

# Il lavoro intermittente nel settore turismo



in collaborazione con





**IL LAVORO INTERMITTENTE  
NEL SETTORE TURISMO**

**quinta edizione**

Il lavoro intermittente nel settore turismo  
quinta edizione

alla realizzazione di questa edizione hanno collaborato: Angelo Giuseppe Candido, Emmanuele Massagli, Marco Menegotto, Alessandro Massimo Nucara e Andrea Giovanni Serra

In collaborazione con l'Associazione per gli Studi Internazionali e Comparati sul Diritto del Lavoro e le Relazioni Industriali - ADAPT

Una prima edizione di questo elaborato, redatta da Alessandro Massimo Nucara, è pubblicata in *Come cambia il lavoro nel turismo*, a cura di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido, ISTA, 2006

Alla terza edizione di questo volume, realizzata in collaborazione con il Master in Economia e Management del Turismo dell'Università la Sapienza di Roma, ha collaborato Federica Bentivoglio

EDIZIONI ISTA  
Istituto Internazionale di Studi  
e Documentazione Turistico Alberghiera  
"Giovanni Colombo"  
00187 Roma – via Toscana 1

copyright © 2006 - 2017 Federalberghi & Format

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Indice

il lavoro intermittente.....	5
finalità.....	6
il lavoro intermittente nel turismo .....	7
diffusione nel settore .....	8
definizione.....	9
casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi oggettive.....	11
casi di ricorso al lavoro intermittente: i periodi predeterminati .....	15
casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi soggettive .....	15
potere preclusivo dell'autonomia collettiva .....	16
divieti .....	17
forma del contratto .....	19
indennità di disponibilità.....	22
temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata .....	23
rifiuto di rispondere alla chiamata .....	24
pro e contro delle diverse soluzioni .....	25
cumulo con altri contratti di lavoro.....	28
compatibilità con il lavoro a tempo determinato .....	29
il lavoro intermittente ed il lavoro a tempo parziale .....	30
il lavoro intermittente e la somministrazione di manodopera.....	31
comunicazioni obbligatorie .....	32
obblighi di informazione.....	33
iscrizione nel libro unico .....	33
comunicazioni alle organizzazioni sindacali .....	34
computo del lavoratore intermittente .....	34
trattamento economico, normativo e previdenziale .....	35
contributi .....	36
versamento delle differenze contributive.....	37
prestazioni assistenziali .....	38
agevolazioni contributive .....	42
regime fiscale dell'indennità di disponibilità .....	42
assicurazione contro gli infortuni sul lavoro .....	42
modalità di compilazione della denuncia uniemens individuale .....	44
appendice normativa.....	46
decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 .....	46
legge 10 dicembre 2014, n. 183 .....	49
decreto ministeriale 10 marzo 2004 .....	50
decreto ministeriale 23 ottobre 2004.....	50
decreto ministeriale 30 dicembre 2004.....	55
Ministero del lavoro – nota 12 luglio 2004 .....	56

Ministero del lavoro – circolare 3 febbraio 2005, n. 4 .....	57
Ministero del lavoro – nota 8 marzo 2006, n. 2231 .....	66
Ministero del lavoro – nota 1 settembre 2008, n. 37 .....	69
Ministero del lavoro – nota 12 ottobre 2009, n. 72.....	70
Ministero del lavoro - nota 21 marzo 2016 .....	72
INPS – circolare 1 febbraio 2005, n. 18 .....	73
INPS – circolare 8 febbraio 2006, n.17 .....	76
INPS – circolare 13 marzo 2006, n.41.....	86
INPS – messaggio 6 novembre 2008, n. 24865 .....	90
INPS - circolare 29 luglio 2015, n. 142 .....	91
INAIL – nota 10 giugno 2005.....	94
INAIL – circolare 12 aprile 2006, n. 22 .....	96
bibliografia .....	101

## il lavoro intermittente

La legge Biagi<sup>1</sup> di riforma del mercato del lavoro si era proposta l'obiettivo di creare un complesso di strumenti in grado di assicurare trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e migliorare la capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di prima occupazione, nel rispetto delle indicazioni in materia di occupazione dell'Unione europea.

In coerenza con tale obiettivo, il Governo ha introdotto così per la prima volta nel nostro ordinamento la disciplina del lavoro intermittente, detto anche lavoro a chiamata o *job on call*<sup>2</sup>.

La possibilità di utilizzare il lavoro intermittente è poi venuta meno per circa sei mesi, in seguito all'abrogazione disposta dall'articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247<sup>3</sup>, che dava seguito ai contenuti del Protocollo sul welfare siglato il 23 luglio 2007 dal Governo e da alcune parti sociali.

L'istituto è stato riattivato dal decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112<sup>4</sup>, che ne ha anche esplicitamente chiarito l'immediata e piena operatività<sup>5</sup>.

Successivamente, la legge 28 giugno 2012, n. 92<sup>6</sup> di riforma del mercato del lavoro (c.d. legge Fornero) ha introdotto rilevanti modifiche che non solo hanno circoscritto il campo di applicazione dell'istituto, ma hanno introdotto nuovi adempimenti burocratici connessi all'utilizzo della prestazione lavorativa.

Nel solco tracciato da tale intervento, la legge 9 agosto 2013, n. 99<sup>7</sup> ha previsto ulteriori limitazioni di tipo temporale all'uso dell'istituto che non hanno tuttavia interessato il settore turismo, grazie ad un'intensa opera di lobbying attuata da Federalberghi.

---

<sup>1</sup> legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Gazzetta ufficiale 26 febbraio 2003, n. 47)

<sup>2</sup> articoli 33 e seguenti, decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (Gazzetta ufficiale 9 ottobre 2003, n. 235, suppl. ord.)

<sup>3</sup> pubblicata nella Gazzetta ufficiale 29 dicembre 2007, n. 301

<sup>4</sup> pubblicato nella Gazzetta ufficiale 25 giugno 2008, n. 147, suppl. ord.; convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133

<sup>5</sup> PAPA Danilo, *Lavoro intermittente e contrattazione collettiva*, in Guida al lavoro, Il Sole 24 ore, 2008, n. 35, pagine 50 e seguenti, secondo cui la precisazione è probabilmente dovuta alla esigenza di superare quegli orientamenti interpretativi secondo i quali, in diversa misura "abrogata la legge abrogante, la legge abrogata non ritorna in vigore". In questo caso, comunque, la volontà di tornare al lavoro intermittente, non è in discussione

<sup>6</sup> pubblicata nella Gazzetta ufficiale 3 luglio 2012, n. 153, suppl. ord.

<sup>7</sup> pubblicata nella Gazzetta ufficiale 22 agosto 2013, n. 196

Si tratta del limite delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, dal quale sono esclusi i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo<sup>8</sup>.

Nel 2015 il legislatore è nuovamente intervenuto sulla materia in occasione della più complessiva riforma del lavoro (il c.d. *Jobs Act*). In particolare, con il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81<sup>9</sup> sono state introdotte (agli articoli 13 – 18) nuove norme in materia di lavoro intermittente<sup>10</sup>.

Questo volume passa in rassegna le disposizioni oggi vigenti che disciplinano il funzionamento dell'istituto, collazionando le interpretazioni fornite in materia dall'amministrazione e dalla dottrina e fornendo indicazioni di carattere operativo utili ad agevolarne il corretto utilizzo.

### **finalità**

Secondo il Ministero del lavoro, la finalità di questa tipologia contrattuale è quella di dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti e quantitativamente rilevanti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare.

Emblematico è, per esempio, il fenomeno del "lavoro a fattura", con l'emissione di semplici note o fatture a titolo di lavoro autonomo da parte di soggetti a cui è in realtà richiesta una prestazione lavorativa a chiamata con caratteristiche tipiche del lavoro dipendente. Si tratta di prassi che ledono gravemente i diritti dei prestatori di lavoro e che risultano distorsive della stessa competizione corretta tra imprese<sup>11</sup>. Inoltre, il ricorso a tali prassi espone il datore di lavoro al rischio del contenzioso, attivabile sia da parte degli organi di vigilanza sia da parte dei lavoratori.

---

<sup>8</sup> il Ministero del lavoro, con la nota 7 novembre 2014, n. 26 ha chiarito i datori di lavoro interessati all'esclusione sono: a) quelli iscritti alla Camera di commercio con il codice attività Ateco 2007 corrispondente ai citati settori produttivi; b) quelli che, pur non rientrando nel codice Ateco corrispondente ai settori in questione, svolgono attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi

<sup>9</sup> decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (Gazzetta ufficiale 24 giugno 2015, n. 144, suppl. ord.)

<sup>10</sup> per una prima analisi sistematica della novella si veda GAMBERINI Gabriele, *Part-time e lavoro a orario ridotto tra Jobs Act e legge di stabilità per il 2016 (tempo parziale, intermittente e abrogazione della disciplina del lavoro ripartito)*, in TIRABOSCHI Michele (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè ed., Milano, 2016, spec. 147-153

<sup>11</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4



In proposito, è stato affermato che l'originario legislatore delegato si è proposto di assorbire nel contratto intermittente tutte quelle situazioni che possono essere definite "borderline"<sup>12</sup>.

### **il lavoro intermittente nel turismo**

Il lavoro intermittente riveste un notevole interesse per le imprese del settore in quanto consente di far fronte efficacemente alle esigenze derivanti dalle variazioni della domanda che spesso assumono carattere di imprevedibilità o si manifestano comunque in forma tale da non poter essere soddisfatte mediante la programmazione ed il ricorso ai tradizionali strumenti del mercato del lavoro.

Tale caratteristica assume maggiore risalto a seguito dell'abrogazione dell'istituto del lavoro accessorio ad opera del decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25<sup>13</sup>.

L'istituto del lavoro intermittente costituisce oggi una valida alternativa al lavoro extra e di surroga<sup>14</sup>, che le imprese del settore da sempre utilizzano per far fronte alle esigenze indotte dai picchi di brevissima durata, ancorché frequentemente ripetuti nel tempo.

Si prospetta un'opportunità per il lavoratore, al quale si propone, in luogo di una successione di singoli ed episodici contratti extra, la possibilità di una parziale stabilizzazione del rapporto di lavoro, dalla quale può derivare una maggiore tutela assistenziale<sup>15</sup> nonché la prospettiva di un percorso di carriera.

Si realizza, nel contempo, anche una convenienza operativa per l'impresa, costretta a fare i conti con il carico amministrativo che caratterizza la gestione del lavoro extra, che potrebbe essere di molto ridotto grazie al ricorso al lavoro intermittente<sup>16</sup>.

---

<sup>12</sup> DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, in Guida al Lavoro, 2003, n. 14, pagine 12 e seguenti; di tale avviso anche ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II, pag. 1184 e seguenti; l'autore, sottolinea, inoltre, che sarebbe frutto di ingenuità ritenere che solo perché si predispone uno schema contrattuale, questo sia in grado di dare una veste legale e una minima protezione a fenomeni di sfruttamento più o meno lecito

<sup>13</sup> decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25 (Gazzetta ufficiale 17 marzo 2017, n. 64), convertito in legge dall'articolo 1, comma 1, legge 20 aprile 2017, n. 49

<sup>14</sup> articolo 93, CCNL Turismo 20 febbraio 2010 e successivi rinnovi

<sup>15</sup> il lavoratore intermittente può percepire l'indennità di malattia, l'indennità di maternità, gli assegni familiari, etc.

<sup>16</sup> di tale avviso, PESSI Roberto, *Bilancio di un anno tra bipolarismo e concertazione*, Cedam, Padova, 2008, pag. 23.

Le opportunità che questa tipologia contrattuale può offrire a lavoratori e datori di lavoro sono quindi molteplici e molto interessanti.

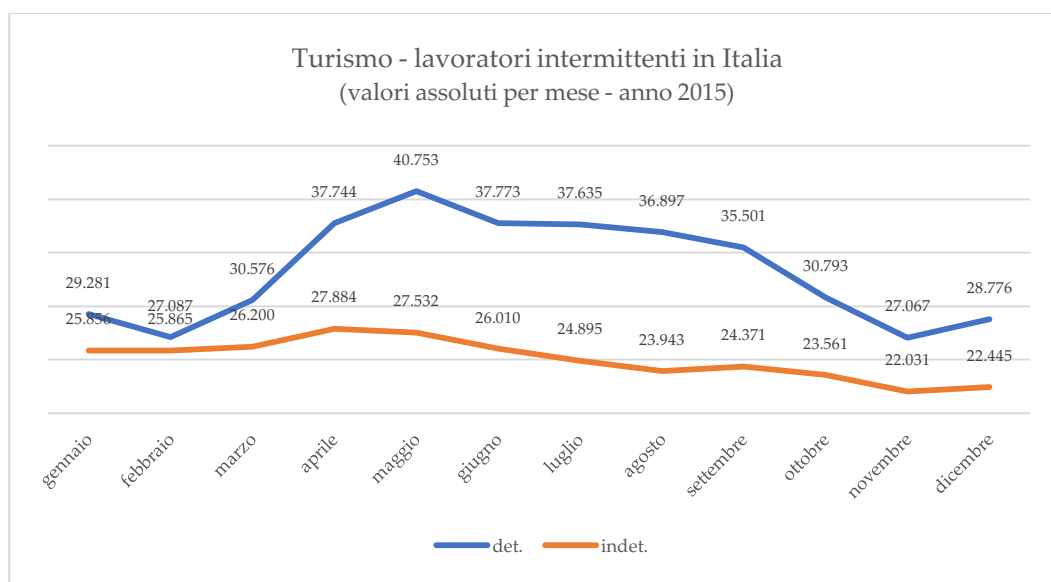
### diffusione nel settore<sup>17</sup>

Il 6,1% dei lavoratori dipendenti del settore turismo ha un contratto di lavoro intermittente.

Nel 2015 i lavoratori intermittenti sono 58.373, in prevalenza (57,1%) a tempo determinato.

L'utilizzo di questa tipologia contrattuale ha fatto registrare una diminuzione (-18,2%) rispetto all'anno precedente, probabilmente dovuta all'accresciuto impiego del lavoro accessorio da parte dei datori di lavoro.

Il ricorso al lavoro intermittente a tempo determinato evidenzia un andamento stagionale. Nei contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato le variazioni mensili appaiono invece più contenute.



Fonte: elaborazioni Federalberghi e Fipe su dati Inps

<sup>17</sup> il paragrafo è estratto dall' *Osservatorio sul mercato del lavoro nel turismo – VIII Rapporto*, realizzato da Federalberghi e Fipe in collaborazione con l'Ente bilaterale nazionale del settore turismo. L'intera pubblicazione è disponibile all'indirizzo internet <http://bit.ly/2mXUxcA>

La regione nella quale si concentra il maggior numero di lavoratori intermittenti è la Lombardia (11.347), seguita dal Veneto (10.053) e dall'Emilia-Romagna (8.730).

I lavoratori intermittenti sono in maggioranza donne (59,8%). I cittadini stranieri assunti con questa tipologia contrattuale sono 12.809 (21,9%).

### **definizione**

Il contratto di lavoro intermittente, noto anche come “contratto a chiamata”<sup>18</sup> è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo, o, appunto, intermittente<sup>19</sup>.

Tali prestazioni sono rese secondo le necessità del datore di lavoro, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva e/o 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 (c.d. disponibilità) e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro.

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:

a) lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità: 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;

---

<sup>18</sup> BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II, pag. 868, secondo l'autrice, non c'è accordo sul vocabolario, come è documentato dal passaggio da lavoro a chiamata (secondo la terminologia usata nella legge delega, che poteva comportare confusione con il part-time a chiamata) a lavoro intermittente e il contemporaneo impiego di entrambe le denominazioni in concorrenza tra loro

<sup>19</sup> BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, vol. III, *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, Milano, 2004, pagine 4 e seguenti; l'autrice ritiene che la definizione contenuta nell'articolo 33 è incompleta, sia perché l'articolo rinvia al successivo per l'individuazione dei limiti dell'utilizzazione della prestazione, sia perché le caratteristiche del lavoro intermittente sono diverse da quelle che emergono dalla sola lettura dell'articolo 33 e vanno ricercate nell'insieme delle norme che lo regolano

b) 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.

Secondo una parte della dottrina, il lavoratore non si obbliga a lavorare, ma a stare a disposizione. La disponibilità rappresenta quindi l'obbligazione del contratto posta a carico del lavoratore<sup>20</sup>.

Secondo un'altra parte, la definizione "si pone a disposizione" ha una funzione essenzialmente descrittiva e non vincolante, dato che la disponibilità non necessariamente deve essere garantita. Il fulcro della norma sta nella seconda parte, cioè nel fatto che il datore di lavoro può chiedere e utilizzare la prestazione in modo intermittente<sup>21</sup>.

Alcuni autori ritengono che la fattispecie tipica sia rappresentata dal lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità, in quanto il legislatore costruisce l'altra fattispecie come eventuale e soprattutto collegata ad un accordo accessorio tra le parti<sup>22</sup>.

Secondo altri autori<sup>23</sup>, invece, la peculiarità dell'istituto è rappresentata proprio dall'obbligo di disponibilità e dalla garanzia di ricevere l'indennità in caso di vincolo a rispondere alla chiamata.

---

<sup>20</sup> BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente. Note critiche*, in *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, Roma, 2004, pag. 225; BELLOCCHI Paola, *Art. 4, comma 1) lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Ipsa, Milano, 2003, pag. 195 Per un'analisi delle varie ipotesi, ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit. pag. 1192 e ss.

<sup>21</sup> BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, cit., pag. 4 e ss.

<sup>22</sup> ALES Edoardo, *I paradossi della tipizzazione: i "contratti" di lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II pag. 865, secondo il quale una tale interpretazione è derivabile dalla lettera della norma la quale, nell'indicare gli elementi che devono essere presenti nel contratto, afferma la mera natura eventuale dell'obbligo di disponibilità. Questo, in contrasto con quanto disposto nella legge delega, dove la disponibilità ad eseguire la prestazione sembrava rappresentare l'elemento tipizzante del contratto. Dello stesso avviso, BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 868; BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in Mariella Magnani, Pier Antonio Varesi, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005, pag. 416; BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, cit., pag. 8. MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, in M. Brollo, M. G. Mattarolo, L. Menghini, *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi, Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, tomo III, Ipsa, Milano, 2005, pagine 7 e seguenti; contra MOBIGLIA, *Il lavoro intermittente (cosiddetto lavoro a chiamata)*, in Guida lav. 2003, n. 4, pag. 98

<sup>23</sup> De ANGELIS Luigi, *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata: contratto senza contratto*, in *Argomenti dir. lav.*, 2004, pag. 885, secondo il quale l'obbligo di disponibilità scaturirebbe dal contratto di lavoro intermittente e sarebbe cosa distinta dall'obbligo di risposta alla chiamata, che, invece, intensifica, il vincolo

La nozione di prestazione intermittente o discontinua non viene specificata dal legislatore; quindi, secondo una parte della dottrina, è necessario procedere ad un'analisi di tale nozione, in quanto quest'ultima rappresenta l'unico elemento di qualificazione del contratto in esame<sup>24</sup>.

In particolare, è stato affermato che non sussiste alcun criterio per misurare l'alternanza fra lavoro e non lavoro, ossia fra prestazione e disponibilità, in quanto la definizione di tale alternanza spetta al datore di lavoro. In tale circostanza, l'intermittenza, più che un elemento costitutivo della nuova figura negoziale, rappresenta piuttosto una modalità di utilizzo della relativa prestazione<sup>25</sup>.

### **casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi oggettive**

Il comma 1 dell'articolo 13 del decreto legislativo n. 81 del 2015 stabilisce che 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.

Si badi che il decreto legislativo n. 81 del 2015, all'articolo 51, introduce una norma di interpretazione autentica secondo cui "salvo diversa previsione [e non è questo il caso - n.d.r.], ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria"<sup>26</sup>. Con ciò si è inteso superare le criticità legate alle previgenti disposizioni che – in svariate ipotesi – nel misurare la rappresentatività delle organizzazioni sindacali si riferivano non solo al livello nazionale ma anche al territoriale<sup>27</sup>.

