pasquali) e in relazione alle prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati. Il contratto di lavoro intermittente può essere oggi concluso:

- 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 ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ([art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003](#));

- 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. 34, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#)).

In relazione alla causale di cui all'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, il [Ministero del lavoro con la circolare n. 20/2012](#), ritiene demandata alla contrattazione collettiva anche l'individuazione dei c.d. "periodi predeterminati".

Invece, per la causale ex art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, la L. n. 92/2012 ha delimitato diversamente, rispetto alla previgente disciplina, anche la causale soggettiva che consente il ricorso al lavoro intermittente. Infatti ora è previsto, ai fini della stipulazione del contratto, che il lavoratore:

- non abbia compiuto i 24 anni (quindi abbia al massimo 23 anni e 364 giorni);
- oppure abbia più di 55 anni (quindi almeno 55 anni e quindi possono essere anche pensionati).

La modifica al campo di applicazione del lavoro intermittente ha suggerito anche l'introduzione di una disciplina transitoria, ai sensi della quale i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della L. n. 92/2012 (18 luglio 2012), che non siano compatibili con le nuove disposizioni cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla sua entrata in vigore (pertanto dal 18 luglio 2013).

Va in ogni caso ricordato che, ai sensi dell'[art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003](#), in assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

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. 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 vetriere
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 implicino 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

All'attività indicata al punto 14 della tabella è equiparata anche 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](#)).

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](#)).

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.

Esclusioni

L'[art. 34, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003](#) elenca tassativamente i casi nei quali non è possibile la stipulazione del contratto a chiamata.

In particolare è vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, 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;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

In caso di assenza delle condizioni legittimanti la stipulazione del contratto (v. supra), nonché in caso di violazione dei divieti indicati dall'art. 34, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, i rapporti di lavoro saranno considerati a tempo pieno e indeterminato ([ML circ. n. 20/2012](#)).

4. Forma del contratto

Ai sensi dell'[art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003](#) il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'[articolo 34, D.Lgs. n. 276/2003](#) 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) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione adottate in azienda (registrazione libro presenze, badge, ecc.). 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) eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Al fine di indicare gli elementi di cui sopra, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Tra gli elementi formali di cui all'art. 35, comma 1, 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.

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

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, la L. n. 92/2012 ha inoltre introdotto un nuovo obbligo di comunicazione connesso non alla sottoscrizione del contratto ma alla chiamata del lavoratore.

Il comma 3-bis dell'[art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003](#) 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, fax o posta elettronica. Con decreto del Ministero del lavoro, di concerto con il Ministero della pubblica amministrazione e semplificazione, saranno individuate sia le modalità applicative dell'obbligo in questione che ulteriori modalità di comunicazione "in funzione dello sviluppo delle tecnologie" (v. anche [ML circ. n. 18/2012](#)).

Tale comunicazione non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione, effettuata secondo le previsioni del [D.M. 30 ottobre 2007](#). La comunicazione ([ML nota n. 11779/2012](#)) può essere effettuata:

- via fax al numero 848800131 ed il sistema è attivo dal 13 agosto 2012;
- via sms al numero 339-9942256 ed il sistema è attivo dal 17 agosto 2012;
- via mail, l'indirizzo utile è intermittenti@lavoro.gov.it ed il sistema è attivo a partire dal 17 agosto 2012;
- via telematica inviando il modulo on line ed il sistema è attivo dal 1° ottobre 2012.

Comunque, è stata prorogata la possibilità, originariamente prevista fino al 15 settembre 2012, di effettuare le comunicazioni anche agli indirizzi di posta certificata, posta elettronica e fax delle Direzioni territoriali del lavoro ([ML nota n. 12728/2012](#)).

Tale adempimento si inserisce nel quadro normativo del sistema delle comunicazioni obbligatorie e va a completare l'informazione del rapporto di lavoro intermittente comunicato attraverso l'UniLav e messo a disposizione delle Regioni e delle Direzioni territoriali del lavoro ([ML circ. n. 20/2012](#)).

L'[art. 1, comma 21, lett. b\), della L. n. 92/2012](#) introduce anche 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](#).

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.

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 ([art. 35, comma 1, lett. b\), D.Lgs. n. 276/2003](#)).

