

# Lavoro intermittente

3 marzo 2022

Il **contratto di lavoro intermittente** è disciplinato dal [Decreto Legislativo 15 giugno 2015, n. 81](#) [Aprire in una nuova scheda](#).

Si tratta del contratto, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un **lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi**, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali (art. 13).

Quanto all'**ambito oggettivo** delle attività a carattere discontinuo, come confermato nella risposta del ministero del Lavoro all'[Interpello n. 10/2016](#) (file pdf), è possibile riferirsi alle attività elencate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Peraltro, con riferimento al **ruolo rivestito dalla contrattazione collettiva** nell'individuazione delle esigenze sottese al ricorso al lavoro intermittente, si segnala la circolare dell'[INL n. 1/2021](#) [File PDF - Aprire in una nuova scheda](#) (file pdf) secondo cui - sulla scorta dell'orientamento del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali - alle parti sociali è affidata l'individuazione delle sole "esigenze", non essendo loro riconosciuto il potere di interdire l'utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore regolato.

In merito all'**ambito soggettivo**, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso (art. 13, comma 2):

- con soggetti di **età inferiore ai 24 anni di età**, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno;
- con soggetti di **età superiore ai 55 anni**.

Ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro per un **periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari**. In caso di superamento di tale periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. In proposito, si segnala che nella [Circolare MLPS n. 35/2013](#) (file pdf) vengono riportate le indicazioni operative riguardo al calcolo delle giornate.

La Legge richiede la **forma scritta del contratto ai fini della prova** dei seguenti elementi (art. 15):

- a) **durata e ipotesi**, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto di lavoro intermittente;
- b) **luogo e modalità della disponibilità**, eventualmente garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) **trattamento economico e normativo** spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e 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 le modalità di rilevazione della stessa;
- e) tempi e modalità di pagamento della **retribuzione** e della indennità di disponibilità;
- f) **misure di sicurezza** necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Si evidenzia che, nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito contrattualmente al datore

di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate (art. 13, comma 4). In quest'ultima ipotesi al lavoratore spetta l'**indennità di disponibilità** il cui importo è determinato dai contratti collettivi e, comunque, non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Peraltro, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto (art. 16).

Sul punto, l'[Interpello n. 15/2015](#) (file pdf) chiarisce che il lavoratore iscritto nella lista di mobilità e assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza obbligo di risposta alla chiamata, conserva comunque l'iscrizione nella lista.

Si prevede poi il **divieto** al ricorso al lavoro intermittente nelle ipotesi di seguito riportate (art. 14):

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (articoli 4 e 24 della Legge 23 luglio 1991, n. 223) che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, oppure presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno svolto la valutazione dei rischi in applicazione della normativa a tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Infine, ai sensi della normativa vigente, il datore di lavoro - oltre alla comunicazione obbligatoria di assunzione - deve provvedere alla **comunicazione prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni** (art. 15, comma 3).

Le **modalità operative**, attualmente in vigore, per eseguire tale comunicazione sono state definite dal [Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013](#) (file pdf) e dalla [Circolare MLPS n. 27/2013](#) (file pdf). La [Circolare MLPS del 12 febbraio 2020](#) (file pdf) fornisce, inoltre, alcuni chiarimenti sulle modalità di comunicazione con riferimento ai lavoratori dello spettacolo.