Nonostante siano passati diversi anni dall'entrata in vigore della riforma Biagi, sono relativamente limitati i casi in cui la contrattazione collettiva si è avvalsa delle prerogative che le erano state affidate in relazione alla disciplina del lavoro

---

<sup>24</sup> VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti*, Cacucci, Bari, 2004, pag.252

<sup>25</sup> VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile" (part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito)*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2005, n. 37, in [www.lex.unict.it](http://www.lex.unict.it)

<sup>26</sup> TOMASSETTI Paolo, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in TIRABOSCHI Michele (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè ed., Milano, 2016, 313 e ss.

<sup>27</sup> l'articolo 34, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003 faceva infatti riferimento espressamente ai "contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale"

intermittente. La considerazione può considerarsi valida ancora oggi, anche a seguito dell'entrata in vigore del decreto 81, che sul punto ripropone – di fatto – lo stesso rinvio alla volontà delle parti sociali.

È quindi subentrato il meccanismo previsto dall'articolo 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in virtù del quale, in assenza di un accordo collettivo che regoli la materia, il Ministro del lavoro individua in via provvisoria con proprio decreto i casi<sup>28</sup> in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

In applicazione di tale previsione, il decreto ministeriale 23 ottobre 2004 ha individuato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo<sup>29</sup> elencate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 le ipotesi oggettive per le quali in via provvisoriamente sostitutiva<sup>30</sup> della contrattazione collettiva è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente.

Un simile meccanismo sostitutivo è previsto dall'articolo 13, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 81 del 2015, secondo cui “in mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali”.

---

<sup>28</sup> PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, cit., pag. 145, secondo il quale il termine casi allude ad un insieme analitico di ipotesi predeterminate, precisate ed enumerate che mal si collega con la formulazione di un'unica causale generale; in tal senso sussiste un vincolo all'operare dell'autonomia collettiva e del Ministero del Lavoro; inoltre se il legislatore avesse voluto consentire una sostanziale liberalizzazione del contratto di lavoro intermittente avrebbe optato immediatamente per la formulazione di una clausola generale, come è avvenuto per altri contratti flessibili. In senso contrario MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 25

<sup>29</sup> VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario “ridotto, modulato o flessibile*, cit., secondo l'autore il Ministro, nell'utilizzare la tabella del regio decreto, si è lasciato ingannare dall'assonanza, puramente lessicale, fra la ‘discontinuità’ delle prestazioni di lavoro a chiamata, e la ‘discontinuità’ delle “occupazioni” individuate dal regio decreto. Nella normativa del '23 i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia individuano quelle attività “caratterizzate da una ridotta intensità lavorativa, tale da non richiedere un continuo e costante dispendio di energie psico-fisiche, il che riduce (ma non annulla) i rischi di pregiudizio per la sua salute. Il legislatore del '23, come quello del 2003, ne fa menzione nella specifica ed esclusiva prospettiva di operare una deroga ai vincoli in tema di durata (giornaliera o settimanale che sia) del tempo di lavoro. In sostanza, nel caso dei lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, il lavoratore si trova sempre e comunque al lavoro, pur senza svolgere una costante ed assidua attività di sforzo. Nella fattispecie del lavoro a chiamata, la questione è completamente diversa. Si tratta, infatti, di una relazione contrattuale che comporta un'alternanza secca fra lavoro e non lavoro. Se negli intervalli tra una chiamata ed un'altra il lavoratore intermittente non è “al lavoro”, nei periodi in cui è chiamato a lavorare, egli svolge normalmente la propria attività ad una intensità *standard*, tanto è vero che il legislatore non ha previsto alcuna deroga alla disciplina sulla durata massima della prestazione

<sup>30</sup> PAPA Danilo, *Lavoro intermittente e contrattazione collettiva*, cit., pag. 50 e ss.: lo stesso legislatore precisa che la regolamentazione del decreto ministeriale è adottata in via provvisoria. Si può ritenere che, una volta intervenuta la contrattazione collettiva, le previsioni del decreto ministeriale cessino di operare nella loro totalità con riferimento al settore disciplinato in via contrattuale. Non sembra immaginabile una ultrattività del decreto per quelle ipotesi di ricorso al lavoro intermittente che la disciplina contrattuale non ha recepito. Una volta che le parti sociali intervengono, il decreto ministeriale cesserebbe di avere efficacia, senza che vi sia una commistione di discipline. Di tale avviso anche BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 419, secondo il quale la previsione di un tale potere intende stimolare le parti ad intraprendere e concludere il negoziato, e quindi l'intervento sostitutivo può produrre solo effetti provvisori

Il Ministero del lavoro, in risposta ad un interpello presentato sul punto da Federalberghi<sup>31</sup>, ha avuto modo di chiarire come il decreto ministeriale 23 ottobre 2004, nelle more dell'attuazione della disposizione di cui all'articolo 13, risulti ad oggi ancora pienamente in vigore, per cui è "evidentemente possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente"<sup>32</sup>.

Tra tali attività, risultano di particolare interesse per il settore turismo le seguenti:

- custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa), uscieri e inservienti;

- 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'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;

- impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché 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'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

È da rimarcare che il ricorso al lavoro intermittente per le attività sopra riportate può avvenire indipendentemente dalla sussistenza del c.d. requisiti soggettivi (v. infra), legati all'età del lavoratore.

Il rinvio operato dal decreto ministeriale 23 ottobre 2004 alle ipotesi previste nella tabella indicata nel regio decreto n. 2657 del 1923 costituisce un rinvio puramente materiale. Il rinvio è fatto al contenuto della tabella vigente al momento in cui il decreto è entrato in vigore; in tal modo, le integrazioni effettuate nel corso degli

---

<sup>31</sup> Ministero del lavoro, interpello 21 marzo 2016, n. 20 "art. 9, D. Lgs. n. 124/2004 – lavoro intermittente – artt. 13 e 55, D. Lgs. n. 81/2015"

<sup>32</sup> L'articolo 55, comma 3, del decreto legislativo n. 81 del 2015 prevede infatti che «fino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti»

anni e le abrogazioni operate dal decreto legge 112 del 2008 non avrebbero alcun effetto sull'utilizzo del lavoro intermittente<sup>33</sup>.

Il Ministero<sup>34</sup> ha precisato che le attività indicate nella predetta tabella devono essere considerate unicamente come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte delle fonti contrattuali delle esigenze di carattere discontinuo o intermittente specifiche di ogni settore, cosicché non devono ritenersi operanti, ai fini dell'individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente, i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro).

Non rileva pertanto neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione essendo questo compito rinviato *ex ante* alla contrattazione collettiva o, in assenza, al decreto del Ministero del lavoro cui spetta il compito di individuare, mediante una elencazione tipologica o per clausole generali, quelle che sono le esigenze che consentono la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente.

Il Ministero del lavoro ha altresì chiarito che 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 regio decreto n. 2657 del 1923 e non è riconducibile, neanche in via interpretativa, alle tipologie descritte nei punti 13 e 21 della stessa<sup>35</sup>.

Il Ministero<sup>36</sup> si è invece pronunciato positivamente in merito alla possibilità di utilizzo del lavoro intermittente con riferimento al personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenza ai bagnanti.

La figura del "personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali" prevista al n. 19 della tabella di cui al regio decreto n. 2657 del 1923 può, ad avviso del dicastero, considerarsi assimilabile a quella dei bagnini assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari, in quanto l'attività svolta da entrambe le figure è sostanzialmente identica.

---

<sup>33</sup> PAPA Danilo, *Lavoro intermittente e contrattazione collettiva*, cit., pag. 50 e ss.

<sup>34</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

<sup>35</sup> Ministero del lavoro, nota 13 luglio 2006, n. 1566

<sup>36</sup> Ministero del lavoro, interpello 27 marzo 2013, n. 13



Allo stesso modo, il Ministero si è espresso positivamente circa la possibilità di utilizzare il contratto di lavoro a chiamata anche da parte di un'impresa appaltatrice la quale può 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 regio decreto n. 2657 del 1923<sup>37</sup>.

### **casi di ricorso al lavoro intermittente: i periodi predeterminati**

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso anche per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno e ciò solamente a fronte delle esigenze specificamente individuate dalla contrattazione collettiva<sup>38</sup>.

La disposizione così formulata sgombera il campo da alcune incertezze maturate soprattutto in dottrina nel periodo di vigenza della precedente normativa. Si era infatti ipotizzato che pure l'autonomia individuale (e non collettiva) potesse introdurre ipotesi di predeterminazione dei periodi con riferimento alla settimana, al mese o all'anno<sup>39</sup>.

Questa ipotesi di lavoro intermittente presenta delle caratteristiche particolari che la differenziano dalla tipologia generale: il periodo temporale in cui eventualmente si dovrà svolgere la prestazione risulta contrattualmente predeterminato e quindi si viene a ridurre quello stato di incertezza che caratterizza la fattispecie generale<sup>40</sup>.

### **casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi soggettive**

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni<sup>41</sup>.

---

<sup>37</sup> Ministero del lavoro, interpello 17 giugno 2014, n. 17

<sup>38</sup> l'articolo 13, comma 1, decreto legislativo n. 81 del 2015 statuisce che può svolgersi lavoro "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"

<sup>39</sup> impostazione sostenuta ad esempio da ALBI P., *Lavoro intermittente (artt. 13-18)*, in CARINCI Franco (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, Adapt Labour Studies e-Book Series n. 48/2015 pp. 127-141

<sup>40</sup> PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, cit., pag. 143, secondo il quale si tratta di un'ipotesi assai prossima al lavoro a tempo parziale verticale, senza però la certezza circa l'effettiva erogazione della prestazione di lavoro nei periodi predeterminati dell'anno

<sup>41</sup> articolo 13, comma 2, decreto legislativo n. 81 del 2015

La formulazione della norma (“in ogni caso”) lascia intendere che, in presenza dei requisiti di età, il contratto di lavoro intermittente possa essere stipulato anche al di fuori delle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

Tale interpretazione è stata condivisa, seppur con riferimento alla disciplina previgente, che pure introduceva simili ipotesi soggettive, dal Ministero del lavoro, secondo cui in questo caso si ha riguardo al ricorso al lavoro intermittente di tipo a-causale in funzione cioè delle sole condizioni soggettive del prestatore di lavoro<sup>42</sup>.

Relativamente al limite di età, il Ministero del lavoro ha sempre inteso, con riferimento ad altri istituti e tipologie le parole “fino a ...” (termine ultimo), come il giorno del compleanno.

### **potere preclusivo dell'autonomia collettiva**

Il Ministero del lavoro<sup>43</sup> è intervenuto sul tema del potere preclusivo dell'autonomia collettiva, e in particolare sul mancato rispetto dei limiti imposti dalla contrattazione collettiva per l'utilizzo del lavoro intermittente.

Secondo l'avviso espresso dall'amministrazione “appare corretto ritenere che le parti sociali, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, possano decidere legittimamente di non far ricorso affatto al lavoro intermittente”.

Ricorda il Ministero come, in tale ambito, l'articolo 13 del decreto legislativo n. 81 del 2015 demanda al contratto collettivo l'individuazione delle esigenze organizzative e produttive con riferimento alle quali possono svolgersi prestazioni di lavoro intermittente.

In mancanza di tali previsioni contrattuali, supplisce, allo stato ed in virtù di quanto previsto dall'articolo 55, comma 3, del medesimo decreto, il decreto ministeriale 23 ottobre 2004 che fa rinvio alla tabella allegata al regio decreto n. 2657 del 1923.

---

<sup>42</sup> si ritengono ancora valide, seppur rese nel periodo di vigenza delle precedenti disposizioni, le indicazioni fornite da: Ministero del lavoro, nota 12 luglio 2004; Ministero del lavoro, decreto 23 ottobre 2004; Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4. L'esistenza di specifici requisiti soggettivi rende possibile la conclusione di un contratto di lavoro intermittente indipendentemente dalla verifica delle esigenze aziendali

<sup>43</sup> Ministero del lavoro, nota 4 ottobre 2016, n. 18194

Il richiamato articolo 13 quindi non sembra escludere che la contrattazione collettiva possa stabilire, non rinvenendo le predette esigenze, il divieto di utilizzo di tale forma contrattuale.

In tali casi, resta comunque legittimo il ricorso al lavoro intermittente nel caso in cui sussistano i requisiti soggettivi, atteso che l'articolo 13, comma 2, del decreto legislativo n. 81 prevede che il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Secondo l'avviso espresso dal Ministero, la violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi sopra richiamati, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

## **divieti**

L'articolo 14 del decreto legislativo n. 81 del 2015 elenca tassativamente i casi in cui è vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi<sup>44</sup> precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni<sup>45</sup> cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente (la procedura si applica solo alle imprese con più di quindici unità); 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. Diversamente che in passato, non è più possibile introdurre ipotesi in deroga a tale divieto mediante specifiche pattuizioni nella contrattazione collettiva.

---

<sup>44</sup> MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit., il quale afferma che lo "stop" alla stipula di un contratto intermittente opera se nel semestre di riferimento ci sono lavoratori licenziati disponibili ad essere riassunti (essi, infatti, potrebbero essersi riallocati presso altro datore o aver monetizzato, il proprio diritto di precedenza); MASSI Eufrazio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, cit., il quale precisa inoltre che tale diritto di precedenza del lavoratore licenziato deve essere azionato dall'interessato

<sup>45</sup> MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit., La disposizione si riferisce alle "stesse mansioni": questo potrebbe essere interpretato nel senso che, nel caso di mansioni simili il contratto a chiamata sia agibile, come, del resto, stando al tenore letterale della norma, potrebbe risultare agibile in tutte quelle ipotesi in cui la sospensione o la riduzione di orario non comporti un esborso da parte dell'INPS

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in attuazione delle norme inderogabili in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro<sup>46</sup>.

La legge, oggi come allora, non prevede che, nel caso in cui il contratto venga concluso al di fuori delle tre ipotesi previste o contravvenendo ad uno dei divieti legali, il contratto di lavoro intermittente si converta in un'altra tipologia di contratto di lavoro subordinato.

Sul punto, la dottrina ha espresso una articolata varietà di opinioni.

Secondo un'interpretazione<sup>47</sup>, come per altre fattispecie contrattuali, anche in questo caso, varrebbe il principio generale secondo il quale l'intero contratto è inficiato da nullità in caso di accertata volontà negativa sulla conservazione dello stesso senza la clausola di intermittenza (articolo 1419 del codice civile). Tale affermazione è supportata dalla considerazione che, in altre circostanze, il decreto prevede espressamente "l'effetto legale sostitutivo", come nei casi di somministrazione irregolare e lavoro a progetto.

Secondo una tesi intermedia, una possibile alternativa alla nullità totale possa essere rappresentata dalla conversione nella tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti<sup>48</sup>.

Una ulteriore ipotesi<sup>49</sup> prevede che si possa parlare di nullità parziale (riferita alla giornata in cui, ad esempio, il lavoratore è stato utilizzato per sostituire uno scioperante) e che il contratto di lavoro intermittente si possa trasformare in contratto a tempo determinato (se il rapporto è a termine) o a tempo indeterminato (se non è stata fissata una data finale), o a tempo parziale: tale trasformazione del rapporto non opererebbe "di diritto", ma presupporrebbe un ricorso in tal senso al giudice del lavoro.

---

<sup>46</sup> il Ministero del lavoro, con la circolare 1° agosto 2012, n. 20 ha espresso l'avviso che ai fini dell'attivazione di contratti di lavoro intermittente il DVR debba essere "attuale" e adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata

<sup>47</sup> VALLEBONA Antonio, *La Riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004, pag. 58. Contra BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 423, secondo il quale seguire tale tesi comporta un effetto (cioè la nullità del contratto) che è contrario alle finalità garantistiche perseguite dalla norma imperativa violata e comporterebbe un risultato paradossale: il soggetto protetto dalla norma rimarrebbe privo di occupazione

<sup>48</sup> DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 7

<sup>49</sup> MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit.; BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 423, secondo il quale si deve escludere l'automatica conversione del contratto di lavoro intermittente in contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, ma si potrebbe partire dal considerare un contratto part-time con la conseguenza che il rapporto si potrà trasformare a tempo pieno solo se richiesto dal lavoratore

Tale interpretazione, infatti, potrebbe discendere da una applicazione dell'articolo 27, comma 1, del decreto legislativo 276 del 2003, reiterata dall'articolo 38, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, dettata per la somministrazione irregolare, ove, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro che ha utilizzato la somministrazione.

È ovvio che il discorso rimane aperto in quanto tale interpretazione presenta, comunque, dei punti deboli, non ultimo quello che il ricorso giudiziale è previsto espressamente per la somministrazione irregolare e non per il contratto a chiamata svoltosi in una delle ipotesi vietate dalla legge.

La legge non prevede neanche disposizioni sanzionatorie nei confronti del datore di lavoro<sup>50</sup>. Conseguentemente, non sarebbe neppure applicabile la sanzione amministrativa prevista per il contratto di somministrazione dall'articolo 18 del citato decreto; infatti, trattandosi di pene pecuniarie, non è possibile farvi ricorso per via analogica<sup>51</sup>.

Pure a fronte del quadro normativo e dottrinale fin qui delineato, il Ministero del lavoro ha diramato al proprio personale ispettivo<sup>52</sup> indicazioni per la verifica "se la fattispecie concreta sia riconducibile ad una delle ipotesi di legittimo utilizzo dello schema contrattuale del lavoro a chiamata (...)".

La nota chiarisce che "in caso di assenza delle richiamate condizioni legittimanti la stipulazione del contratto, 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".

### **forma del contratto**

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta "*ad probationem*"<sup>53</sup> e deve contenere i seguenti elementi essenziali, espressamente indicati dal decreto<sup>54</sup>:

---

<sup>50</sup> VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario ridotto, modulato o flessibile*, cit.

<sup>51</sup> MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit

<sup>52</sup> Ministero del lavoro, circolare 1° agosto 2012, n. 20

<sup>53</sup> ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit. pag. 1205, nel senso della doppia valenza del requisito della forma, sia ai fini della prova ma anche degli obblighi di contenuto. In tal senso anche, MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 38

<sup>54</sup> articolo 15, comma 1, decreto legislativo n. 81 del 2015

a) indicazione della durata<sup>55</sup> e delle ipotesi, oggettive, o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;

b) individuazione del luogo di svolgimento della prestazione<sup>56</sup> e della modalità<sup>57</sup> 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) indicazione del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore<sup>58</sup> intermittente 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 adottate in azienda per la rilevazione della prestazione (es. badge). Nel contratto<sup>59</sup> 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) indicazione dei tempi e delle modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto; in alcune circostanze, questo elemento potrebbe essere abbastanza delicato, infatti si tratta di un lavoratore discontinuo e meno informato di quelli presenti nell'organico aziendale.

---

<sup>55</sup> BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 218: si tratta della durata del contratto di lavoro intermittente, se a tempo indeterminato o determinato e non la durata della prestazione di lavoro, la cui determinazione è rimessa al datore di lavoro

<sup>56</sup> nel caso in cui il datore di lavoro disponga di più unità produttive, il contratto deve indicare per quale di queste il lavoratore si rende disponibile

<sup>57</sup> DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 8: modalità è un'espressione alquanto generica, che può abbracciare anche l'ambito temporale del vincolo di disponibilità. Secondo l'autore, l'assunzione di un obbligo di disponibilità illimitato e indeterminato non è ammissibile, rendendo indeterminabile l'oggetto del contratto. In tal senso anche PELLACANI Giuseppe, *Prime considerazioni sul lavoro a chiamata o intermittente*, in *Mass. giur. lav.*, 2003, pag. 523; ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit. pag. 1205. Secondo BIANCHI Nevio, *Riforma Biagi: ampliati i casi di ricorso al lavoro a chiamata*, in [www.guidaallavoro.ilsole24ore.com](http://www.guidaallavoro.ilsole24ore.com), la disponibilità può essere garantita in modo molto libero, nel senso che può riguardare periodi lunghi (settimane o mesi) ma anche molto brevi cioè singole giornate o addirittura poche ore al giorno

<sup>58</sup> MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit. La disposizione non ne parla espressamente, ma si può ritenere che la retribuzione spettante al lavoratore, per le mansioni svolte, sia quella prevista dal CCNL applicato in azienda

<sup>59</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2004, n. 4

Tra gli elementi formali che la norma impone di indicare nel contratto non sono indicati né l'orario di lavoro né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né 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*<sup>60</sup>.