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 comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro ([art. 36, c. 6, D.Lgs. n. 276/2003](#)).

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 ([art. 36, c. 1, del D.Lgs. n. 276/2003](#)). 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).

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 ([art. 36, commi 4 e 5, D.Lgs. n. 276/2003](#)).

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).

Causa l'abrogazione dell'[art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003](#), dal 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della [L. n. 92/2012](#)) (sia per i nuovi che per i "vecchi" contratti), l'indennità di disponibilità, se pattuita, deve essere corrisposta anche nei c.d. "periodi predeterminati" rispetto ai quali è possibile la chiamata di lavoratori che abbiano stipulato il contratto prima dell'entrata in vigore della L. n. 92/2012 ([ML circ. n. 20/2012](#)).

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, fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte ([art. 38, c. 1, D.Lgs. n. 276/2003](#)).

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, maternità, congedi parentali (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](#)).

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. 38, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003](#) 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 circ. 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](#)).

Per i percettori di indennità di mobilità rioccupati con contratto di lavoro subordinato intermittente, durante i periodi di non lavoro tra una chiamata e l'altra, qualora sia previsto l'obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, la prestazione di mobilità rimane sospesa per tutto il periodo di vigenza contrattuale. Al contrario, se il lavoratore non ha assunto tale obbligo, l'indennità di mobilità è riconosciuta limitatamente ai periodi di non lavoro tra una chiamata e l'altra, restando la prestazione sospesa durante i periodi di risposta alla chiamata da parte del lavoratore ([INPS mess. n. 7401/2011](#)).

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.

Nel caso di lavoro intermittente, poi, ai lavoratori interessati non spetta l'indennità di mobilità in caso di licenziamento.

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. 36, comma 2, D.Lgs. 276/2003](#); per il settore edile v. pure [ML nota 8 marzo 2006, n. 2231](#)).

Il lavoratore, inoltre, ha la possibilità di integrare la contribuzione fino a concorrenza della retribuzione convenzionale determinata, ex [D.M. 30 dicembre 2004](#), assumendo come parametro la retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi utili ai fini pensionistici, vale a dire il 40% del trattamento minimo di pensione a carico del F.p.I.d. In particolare, ai sensi dell'[art. 36, comma 7, D.Lgs. n. 276/2003](#), i lavoratori assunti con contratto a chiamata, per i periodi coperti da contribuzione obbligatoria in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità, in misura inferiore a quella che garantisce, per

gli stessi periodi, il rispetto della retribuzione convenzionale, possono, a domanda, versare la contribuzione ai fini dell'assicurazione I.v.s. sulla differenza della retribuzione o dell'indennità di disponibilità percepite, fino a concorrenza del predetto parametro ([INPS circ. n. 17/2006](#)).

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](#)).

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. 39, L. n. 276/2003](#); non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità ([INPS circ. n. 17/2006](#)).

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 «DispIntermittenti»; 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. 39, D.Lgs. n. 276/2003](#)).

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](#)).

Il contratto di lavoro intermittente dopo la riforma

Paola Sanna *Consulente del lavoro in Trento*
Alberto Bosco *Consulente aziendale in Milano*

 Anche la disciplina del contratto di lavoro intermittente (noto anche come «lavoro a chiamata» o ancora come «job on call») è stata oggetto di una sostanziale rivisitazione da parte della riforma introdotta con la legge 28 giugno 2012, n. 92. Premesso che per tutti i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data del 18 luglio 2012 e che non risultino compatibili con le nuove disposizioni si prevede la cessazione entro i 12 mesi successivi, la nuova disciplina restringe il campo di applicazione per quanto concerne i requisiti soggettivi, ossia l'età dei lavoratori ammessi a rendere la propria prestazione con questa tipologia di contratto di lavoro, fermo restando quanto disciplinato da parte dei contratti collettivi. Inoltre, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, è stato aggiunto l'obbligo (pesantemente sanzionato) di comunicarne la durata alla Dtl con modalità semplificate: proprio su questo tema si sono registrati, nel volgere di pochi giorni, numerosi interventi da parte del Ministero, che ha dettato le istruzioni operative. Questa scheda fa seguito a quella sul contratto di lavoro a progetto, pubblicata su Guida al Lavoro n. 31/2012, pag. 29.