Tuttavia, trattandosi pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, resta ferma l'applicazione delle disposizioni generali di legge e di contratto che regolano la materia dell'orario di lavoro<sup>61</sup>, ivi compresa quella di godimento delle ferie che maturano in relazione alle giornate di prestazione, in proporzione al limite massimo previsto dalla contrattazione collettiva.

Come già visto per i divieti, anche in questo caso, il legislatore nulla dispone nel caso di mancata osservanza degli oneri formali.

Per quanto riguarda la mancanza della forma scritta, trattandosi di un onere a fine probatorio, alcuni autori<sup>62</sup> ritengono che sia possibile dimostrare il contenuto del contratto con altri mezzi, nei limiti previsti dall'articolo 2725 del codice civile; lo stesso principio dovrebbe essere applicato nel caso di mancanza di singoli requisiti.

---

<sup>60</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4. Nonostante i chiarimenti forniti dalla circolare ministeriale, secondo Antex News, Osservatorio normativo del Lavoro, in *Il Lavoro intermittente – Precisazioni afferenti il ripristino della disciplina legislativa di cui al Capo I del Titolo V del D.Lgs., 10 settembre 2003, n. 276*, del 6 ottobre 2008, n. 7 – revisione 3, la collocazione oraria della prestazione dovrebbe essere formalizzata e comunicata al momento della chiamata da parte del datore di lavoro

<sup>61</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4; MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit.

<sup>62</sup> ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 1206

## indennità di disponibilità

Qualora il contratto individuale preveda, per il lavoratore, l'obbligo di garantire la propria disponibilità<sup>63</sup>, allo stesso sarà dovuta una indennità, il cui importo è determinato dalla contrattazione collettiva<sup>64</sup>.

Alcuni autori<sup>65</sup> ritengono che proprio perché la disponibilità comporta impossibilità per il lavoratore di impegnare altrove le sue energie lavorative<sup>66</sup>, essa dovrebbe rispondere al parametro costituzionale dell'articolo 36 della Costituzione e quindi corrispondere ad un criterio di sufficienza per la vita del lavoratore.

Al riguardo, è stato altresì osservato che la sottoposizione del lavoratore alla potestà di chiamata del datore non confligge con i principi dell'ordinamento giuridico se tale sottoposizione è adeguatamente compensata sul piano economico<sup>67</sup>.

L'indennità non può essere comunque 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<sup>68</sup>.

A tal fine, il Ministero del lavoro ha ritenuto opportuno assumere come base di calcolo le retribuzioni previste dal CCNL applicato nell'azienda utilizzatrice in quanto il riferimento alle stesse consente di tener conto sia delle esigenze di

---

<sup>63</sup> l'obbligo di rispondere alla chiamata deve essere espressamente pattuito

<sup>64</sup> articolo 16, comma 1, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>65</sup> ALLEVA Piergiorgio, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, in <http://dspace-ssp.alcilea.it/handle/10120/163>, pag. 15. L'autore ritiene che l'indennità non dovrebbe essere inferiore all'importo di 516€ mensili previsti per i dipendenti delle agenzie di lavoro interinale quale indennità negli intervalli di inattività. Anzi dovrebbe essere superiore a tale importo, in quanto il lavoratore intermittente sconta la probabilità, rispetto al lavoratore interinale a tempo indeterminato, di periodi assai lunghi di inattività, fino al limite della inattività totale. BORALI Maurizio, *Il nuovo part-time e il lavoro intermittente* in [www.di-elle.it/approfondimenti](http://www.di-elle.it/approfondimenti), per il quale, se tale indennità fosse eccessivamente bassa, non si comprende quale lavoratore avrebbe interesse a "vincolarsi" alle imprevedibili esigenze del datore di lavoro; dall'altro lato, il rischio è che possa divenire eccessivamente onerosa per il datore di lavoro. BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 912, secondo la quale fissare un limite in cifre è impossibile. L'autrice rettifica quanto scritto in precedenza, con possibilità di equivoco in BELLOCCHI Paola, *Art. 4, comma 1, lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro*, cit., pag. 197. Contra MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 50 e ss., secondo la quale il tempo può essere più o meno prezioso a seconda della professionalità del lavoratore

<sup>66</sup> La sentenza della Corte Costituzionale n. 210 del 1992 valuta illegittimo il part-time a chiamata proprio sotto questo aspetto; BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 228 secondo il quale l'opinione che una sentenza costituzionale sul lavoro a tempo parziale non potrebbe essere applicata per il lavoro intermittente è censurabile, in quanto si tratta di principi costituzionali che non possono non avere una forza espansiva. Sul punto anche BASENGHI F., *Co.co.co., lavoro a chiamata, occasionale e job sharing*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 10, pag. 33 e VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, cit.

<sup>67</sup> BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 425

<sup>68</sup> articolo 16, comma 1, seconda parte, decreto legislativo n. 81 del 2015



settore che di quelle relative alla professionalità del prestatore di lavoro. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore, è stata determinata dal Ministero<sup>69</sup> nel venti per cento della retribuzione prevista dal CCNL applicato. Non essendo succeduto alcun intervento ministeriale, si ritiene di tenere a riferimento la medesima percentuale.

La retribuzione mensile da prendere come base di riferimento è costituita da minimo tabellare, indennità di contingenza, E.T.R.<sup>70</sup> e ratei di mensilità aggiuntivi<sup>71</sup>. Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello del CCNL applicato<sup>72</sup>. Nel settore turismo, conseguentemente, il divisore orario sarà pari a 172<sup>73</sup>. L'indennità non è anticipata alla stipulazione del contratto ma è corrisposta a consuntivo alla fine del mese<sup>74</sup>.

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<sup>75</sup>.

Durante il periodo di disponibilità il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo, né è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati tranne la eventuale indennità<sup>76</sup>.

### **temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata**

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<sup>77</sup>.

---

<sup>69</sup> decreto ministeriale 20 marzo 2004

<sup>70</sup> l'E.T.R. citato dal decreto 10 marzo 2004 è probabilmente l'E.D.R. (elemento distinto della retribuzione), somma forfettaria di lire 20.000 mensili erogata a partire dal mese di gennaio 1993 in applicazione del Protocollo sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione e il costo del lavoro del 31 luglio 1992, che aveva sancito la definitiva cessazione del sistema di indicizzazione dei salari (cosiddetta indennità di contingenza); nel settore turismo, alla data del 1° gennaio 1995 l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato è stato aumentato di lire ventimila per tutti i livelli e contestualmente, le aziende hanno cessato di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione (articolo 140 del CCNL Turismo 19 luglio 2003)

<sup>71</sup> articolo 2, decreto Ministero del lavoro 10 marzo 2004

<sup>72</sup> articolo 3, decreto Ministero del lavoro 10 marzo 2004

<sup>73</sup> articolo 143, CCNL Turismo 19 luglio 2003

<sup>74</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

<sup>75</sup> articolo 16, comma 2, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>76</sup> articolo 16, comma 3, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>77</sup> articolo 16, comma 4, decreto legislativo n. 81 del 2015

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<sup>78</sup>.

È da notare che non è richiesto al lavoratore di “giustificare” la temporanea impossibilità, ma semplicemente di “informare tempestivamente” il datore di lavoro, dando a quest’ultimo modo di non rimanere scoperto da un punto di vista organizzativo. Quindi, si è posto il problema se in questo caso il datore di lavoro possa attivare o meno il controllo dello stato di malattia del lavoratore<sup>79</sup>.

L’informazione tempestiva può essere anche *ad horas*, dato che il preavviso di chiamata minimo è di un solo giorno lavorativo.

### **rifiuto di rispondere alla chiamata**

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro da parte del prestatore che si è obbligato contrattualmente, ricevendo di conseguenza l’indennità di disponibilità, può:

- costituire giustificato motivo di licenziamento;
- comportare la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata viene considerato un inadempimento di tale entità da consentire la risoluzione del contratto. Alcuni autori ritengono che tale risoluzione può essere considerata una *sub specie* di licenziamento per giustificato motivo o anche per giusta causa soggettiva<sup>80</sup>.

Si tratta di una responsabilità per inadempimento. In base all’articolo 1218 del codice civile, ogni mancato adempimento può essere giustificato dalla presenza

---

<sup>78</sup> articolo 16, comma 5, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>79</sup> MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit., secondo il quale un’eventuale visita medica è ammissibile. Contra BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 899 secondo la quale tale controllo non è consentito e, inoltre, il datore di lavoro non ha alcun interesse a farsene carico

<sup>80</sup> DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag.9. Contra, MASSI Eufrazio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, cit., non trova, in alcun modo, applicazione la disciplina sulla giusta causa e sul giustificato motivo soggettivo, atteso che il rapporto è in “stand-by” e il potere disciplinare è esercitabile soltanto allorché il rapporto di lavoro è in essere con la resa della effettiva prestazione. Dello stesso parere del MASSI, anche VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag.60; BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 904, secondo la quale se così fosse, sarebbe difficile spiegare perché la legge conceda al datore di lavoro solo l’azione giudiziale di risoluzione del contratto e non anche il rimedio del licenziamento per giusta causa, a disposizione dell’agenzia di somministrazione, che la libera subito da oneri e costi, salvo l’impugnativa del dipendente

di una causa non imputabile al debitore che abbia reso impossibile la prestazione dovuta<sup>81</sup>.

In riferimento al risarcimento del danno<sup>82</sup>, si può parlare di una vera e propria clausola penale. Si ritiene, che pur essendo necessario porre delle sanzioni a carico del lavoratore inadempiente, il danno dovrebbe essere limitato all'indennità sostitutiva del preavviso, pur facendosi salva la risarcibilità di un danno ulteriore in caso di un inadempimento da cui sono derivate gravi conseguenze<sup>83</sup>.

Secondo alcuni autori<sup>84</sup>, tali sanzioni appaiono eccessivamente dure e non coerenti con l'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori<sup>85</sup> e con il criterio di proporzionalità sancito dall'articolo 2106 del codice civile.

### **pro e contro delle diverse soluzioni**

Come è stato detto, esistono diverse tipologie di lavoro intermittente che il datore di lavoro e il lavoratore possono decidere di utilizzare.

Può essere quindi utile illustrare come la dottrina abbia commentato i pro e i contro che caratterizzano ciascuna fattispecie.

Nell'ipotesi del lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, il datore di lavoro dispone di manodopera secondo le esigenze aziendali.

In questo caso, il contratto di lavoro intermittente può rappresentare una valida alternativa alla stipula di una pluralità di contratti a termine di breve durata, ma

---

<sup>81</sup> VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag.60. L'onere della prova dell'eventuale giustificazione del rifiuto che esclude le conseguenze anzidette grava sul lavoratore

<sup>82</sup> VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 257. Secondo l'autore tale previsione mal si concilia con le regole generali, infatti mentre il lavoratore subordinato che si dimette senza giusta causa e senza preavviso è tenuto solo a versare l'indennità di mancato preavviso, il lavoratore intermittente che non risponde ad una sola chiamata è tenuto al risarcimento del danno

<sup>83</sup> DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 9. Ad esempio il lavoratore potrebbe trovarsi nella situazione di transito verso altre occasioni lavorative che presentano una maggiore stabilità. In tal senso, anche VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 257

<sup>84</sup> PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, cit., pag. 140; VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 257. Secondo l'autore la previsione del risarcimento del danno mal si concilia con le regole generali, infatti mentre il lavoratore subordinato che si dimette senza giusta causa e senza preavviso è tenuto solo a versare l'indennità di mancato preavviso, il lavoratore intermittente che non risponde ad una sola chiamata è tenuto al risarcimento del danno

<sup>85</sup> legge 20 maggio 1970, n. 300 (Gazzetta ufficiale 27 maggio 1970, n. 131)

grava il datore di lavoro del costo della disponibilità del dipendente, che deve essere retribuita con una indennità<sup>86</sup>.

Per quanto riguarda il lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata, secondo alcuni autori<sup>87</sup>, non presenta vantaggi né per il lavoratore, il quale non solo non conosce se e quando lavorerà, ma non ha neanche diritto ad una indennità, né per l'imprenditore, il quale non può contare sulla disponibilità di alcune persone.

Secondo altri autori<sup>88</sup>, l'interesse del datore di lavoro di avere un soggetto disponibile in base alle esigenze aziendali si realizza anche quando non sussiste l'obbligo di rispondere alla chiamata a carico del lavoratore. Quest'ultimo, infatti, cercherà di essere il più disponibile possibile, aspirando ad essere chiamato e retribuito. Inoltre, continue mancate risposte potrebbero indurre il datore di lavoro a indirizzare le successive chiamate verso altri lavoratori più disponibili.

D'altronde, il problema dell'imprenditore di non poter contare sulla disponibilità della forza lavoro è superabile con la conclusione di una pluralità di contratti con più lavoratori, senza obbligo di risposta, potendo basarsi nell'ottenimento di una risposta positiva da parte di almeno uno di essi<sup>89</sup>.

Il datore di lavoro ha infatti la possibilità di crearsi una riserva di lavoratori intermittenti, da utilizzarsi nei casi consentiti<sup>90</sup>.

Tale tipologia, quindi, può essere finalizzata alla realizzazione di un elenco di persone già selezionate, da chiamare al momento del verificarsi dell'esigenza temporanea. In tale circostanza la convenienza del datore di lavoro consisterebbe nell'eliminare la fase di ricerca del personale.

---

<sup>86</sup> NUZZO Valeria, *Il lavoro intermittente: un'opportunità nelle Information communication technology?*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", 2005 n. 31, in [www.lex.unict.it](http://www.lex.unict.it), afferma che si può supporre che l'impresa utilizzerà tale tipologia contrattuale soltanto per alcune specifiche qualifiche professionali, infatti il pagamento dell'indennità corrisponde alla necessità di assicurarsi la disponibilità di una manodopera specializzata e pronta ad adempiere. La *ratio* è la stessa della previsione che, già prima della riforma del mercato del lavoro, attribuiva all'Agenzia di lavoro interinale la possibilità di assumere il prestatore, oltre che con un contratto di lavoro a termine coincidente con la missione, anche con quello a tempo indeterminato, in cui il maggior costo derivante dal pagamento di un'indennità di disponibilità è compensato dal vantaggio di avere a disposizione particolari professionalità facilmente collocabili nel mercato

<sup>87</sup> in tal senso PELLACANI Giuseppe, *Prime considerazione sul lavoro a chiamata o intermittente*, cit., pag. 512, secondo il quale tale tipologia contrattuale è destinata all'insuccesso in quando non vi è alcuna utilità per il datore di lavoro. Anche ROMEI Roberto, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 405

<sup>88</sup> BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, cit., pagine 7 e seguenti. Secondo la quale, quindi, una sola sarà la tipologia contrattuale utilizzata, quella senza obbligo di corrispondere un'indennità di disponibilità. Contra PELLACANI Giuseppe, *Prime considerazione sul lavoro a chiamata o intermittente*, cit., pag. 514

<sup>89</sup> BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 416

<sup>90</sup> VICECONTE Massimo, *Prime considerazioni sul nuovo istituto del lavoro intermittente*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, n. 3 del 2005, pag. 373

Un'interpretazione decisamente critica considera tale istituto come un "non-contratto"<sup>91</sup>. Il lavoratore si obbligherà a prestare il suo lavoro "se vorrà" e il datore di lavoro a convocare il lavoratore e a pagarlo "se vorrà". Si tratta, quindi, di due clausole potestative "si voluerim" che, non costituendo vincolo giuridico, rendono giuridicamente irrilevante l'apparente voluto contrattuale.

Tale ottica non è unanime, infatti questa tipologia può essere considerata lo schema negoziale base<sup>92</sup>, da cui discende un effetto giuridico tipico: la facoltà del datore di lavoro di utilizzare quando vuole il dipendente nell'ambito di un contratto di lavoro già acceso una volta per tutte (con consequenziali semplificazioni amministrative). Ciò anche se l'effettiva utilizzazione richiede, ogni volta, uno scambio di consensi, nel quale la chiamata equivale, nell'occasione, ad una sorta di proposta avente ad oggetto non la conclusione del contratto, ma la sua esecuzione, essendo poi indispensabile l'accettazione del lavoratore<sup>93</sup>.

La tipologia di lavoro intermittente per periodi predeterminati, che nella vigente legislazione può essere attivata esclusivamente attraverso la contrattazione collettiva<sup>94</sup>, è stata considerata la modalità più conveniente<sup>95</sup>, in quanto riesce ad unire i vantaggi delle altre due fattispecie, infatti il datore di lavoro può vincolare il lavoratore all'obbligo della disponibilità, ma poiché la disponibilità è temporalmente limitata, il datore di lavoro deve corrispondere l'indennità solo nei casi di effettiva chiamata. Per altri autori, invece, proprio per tale motivo, rappresenta solo un vantaggio per l'azienda<sup>96</sup>.

---

<sup>91</sup> ALLEVA Piergiovanni, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, cit., pag. 15. ALES Edoardo, *I paradossi della tipizzazione: i "contratti" di lavoro intermittente*, cit., pag. 866. È considerato un non-contratto anche da BORALI Maurizio, *Il nuovo part-time e il lavoro intermittente*, cit., il quale ritiene che al più ci si trova in presenza di un accordo preliminare, con cui le parti stabiliscono le condizioni con cui regolamenteranno i loro rapporti, se e quando questi vi saranno; VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 262, il quale, pur non considerandolo un contratto preliminare, in quanto quest'ultimo fa sorgere l'obbligo di stipulare il contratto definitivo, lo considera un'intesa nella quale si stabiliscono le condizioni del futuro rapporto di lavoro, che sarà a tempo determinato; il nesso è quello del collegamento negoziale. Un tale assetto, per il Voza, legittimando la reiterazione di contratti a termine, collegati all'intesa iniziale, rappresenta una elusione della normativa comunitaria sul lavoro a tempo determinato; secondo GRASSO Francesca Romana, *Abrogazione dell'istituto del lavoro intermittente*, in M. Persiani G. Proia, *La nuova disciplina del Welfare, commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, Cedam, Padova, 2008, pag. 137, il vincolo contrattuale è in tal caso talmente labile da sembrare inesistente.

<sup>92</sup> in tal senso la circolare ministeriale n. 4 del 2 febbraio 2005

<sup>93</sup> DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 4. A chi rimarca che di essa non si farà alcuna applicazione, l'autore replica che possono esservi situazioni nelle quali al datore di lavoro può bastare un ragionevole affidamento di fatto circa la risposta positiva del lavoratore ad un'eventuale chiamata, tanto più se un'eventuale risposta negativa può essere neutralizzata chiamando semplicemente il prossimo di un'ipotetica lista. A quel punto, il gioco (il risparmio sull'indennità di disponibilità) potrebbe valere a candela. Di tale avviso anche BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 871

<sup>94</sup> articolo 13, comma 1, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>95</sup> NUZZO Valeria, *Il lavoro intermittente: un'opportunità nelle Information communication technology?*, cit.

<sup>96</sup> VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit. Secondo l'autore, questa terza ipotesi rappresenta una previsione singolare, stabilita al fine di facilitare ulteriormente le aziende, infatti con il primo tipo condivide la sussistenza dell'obbligo e con il secondo il venir meno dell'indennità di disponibilità. Anche DEL PUNTA

## **cumulo con altri contratti di lavoro**

La possibilità di cumulare una pluralità di rapporti di lavoro costituisce uno degli strumenti che il lavoratore intermittente ha a disposizione per massimizzare le proprie occasioni di impiego (e, conseguentemente, le proprie fonti di reddito).

Il Ministero del lavoro ha chiarito che nulla vieta la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti e che è altresì possibile 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<sup>97</sup>.

Ricorrendo tali ipotesi, occorrerà dedicare particolare attenzione al rispetto della disciplina dell'orario di lavoro, soprattutto in riferimento al godimento del riposo settimanale<sup>98</sup> ed alla durata settimanale<sup>99</sup> e giornaliera della prestazione lavorativa<sup>100</sup>.