Decorrenza		18 luglio 2012 (i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge n. 92/2012, che non siano compatibili con le disposizioni di cui sotto, cessano di produrre effetti a partire dal 18 luglio 2013).
Nozione		Il contratto di lavoro intermittente, o «a chiamata», noto anche come «job on call», è quel contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti individuati dalla contrattazione collettiva (cd. requisito oggettivo) ovvero in base al requisito anagrafico del lavoratore (cd. requisito soggettivo). Pare opportuno segnalare che nelle more della contrattazione collettiva, il requisito oggettivo può ancora essere ricondotto alle attività discontinue elencate nel Rd n. 2657/1923 (Min. lav., circ. n. 18/2012). La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, anche per periodi di durata significativa: detti periodi, per poterli considerare effettivamente «discontinui o intermittenti», dovranno essere intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non vi sia un'esatta coincidenza tra la «durata del contratto» e la «durata della prestazione» (Min. lav., circ. 1.8.2012, n. 20). Il contratto intermittente può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità, nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo.
Fonti	Legge	Articoli 33-40, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276; articolo 1, commi 21 e 22, legge 28 giugno 2012, n. 92.
	Circolari	Ministero del lavoro, circolare 18 luglio 2012, n. 18; Ministero del lavoro, circolare 1° agosto 2012, n. 20; Ministero del lavoro, nota 9 agosto 2012, prot. n. 39/0011779; Ministero del lavoro, avviso di rettifica on line 13 agosto 2012.
	Contratti collettivi	I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale hanno il compito di individuare le esigenze che giustificano la conclusione dei contratti di lavoro intermittente ovvero i periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. La norma, in caso di inattività delle parti sociali, prevede che possa provvedere il Ministero del lavoro, prima convocando le parti ed, eventualmente, in seguito anche provvedendo direttamente con proprio decreto.
	Condizioni di miglior favore	Possibile la previsione, da parte del contratto collettivo o individuale, di previsioni di miglior favore per il lavoratore.
Parti del rapporto	Datori ammessi	In linea di principio, tutti i datori di lavoro, imprenditori e non imprenditori.