Ad esempio, in relazione alla disciplina del riposo settimanale, il Ministero del lavoro ha fissato un principio di carattere generale, in base al quale - poiché non esiste alcun divieto di essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili - il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti ... e fornire ogni altra informazione utile in tal senso<sup>101</sup>.

---

Roberto, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 11 ritiene che un contratto comportante un vincolo di disponibilità, ergo una posizione obbligatoria passiva a carico del lavoratore, senza un corrispettivo, sembra infatti fuoriuscire con una certa nettezza dai binari della legittimità costituzionale. Dello stesso avviso anche BORALI Maurizio, *Il nuovo part-time e il lavoro intermittente*, cit., secondo il quale il lavoratore dovrebbe tenersi a disposizione, non potendo rischiare di impegnarsi in altre attività così da non poter poi rispondere alla chiamata, con le accennate conseguenze risarcitorie, ma tale disponibilità potrebbe non essere remunerata in alcun modo: vi è una violazione anche del principio di cui all'articolo 3 della Costituzione, stante il diverso trattamento riconosciuto a chi si impegni in tali periodi, e dunque sopportando a ben vedere un sacrificio ancora maggiore, perdendo la possibilità di fruire del tempo libero proprio nei periodi tradizionalmente dedicati a tale scopo

<sup>97</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

<sup>98</sup> ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 66 del 2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive; il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni

<sup>99</sup> ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 66 del 2003, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario; a tali fini, la durata media dell'orario deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi (sei mesi nel settore turismo), che la contrattazione collettiva può ampliare sino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro

<sup>100</sup> per effetto del combinato disposto degli articoli 7 e 8 del decreto legislativo n. 66 del 2003, la durata complessiva della prestazione giornaliera non può superare, di norma, le dodici ore e cinquanta minuti; tale limite si ricava per sottrazione, considerando la durata minima del riposo giornaliero (undici ore consecutive di riposo ogni ventiquattro ore) e la durata minima della pausa alla quale il lavoratore ha diritto di qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore (dieci minuti)

<sup>101</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 marzo 2005, n. 8

Un'indicazione analoga è stata fornita in relazione al cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale, in relazione il Ministero ha ribadito che resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore, come disciplinati dal decreto legislativo n. 66 del 2003<sup>102</sup>.

### **compatibilità con il lavoro a tempo determinato**

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato<sup>103</sup>.

Il Ministero del lavoro in passato ha avuto modo di chiarire<sup>104</sup> che, in tal caso, non trova applicazione la disciplina del contratto a termine<sup>105</sup>, non essendoci alcun riferimento di legge.

Inoltre, tra la stipula di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e il successivo, non è necessario il rispetto del periodo minimo di intervallo previsto dall'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015<sup>106</sup>.

Al riguardo, è stato osservato che, anche ove il successivo contratto di lavoro intermittente, stipulato dalle parti a tempo determinato, fosse trasformato in rapporto a tempo indeterminato (sempre di tipo intermittente), non vi sarebbe alcuna conseguenza concreta e nessun vantaggio ne trarrebbe il lavoratore (salvo, in via residuale, il caso in cui le parti avessero previsto un'indennità di disponibilità a copertura dei periodi durante i quali il lavoratore rimane in attesa di utilizzazione). Nel caso in esame, il termine ha cioè la funzione di limitare temporalmente il periodo nel quale il lavoratore resta nella disponibilità del datore di lavoro e una trasformazione a tempo indeterminato potrebbe rivelarsi anziché vantaggiosa, controproducente per lo stesso prestatore di lavoro<sup>107</sup>.

---

<sup>102</sup> Ministero del lavoro, nota 10 ottobre 2005, prot. n. 25/I/0004581

<sup>103</sup> articolo 13, comma 1, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>104</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4. L'eventuale apposizione del termine al contratto non soggiace, quindi, al rispetto delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive

<sup>105</sup> articoli 19 e seguenti, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>106</sup> Ministero del lavoro, nota 12 ottobre 2009, n. 72, in cui precisa come il ricorso al tempo determinato nelle prestazioni di lavoro intermittenti non deve indurre a ritenere che al lavoro a chiamata si debba applicare la disciplina del lavoro a tempo determinato

<sup>107</sup> TIRABOSCHI Michele, *Chiamate anche senza pausa*, Il Sole 24 ore, n. 282 del 13 ottobre 2009

Anche nel caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale, non si ravvedono motivi perché tra gli stessi si debba rispettare il termine in questione<sup>108</sup>.

### **il lavoro intermittente ed il lavoro a tempo parziale**

L'espressione *job on call* è stata in passato riferita al lavoro a tempo parziale provvisto di clausola elastica o flessibile; si tratta, in realtà, di due figure contrattuali distinte.

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.

Inoltre la prestazione del lavoratore intermittente può essere sia ad orario ridotto sia tempo pieno<sup>109</sup>.

A tal proposito alcuni autori<sup>110</sup> ritengono che l'indicazione di lavoro intermittente non comporta che esista un indice dell'intermittenza in mancanza del quale la fattispecie non sarebbe qualificabile come lavoro intermittente. Perciò, nel caso limite, la prestazione lavorativa potrebbe coincidere con il tempo pieno.

Il lavoratore a tempo parziale, a fronte di un tempo minimo oggettivato che costituisce il suo regime orario, ove accetti la modalità flessibile o elastica, si espone, ma nel rispetto di determinati vincoli, al potere di variare la collocazione temporale e/o la durata della propria prestazione. Si tratta, cioè, di una forma di

---

<sup>108</sup> Ministero del lavoro, nota 12 ottobre 2009, n. 72

<sup>109</sup> BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pagine 218 e seguenti; VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit. BELLOCCHI Paola, *Art.4, comma 1) lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, cit., pag. 195 e ss., secondo la quale lavoro a chiamata a tempo parziale e part-time a chiamata sono figure contrapposte

<sup>110</sup> BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 219



*ius variandi*, riferito al tempo di lavoro, rispetto al quale scatta il problema di tutelare il lavoratore da un uso incontrollato del potere datoriale<sup>111</sup>.

Nel caso del lavoro intermittente è, invece, attribuito al datore di lavoro un potere di determinazione unilaterale non solo del *quomodo* e del *quantum*, ma addirittura dell'*an* della prestazione lavorativa. Nel caso dello *ius variandi*, la variazione presuppone l'esistenza di un oggetto da variare; qui, invece, quell'oggetto manca<sup>112</sup>. Non c'è un tempo di lavoro da modificare (nella sua estensione o distribuzione). Qui, viene attribuito al datore di lavoro un vero e proprio *ius creandi*<sup>113</sup>.

Il lavoro a tempo parziale a chiamata è stato considerato costituzionalmente illegittimo, in quanto impedisce al lavoratore, non conoscendo in anticipo la parte della sua giornata occupabile dalla prestazione richiedibile dal datore di lavoro, di programmare un'altra attività lavorativa o il proprio tempo libero<sup>114</sup>.

Questa conclusione di illegittimità non può valere per il lavoro a chiamata, in quanto il lavoratore si obbliga a rimanere a disposizione in cambio dell'indennità, valutando liberamente la convenienza di tale assetto di interessi<sup>115</sup>. Mentre, nel caso di non obbligo di rispondere alla chiamata, il lavoratore è, inoltre libero, di decidere di volta in volta se lavorare o assumere altri impegni personali, rifiutando la proposta datoriale, senza incorrere in sanzioni<sup>116</sup>.

## **il lavoro intermittente e la somministrazione di manodopera**

Elementi di affinità di questa fattispecie contrattuale si ravvisano soprattutto rispetto alla somministrazione di manodopera, della quale costituisce lo sviluppo ideale (somministrazione di manodopera = lavoro intermittente tramite agenzia)<sup>117</sup>.

---

<sup>111</sup> VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit.

<sup>112</sup> BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 417, manca la determinazione della quantità di lavoro da prestare, lavoro che potrebbe non essere mai richiesto dal datore di lavoro

<sup>113</sup> VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit.; BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 219

<sup>114</sup> VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag.60; ALLEVA Piergiovanni, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, cit., pag. 14; Corte Costituzionale, sentenza 11 maggio 1992, n. 210, in Foro It., 1992, I, col. 2043

<sup>115</sup> VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag. 60

<sup>116</sup> BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 911

<sup>117</sup> il Libro Bianco considerava il lavoro intermittente come uno sviluppo del lavoro temporaneo tramite agenzia (oggi contratto di lavoro somministrato). Di tale avviso, BELLOCCHI Paola, *Art. 4, comma 1) lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, cit., pag. 195

Tuttavia, mentre nel lavoro intermittente il rapporto è bilaterale tra datore di lavoro e lavoratore, la somministrazione interessa tre soggetti (società fornitrice di manodopera, società utilizzatrice ed il lavoratore)<sup>118</sup>. Inoltre, nel caso della somministrazione l'indennità di disponibilità spetta in tutti i casi in cui il lavoratore è stato assunto a tempo indeterminato, invece, nel lavoro intermittente, spetta solo se il lavoratore garantisce la sua disponibilità.

Il vantaggio del lavoro intermittente rispetto alla somministrazione è, inoltre, rappresentato dal minor costo, in quanto si elimina il costo dell'intermediazione.

Una differenza fondamentale fra il lavoro somministrato e il lavoro intermittente è rappresentata dal fatto che nel primo caso non sussiste alcuna norma che neghi al lavoratore, nei periodi di disponibilità, ogni altro "diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati". Anzi, nel caso di somministrazione a tempo indeterminato, il rapporto tra somministratore e prestatore è espressamente assoggettato "alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali".

In relazione a quest'ultimo punto, il dubbio avanzato da alcuni autori riguarda la differente tutela del lavoratore intermittente rispetto al lavoratore titolare di un contratto di lavoro somministrato.

In vigore della precedente disciplina, tali autori sono giunti a ritenere necessaria l'abrogazione del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 276 del 2003<sup>119</sup>.

### **comunicazioni obbligatorie**

Il datore di lavoro è tenuto a comunicare<sup>120</sup> in via telematica ogni chiamata del lavoratore, secondo le modalità previste dai relativi interventi ministeriali<sup>121</sup>.

Dal 1° dicembre 2016 la comunicazione è di competenza dell'Ispettorato nazionale del lavoro e deve essere effettuata esclusivamente secondo le seguenti modalità:

- attraverso il servizio informatico;

---

<sup>118</sup> sul punto, anche, ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit., 1188 e ss.

<sup>119</sup> VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit.

<sup>120</sup> si tratta di una comunicazione aggiuntiva (non alternativa) a quella prevista all'atto dell'assunzione, che avviene secondo le regole comuni in materia di assunzione di lavoratore subordinato. La legge (articolo 15, comma 3, decreto legislativo n. 81 del 2015) prevede l'adozione mediante decreto ministeriale di nuove disposizioni per la comunicazione

<sup>121</sup> decreto interministeriale 27 marzo 2013; circolare 27 giugno 2013, n. 27

- via e-mail, inoltrando a [intermittenti@pec.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@pec.lavoro.gov.it) il modello UNI\_intermittente;
- tramite l'app Lavoro Intermittente;
- tramite SMS (339 9942256) contenente almeno il codice fiscale del lavoratore, solo per le aziende registrate al portale e solamente nei "casi urgenti", ovvero laddove la prestazione sia da rendere non oltre le 12 ore successive all'inoltro;
- in caso di malfunzionamento, è possibile effettuare la comunicazione via fax alla Direzione territoriale del lavoro competente.

La legge<sup>122</sup> prevede l'adozione mediante decreto ministeriale di nuove disposizioni per la comunicazione alla competente direzione territoriale del lavoro della durata della prestazione prima del suo inizio o dell'inizio di un ciclo integrato di prestazioni di almeno 30 giorni. Sul punto, ad oggi non sono state adottate disposizioni ministeriali.

### **obblighi di informazione**

La consegna di copia della comunicazione di assunzione o del contratto di lavoro deve avvenire prima dell'inizio dell'attività di lavoro e pertanto non è dovuta fintantoché il lavoratore non sia chiamato effettivamente a rendere la propria prestazione<sup>123</sup>.

### **iscrizione nel libro unico**

Gli obblighi connessi alla stipulazione del contratto di lavoro e, in particolare, l'iscrizione sul libro unico del lavoro<sup>124</sup> devono essere soddisfatti, alla stessa stregua degli altri rapporti di lavoro, solo una volta, entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento<sup>125</sup>.

Il Ministero del lavoro<sup>126</sup> ha chiarito che, nei casi in cui il lavoratore non percepisca alcuna retribuzione o compenso o non svolga la propria prestazione lavorativa, come per esempio accade al lavoratore intermittente nei periodi di *stand by*, fermo restando l'obbligo di effettuare la registrazione sul libro unico in occasione della

---

<sup>122</sup> articolo 15, comma 3, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>123</sup> Ministero del lavoro, circolare 29 settembre 2010, n. 34

<sup>124</sup> articolo 39, decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133: il datore di lavoro privato deve istituire e tenere il libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati; per ciascun lavoratore devono essere indicati il nome, cognome, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative

<sup>125</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

<sup>126</sup> Ministero del lavoro, circolare 21 agosto 2018, n. 20

prima immissione al lavoro, le successive scritturazioni devono avvenire per ogni mese in cui il lavoratore si trovi a svolgere l'attività lavorativa o a percepire compenso o somme, nonché al termine del rapporto medesimo.

Il Ministero ha inoltre precisato che in caso di lavoro a chiamata con obbligo di risposta le scritturazioni sul libro unico sono da intendersi sempre obbligatorie, anche nei periodi in cui il lavoratore percepisce la sola indennità di disponibilità.

### **comunicazioni alle organizzazioni sindacali**

Ai sensi dell'articolo 15, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi<sup>127</sup>, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti<sup>128</sup>, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Con il termine "andamento" si possono intendere informazioni in merito ad elementi quali il numero dei contratti, la frequenza e la durata delle chiamate<sup>129</sup>.

### **computo del lavoratore intermittente**

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge o di contratto<sup>130</sup>, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre<sup>131</sup>.

Non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità<sup>132</sup>.

Tale norma assume importanza per tutte quelle ipotesi che sono correlate al computo numerico dei dipendenti<sup>133</sup>.

---

<sup>127</sup> a oggi, la materia non ha costituito oggetto di disciplina da parte del CCNL Turismo

<sup>128</sup> il termine rappresentanze sindacali aziendali può ritenersi riferito sia alle RSA sia alla RSU; la legge non include invece tra i destinatari dell'informativa le organizzazioni sindacali territoriali

<sup>129</sup> MASSI Eufrazio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, cit.

<sup>130</sup> diversamente dal passato, quando il computo non rilevava per i casi di fonte contrattuale

<sup>131</sup> articolo 18, decreto legislativo n. 81 del 2015. Il semestre da prendere in considerazione è quello antecedente

<sup>132</sup> INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

<sup>133</sup> VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag.261. Secondo il quale, semestre per semestre, l'imprenditore potrà determinare o meno l'applicabilità delle tutele collegate ai limiti dimensionali, esercitando sapientemente la facoltà di chiamata dei lavoratori intermittenti: questi ultimi potrebbero essere centinaia senza però incidere sull'organico aziendale, se non a seguito della chiamata datoriale

## **trattamento economico, normativo e previdenziale**

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.

Al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, la disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato<sup>134</sup>, limitatamente ai periodi nei quali il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione di lavoro che è oggetto del contratto. Diversamente, per i periodi di disponibilità<sup>135</sup> concordata tra le parti, tali discipline non risultano applicabili e il lavoratore maturerà esclusivamente un'indennità di disponibilità se prevista<sup>136</sup>.

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<sup>137</sup>.

Il principio di non discriminazione è tuttavia temperato con quello del riproporzionamento del trattamento in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Infatti, 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

---

<sup>134</sup> BACCHINI Francesco, *Il lavoro intermittente a chiamata o "job on call"*, in Aa.Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004, pag. 236; BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 226, secondo il quale il contratto di lavoro intermittente non può essere considerato un contratto a due facce: una subordinata e l'altra autonoma, quando il contratto lascia il lavoratore libero di non rispondere (sarebbero entrambi subordinati per MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 14); BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 428, secondo il quale il rapporto di lavoro intermittente fotografa uno stato di subordinazione, anche se non deve escludersi che in un caso concreto possa essere dimostrata l'autonomia del lavoratore; GOTTARDI D., *Lavoro intermittente* in E. Granoli – A. Perulli, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, 2004, pag. 486; contra, BASENGHI F., *Co.co.co., lavoro a chiamata, occasionale e job sharing*, cit., pag. 34, secondo il quale sarebbe autonomo il lavoro con libertà di risposta, subordinato l'altro e PELLACANI Giuseppe, *Prime considerazioni sul lavoro a chiamata o intermittente*, cit., pag. 514, secondo il quale la continuità della prestazione e l'obbligo di rispondere alla chiamata sono indici essenziali della subordinazione, in assenza dei quali, si ricade nel lavoro autonomo. Secondo BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, pag. 888, la questione non ha ragione di porsi, perché il contratto di lavoro intermittente non è né subordinato né autonomo, è quello che è

<sup>135</sup> BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 430, secondo il quale pare difficilmente giustificabile l'esclusione del lavoratore in disponibilità dalla fruizione di tutte le tutele del lavoro subordinato

<sup>136</sup> INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

<sup>137</sup> articolo 17, comma 1, decreto legislativo n. 81 del 2015

retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio, maternità, congedi parentali<sup>138</sup>.

È stato osservato che nel caso del lavoratore intermittente si tratta di diritti che possono essere riproporzionati e determinati solo a consuntivo, o al massimo, in modo progressivo. Quindi, il lavoratore intermittente non conosce in anticipo la quantità di ferie cui ha diritto o la gratifica natalizia che andrà a percepire<sup>139</sup>.

Per quanto attiene al trattamento previdenziale, il riproporzionamento in questione si deve effettuare dividendo l'importo della retribuzione da prendere a riferimento ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della legge n. 389 del 1989<sup>140</sup> e dell'articolo 7, comma 1, della legge 638 del 1983<sup>141</sup> - che determinano rispettivamente il minimale contrattuale giornaliero di retribuzione imponibile ai fini previdenziali - per le ore di lavoro corrispondenti nello stesso periodo.

Ne deriverà l'individuazione di un valore retributivo orario, costituente un mero parametro di calcolo, che dovrà essere poi moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente svolte dal lavoratore nello stesso periodo, al fine di individuare la retribuzione da prendere in riferimento ai fini dell'adempimento degli obblighi previdenziali<sup>142</sup>.

## **contributi**

Gli adempimenti previdenziali relativi al lavoro intermittente seguono le previsioni dettate per la generalità dei lavoratori e, pertanto, il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi sull'importo della retribuzione corrisposta osservando il minimale contrattuale e giornaliero<sup>143</sup>.

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<sup>144</sup>.

---

<sup>138</sup> articolo 17, comma 2, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>139</sup> BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 221 e ss.. Inoltre, secondo l'autore il diritto alle ferie è garantito soltanto formalmente, ma non sostanzialmente

<sup>140</sup> legge 7 dicembre 1989, n. 389 (Gazzetta ufficiale 9 dicembre 1989, n. 287)

<sup>141</sup> legge 11 novembre 1983, n. 638 (Gazzetta ufficiale 11 novembre 1983, n. 310)

<sup>142</sup> INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

<sup>143</sup> articolo 1, comma 1, decreto-legge 9 ottobre 1989; articolo 7, comma 1, decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463

<sup>144</sup> articolo 16, comma 3, decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81

L'indennità di disponibilità, in quanto assoggettata a contribuzione presso l'INPS, 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<sup>145</sup>.

Ai rapporti di lavoro intermittente si applica il contributo addizionale a carico del datore di lavoro, pari all'1,4% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, introdotto dalla c.d. legge Fornero per finanziare il sistema di assicurazione sociale per l'impiego<sup>146</sup>.

Per la medesima finalità trova applicazione anche il c.d. *ticket* licenziamento<sup>147</sup>, il contributo pari al 41% del massimale mensile di ASpI per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni posto a carico del datore di lavoro nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpI e/o alla NASpI, poiché a quest'ultima si applicano le disposizioni in materia di ASpI in quanto compatibili<sup>148</sup>.

### **versamento delle differenze contributive**

Ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente è riconosciuta la facoltà di integrare la propria posizione contributiva ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti in relazione ai 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<sup>149</sup>.

La misura della retribuzione convenzionale è da stabilirsi con decreto del Ministero del lavoro di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze<sup>150</sup>. Tale decreto non risulta essere ancora stato adottato<sup>151</sup>.

---

<sup>145</sup> INPS, circolare 1 febbraio 2005, n. 18; Ministero del lavoro, nota 3 ottobre 2008, n. 48

<sup>146</sup> articolo 2, commi 25 e 28, legge n. 92 del 2012

<sup>147</sup> articolo 2, comma 31, legge n. 92 del 2012

<sup>148</sup> INPS, messaggio 30 giugno 2015, n. 4441

<sup>149</sup> articolo 16, comma 6, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>150</sup> articolo 16, comma 6, decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>151</sup> rispetto alla normativa previgente, ai sensi dell'articolo 1, decreto ministeriale 30 dicembre 2004, viene assunto come parametro la retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi utili ai fini pensionistici, vale a dire il quaranta per cento del trattamento minimo di pensione a carico del fondo pensioni lavoratori dipendenti

## **prestazioni assistenziali**

In merito alle prestazioni assistenziali spettanti al lavoratore intermittente, il Ministero del lavoro<sup>152</sup>, ha affermato che, 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.

Ai sensi dell'articolo 16, comma 4, del decreto legislativo n. 81, il lavoratore deve tempestivamente darne comunicazione al datore di lavoro, per non incorrere nelle sanzioni previste dallo stesso articolo.

Per quanto riguarda le modalità di calcolo della indennità di malattia, maternità e disoccupazione il Ministero ha operato rinvio ad apposite circolari esplicative a cura degli enti competenti.

Secondo lo stesso Ministero, in relazione agli altri istituti normativi e previdenziali non espressamente citati dal decreto legislativo, opera la disciplina del lavoro subordinato, per quanto compatibile:

- in materia di assegni per il nucleo familiare è dunque applicabile al lavoro intermittente la normativa prevista per il lavoro subordinato secondo quanto stabilito dall'articolo 2 del decreto-legge n. 69 del 1988<sup>153</sup>;
- trovano altresì applicazione le disposizioni in materia di permessi e congedi parentali compresa la misura di incentivazione di cui all'articolo 9 della legge n. 53 del 2000<sup>154</sup>.

Con riferimento alle prestazioni assistenziali spettanti al lavoratore intermittente, precisazioni sono state fornite dall'Istituto nazionale della previdenza sociale<sup>155</sup>.

In merito all'assegno per il nucleo familiare, si applica l'articolo 59 del testo unico<sup>156</sup>: l'assegno 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

---

<sup>152</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

<sup>153</sup> decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69 (Gazzetta ufficiale 14 marzo 1988, n. 61) convertito, con modificazioni, dall'articolo 1, comma 1, della legge 13 maggio 1988, n. 153

<sup>154</sup> legge 8 marzo 2000, n. 53 (Gazzetta ufficiale 13 marzo 2000, n. 60)

<sup>155</sup> INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

<sup>156</sup> decreto presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797



prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, ecc.)<sup>157</sup>.

Per quanto riguarda l'indennità di malattia, maternità e tbc, le indicazioni fornite dall'INPS distinguono 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 è differenziato<sup>158</sup> a seconda che l'evento si collochi durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo o durante la fase di obbligatoria disponibilità<sup>159</sup>.

Nelle due fattispecie richiamate si assume 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'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 – che hanno natura di reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi<sup>160</sup> in quanto somma dovuta in relazione ad un rapporto di lavoro subordinato<sup>161</sup> - sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini dell'ivs che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità<sup>162</sup>.

Nel caso di rapporto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata, sono indennizzati unicamente i periodi di malattia intervenuti durante l'effettivo svolgimento dell'attività lavorativa. In tal caso, 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<sup>163</sup>, computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e

---

<sup>157</sup> INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 4.1

<sup>158</sup> il riproporzionamento del trattamento previdenziale in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita è esplicitamente previsto dall'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015

<sup>159</sup> INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 4.2

<sup>160</sup> decreto Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986 n. 917 "Approvazione del testo unico delle imposte sui redditi" (Gazzetta ufficiale 31 dicembre 1986, n. 302, suppl. ord.)

<sup>161</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

<sup>162</sup> INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17; INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

<sup>163</sup> 360 per gli impiegati, 312 per gli operai

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, che può usufruire della sua prestazione lavorativa, potrà accedere alle prestazioni di disoccupazione soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro<sup>164</sup>.

Nell'ipotesi in cui un lavoratore, non percettore di indennità di disoccupazione, sia titolare di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, per i periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra, non è possibile accedere alla indennità di disoccupazione.

I periodi di lavoro e di non lavoro costituiscono infatti l'articolazione della prestazione lavorativa della tipologia del contratto e pertanto i periodi di non lavoro non possono essere assimilati ad una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, presupposto per la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione<sup>165</sup>.

Con riferimento agli effetti del lavoro intermittente sull'indennità NASpI, i chiarimenti forniti dall'INPS<sup>166</sup> distinguono le due ipotesi di contratto con espressa pattuizione dell'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro e diritto alla indennità di disponibilità o di contratto senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità.

Nel caso in cui il lavoratore già beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con un contratto di lavoro intermittente di cui alla prima tipologia e cioè con obbligo di risposta alla chiamata e diritto alla indennità di disponibilità, è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro dipendente laddove quest'ultimo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.

---

<sup>164</sup> INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 4.3

<sup>165</sup> INPS, circolare 29 luglio 2015, n. 142, punto 9.2

<sup>166</sup> INPS, circolare 29 luglio 2015, n. 142, punto 9.2

In particolare trovano applicazione - in considerazione della durata del contratto, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, e del reddito annuo derivante dal medesimo - le disposizioni in materia di rioccupazione del beneficiario dell'indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro subordinato e i conseguenti effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione.

Nel caso in cui il lavoratore beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con contratto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, l'indennità di disoccupazione NASpI resta sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa e può essere riconosciuta limitatamente ai periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra.

Pertanto, laddove il percettore di NASpI intenda cumulare il reddito derivante dal rapporto di lavoro intermittente con la prestazione di disoccupazione, è tenuto a comunicare all'istituto, entro il termine di un mese dalla ripresa dell'attività lavorativa, il reddito annuo che prevede di trarre dalla stessa. In tal caso la prestazione verrà ridotta e sarà effettuato il conguaglio a fine anno tra i redditi conseguiti in seguito all'attività lavorativa e l'indennità NASpI, secondo quanto previsto per la generalità dei lavoratori.

Riguardo alle integrazioni salariali, siccome quest'ultime servono ad integrare o sostituire una perdita di retribuzione, 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.

In risposta alle richieste formulate da Federalberghi, relative alla modalità di fruizione dell'indennità da parte del lavoratore, l'INPS si è espressa, per le vie brevi, chiarendo che per il lavoratore percettore di indennità di disoccupazione che stipula un contratto intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata e di conseguenza senza relativa indennità, vale la regola generale secondo cui le riprese di lavoro superiori a cinque giorni, danno luogo, al loro termine, alla necessità di presentare una nuova domanda di disoccupazione.

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<sup>167</sup>.

### **agevolazioni contributive**

In ragione della sua natura di forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di far fronte ad attività di natura discontinua, il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non beneficia dell'esonero contributivo triennale introdotto dalla legge di stabilità per l'anno 2015<sup>168</sup>.

### **regime fiscale dell'indennità di disponibilità**

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'articolo 51, comma 1, del testo unico delle imposte sui redditi, che, da un punto di vista fiscale, comprende tutte le somme a qualsiasi titolo percepite in relazione al rapporto di lavoro<sup>169</sup>.

Conseguentemente l'indennità, come anche la retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente, costituisce reddito imponibile ai fini dell'assolvimento del disposto previsto dall'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica n. 600 del 1973, con conseguente obbligo del datore di lavoro di operare la ritenuta alla fonte come sostituto d'imposta.

### **assicurazione contro gli infortuni sul lavoro**

L'INAIL, con circolare 12 aprile 2006, n. 22, ha fornito chiarimenti circa la tutela economica spettante in caso di infortunio sul lavoro ad un lavoratore intermittente.

---

<sup>167</sup> INPS, messaggio 25 marzo 2011, n. 7401

<sup>168</sup> articolo 1, commi 118-120, legge 23 dicembre 2014, n. 190; INPS, circolare 3 novembre 2015, n. 178

<sup>169</sup> Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

L'istituto ricorda che l'obbligo assicurativo del personale occupato con contratto di lavoro intermittente è 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.

In costanza di rapporto di lavoro intermittente, sussistendo l'obbligo assicurativo, il premio andrà 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.

Per quanto riguarda le prestazioni, l'INAIL ritiene che l'unico problema specifico sorga per la determinazione della base di calcolo da prendere in considerazione per l'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, per la quota di rendita diretta che indennizza le conseguenze patrimoniali del danno e per la rendita ai superstiti, in quanto in linea generale trovano per il resto applicazione gli istituti giuridici previsti dal testo unico dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Infatti, ai sensi dell'articolo 29 del testo unico, la nozione di retribuzione utile ai fini sia del calcolo del premio che delle prestazioni comprende tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in dipendenza del rapporto di lavoro. Tuttavia, per quanto riguarda la base retributiva sulla quale effettuare il calcolo dell'indennità di temporanea, occorre tener conto dell'esigenza di coordinare il predetto articolo 29 con le disposizioni degli articoli 116 e 117. Questi ultimi articoli stabiliscono che, per calcolare l'indennità per inabilità temporanea assoluta e la rendita per inabilità permanente, si debba fare riferimento alla retribuzione percepita dal lavoratore per l'opera effettivamente prestata.

Sotto il profilo risarcitorio, dunque, l'indennità di disponibilità non può essere considerata quale retribuzione effettiva in quanto essa viene corrisposta dal datore di lavoro nei periodi in cui il lavoratore, restando in attesa di assegnazione, di fatto, non presta la sua opera.

Poiché i periodi di disponibilità non sono assimilabili, ai fini risarcitivi, ai periodi di effettiva prestazione d'opera, è necessario applicare i meccanismi di calcolo indicati dagli articoli 116 e 117 per le situazioni in cui il lavoratore non presta la sua opera in modo continuativo. Tali meccanismi integrano la base di calcolo costituita dalla retribuzione effettivamente percepita, di per sé inadeguata a garantire un congruo livello di prestazioni assicurative.

Conseguentemente, ai fini del computo dell'indennità temporanea assoluta, il minor importo percepito a titolo di indennità di disponibilità va adeguato al salario previsto per un giorno di lavoro.

### **modalità di compilazione della denuncia uniemens individuale**

Ai fini del corretto assolvimento degli obblighi contributivi riferiti ai lavoratori in questione, le aziende interessate devono attenersi alle modalità di compilazione di seguito riportate.

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'articolo 18 del decreto legislativo n. 81 del 2015; non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità<sup>170</sup>. Per un corretto calcolo è necessario far riferimento al semestre precedente al mese di competenza della denuncia uniemens<sup>171</sup>.

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.

I codici tipo contribuzione per i lavoratori soci con contratto di lavoro intermittente sono i seguenti<sup>172</sup>:

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

---

<sup>170</sup> INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

<sup>171</sup> INPS, messaggio 9 marzo 2017, n. 1092

<sup>172</sup> INPS, messaggio 16 febbraio 2011, n. 3981

- "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.

## appendice normativa

### **decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81**

Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183.

#### Sezione II Lavoro intermittente

##### Art. 13. Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, 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.
2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.
3. In ogni caso, con l'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 quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.
5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

##### Art. 14. Divieti



1. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:
  - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
  - b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli 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, ovvero 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;
  - c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

#### Art. 15. Forma e comunicazioni

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:
  - a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;
  - 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 modalità di rilevazione della prestazione;
  - 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.
2. Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.
3. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della

disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

#### Art. 16. Indennità di disponibilità

1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.
3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.
4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.
5. 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.
6. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

#### Art. 17. Principio di non discriminazione

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

2. 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 e infortunio, congedo di maternità e parentale.

#### Art. 18. Computo del lavoratore intermittente

1. Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

#### **legge 10 dicembre 2014, n. 183**

Deleghe al Governo in materia di riforma degli ammortizzatori sociali, dei servizi per il lavoro e delle politiche attive, nonché in materia di riordino della disciplina dei rapporti di lavoro e dell'attività ispettiva e di tutela e conciliazione delle esigenze di cura, di vita e di lavoro.

#### Art. 1

[*omissis*]

7. Allo scopo di rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché di riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le attuali esigenze del contesto occupazionale e produttivo e di rendere più efficiente l'attività ispettiva, il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro sei mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi, di cui uno recante un testo organico semplificato delle discipline delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi, in coerenza con la regolazione dell'Unione europea e le convenzioni internazionali:

a) individuare e analizzare tutte le forme contrattuali esistenti, ai fini di poterne valutare l'effettiva coerenza con il tessuto occupazionale e con il contesto produttivo nazionale e internazionale, in funzione di interventi di semplificazione, modifica o superamento delle medesime tipologie contrattuali;

b) promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto in termini di oneri diretti e indiretti;

[*omissis*]

i) abrogazione di tutte le disposizioni che disciplinano le singole forme contrattuali, incompatibili con le disposizioni del testo organico semplificato, al fine di eliminare duplicazioni normative e difficoltà interpretative e applicative;  
[omissis]

#### **decreto ministeriale 10 marzo 2004**

Indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell'ambito del contratto di lavoro intermittente, ai sensi dell'art. 36 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

##### Art.1

1. Nel contratto di lavoro intermittente, la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, è determinata nel 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.

##### Art. 2.

1. La retribuzione mensile da prendere come base di riferimento per la determinazione dell'indennità di cui all'art. 1, è costituita da:  
minimo tabellare;  
indennità di contingenza;  
E.T.R.;  
ratei di mensilità aggiuntivi.

##### Art. 3.

1. Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello del CCNL applicato.

#### **decreto ministeriale 23 ottobre 2004<sup>173</sup>**

Individuazione, in via provvisoriamente sostitutiva, della contrattazione collettiva dei casi di ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.

---

<sup>173</sup> Gazzetta ufficiale 4 novembre 2004, n. 259

## Art. 1

1. È ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

2. Salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e in attesa delle determinazioni ivi contemplate, la regolamentazione del lavoro intermittente di cui agli articoli 33 e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non pregiudica l'applicazione delle clausole contenute nei contratti collettivi, in vigore prima del 24 ottobre 2003, che già disciplinavano l'esecuzione di prestazioni di lavoro intermittente o a chiamata.

regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657

Approvazione della tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692<sup>174</sup>.

Articolo unico.

È approvata la tabella annessa al presente decreto, vista d'ordine nostro dal Ministro proponente, indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692

Tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692<sup>175</sup>

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.

---

<sup>174</sup> Gazzetta ufficiale 21 dicembre 1923, n. 299

<sup>175</sup> articolo 3, regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692; articolo 6, regolamento 10 settembre 1923, n. 1955

L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatta dall'Ispettorato del lavoro.

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 implicino rapporti con la clientela e purché 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.

#### **decreto ministeriale 30 dicembre 2004<sup>176</sup>**

Determinazione della retribuzione convenzionale per il versamento della differenza contributiva da parte dei lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente

#### Art. 1

1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per i periodi coperti da contribuzione obbligatoria in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità di cui all'art. 36 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, in misura inferiore a quella che garantisce, per gli stessi periodi, il rispetto del parametro introdotto dall'art. 7, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, come modificato dall'art. 1, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni, possono, a domanda, versare la contribuzione ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti sulla differenza della retribuzione ovvero della citata indennità di disponibilità percepita, fino a concorrenza del predetto parametro.

2. Le modalità del predetto versamento sono rimesse alle determinazioni dell'ente impositore.

---

<sup>176</sup> Gazzetta ufficiale 18 febbraio 2005, n.40

## **Ministero del lavoro – nota 12 luglio 2004**

Lavoro intermittente. Limiti ed operatività.

Codesta Federazione ha chiesto di conoscere l'avviso dello scrivente in ordine alla possibilità di riconoscere immediata applicabilità alle previsioni dell'articolo 37, comma 1 del decreto legislativo n. 276 del 2003 in materia di lavoro intermittente, a prescindere dalla contrattazione collettiva ovvero dall'eventuale decreto ministeriale. Al riguardo si osserva quanto segue.

La individuazione dei casi di ricorso al lavoro intermittente è largamente rimessa all'autonomia collettiva, ovvero al decreto ministeriale, giusto quanto disposto dall'art. 34, comma 1 e dall'art. 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Al di fuori di questa previsione di carattere generale si pongono due ipotesi di immediata applicabilità dell'istituto chiaramente desumibili dal dettato legislativo.

Si tratta in primo luogo delle ipotesi soggettive di cui all'art. 34, comma 2: "... soggetti con meno di 25 anni in stato di disoccupazione (...) lavoratori con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo ovvero iscritti alle liste di mobilità e di collocamento ..." per essi ancorché in via sperimentale l'istituto è da subito utilizzabile, consentendo così di raggiungere immediatamente quelle finalità anche di ordine sociale che chiaramente la legge si propone.

La seconda ipotesi è quella prevista, in particolare, dall'art. 37, comma 1 del decreto legislativo n. 276 del 2003, laddove è il legislatore stesso ad individuare le ragioni intermittenti o stagionali, derogando così al principio generale. Principio generale che si riepanda nel successivo comma 2 laddove "... ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi ...". Anche in questo caso sono chiaramente individuabili quelle finalità perseguite dal legislatore e volte a sostenere l'occupazione la cui domanda aumenta in corrispondenza di determinati periodi.

Del resto il tenore di questa interpretazione pare decisamente suffragato dalla previsione di cui al successivo art. 40, nella parte in cui chiarisce che la individuazione, a mezzo di contratto collettivo, dei casi di ricorso al lavoro intermittente riguarda solo le ipotesi di cui all'art. 34, comma 1 e all'art. 37, comma 2.

**Ministero del lavoro – circolare 3 febbraio 2005, n. 4**

Lavoro intermittente, artt. 33 e segg. D.Lgs. n. 276/2003. Chiarimenti e indicazioni operative (G.U. 10 febbraio 2005, n. 33)

In attuazione dell'art. 4 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, in materia di occupazione e mercato del lavoro è stata introdotta nel nostro ordinamento una nuova tipologia di contratto denominato – in ragione della intermittenza o discontinuità della prestazione lavorativa - «lavoro intermittente».

Detta tipologia contrattuale si presenta in una duplice versione, con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda della scelta del lavoratore di vincolarsi o meno all'obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Ad esso si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per il rapporto di lavoro subordinato, ma limitatamente ai periodi in cui il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione lavorativa oggetto del contratto. Durante i periodi di inattività o di disponibilità, invece, tali norme non risultano essere applicabili e il lavoratore di conseguenza maturerà esclusivamente una indennità di disponibilità se e in quanto contrattualmente prevista.

Finalità della nuova tipologia contrattuale è quella di dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti e quantitativamente rilevanti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare. Emblematico è, per esempio, il fenomeno del «lavoro a fattura», con l'emissione di semplici note o fatture a titolo di lavoro autonomo da parte di soggetti a cui è in realtà richiesta una prestazione lavorativa a chiamata con caratteristiche tipiche del lavoro dipendente. Si tratta di prassi che ledono gravemente i diritti dei prestatori di lavoro e che risultano distorsive della stessa competizione corretta tra imprese.