Parti del rapporto	Datori esclusi	È vietato il ricorso al lavoro intermittente: a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente; c) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, 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; d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi con specifico riferimento alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata, così come previsto dal decreto legislativo n. 81/2008 e successive modificazioni ed integrazioni.
	Lavoratori ammessi	Oltre alle attività elencate nel Rd n. 2657 in attesa che siano individuate le fattispecie da parte del contratto collettivo applicabile, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti aventi: a) più di 55 anni di età (ossia 55 anni compiuti); b) meno di 24 anni di età (quindi il lavoratore deve avere al massimo 23 anni e 364 giorni), fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età (ossia fino all'età di 24 anni e 364 giorni, e quindi fino al giorno prima del 25° compleanno).
	Lavoratori esclusi	Eccezion fatta per le ipotesi previste dal contratto collettivo o dal Dm 23 ottobre 2004, sono esclusi tutti i lavoratori che non possiedono i requisiti di età richiesti dalla norma, e quindi tutti quelli che hanno già compiuto il 24° anno di età (la cui prestazione, qualora il contratto sia stato siglato in data anteriore, si deve concludere entro il 25° anno di età) e quelli che non hanno ancora compiuto il 55° anno e, che, quindi, hanno al massimo 54 anni e 364 giorni di età.
	Numero massimo lavoratori	La legge non prevede alcun limite, fermo il rispetto dei requisiti numerici eventualmente previsti da parte del contratto collettivo applicato in azienda.
Contratto	Forma	Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova.
	Mancanza della forma	Possibilità di provare la natura del contratto mediante altri elementi: altri documenti, testimonianze ecc.
	Contenuto	1. Il contratto di lavoro intermittente, recependo le eventuali indicazioni dei contratti collettivi, ai fini della prova deve specificare per iscritto quanto di seguito elencato: a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto; b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e 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) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione; e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità; f) eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.
	Periodo di prova	Fermo il rispetto di quanto eventualmente previsto da parte della contrattazione collettiva, in via generale, la previsione di un patto di prova (che deve essere stipulato in forma scritta a pena di nullità) è certamente ammissibile: trattandosi di una tipologia di rapporto di lavoro non continuativo, la durata della prova deve tuttavia risultare proporzionata al periodo di lavoro, specialmente nel caso di rapporto di lavoro intermittente a tempo determinato. In ogni caso, con riguardo a questo particolare istituto, si segnala che il datore di lavoro che non fosse soddisfatto della prestazione resa dal lavoratore intermittente potrebbe anche limitarsi a non chiamarlo più.
	Requisiti essenziali	Rispetto delle ipotesi previste dal contratto collettivo e dall'elenco delle attività lavorative cui fa riferimento il Dm 23 ottobre 2004, nonché dei limiti di età e dei divieti previsti dal comma 3 dell'art. 34 del Dlgs 10 settembre 2003, n. 276.
	Durata	Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato: in tal caso la durata è determinata direttamente in base all'accordo delle parti contraenti.
	Proroghe	Un'eventuale proroga è ovviamente possibile solamente qualora il contratto di lavoro intermittente sia stato stipulato a tempo determinato: in tal caso non sono applicabili le limitazioni previste dal Dlgs n. 368/2001, che è relativo al solo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Contratto	Rinnovi	Un eventuale rinnovo è possibile nel solo caso in cui il contratto di lavoro intermittente sia stato stipulato a tempo determinato: in tal caso non sono applicabili le limitazioni previste dal Dlgs n. 368/2001, che è relativo al solo contratto di lavoro subordinato a tempo determinato.
	Certificazione	Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono ottenere la certificazione del contratto (art. 75, Dlgs 10 settembre 2003, n. 276).
Orario di lavoro	Pattuzione originaria	Il contratto di lavoro, tra l'altro, deve prevedere la durata, le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e del preavviso che non può essere inferiore a un giorno lavorativo (art. 35, Dlgs 10 settembre 2003, n. 276).
	Variazioni	La modifica delle condizioni pattuite in precedenza richiede un nuovo accordo tra le parti, anche per fatti concludenti, tramite la reciproca accettazione delle nuove modalità di svolgimento del rapporto.
Modalità di svolgimento della prestazione	Luogo di lavoro	Normalmente presso la sede del datore di lavoro indicata nel contratto di assunzione. È però possibile che la prestazione sia resa presso una diversa sede del datore di lavoro.
	Subordinazione/ Collaborazione	Il contratto di lavoro intermittente costituisce un rapporto di lavoro subordinato: il lavoratore è quindi tenuto a osservare gli obblighi di diligenza, obbedienza, correttezza e fedeltà, pena l'applicazione delle sanzioni disciplinari proporzionate agli illeciti commessi fino al licenziamento ovvero, in via di fatto assolutamente prevalente, il rifiuto del datore di lavoro di procedere a nuove chiamate in servizio.
	Mansioni	Il lavoratore con contratto di lavoro intermittente ha diritto allo svolgimento dei compiti e delle mansioni concordati e rispondenti alla propria qualifica.
	Proprietà strumenti di lavoro	In via assolutamente prevalente e normale, gli strumenti e le attrezzature sono di proprietà del datore di lavoro e vengono da questi messe a disposizione dei lavoratori dipendenti per lo svolgimento della prestazione oggetto del contratto di lavoro subordinato.
	Svolgimento altra attività	È possibile che il lavoratore a chiamata intrattenga anche altri rapporti di lavoro subordinato, a condizione che non risulti violato l'obbligo di fedeltà e che siano integralmente rispettate le norme in materia di orario di lavoro, pause e riposi.
	Divieto di concorrenza	Il prestatore di lavoro non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 c.c.).
Assenze	Malattia	Se è stata pattuita la disponibilità del lavoratore e viene quindi erogata la connessa indennità, 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: nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Nel caso in cui il lavoratore non provveda all'adempimento di cui sopra, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale. Per quanto riguarda l'intervento dell'Inps, si possono realizzare due condizioni: 1) <i>contratto a chiamata senza indennità di disponibilità</i> : durante la prestazione lavorativa spetta l'indennità Inps tenendo conto che le singole chiamate devono considerarsi come singoli rapporti a termine e pertanto si applicano i limiti di indennizzabilità previsti per i contratti a tempo determinato, con la conseguenza che il diritto all'indennità si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa. La retribuzione giornaliera utile per la determinazione dell'indennità deve essere calcolata prendendo come riferimento la retribuzione percepita negli ultimi 12 mesi (computando anche i ratei delle mensilità aggiuntive) utilizzando i divisori 360 per gli impiegati e 312 per gli operai; 2) <i>contratto con indennità di disponibilità</i> : anche in questa ipotesi, in caso di evento insorto durante la prestazione lavorativa spetta l'indennità Inps. La retribuzione giornaliera è determinata in relazione alla media della retribuzione percepita per la prestazione resa prima dell'evento, per tutta la durata in cui era prevista la prestazione lavorativa. Nell'ipotesi in cui la malattia vada oltre la durata prevista della prestazione lavorativa, la restante indennità è calcolata utilizzando l'indennità di disponibilità. Se il contratto a chiamata è stato stipulato a termine, le prestazioni di malattia sono corrisposte entro i limiti previsti per tale tipologia contrattuale, quindi non oltre la data di prevista scadenza del contratto.
	Maternità	Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, per quanto riguarda l'importo dei trattamenti per maternità e congedi parentali. In particolare e analogamente a quanto accade nel calcolo dell'indennità di malattia, va considerato che: 1) <i>congedo di maternità</i> : l'indennità economica erogata dall'Inps è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché lo stesso abbia inizio durante la fase di svolgimento dell'attività, ovvero entro 60 giorni dall'ultimo lavoro;



		2) <i>congedo parentale</i> : l'Inps ha precisato che valgono le disposizioni previste per il part time verticale, quindi vanno indennizzate (nella misura del 30% della retribuzione) soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività lavorativa (comprese le festività cadenti nel periodo di congedo parentale richiesti).
Assenze	Cig e Cigs	Qualora il ricorso alla Cassa integrazione sia: 1) successivo alla risposta alla chiamata: la retribuzione persa dal lavoratore risulta integrabile con il trattamento economico Inps; 2) antecedente alla chiamata, la retribuzione persa non è integrabile.
	Disoccupazione	In attesa della piena entrata in vigore del nuovo regime Aspi, nell'ipotesi in cui il contratto di lavoro a chiamata sia stato stipulato: 1) con erogazione di indennità di disponibilità: il trattamento non è concesso per tutti i periodi in cui non è prestata attività lavorativa, poiché gli stessi sono coperti dall'indennità citata; 2) senza erogazione di indennità di disponibilità: è possibile che il trattamento sia concesso nella misura ordinaria ovvero con i requisiti ridotti. Nelle ipotesi di cessazione involontaria di un contratto a chiamata, il trattamento di disoccupazione è ammesso con le stesse modalità applicate ai lavoratori somministrati.
	Disoccupazione speciale edilizia	Il trattamento speciale di disoccupazione in edilizia è compatibile con il contratto di lavoro a chiamata.
	Altre assenze	Se è stata pattuita l'indennità di disponibilità, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro (art. 36, comma 6, Dlgs 10 settembre 2003, n. 276). 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 infortunio sul lavoro e malattia professionale.
Remunerazione	Determinazione e misura	Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte. Il contratto di lavoro intermittente deve indicare per iscritto il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nonché tempi e modalità di pagamento di retribuzione e indennità di disponibilità (sempre solo se prevista). Il trattamento economico e normativo 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. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità (art. 38, comma 3, Dlgs 10 settembre 2003, n. 276).
	Altre somme e rimborsi spese	Le parti possono concordare l'erogazione di ulteriori somme e rimborsi spese (per esempio chilometrici e così via). In ogni caso, in quanto compatibili si applicano le disposizioni della contrattazione collettiva. Quanto all'indennità di disponibilità, se pattuita, nel contratto deve esserne prevista la misura, divisibile in quote orarie: essa è dovuta - sempre se il lavoratore si è reso disponibile a rispondere alla chiamata - in ogni caso in presenza di periodi nei quali il lavoratore garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa della propria utilizzazione. La misura è stabilita di norma dai contratti collettivi in misura non inferiore al 20% della retribuzione. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. L'indennità di disponibilità, se pattuita, spetta anche ai lavoratori con contratto concluso prima del 18 luglio 2012, e a prescindere dal fatto che essi siano stati effettivamente «chiamati» a rendere la propria prestazione (Min. lav., circ. 1.8.2012, n. 20).
Organico: computo	Art. 18, legge n. 300/1970	Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (art. 39, Dlgs 10 settembre 2003, n. 276).
Comunicazioni e scritture obbligatorie	Assunzione	Il datore di lavoro è tenuto, entro il giorno antecedente l'inizio dell'attività con il lavoratore a chiamata (vale a dire entro le ore 24 del giorno precedente: Min. lav., nota n. 440 del 4.1.2007), a comunicare in via telematica l'assunzione al Centro per l'impiego competente.
	Variazioni	Se il contratto di lavoro intermittente è stato stipulato con la previsione di un termine finale, l'eventuale prosecuzione oltre la data originaria deve essere comunicata al Cpi entro la scadenza del termine inizialmente fissato, indicando altresì la durata della prosecuzione.