Definizione e tipologie

Il contratto di lavoro intermittente è disciplinato dagli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

L'art. 33 definisce il contratto di lavoro intermittente come quel contratto con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al successivo art. 34 e cioè:  
1) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o 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;

2) per periodo predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi del successivo art. 37;

3) in via sperimentale con soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Si tratta dunque di una particolare tipologia di lavoro dipendente attivabile in ragione della ricorrenza di determinate condizioni oggettive, individuate come tali dai contratti collettivi ovvero dalla stesso decreto legislativo n. 276/2003 per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno e in via sperimentale, in ragione delle condizioni soggettive del prestatore di lavoro. L'art. 40 inoltre prevede che, in assenza disciplina contrattuale, il Ministero 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». Tale intervento ministeriale è peraltro rinvenibile nel decreto ministeriale 23 ottobre 2004 il quale ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Ambito di applicazione.

Il decreto legislativo n. 276 del 2003 ammette dunque, in via sperimentale, il ricorso al lavoro intermittente di tipo a-causale in funzione cioè delle sole condizioni soggettive del prestatore di lavoro e, precisamente, con riferimento a:

a) giovani disoccupati e inoccupati con meno di 25 anni di età ai sensi del decreto legislativo n. 181/2000 come modificato dal decreto legislativo n. 297/2002;

b) disoccupati con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Ai fini della stipulazione di un contratto di lavoro intermittente di tipo a-causale il concetto di disoccupato si desume dall'art. 1 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificato dal decreto legislativo n. 297 del 2002, là dove fa riferimento alla «condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti». Lo stesso articolo

individua la condizione di giovane inoccupato in quella del soggetto di età inferiore ai 25 anni che, senza aver svolto in precedenza alcuna attività lavorativa, sia alla ricerca di occupazione da più di sei mesi.

Il concetto di «lavoratore espulso dal ciclo produttivo» va inteso, secondo la *ratio* della legge n. 3 del 2003, in senso atecnico e ampio, con riferimento cioè anche a coloro che hanno estinto il rapporto usufruendo di incentivi all'esodo.

Accanto alle ipotesi sperimentali, 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 prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'art. 37.

In attuazione del disposto di cui all'art. 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è peraltro intervenuto individuare in via provvisoria e con proprio decreto, stante la perdurante assenza dei contratti collettivi, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'art. 34, comma 1, e dell'art. 37, comma 2. Il decreto ministeriale 23 ottobre 2004 ha rinviato, a questo proposito, alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto n. 2657 del 1923.

Coerentemente al disposto di cui all'art. 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e in aderenza alla lettera del decreto ministeriale 23 ottobre 2004 che rinvia alle «tipologie di attività» di cui alla tabella allegata al regio decreto n. 2657 del 1923, le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore. Pertanto i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente. Non rileva pertanto neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione essendo questo compito rinviato ex ante alla contrattazione collettiva o, in assenza, al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali cui spetta il compito di individuare, mediante una elencazione tipologica o per clausole generali, quelle che sono le esigenze che consentono la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente.

Forma del contratto.

Ai sensi dell'art. 35 del decreto legislativo n. 276 del 2003 il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'art. 34, del decreto legislativo n. 276 del 2003 che consentono la stipulazione del contratto;

b) il 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. Nel caso in cui il datore abbia più sedi o più unità produttive deve essere espressamente specificato per quale sede si intende garantire la propria disponibilità se per una sola o per tutte;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) l'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.). Ai fini dell'art. 36, comma 5, 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) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità. Si ritengono 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 estremi retribuiti come gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione nonché le eventuali trattenute;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nel caso in cui nel contratto non siano espressamente riportati gli elementi sopra indicati, lo stesso sarà integrato dalle indicazioni previste dai contratti collettivi.

Al fine di indicare gli elementi di cui sopra, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste. Il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale - o più frequentemente se previsto dalla contrattazione collettiva - le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Il contratto intermittente può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato secondo quanto si ricava sia dal tenore degli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 sia da quanto esplicitamente previsto dall'art. 33, comma 2, il quale ammette la stipulazione del contratto intermittente anche a tempo determinato.

Con riferimento alla assunzione a tempo determinato va chiarito che non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 come avviene invece, per esempio, con riferimento, al contratto di inserimento al lavoro. Peraltro anche le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'art. 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente.

La lettera dell'art. 35, comma 1, non impone 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.

Ciò corrisponde a una scelta ben precisa del legislatore di lasciare tale determinazione alla libera autonomia contrattuale delle parti in linea con l'impostazione complessiva della disciplina del contratto di lavoro intermittente che suggerisce 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. Il datore di lavoro, infatti, può decidere di stipulare un contratto di lavoro intermittente in base alla sola previsione di una effettiva necessità di personale aggiuntivo in quanto, al momento della stipulazione del contratto, non gli è dato sapere con assoluta certezza e precisione le sue reali future esigenze. Non trova dunque applicazione, neppure per analogia, la disciplina del lavoro a tempo parziale, configurando il lavoro intermittente una fattispecie lavorativa sui generis.

Resta tuttavia da considerare che si tratta pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, ragione, per cui 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.

**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 ai servizi per l'impiego competenti entro cinque giorni dalla avvenuta assunzione. Con l'unica differenza che il datore di lavoro sarà tenuto a una comunicazione iniziale, al momento della stipulazione del contratto, e non anche alle altre conseguenti, fermo restando l'obbligo di informare le rappresentanze sindacali, ove presenti, con cadenza annuale circa l'andamento delle assunzioni con contratto di lavoro intermittente e le relative chiamate.

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.

Gli obblighi connessi alla stipulazione del contratto di lavoro e, in particolare, l'iscrizione al libro paga e matricola e la comunicazione all'INAIL, saranno soddisfatti, alla stessa stregua degli altri rapporti di lavoro, solo una volta, al momento della stipulazione del relativo contratto.

**Cumulo con altri contratti di lavoro.**

Gli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 non prevedono 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. Come detto, nel caso di assunzione a termine, non opera la disciplina di cui al decreto legislativo n. 368 del 2001.

**Contratto di lavoro intermittente per periodi predeterminati.**

Ai fini dell'applicabilità del contratto intermittente ai sensi dell'art. 37, si intende:



- a) week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13, fino alle ore 6 del lunedì mattina;
- b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 1° gennaio;
- c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d) ferie estive: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

Ulteriori periodi predeterminati potranno essere individuati dalla contrattazione collettiva a seconda di esigenze specifiche proprie per ciascun settore. Inoltre i periodi sopra individuati potranno essere a loro volta modificati da eventuali interventi dell'autonomia collettiva per adeguarli alle effettive necessità di ogni comparto produttivo.

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

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'indennità non è anticipata alla stipulazione del contratto ma è corrisposta a consuntivo alla fine del mese. 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 risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi, in mancanza, dal contratto di lavoro.

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orario, viene stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore alla misura prevista dal decreto ministeriale 10 marzo 2004 individuata nella misura del 20 per cento della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Il lavoratore che svolga le prestazioni solo in periodi predeterminati

nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, così come indicati nel precedente paragrafo, nell'ipotesi in cui si obblighi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità solo in caso di effettiva chiamata. Occorre peraltro precisare che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, in tali casi il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'indennità di disponibilità per tutto il periodo di inattività precedente e posteriore alla chiamata stessa, indennità calcolata secondo le modalità previste dal decreto ministeriale 10 marzo 2004. Nell'eventualità in cui, invece, il datore di lavoro non effettui alcuna chiamata per tutta la durata del contratto non è tenuto a corrispondere al lavoratore alcuna 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. 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 con la conseguenza che essa non rileva sia ai fini del calcolo per il TFR che della tredicesima e quattordicesima previsti dai contratti collettivi.

Trattamento economico normativo e previdenziale.

Ai fini del trattamento economico, normativo e previdenziale occorre distinguere 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 o indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte. 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.

Secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 38 trovano applicazione gli istituti normativi tipici del lavoro subordinato in misura «proporzionale» rispetto alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita tenendo conto dell'importo della

retribuzione globale e delle sue singole componenti nonchè per quanto riguarda le ferie, trattamenti di malattia, infortunio e malattie professionali e congedi parentali. Si evidenzia, inoltre, che ai sensi dell'art. 39, il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

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. Ai sensi dell'art. 36, comma 4, il lavoratore deve tempestivamente darne comunicazione al datore di lavoro, per non incorrere nelle sanzioni previste dallo stesso articolo.

Le modalità di calcolo della indennità di malattia, maternità e disoccupazione saranno approfondite in apposite circolari esplicative a cura degli enti competenti.

Occorre precisare che, per gli altri istituti normativi e previdenziali non espressamente citati dal decreto legislativo, opera la disciplina del lavoro subordinato, per quanto compatibile. In materia di assegni per il nucleo familiare è dunque applicabile al lavoro intermittente la normativa prevista per il lavoro subordinato secondo quanto stabilito dall'art. 2 del decreto-legge n. 69 del 1988, convertito con la legge n. 153 del 1988. Trova inoltre applicazione l'indennità di disoccupazione, ove ne ricorrano i requisiti (ridotti o ordinari), limitatamente per i periodi non lavorativi in quanto nel lavoro intermittente la scelta della modalità e della durata della prestazione lavorativa deriva da esigenze discontinue ed intermittenti, quindi dalle oggettive caratteristiche della stessa. Trovano altresì applicazione le disposizioni in materia di permessi e congedi parentali compresa la misura di incentivazione di cui all'art. 9 della legge n. 53 del 2000.

Trattamento contributivo e fiscale.

Il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi, oltre che sull'importo della retribuzione corrisposta, sull'effettivo ammontare della indennità di disponibilità, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Il lavoratore, inoltre, ha la possibilità di integrare la contribuzione fino a concorrenza della retribuzione convenzionale. In particolare, ai sensi dell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo n. 276 del 2003, con decreto ministeriale verrà

stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori a chiamata potranno versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

Il trattamento economico derivante dal contratto collettivo costituisce reddito di lavoro subordinato e trova pertanto applicazione la disciplina prevista dall'art. 51 del TUIR ciò in virtù del fatto che il contratto intermittente è un contratto di lavoro subordinato.

Si precisa, inoltre, che anche l'indennità ha natura reddituale ex art. 51 in quanto rientra in quelle «somme o valori percepiti» in relazione al rapporto di lavoro subordinato. Per quanto riguarda le modalità di calcolo della deduzione fiscale prevista dall'art. 11 del TUIR si rinvia alle indicazioni operative che saranno fornite in tal senso dalla Direzione generale dell'Agenzia delle entrate.

#### **Ministero del lavoro – nota 8 marzo 2006, n. 2231**

art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta all'interpello avanzato dall'Ordine Professionale dei Consulenti del Lavoro di Reggio Calabria

La questione oggetto dell'interpello dell'Ordine Professionale dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Reggio Calabria concerne l'applicabilità, nell'ambito del settore edile, della cd. contribuzione virtuale di cui all'art. 29 D.L n. 244/1995 conv. in L. n. 341/1995 alle somme corrisposte al lavoratore "a chiamata" di cui agli artt. 34 e ss. D.Lgs. n. 276/2003.

In particolare, l'attenzione è posta sull'indennità di disponibilità, corrisposta per i periodi in cui il lavoratore, che abbia contrattualmente garantito la propria disponibilità, sia rimasto in attesa di utilizzazione ovvero non sia stato chiamato a svolgere la prestazione lavorativa.

Le modalità di calcolo della contribuzione previdenziale e assistenziale previste dalle predette normative, infatti, si fondano su criteri diametralmente opposti. L'art. 29 cit. dispone l'infrazionabilità del minimale contributivo e cioè l'obbligo di versare una contribuzione minima, calcolata sulla retribuzione corrispondente al numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dalla contrattazione collettiva, anche in assenza di prestazione effettiva. L'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, invece, dispone che i contributi sull'indennità

di disponibilità siano versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS si rappresenta quanto segue.

L'individuazione del criterio contributivo prevalente trae spunto innanzitutto dalla lettera della legge, laddove con l'art. 36 comma 2 cit. il legislatore ha non soltanto stabilito l'obbligo di versare i contributi sull'indennità di disponibilità per il loro effettivo ammontare, ma ha altresì specificato la derogabilità della vigente normativa in materia di minimale contributivo.

L'esigenza di dettare espressamente una disciplina *ad hoc* per la contribuzione dell'indennità di disponibilità nasce evidentemente dalla natura dell'indennità medesima, consistente in una somma integrante la giusta commisurazione del sacrificio legittimo assunto dal lavoratore con la clausola di garanzia di disponibilità, riferita perciò ai periodi di inattività in cui alla disponibilità dedotta in obbligazione non è seguita l'esecuzione della prestazione. Sembra esclusa pertanto la natura retributiva quale somma corrisposta nell'ambito del rapporto sinallagmatico prestazione – retribuzione.

La descritta natura dell'indennità di disponibilità trova conferma nella stessa normativa dettata per il lavoro a chiamata, ove è specificato che durante i periodi di inattività del lavoratore resosi disponibile non matura alcun trattamento economico, né il lavoratore medesimo è titolare di alcun diritto proprio del rapporto di lavoro subordinato.

Si consideri, peraltro, che la computabilità del lavoratore intermittente nell'organico dell'impresa è ancorata all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, con ciò denotando l'irrilevanza dei periodi di inattività ai fini della sussistenza dello stesso rapporto di lavoro.

Ai fini della soluzione richiesta con il presente interpello non può prescindersi, inoltre, dalla valutazione del carattere delle normative in esame nonché dalla *ratio* ad esse sottesa.

Per quanto concerne il primo aspetto, sia la norma che dispone per i lavoratori edili il particolare regime del "minimale virtuale", sia la norma che dispone il versamento dell'effettivo ammontare dei contributi da calcolarsi sull'indennità di disponibilità dovuta al lavoratore intermittente, rivestono il carattere di norme speciali, in quanto entrambe dettate con riferimento a specifici rapporti di lavoro

che si differenziano dal modulo ordinario di lavoro subordinato. La normativa della contribuzione dell'indennità di disponibilità, oltre ad essere successiva in ordine cronologico, è altresì espressamente dettata in deroga al vigente regime in materia di minimale contributivo, nel quale non può non farsi rientrare l'art. 29 cit. che rappresenta il vigente regime proprio del settore edile.

In relazione alla *ratio* delle normative, invece, può osservarsi che con l'art. 29 cit. il legislatore ha realizzato un sistema di copertura contributiva delle eventuali assenze incolpevoli del lavoratore, dovute a cause verificabili nell'ambito del sistema di affidamento e svolgimento dei lavori edilizi e non diversamente tutelate. Il principio di infrazionabilità, infatti, non si applica in determinate ipotesi eccezionali di sospensione dell'attività lavorativa, legalmente o contrattualmente previste, per le quali è apprestata una diversa disciplina di tutela.

È proprio nel caso del lavoratore in attesa di chiamata può ravvisarsi un'ipotesi legalmente prevista di mancata prestazione di lavoro, per la quale il legislatore ha avvertito l'esigenza di dettare una disciplina che tutela comunque il lavoratore, relativa sia al compenso da corrispondere al lavoratore inattivo per il solo fatto che si sia obbligato alla disponibilità sia alla contribuzione ad esso applicabile.

Non ultima per importanza è la riflessione sulla tipologia del rapporto di lavoro prevista dal D.Lgs. 276/2003. Il lavoro a chiamata, o intermittente, è uno strumento di flessibilità a disposizione del lavoratore e del datore di lavoro, destinato a far fronte ad esigenze proprie delle imprese nonché all'esigenza costante delle persone, giovani e non, in cerca di occupazione. Con il contratto di lavoro a chiamata infatti, il lavoratore mette a disposizione del datore di lavoro le sue energie lavorative dietro un corrispettivo e delle garanzie previste per questo speciale rapporto di lavoro subordinato. Il datore di lavoro, dal canto suo, si procura la disponibilità di forza lavoro da utilizzare in caso di bisogno.

Con la predetta normativa, infine, il legislatore ha regolamentato una modalità di prestazione di lavoro che già in precedenza era posta in essere di fatto, in totale violazione delle norme di lavoro, ovvero era posta in essere con diverse qualificazioni formali utilizzate in frode alla legge.

In conclusione, alla luce degli elementi sopra riportati - in particolare, il contenuto letterale dell'art. 36 cit., la natura dell'indennità di disponibilità, la lettura sistematica delle norme in materia di lavoro a chiamata, il carattere speciale e derogatorio della norma successiva in ordine cronologico, le ragioni

logiche giustificatrici delle particolari discipline contributive e dello stesso rapporto di lavoro a chiamata - l'indennità di disponibilità da corrispondersi al lavoratore edile a chiamata non può essere assoggettata al maggiore onere contributivo da calcolarsi su una retribuzione cd. virtuale. Diversamente, peraltro, data la misura dell'indennità mensile da determinarsi secondo le modalità di calcolo previste dal D.M. 10.03.2004, sarebbe stato necessario disciplinare anche gli eventuali parametri di riferimento per raggiungere la maggiore contribuzione "virtuale".

L'applicazione sull'indennità di disponibilità del maggiore onere contributivo ex art. 29 cit., infine, priverebbe il datore di lavoro dell'importante vantaggio dell'utilizzo del lavoro a chiamata, ovvero il risparmio dei costi durante i periodi di inattività e, nel contempo, costituirebbe un incentivo ad utilizzare diverse qualificazioni formali del rapporto di lavoro non corrispondenti al reale carattere di lavoro subordinato delle prestazioni svolte "ad intermittenza".

**Ministero del lavoro – nota 1 settembre 2008, n. 37**

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - lavoro intermittente - casi di ricorso ai sensi dell'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 - Clausole contrattuali che escludono il ricorso all'istituto - Legittimità.

Il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro ha formulato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla legittimità delle clausole contrattuali con le quali si esclude l'applicazione del contratto di lavoro intermittente a determinati comparti come avviene, ad esempio, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti del settore degli autoferrotramvieri ed internavigatori.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, si espone quanto segue.

L'art. 34, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, prevede la possibilità di utilizzare la tipologia contrattuale del lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni lavorative aventi carattere discontinuo e saltuario, demandando ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale la concreta individuazione delle specifiche esigenze per ogni settore.

Ciò significa, come chiarito da questo Ministero con circ. n. 4/2005 - circolare da considerarsi ad oggi totalmente confermata - che i contratti collettivi di categoria sono chiamati ad individuare le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia contrattuale. In assenza di previsioni contrattuali in ordine alla determinazione delle esigenze di ricorso al contratto, secondo quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha individuato i "casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente" mediante il D.M. 23 ottobre 2004 che rinvia alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2357/1923 (mantenuto in vigore dal D.L. n. 112/2008 come convertito dalla L. n. 133/2008).

In tale quadro regolatorio va tuttavia sottolineato che, rispetto alle ipotesi soggettive di ricorso al contratto e all'individuazione dei periodi predeterminati di cui, rispettivamente, agli artt. 34, comma 2 e 37 comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003, l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non già preclusivo. Ai sensi dell'art. 34, infatti, il contratto di lavoro intermittente può, "in ogni caso", essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati mentre, nelle ipotesi di cui all'art. 37 ("prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali") alla contrattazione collettiva è demandata esclusivamente la possibilità di individuare "ulteriori periodi predeterminati".

#### **Ministero del lavoro – nota 12 ottobre 2009, n. 72**

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – lavoro intermittente a tempo determinato e successione di contratti.

La Federalberghi ha presentato istanza di interpello a questa Direzione generale per sapere se tra la cessazione di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e la riassunzione dello stesso lavoratore alle medesime condizioni debba intercorrere il periodo minimo previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001 e se tale periodo minimo debba altresì intercorrere tra la cessazione di un contratto intermittente a tempo determinato e una successiva assunzione a tempo determinato (non intermittente).

L'interpellante chiede, inoltre, di conoscere se un contratto intermittente a tempo determinato possa essere trasformato, senza soluzione di continuità, in un contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.



Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003 (artt. 33 e ss.), reintrodotta dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) in virtù dell'abrogazione dell'art. 1, comma 45 e commi 47-50, della L. n. 247/2007, rappresenta una particolare tipologia di contratto di lavoro alla quale si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per i rapporti di lavoro subordinato.

Il lavoro intermittente, che ai sensi della relativa normativa può svolgersi a tempo determinato o indeterminato, ricorre nelle ipotesi, disciplinate dalla legge o dalla contrattazione collettiva, di prestazioni di lavoro discontinue o determinate in un arco temporale, individuate in ragione delle necessità del datore di lavoro.