Comunica-
zioni e scrit-
ture obbli-
gatorie

Cessazioni	Il datore di lavoro, entro 5 giorni, deve comunicare la cessazione del contratto al Cpi.
Altri adempimenti	<p>Con decorrenza 18 luglio 2012, prima dell'effettivo inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, ciascuna chiamata rivolta al lavoratore deve essere comunicata al Ministero del lavoro, utilizzando uno degli strumenti messi a disposizione del datore di lavoro o del suo intermediario abilitato. Va precisato però, che fino al 13 agosto 2012 - prorogato poi dallo stesso Ministero fino al 15 settembre 2012 - l'unica modalità ammessa era costituita dall'inoltro via fax alle Direzioni del lavoro competenti per territorio, di uno specifico modello. Con decorrenza 16 settembre 2012, la chiamata del lavoratore dovrà essere comunicata utilizzando esclusivamente uno dei seguenti canali:</p> <p>1) inviando via fax al numero 848800131 il modello scaricabile all'indirizzo www.lavoro.gov.it e www.cliclavoro.gov.it, compilato in ogni sua parte. Questa modalità può essere utilizzata per comunicare la chiamata relativa ad un solo lavoratore. Il datore di lavoro avrà cura di conservare il rapporto di consegna del proprio sistema fax, come ricevuta dell'avvenuta comunicazione (modalità già disponibile a partire dal 13 agosto 2012);</p> <p>2) inviando un sms al numero 3399942256 (modalità già disponibile a partire dal 17 agosto 2012). Il messaggio deve contenere i seguenti dati: indirizzo e-mail del datore di lavoro; codice di comunicazione della CO, indicando il codice della comunicazione/i obbligatoria/i corrispondente al lavoratore/i per il quale si sta effettuando la chiamata. Tale codice può essere recuperato dalla ricevuta che viene rilasciata dai servizi informatici regionali al termine dell'invio del modello UNILAV. Qualora il rapporto di lavoro sia stato attivato precedentemente al 1° marzo 2008 (e solo in questo caso) questa informazione non deve essere fornita; codice fiscale del datore di lavoro (nel caso in cui il rapporto di lavoro sia stato attivato prima del 1° marzo 2008); codice fiscale del/i lavoratore/i che effettuerà la prestazione oggetto della chiamata (nel caso in cui il rapporto di lavoro sia stato attivato prima del 1° marzo 2008). Possono essere comunicati, con un singolo sms, fino ad un massimo di 3 lavoratori per il medesimo periodo di chiamata; data inizio e data fine della prestazione; queste informazioni possono essere fornite in modalità multipla, ovvero possono essere comunicati più periodi di lavoro.</p> <p>Nel caso in cui il lavoratore sia chiamato a rendere la prestazione per un singolo giorno è sufficiente inserire la data inizio della prestazione. Nel caso in cui si intenda comunicare, per il medesimo lavoratore, diverse singole giornate (ad esempio, tutti i sabati del mese) le date della prestazione dovranno essere separate da un asterisco (*);</p> <p>3) inviando una e-mail all'indirizzo intermittenti@lavoro.gov.it avente come oggetto «Comunicazione chiamata lavoro intermittente» ed allegando alla stessa il modello disponibile all'indirizzo www.lavoro.gov.it e www.cliclavoro.gov.it, compilato in ogni sua parte.</p> <p>Non appena ricevuta la mail, il sistema invierà un messaggio di conferma di avvenuta ricezione. Possono essere comunicati, con un singolo modello, fino ad un massimo di 6 lavoratori per il medesimo periodo di chiamata ovvero, per un lavoratore, fino ad un massimo di 10 periodi (modalità già disponibile a partire dal 17 agosto 2012);</p> <p>4) inviando il modulo on line. Tale modalità prevede la compilazione di un modulo disponibile sul portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it), accessibile agli utenti registrati. Il datore di lavoro dovrà compilare tutti i dati richiesti ed al termine il sistema rilascerà una ricevuta di avvenuta comunicazione che il datore di lavoro potrà stampare e conservare. In una successiva evoluzione tecnologica, l'applicazione potrà essere disponibile anche attraverso gli strumenti mobili (iphone, Ipad, android) in modo tale da agevolare il datore di lavoro che vi potrà adempiere anche fuori dalla sede dell'ufficio (modalità disponibile a partire dal 1° ottobre 2012).</p> <p>La comunicazione relativa alla «chiamata», anche se effettuata lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione, dovrà intervenire prima dell'inizio della stessa; essa potrà essere modificata o annullata attraverso l'invio di una successiva comunicazione di rettifica da inviare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa. Se non vengono comunicate modifiche, la prestazione di lavoro si ha per effettivamente resa, con conseguente sussistenza degli obblighi retributivi e contributivi.</p> <p>In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 a euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione (art. 35, comma 3-bis, Dlgs 10.9.2003, n. 276).</p>
Libro unico lavoro	I lavoratori a chiamata devono obbligatoriamente essere registrati sul libro unico del lavoro.
Sindacato	Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente (art. 35, comma 3, Dlgs 10.9.2003, n. 276).

Contributi, premi, imposte e agevolazioni	Contributi	Sulla retribuzione percepita per l'attività svolta in regime di lavoro intermittente si applica la normale contribuzione previdenziale e assistenziale; sull'indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo (art. 36, comma 2, Dlgs 10.9.2003, n. 276). Il trattamento previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita (art. 38, comma 2, Dlgs 10.9.2003, n. 276). Con apposito decreto del Ministro del lavoro è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori intermittenti possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale o abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.
	Assicurazione infortuni	Devono essere versati i normali premi assicurativi sulle retribuzioni e indennità di disponibilità effettivamente percepite, in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo (Inail, circ. 27 marzo 2012, n. 16).
	Imposte	Trattasi di reddito da lavoro dipendente e come tale assoggettato a imposizione fiscale.
	Agevolazioni	Nessuna particolarità, se non l'estrema flessibilità di questo tipo di prestazione.
Uniemens	Esposizione	I lavoratori intermittenti sono indicati nell'elemento <TipoContribuzione> con i seguenti codici tipo contribuzione: - G0, in caso di lavoratore con contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato; - H0, in caso di lavoratore con contratto di lavoro a tempo pieno e determinato. Nell'elemento <SettimaneUtili> va indicato il numero delle settimane utili ai fini della misura delle prestazioni pensionistiche determinate dividendo il numero di ore complessivamente retribuite nel mese per l'orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno. Il valore va espresso in centesimi (1 settimana = 100) e deve essere compreso tra 0 e 460. Nell'elemento <DispIntermittenti> vanno fornite le informazioni relative ai periodi di disponibilità dei lavoratori intermittenti indicando: in <ImportoDisp>, l'importo relativo alla sola indennità di disponibilità, già totalizzato nell'imponibile mensile; in <NumSettimaneDisp>, il numero delle settimane in cui è stata corrisposta l'indennità di disponibilità nel mese e che hanno contribuito a determinare la copertura settimanale indicata negli elementi <Settimana> di <DatiRetributivi>; in <SettimaneUtiliDisp>, il numero delle settimane indennizzate utili ai fini della misura delle prestazioni pensionistiche, determinato dividendo il numero delle sole ore indennizzate nel mese per l'orario contrattuale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno. Il valore va espresso in centesimi (1 settimana = 100) e deve essere compreso tra 1 e 600.
	Conversione in contratto di lavoro subordinato	Conversione in contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato se non è indicato per iscritto un termine di durata; conversione in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato qualora l'assunzione sia stata disposta in violazione dei requisiti di legge (esempio: lavoratore non in possesso dei requisiti di età previsti o assunto al di fuori delle ipotesi previste dal contratto collettivo ovvero per la sostituzione di lavoratori in sciopero ecc.).
Conseguenze della violazione dei requisiti di legge	Conversione in rapporto di altra tipologia	Non prevista
	Dimissioni/risoluzione per iniziativa del lavoratore o collaboratore	Il lavoratore intermittente può recedere rassegnando le proprie dimissioni (ordinarie o per giusta causa). Le dimissioni devono essere convalidate - nei casi normali - presso la Dtl, il Cpi o mediante apposita dichiarazione in calce alla trasmissione della comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro entro 7 giorni dal ricevimento dell'invito del datore di lavoro ovvero tacitamente in assenza di revoca esplicita nel medesimo termine.
Risoluzione del rapporto	Giusta causa	Il datore di lavoro può recedere, prima della scadenza del termine ovvero in qualunque momento nel corso di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, in presenza di un fatto talmente grave da costituire giusta causa (art. 2119 c.c.).
	Giustificato motivo soggettivo	Compatibile, anche se normalmente il datore di lavoro preferirà astenersi dal chiamare nuovamente in servizio quel singolo lavoratore. In ogni caso, trattandosi di recesso per motivi disciplinari, dovrà farsi seguito all'applicazione delle norme relative al procedimento disciplinare, con particolare riguardo alla contestazione degli addebiti e all'audizione a difesa, se richiesta dal lavoratore.
	Giustificato motivo oggettivo	Compatibile, anche se normalmente il datore di lavoro può limitarsi ad astenersi dal chiamare nuovamente in servizio quel singolo lavoratore. In ogni caso, se il datore occupa più di 15 prestatori deve applicare la nuova procedura ex art. 7 della legge 15 luglio 1966, n. 604.
	Risoluzione consensuale	Possibile in qualunque momento in base al libero accordo delle parti. L'accordo dovrebbe regolare anche gli aspetti economici, ovvero stabilire se debba essere corrisposto un compenso residuo e con che misura e modalità. In ogni caso è necessario che la risoluzione consensuale venga convalidata così come previsto nel caso di dimissioni.