Il ricorso al tempo determinato nelle prestazioni di lavoro intermittenti, tuttavia, non deve indurre a ritenere che al lavoro a chiamata si debba applicare la disciplina del lavoro a tempo determinato.

Infatti, come già evidenziato da questo Ministero con circ. n. 4/2005, per il lavoro intermittente non trova, in alcun modo, applicazione il D.Lgs n. 368/2001.

Al riguardo, nella circolare suddetta questo Ministero, oltre a sottolineare che il lavoro intermittente è "una fattispecie lavorativa sui generis", ha espressamente chiarito che se il contratto in questione è stipulato a tempo determinato comunque "non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 (...). Peraltro anche le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente".

Va nondimeno ricordato che la disciplina dei contratti a tempo determinato prevede espressamente che l'apposizione del termine è consentita solo "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro". La premessa necessaria, dunque, alla stipulazione del contratto a termine, come disciplinata nell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, non coincide affatto con i presupposti in base ai quali si effettua la sottoscrizione di contratti di lavoro intermittente, a conferma della sostanziale differenza delle due tipologie contrattuali, comunque disciplinate da normative differenti.

In altri termini il cd. "causalone" previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 e proprio dei contratti a termine, risulta inappropriato nel caso del lavoro intermittente in quanto quest'ultimo è connotato dalla modulazione flessibile della prestazione, impossibile da predeterminare a priori.

Pertanto, in risposta ai quesiti avanzati, si rappresenta che, in virtù di quanto sopra detto, in caso di riassunzione dello stesso lavoratore con contratto di lavoro

intermittente, pur se svolto a tempo determinato, non sarà necessario il rispetto del periodo minimo previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001.

Anche nel caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale, non si ravvedono motivi perché tra gli stessi si debba rispettare il termine in questione. In tal senso si ritiene del tutto coerente con la ratio sottesa agli istituti del contratto intermittente e del contratto a tempo determinato la stipulazione di entrambi pur senza soluzione di continuità nelle ipotesi in cui il datore di lavoro, in base alle proprie esigenze, dovrà non più assumere in via discontinua ma per un periodo determinato in base ad esigenze di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro".

### **Ministero del lavoro - nota 21 marzo 2016**

art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – lavoro intermittente – artt. 13 e 55, D.Lgs. n. 81/2015.

La Federalberghi ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla corretta interpretazione dell'art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, concernente la disciplina del contratto di lavoro intermittente.

In particolare l'istante chiede se, in virtù di quanto disposto dal Legislatore del 2015 all'art. 55, comma 3 – ai sensi del quale "sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti" – sia ancora possibile, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti, riferirsi a quanto declinato dalla tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923, recante l'elenco delle attività a carattere discontinuo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni industriali e dell'Ufficio Legislativo, si rappresenta quanto segue.

Al fine di rispondere al quesito avanzato, occorre anzitutto ricordare che il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente – ferme restando le c.d. ipotesi soggettive di cui all'art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 – è disciplinato dalla contrattazione collettiva. In assenza di essa, il Legislatore stabilisce che "i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali".

Il Decreto in questione, emanato in forza della previgente normativa, è il D.M. 23 ottobre 2004, ai sensi del quale "è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro

intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657”.

Tale Decreto, al fine di rispondere alla richiesta di chiarimenti oggetto del presente interpello, è da considerarsi ancora vigente proprio in forza della disposizione di cui all’art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e, di conseguenza, è evidentemente possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente.

Tale soluzione, peraltro, risulta coerente con quanto già precisato da questo Ministero con circolare n. 20/2012, richiamata dall’interpellante, nonché da diverse risposte ad interpello fornite da questa Amministrazione in ordine alla questione in argomento (cfr. interpello n. 28/2012; n. 7/2014 ecc.).

### **INPS – circolare 1 febbraio 2005, n. 18**

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto nuove forme di rapporto di lavoro delle quali si illustrano le rispettive connotazioni in materia pensionistica.

#### **I PREMESSA**

Il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 ha introdotto varie nuove forme di rapporto di lavoro, alcune completamente innovative ed altre sostitutive o integrative di forme esistenti.

Si riepilogano preliminarmente le varie forme di lavoro come disciplinate dal richiamato decreto legislativo:

[...]

d) lavoro intermittente (articoli 33-40);

La presente circolare esamina le varie forme contrattuali, avendo riguardo agli aspetti che hanno rilevanza in materia di prestazioni pensionistiche.

#### **II CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO**

I lavoratori che sottoscrivano contratti di lavoro secondo le tipologie sottoindicate hanno diritto alla contribuzione che 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 nel sistema retributivo, misto o contributivo a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti.

#### 4 LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente è disciplinato dagli articoli da 33 a 40 del Dlgs n. 276/2003; il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto del 23 ottobre 2004 ha stabilito che possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (All. 1).

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti indicati dalla stessa disposizione normativa.

Detto contratto può essere stipulato anche per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o 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 (art. 34, comma 1, del decreto n. 276/2003, modificato dall'art. 10, comma 1, del Dlgs n. 251/2004).

In via sperimentale il contratto di lavoro in esame può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti nelle liste di mobilità ovvero abbiano reso la disponibilità presso i Centri per l'impiego (articolo 34, comma 2).

Nel contratto di lavoro intermittente con obbligo di rispondere alla chiamata è prevista la corresponsione dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione.

La misura di detta indennità è 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 (articolo 36, comma 1).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con decreto del 10 marzo 2004, ha stabilito che nel contratto di lavoro intermittente, la misura dell'indennità

mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, è determinata nel 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato. L'articolo 2 stabilisce inoltre che la retribuzione mensile, da prendere a base per la determinazione dell'indennità in parola è costituita dal minimo tabellare, dall'indennità di contingenza, dall'E.T.R. e dai ratei di mensilità aggiuntive.

Sull'indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo (articolo 36, comma 2).

Con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stabilita la retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori in parola possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità, fino a concorrenza della medesima misura (articolo 36, comma 7).

La predetta 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.

Nel sistema contributivo l'indennità in argomento concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto alla pensione, nonché all'individuazione del montante contributivo individuale da utilizzare per la determinazione del relativo importo. Per i periodi lavorati, invece, 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 (articolo 38, comma 1).

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 (articolo 38, comma 2).

#### IV REGIME DI CUMULO

In materia di regime di cumulo pensione-redditi da lavoro per i trattamenti di vecchiaia, anzianità, invalidità e superstiti, si richiama la circolare riepilogativa n. 197 del 23 dicembre 2003.

### **INPS – circolare 8 febbraio 2006, n.17**

Decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, articoli da 33 a 40. Contratto di lavoro intermittente.

Sommario: Disciplina previdenziale del rapporto di lavoro intermittente.

Ai sensi degli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, di attuazione dell'articolo 4 della legge 14.2.2003, n. 30 (recante deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro), il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al successivo articolo 34 della stessa fonte.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 (in G.U. Serie Generale n. 33 del 10.2.2005) (All. 1), ha dettato chiarimenti in merito al corretto inquadramento di tale nuova fattispecie contrattuale, precisando altresì che la finalità alla quale essa risponde è quella di dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti, e quantitativamente rilevanti, di lavoro non dichiarato o comunque non regolare. Il predetto dicastero ha inoltre precisato che:

- il contratto di lavoro intermittente è una speciale tipologia di contratto di lavoro subordinato;
- al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, il complesso delle discipline stabilite per il rapporto di lavoro subordinato;
- esso può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003;
- in caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, le ragioni che legittimano la stipula del contratto sono indicate dal D.Lgs. n. 276/2003 e/o dalla contrattazione collettiva, e non trova applicazione la disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001;
- in quanto speciale tipologia di rapporto di lavoro subordinato, non trova ad esso applicazione, neanche per analogia, la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale;

- possono essere conclusi dallo stesso lavoratore più contratti di lavoro intermittente con diversi datori di lavoro; il contratto di lavoro intermittente può altresì coesistere con altre tipologie contrattuali, a patto che tra le varie tipologie di rapporti non sussistano incompatibilità.

Tipologie di contratto di lavoro intermittente.

Lo schema negoziale del lavoro intermittente prevede:

- 1) Lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità: 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; egli riceve, in cambio del vincolo di disponibilità assunto, una indennità di disponibilità;
- 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.

Come indicato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con circolare n. 4/2005 il datore di lavoro può utilizzare la prestazione lavorativa dei lavoratori intermittenti nei limiti di cui all'articolo 34 del D.Lgs. n. 276/2003 e cioè:

- 1) 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;
- 2) per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 276/2003<sup>177</sup>;
- 3) in via sperimentale con soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati<sup>178</sup>.

---

<sup>177</sup> detti periodi sono stati individuati nella richiamata circolare ministeriale come segue:

- week-end: dalle 13 del venerdì pomeriggio alle 06.00 del lunedì mattina;
- festività natalizie: dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- festività pasquali: dalla domenica delle Palme al martedì successivo al Lunedì dell'Angelo;
- ferie estive: dal 1° giugno al 30 settembre.

Ulteriori periodi possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni di datori e prestatori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero, in via suppletiva, dal decreto ministeriale previsto all'articolo 40

<sup>178</sup> la disposizione contenuta nel testo originario dell'art. 34, co. 2, è stata così modificata dall'art. 1-bis della legge 14.05.2005, n. 80, di conversione del D.L. 2005, n. 35. Pertanto, a decorrere dall'entrata in vigore di questa norma, non si richiede più per la conclusione del contratto in questione il requisito della disoccupazione o in occupazione per i soggetti con meno di 25 anni di età, e non è più previsto per i lavoratori con più di 45 anni di età l'avvenuta espulsione dal ciclo produttivo ovvero l'iscrizione nelle liste di mobilità e di collocamento

La prima tipologia è individuata dal legislatore con riferimento alle oggettive caratteristiche delle prestazioni, che devono essere di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze indicate in via preventiva dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. In assenza di previsioni autorizzatorie da parte della contrattazione collettiva, è stato previsto dall'articolo 40 del D.Lgs. n. 276 del 2003 l'intervento, in via provvisoriamente sostitutiva, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto legislativo. In attuazione di tale previsione è stato quindi adottato il D.M. 23.10.2004, pubblicato il G.U. 4.11.2004, n. 259 (All. 2), che ha fatto rinvio alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 06.12.1923, n. 2657<sup>179</sup>. Il Ministero ha precisato nella circolare richiamata che le attività indicate nella predetta tabella devono essere considerate unicamente come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte delle fonti contrattuali delle esigenze di carattere discontinuo o intermittente specifiche di ogni settore, cosicché non devono ritenersi operanti, ai fini dell'individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente, i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il decreto fa riferimento.

La seconda tipologia di contratto è individuata dalle norme con riferimento ai periodi temporali di possibile esecuzione delle prestazioni di lavoro, e si caratterizza inoltre per il fatto che l'indennità di disponibilità, pur pattuita tra le parti, spetta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata nel periodo di riferimento.

La terza tipologia di casi è individuata dall'art. 34, comma 2, con riferimento alle condizioni soggettive dei prestatori di lavoro. Ai sensi di questa norma il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.

Secondo le precisazioni contenute nella richiamata circolare, al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, la disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato, limitatamente ai periodi nei quali il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione di lavoro che è oggetto del contratto. Diversamente, per i periodi di disponibilità concordata tra le parti, tali discipline non risultano applicabili.

Divieti.

---

<sup>179</sup> la tabella contiene, come noto, l'elenco delle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro sancite dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (art. 3, R.D.L. 15.03.1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10.09.1923, n. 1955)



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 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 intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

#### Forma

L'articolo 35 prevede che il contratto di lavoro intermittente debba 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 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) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- 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) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

#### Trattamento previdenziale

- a) Periodi di lavoro.

Come sopra precisato, al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, la disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato, limitatamente ai periodi nei quali il lavoratore si trova a svolgere effettivamente

la prestazione di lavoro che è oggetto del contratto. Sussiste inoltre, come indicato nella circolare ministeriale, un principio di non discriminazione del lavoratore intermittente rispetto al lavoratore ordinario. Da ciò consegue che ai fini degli adempimenti previdenziali trovano applicazione le ordinarie previsioni dettate per la generalità dei lavoratori del settore di attività nel quale il lavoratore intermittente viene impiegato e, in particolare, le disposizioni in materia di minimale contrattuale giornaliero di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 389 del 1989 e all'art. 7, comma 1, secondo periodo, della legge n. 638/1983, a parità di orario di lavoro volto<sup>180</sup>.

Qualora la durata dell'attività svolta sia stata inferiore a quella contrattualmente prevista per la generalità dei lavoratori della stessa qualifica dipendenti all'azienda, troverà applicazione il criterio dettato dall'articolo 38, comma 2, del D.Lgs. n. 276 del 2003, in base al quale il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, da individuarsi, come sopra detto sulla base delle ordinarie previsioni vigenti per i lavoratori ad orario pieno, deve essere riproporzionato in relazione alla durata della prestazione lavorativa effettivamente eseguita dal lavoratore. Per quanto attiene al trattamento previdenziale, il proporzionamento in questione si deve effettuare dividendo l'importo della retribuzione da prendere a riferimento ai sensi dell'art. 1, comma 1, della legge n. 389/1989 e/o dell'articolo 7, comma 1, secondo periodo, della legge n. 638 del 1983 (che determinano rispettivamente il minimale contrattuale e giornaliero di retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per le ore di lavoro corrispondenti nello stesso periodo. Ne deriverà l'individuazione di un valore retributivo orario, costituente un mero parametro di calcolo, che dovrà essere poi moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente svolte dal lavoratore nello stesso periodo, al fine di individuare la retribuzione da prendere in riferimento ai fini dell'adempimento degli obblighi previdenziali.

Occorre inoltre tenere in considerazione l'eventualità che la chiamata del lavoratore avvenga negli ultimi giorni del mese, con la conseguente difficoltà per i datori di lavoro di rispettare i termini ordinariamente previsti per la presentazione della denuncia mensile DM/10 e per il versamento dei contributi. A tale proposito si ritiene possibile avvalersi delle previsioni contenute nella delibera n. 5 del 26.03.1993, punto 2), trattandosi in sostanza di dover tenere conto di una variabile della retribuzione legata alla particolarità della tipologia contrattuale prescelta dalle parti del rapporto di lavoro, che rende fisiologicamente incerta la retribuzione da prendere in considerazione nel mese<sup>181</sup>.

## b) Periodi di disponibilità

---

<sup>180</sup> cfr. circolare n. 21 del 4 febbraio 2005

<sup>181</sup> cfr. circolare n. 292 del 3.12.1993 e circolare n. 117 del 7.12.2005, punto 1

Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente è in disponibilità, in carenza di una prestazione di lavoro, non è titolare di alcun diritto tra quelli riconosciuti ai lavoratori subordinati e non matura alcun trattamento economico e normativo, salva l'indennità di disponibilità che gli è dovuta quale corrispettivo della espressa pattuizione contenuta nel contratto di lavoro intermittente.

La misura della predetta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore a quella prevista, ovvero periodicamente aggiornata, con decreto del Ministero del lavoro. Il D.M. 10.3.2004, pubblicato in G.U. 22.3.2004, n. 68 (All. 3), ha stabilito in proposito un importo non inferiore al 20 per cento della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, precisando gli elementi che a tale fine devono essere presi a riferimento, ossia minimo tabellare, indennità di contingenza, Edr, ratei di mensilità aggiuntive. L'indennità è divisibile in quote orarie.

Il Ministero ha precisato che l'indennità ha natura di reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 del TUIR, in quanto somma dovuta in relazione ad un rapporto di lavoro subordinato. Ne consegue che sussiste l'obbligo contributivo previdenziale ed assistenziale con riferimento all'importo di indennità pattuito tra le parti nel contratto individuale, senza il rispetto delle ordinarie disposizioni in materia di minimale giornaliero e/o contrattuale di retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Infatti, anche se l'articolo 38, comma 3, sancisce che per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, poiché ai sensi dell'articolo 36, comma 2, le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che tali eventi debbano essere assicurati anche in tali periodi. Al di fuori di tale previsione, l'art. 36, co. 3 dispone che l'indennità è espressamente esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Casi particolari:

- l'art. 36, comma 4, prevede che in caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro; in tale periodo di temporanea indisponibilità egli non matura il diritto all'indennità di disponibilità; se invece non ottempera all'obbligo di comunicazione predetto, perde il diritto all'indennità stessa per un periodo pari a 15 giorni;
- l'art. 36, comma 6, prevede che se il lavoratore che a ciò si è obbligato contrattualmente, rifiuta senza giustificazione di rispondere alla chiamata da

parte del lavoratore, può aversi, tra l'altro, la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

In entrambi i casi che precedono, pertanto, si avrà una riduzione dell'indennità pattuita nel contratto accompagnata da una correlativa riduzione del versamento contributivo.

Ulteriore fattispecie particolare è quella in cui il contratto di lavoro intermittente preveda lo svolgimento delle prestazioni intermittenti solo in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno; in tal caso il diritto alla indennità sussiste solo se il lavoratore, che si è obbligato a rispondere alla chiamata, sia poi effettivamente chiamato; in tal caso l'indennità deve essere corrisposta, e quindi è dovuta, per tutto il periodo di inattività precedente e successivo alla chiamata, nell'arco del periodo di disponibilità pattuito.

#### Retribuzione convenzionale

L'articolo 36, comma 7, del D.Lgs. n. 276 del 2003 ha previsto l'adozione di un decreto ministeriale per la definizione di una misura di retribuzione convenzionale in relazione alla quale i lavoratori intermittenti potranno versare l'eventuale differenza contributiva con riferimento ai periodi di lavoro nei quali hanno percepito una retribuzione di importo inferiore rispetto alla stessa retribuzione convenzionale ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità, fino a concorrenza della medesima misura.

Con D.M. 30.12.2004, pubblicato in G.U. Serie Generale del 18.2.2005, n. 40 (All. 4), è stata determinata la retribuzione convenzionale in relazione alla quale i lavoratori intermittenti possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità in misura inferiore a quella corrispondente alla predetta retribuzione convenzionale.

Il parametro retributivo convenzionale individuato è quello disciplinato dall'art. 7, comma 1, primo periodo del D.L. 12.9.1983, n. 463, convertito in legge 11.11.1983, n. 638, come modificato dall'art. 1, comma 2, primo periodo, del D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito in legge 7.12.1989, n. 389, e successive modificazioni (limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi). Pertanto, qualora dalla riparametrazione come sopra effettuata derivi l'individuazione di un valore retributivo di riferimento inferiore a quello corrispondente alla retribuzione convenzionale individuata ai sensi del suddetto decreto, il lavoratore intermittente potrà versare la contribuzione sulla differenza.

Qualora, invece, dalla riparametrazione consegua l'individuazione di un valore retributivo superiore a quello corrispondente alla retribuzione convenzionale, l'obbligo assicurativo dovrà essere assolto in relazione al predetto valore.

## Lavoro intermittente ed agevolazioni contributive

Con riferimento all'applicabilità di agevolazioni contributive (es: legge 407/1990, legge n. 223/1991) in caso di instaurazione di rapporti di lavoro intermittente, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha recentemente precisato<sup>182</sup> che ogni ipotesi agevolativa, rivestendo carattere di eccezionalità e derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo, in linea di massima, sembra applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata.

Poiché il D.Lgs. n. 276/2003, relativamente al contratto di lavoro intermittente, non ha operato alcun riferimento all'applicabilità di specifiche agevolazioni contributive già vigenti nel nostro ordinamento, ne consegue che per detta tipologia contrattuale non è possibile accedere ad alcuna misura agevolativa.

### ISTRUZIONI PROCEDURALI.

#### Modalità di compilazione della denuncia DM10.

Ai fini del corretto assolvimento degli obblighi contributivi riferiti ai lavoratori in questione, le aziende interessate si atterranno alle seguenti modalità:

Nel quadro "A" del modello DM10/2 i lavoratori intermittenti vanno ricompresi nel computo dei lavoratori in forza all'azienda, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto.

Ai fini del calcolo della forza aziendale "FZ", 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.276/2003; non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità.