Risoluzione del rapporto	Risoluzione automatica	Se il lavoratore si è obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro (art. 36, comma 6, Dlgs 10 settembre 2003, n. 276).
	Altre cause di risoluzione del contratto	Il rapporto di estingue anche ove si verifichi il decesso del collaboratore.
Impugnazione del contratto	Forma	Forma scritta <i>ad substantiam</i> .
	1° termine	60 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento, a pena di decadenza.
	2° termine	180 giorni dall'impugnazione (1° termine), a pena di inefficacia.
	3° termine	60 giorni dal rifiuto o dalla mancata riuscita del tentativo di conciliazione o di arbitrato, a pena di decadenza.
Rapporti collegati	Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; contratto di lavoro subordinato a tempo determinato; contratto di lavoro subordinato a tempo parziale.	

I LIBRI DI GUIDA AL LAVORO



FORMULARIO DEL RAPPORTO DI LAVORO

di G. Bonati

Tutte le **formule standard e personalizzabili** che consentono la gestione corretta delle fasi di **costituzione, svolgimento e cessazione dei rapporti di lavoro dipendente**, alla luce delle importanti novità introdotte dalla legge 28 giugno 2012, n. 92, di Riforma del mercato del lavoro. L'utente, tramite il **software allegato**, ha la possibilità di integrare ogni formula con i dati dell'anagrafica dell'azienda e del dipendente con quelli del CCNL applicato, selezionando quest'ultimi direttamente dall'**archivio di tutti i contratti collettivi in vigore organizzati in forma di schede sintetiche ed estremamente operative**. Le formule create, infine, possono essere stampate, modificate e salvate sul proprio computer.

Pagg. 250 + Dvd-Rom - € 64,00

Il prodotto è disponibile anche nelle librerie professionali. Trova quella più vicina all'indirizzo

www.librerie.ilssole24ore.com

GRUPPO 24 ORE