Esempio n.1

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti non retribuiti: 1

Numero dipendenti a chiamata: 2

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno: 160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 80

2° lavoratore 80

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 160 (160/160 = 1) .

Numero dei dipendenti da indicare nel quadro A:15.

---

<sup>182</sup> cfr. la risposta ad istanza di interpello ex art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 del 22 dicembre 2005, allegato 5

Numero dei dipendenti da indicare con il codice FZ:14.

Esempio n.2

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti a chiamata: 4

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno:160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 90

2° / 50

3° / 85

4° / 15

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 240 ( $240/160 = 1,5$ ), arrotondato a 1

Numero dei dipendenti da indicare nel quadro A:16.

Numero dei dipendenti da indicare con il codice FZ:13.

I lavoratori intermittenti devono essere esposti nel quadro B-C del modello DM10/2, utilizzando i codici di nuova istituzione che seguono:

- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato "1G00" (operaio), "2G00" (impiegato).
- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato per i periodi in cui percepisce l'indennità di disponibilità "1G0T" (operaio), "2G0T" (impiegato).
- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato "1H00" (operaio), "2H00" (impiegato).
- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato per i periodi in cui percepisce l'indennità di disponibilità "1H0T" (operaio), "2H0T" (impiegato). In corrispondenza dei codici sopra esposti, le aziende indicheranno nelle caselle:
  - "N. dipendenti" il numero dei lavoratori;
  - "N. giornate", le ore retribuite nel caso di lavoratore chiamato a svolgere la prestazione ovvero le ore per le quali ha percepito l'indennità di disponibilità;
  - "Retribuzioni", l'ammontare delle retribuzioni imponibili erogate al lavoratore per la prestazione eseguita ovvero l'ammontare dell'indennità di disponibilità corrisposta al lavoratore nel mese di riferimento;
  - "Somme a debito", la contribuzione dovuta.

### 8.3. Modalità di compilazione del mod. EMens

Ai fini della compilazione della denuncia EMens sono istituiti i nuovi codici tipo contribuzione, con il seguente significato:

<b>G0</b>	Lav. interm. tempo indeterminato
<b>H0</b>	Lav. interm. tempo determinato

Nel ribadire che la contribuzione obbligatoria verrà accreditata tanto ai periodi di effettiva prestazione lavorativa, quanto a quelli in cui è stata corrisposta l'indennità di disponibilità, i datori di lavoro, ai fini della composizione del flusso EMens, dovranno indicare:

- nell'elemento <**TipoContribuzione**> i particolari codici tipo contribuzione sopra elencati;
- nell'elemento <**Imponibile**> l'intero imponibile esposto nel DM10/2 (sommatoria di retribuzione effettiva e indennità di disponibilità)
- nell'elemento <**Settimana**> le informazioni relative alle settimane e/o frazioni di settimana del mese denunciato, per le quali è stata corrisposta retribuzione e/o indennità di disponibilità;
- nell'elemento <**SettimaneUtili**> il numero - espresso in centesimi - delle settimane ottenute dividendo il totale delle ore retribuite nel mese per l'orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno (ad esempio, nel caso di 98 ore retribuite nel mese e di 40 ore contrattuali settimanali si indicherà il valore 245, esprimendo in centesimi il risultato così ottenuto  $98 : 40 = 2,45$ ).

Qualora nel mese sia stata corrisposta anche l'indennità di disponibilità, nella sezione <**DatiParticolari**> dovrà essere compilato l'elemento <**DispIntermittenti**>, di nuova istituzione, valorizzando gli elementi:

- <**ImportoDisp**>, con l'ammontare della sola indennità di disponibilità, già totalizzato nell'imponibile mensile,
- <**NumSettimaneDisp**> con il numero delle settimane in cui l'indennità è stata pagata
- <**SettimaneUtiliDisp**> con il numero - espresso in centesimi - delle settimane ottenute dividendo il numero delle sole ore indennizzate nel mese per l'orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno.

Qualora l'assunzione del lavoratore sia avvenuta negli ultimi giorni del mese, con conseguente denuncia dei contributi nel mese successivo a quello di riferimento, dovrà essere comunque compilata la denuncia EMens, nella quale -

oltre agli elementi identificativi del lavoratore - verranno valorizzati anche gli elementi <Assunzione>, <Settimana>.

Analogamente si dovrà operare nel caso di chiamata del lavoratore negli ultimi giorni del mese, tenuto conto della particolare tipologia contrattuale in esame, che può rendere difficile per l'azienda il rispetto dei termini ordinari di presentazione della denuncia mensile DM/10 e versamento dei contributi.

#### **INPS – circolare 13 marzo 2006, n.41**

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Effetti sulle prestazioni a sostegno del reddito nelle nuove forme di rapporto di lavoro.

Implicazioni in ordine alle prestazioni a sostegno del reddito nelle diverse figure di lavoro introdotte dalla c. d. riforma Biagi.

#### **4 - LAVORO INTERMITTENTE (artt. 33-40)**

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto attraverso il quale il lavoratore si pone, a tempo determinato o indeterminato, a disposizione del datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nel rispetto di un periodo minimo di preavviso. In particolare, dall'esame del dettato normativo (art. 36 comma 6) si desume l'esistenza di due distinte tipologie contrattuali: l'una caratterizzata dall'obbligo contrattuale del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, con diritto alla corresponsione di un'indennità per i periodi di disponibilità obbligatoria; l'altra, invece, dall'assenza di un obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, con la conseguenza che il rapporto contrattuale si instaura solo al momento in cui il lavoratore stesso, esercitando una sua facoltà, risponde alla chiamata del datore di lavoro.

#### **4-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA**

Si applica, ai fini che interessano, l'art. 59 del T.U.A.F. di cui al D.P.R. 30/5/1955, n. 797: 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, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, ecc.).



#### *4-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC*

Si tratta di rapporto di lavoro di carattere subordinato nell'ambito del quale possono o meno essere previsti periodi di disponibilità obbligatoria, con corresponsione di una indennità quale corrispettivo dell'obbligo assunto dal lavoratore di mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative.

##### *A) prima tipologia: obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro*

In merito alle indennità di malattia, maternità e tbc, nell'ambito di tale tipologia contrattuale occorre distinguere l'ipotesi in cui gli eventi in questione si collochino durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo dall'ipotesi in cui si collochino, invece, durante la fase di obbligatoria disponibilità.

In effetti, anche se l'art. 38, comma 3, sancisce che per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro il lavoratore stesso non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, tuttavia, poiché ai sensi dell'art. 36, comma 2, le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini dell'IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che debba essere assicurata anche in tali periodi la tutela della malattia, della maternità e della tbc (per tale prestazione, ovviamente, in presenza del pregresso requisito contributivo previsto di un anno).

Dal diverso trattamento corrisposto al lavoratore nel periodo di effettivo lavoro e nel periodo di disponibilità deriva l'applicazione di un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, 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<sup>183</sup>.

L'art. 38, comma 2, prevede espressamente un riproporzionamento del trattamento previdenziale in ragione della prestazione lavorativa effettivamente

---

<sup>183</sup> es. la fase di prevista attività lavorativa nel corso della quale insorge l'evento è pari complessivamente a 30 giorni. L'evento stesso, di durata di 40 giorni, si verifica al 16° giorno: in tal caso, la retribuzione giornaliera percepita quale corrispettivo dei 15 giorni effettivamente lavorati o retribuiti (retribuzione sulla quale va applicata la percentuale rispettivamente prevista a seconda dell'evento da indennizzare) va moltiplicata per i restanti 15 giorni di programmata attività lavorativa, fatte salve ovviamente le giornate non indennizzabili (es: festività per gli operai). Per i restanti 25 giorni di evento l'indennità, con le percentuali stabilite, è rapportata all'indennità di disponibilità eventualmente spettante

eseguita. Il riproporzionamento è realizzato utilizzando, per gli eventi di malattia, di maternità e tbc, un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, 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<sup>184</sup>.

In merito al congedo parentale valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale, con l'avvertenza che le istruzioni ivi contenute relativamente alle "pause contrattuali" sono riferibili alla condizione di "disponibilità".

Anche per quanto riguarda la indennità di tbc, valgono le indicazioni (salvo il riferimento alla "retribuzione annua" nel caso di indennità, per i primi 180 giorni, pari a quella di malattia) precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale.

Nei casi in cui il contratto sia stipulato a tempo determinato, si ricorda che le prestazioni di malattia possono essere corrisposte, fermo quanto precede a proposito della retribuzione da prendere a riferimento, entro i limiti previsti per tale tipologia di lavoro, tra i quali, ovviamente, l'erogabilità non oltre la data di prevista scadenza del rapporto.

*B) seconda tipologia: mera facoltà di risposta alla chiamata del datore di lavoro.*

L'individuazione della disciplina previdenziale applicabile a tale tipologia contrattuale non può prescindere dal preventivo inquadramento giuridico della fattispecie in oggetto.

Il vincolo contrattuale per il lavoratore sembra sorgere solo al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro. La risposta suddetta ha, quindi, efficacia costitutiva del rapporto contrattuale: fino a quel momento non vi è alcun obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, cui pertanto non spetta né l'indennità di disponibilità, né alcun diritto alle prestazioni di malattia e maternità. I rapporti contrattuali in tal modo di volta in volta instaurati devono considerarsi come rapporti a tempo determinato, con conseguente applicazione

---

<sup>184</sup>es. la fase di prevista attività lavorativa nel corso della quale insorge l'evento è pari complessivamente a 30 giorni. L'evento stesso, di durata di 40 giorni, si verifica al 16° giorno: in tal caso, la retribuzione giornaliera percepita quale corrispettivo dei 15 giorni effettivamente lavorati o retribuiti (retribuzione sulla quale va applicata la percentuale rispettivamente prevista a seconda dell'evento da indennizzare) va moltiplicata per i restanti 15 giorni di programmata attività lavorativa, fatte salve ovviamente le giornate non indennizzabili (es: festività per gli operai). Per i restanti 25 giorni di evento l'indennità, con le percentuali stabilite, è rapportata all'indennità di disponibilità eventualmente spettante

dei relativi limiti di indennizzabilità ordinariamente previsti per le prestazioni di malattia (il diritto all'indennità si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa).

Il riproporzionamento (vedi lettera A) di cui alla previsione dell'art. 38, comma 2, non può realizzarsi con la metodologia di cui alla tipologia precedente proprio per la mancanza di unobbligo contrattuale di disponibilità: 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 (paragrafo 6).

L'indennità per il congedo di maternità è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché ovviamente lo stesso abbia inizio durante la fase di svolgimento dell'attività, ovvero entro 60 giorni dall'ultimo lavorato.

Per il congedo parentale valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale (paragrafo 6): vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti).

Per quanto riguarda la indennità di tbc, valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale (paragrafo 6).

#### *4-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE*

Considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità.

L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

#### *4-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI EDILI*

Data la natura del rapporto di lavoro che viene stipulato nel caso di lavoro intermittente si ritiene che ai lavoratori interessati non spetti 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.

#### *4-5 INTEGRAZIONI SALARIALI*

Le integrazioni salariali servono ad integrare o sostituire una perdita di retribuzione effettiva, pertanto 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 (v. punto 4-2 lett. B), 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.

#### **INPS – messaggio 6 novembre 2008, n. 24865**

Disoccupazione ai lavoratori intermittenti senza indennità di disponibilità. Chiarimenti Circolare INPS n. 41/2006.

Alcune Sedi dell'Istituto hanno richiesto chiarimenti in merito all'ambito di applicazione delle disposizioni impartite con la circolare n.41/2006 ed in particolare sul riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ai lavoratori intermittenti, senza indennità di disponibilità.

Al riguardo si fa presente che la citata circolare prevede al punto 4-3 sul lavoro intermittente (Artt. 33-40 Decreto Legislativo n. 276/2003) che in materia di disoccupazione si applicano gli stessi principi del lavoro somministrato, anche per l'indennità di disponibilità.

L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

Al punto 1-3 della somministrazione di lavoro è riconosciuta, nel caso di di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati il diritto all'indennità ordinaria con requisiti normali e con requisiti ridotti.

Invece, la sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione.

Il rinvio relativo all'indennità di disoccupazione sul lavoro intermittente alla disciplina del lavoro somministrato ha creato dubbi interpretativi sollevati da alcune sedi della Regione Veneto.

In merito si conferma la seguente direttiva, conforme alla Circolare n. 41/2003:

- Nel caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, in base all'art. 38, comma 3. D.Lgs. n.276/2003, deve ritenersi senz'altro esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività, percependo la relativa indennità di chiamata (cfr. anche interpello prot. n. 3147 del 22 dicembre 2005);
- Nel caso in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata, né la conseguente corresponsione dell'indennità al lavoratore intermittente può essere riconosciuto, limitamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nel caso di specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa. (Interpello Ministero Lavoro n. 48/2008 del 3.10.2008).

#### **INPS - circolare 29 luglio 2015, n. 142**

Chiarimenti su Nuova prestazione di Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI).

[omissis]

9.2. Effetti del lavoro intermittente sull'indennità NASpI.

Il contratto di lavoro intermittente, disciplinato dagli artt. 13-18 del richiamato D.Lgs. 15 giugno 2015, n.81, costituisce un contratto di lavoro dipendente che può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato.

Tale contratto può assumere una delle seguenti tipologie:

1. lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro e diritto alla indennità di disponibilità;
2. lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità.

### Tipologia 1

Nel caso in cui il lavoratore già beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con un contratto di lavoro intermittente di cui alla prima tipologia e cioè con obbligo di risposta alla chiamata e diritto alla indennità di disponibilità, si precisa quanto segue.

Prima dell'evoluzione interpretativa delle disposizioni di cui all'art.2 della legge n.92 del 2012 e prima della disciplina dettata dall'art.9 del D.Lgs. n.22 del 2015 rispettivamente in materia di cumulo dell'indennità ASpI e NASpI con il reddito da lavoro dipendente nel caso di rioccupazione del beneficiario della prestazione, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali con interpelli n.3147 del 22 dicembre 2005 e n.44 del 3 ottobre 2008 ha chiarito che la corresponsione dell'indennità di disoccupazione deve ritenersi esclusa per i periodi non lavorati durante i quali il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività lavorativa percependo la relativa indennità di disponibilità.

Alla luce delle vigenti disposizioni sia in materia di indennità di disoccupazione ASpI che della nuova indennità NASpI, nell'ipotesi di rioccupazione con contratto di lavoro subordinato è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro dipendente laddove quest'ultimo sia inferiore al limite utile ai fini della conservazione dello stato di disoccupazione.

Pertanto, anche nell'ipotesi in esame di rioccupazione del beneficiario di indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata da parte del prestatore di lavoro e obbligo di corresponsione della indennità di disponibilità da parte del datore di lavoro è ammissibile, trattandosi di rapporto di lavoro subordinato con una tutela retributiva continuativa assicurata dall'indennità di disponibilità, il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro, qualora quest'ultimo - comprensivo della indennità di disponibilità - non superi il limite di € 8.000 per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

In particolare trovano applicazione - in considerazione della durata del contratto, che può essere a tempo determinato o a tempo indeterminato, e del reddito annuo derivante dal medesimo - le disposizioni in materia di rioccupazione del beneficiario dell'indennità di disoccupazione con rapporto di lavoro subordinato e i conseguenti effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione.

## Tipologia 2

Nel caso in cui il lavoratore beneficiario di indennità NASpI si rioccupi con contratto di lavoro intermittente di cui alla seconda tipologia e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, l'indennità di disoccupazione NASpI resta sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione lavorativa e può essere riconosciuta limitatamente ai periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra.

Tuttavia, anche per tale tipologia di lavoro intermittente, in applicazione di quanto disposto dall'art. 9, comma 2, del D.Lgs. n.22 del 2015, è ammesso il cumulo della prestazione di disoccupazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro per il mantenimento dello stato di disoccupazione.

Pertanto, laddove il percettore di NASpI intenda cumulare il reddito derivante dal rapporto di lavoro intermittente con la prestazione di disoccupazione, è tenuto a comunicare all'Istituto, entro il termine di un mese dalla ripresa dell'attività lavorativa, il reddito annuo che prevede di trarre dalla stessa. In tal caso la prestazione verrà ridotta e sarà effettuato il conguaglio a fine anno tra i redditi conseguiti in seguito all'attività lavorativa e l'indennità NASpI, secondo quanto previsto per la generalità dei lavoratori.

Stante quanto sopra, si sottolinea che nell'ipotesi in cui un lavoratore, non percettore di indennità di disoccupazione, sia titolare di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato o indeterminato di cui al pt.2 e cioè senza obbligo di risposta alla chiamata e senza diritto all'indennità di disponibilità, per i periodi interni al contratto non interessati da prestazione lavorativa tra una chiamata e l'altra, non è possibile accedere alla indennità di disoccupazione. I periodi di lavoro e di non lavoro costituiscono infatti l'articolazione della prestazione lavorativa della tipologia del contratto in argomento e pertanto i periodi di non lavoro non possono essere assimilati ad una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, presupposto per la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione.

[omissis]

## **INAIL – nota 10 giugno 2005**

Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modifiche ed integrazioni. Rapporti di lavoro e relativi profili assicurativi.

Pervengono richieste di chiarimenti da parte di alcune sedi in ordine alla gestione assicurativa delle nuove forme di rapporto di lavoro previste dal Decreto legislativo n.276 del 2003 e successive modifiche ed integrazioni<sup>185</sup>.

Relativamente ad alcuni rapporti di lavoro sono state elaborate apposite circolari esplicative che verranno rilasciate non appena acquisito il parere e le eventuali integrazioni dei competenti uffici.

In attesa e tenuto conto dell'esigenza di dare immediata attuazione alle nuove norme, si è comunque ritenuto utile impartire le prime indicazioni circa gli aspetti contributivi connessi con l'applicazione dei seguenti istituti:

[...]

- lavoro intermittente (artt. 33-40);

### **LAVORO INTERMITTENTE**

Con il contratto di lavoro intermittente<sup>186</sup>, il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che potrà utilizzare le prestazioni lavorative quando lo riterrà necessario - salvo preavviso - nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva ovvero, in assenza, dalla legge.

Tale contratto può essere concluso:

1 per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno<sup>187</sup>

2 per lo svolgimento di prestazioni di carattere intermittente individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale<sup>188</sup>

3 per prestazioni rese da:

- soggetti con età inferiore a 25 anni

---

<sup>185</sup> decreto legislativo n. 251 del 2004, decreto-legge n.35 del 2005, convertito, con modificazioni, in legge n. 80 del 2005

<sup>186</sup> articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003

<sup>187</sup> tale ipotesi, come chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con nota del 12 luglio 2004 e come confermato con decreto legislativo n. 276/2003, articolo 34, comma 1, così come modificato dal Decreto legislativo n.251/2003, è di immediata applicabilità

<sup>188</sup> decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 34, così come modificato dall'articolo 10, comma 1, del D.Lgs. n. 251/2004. Il decreto ministeriale del 23/10/2004 ha individuato in via transitoria le attività a carattere discontinuo che giustificano il ricorso al contratto di lavoro intermittente, mediante rinvio alle ipotesi previste dal regio decreto 2657 del 1923



- lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati<sup>189</sup>.

Il contratto di lavoro intermittente può prevedere l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro: in questo caso, al lavoratore va riconosciuto il diritto di percepire l'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, per i periodi durante i quali il lavoratore garantisce la sua disponibilità al datore di lavoro.

L'indennità, fissata in sede di contrattazione collettiva, non può essere inferiore a quella fissata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative<sup>190</sup>.

L'obbligo assicurativo per il personale assunto con contratto di lavoro intermittente verrà 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<sup>191</sup>.

Quanto al premio dovuto per i lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo, esso verrà calcolato tenendo conto sia della retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia di quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità<sup>192</sup> tra una chiamata e l'altra.

In questo senso, l'indennità deve essere considerata quale parte integrante della retribuzione utile ai fini della determinazione del premio, in quanto essa rientra nell'ambito di quelle "somme o valori percepiti" in relazione al rapporto di lavoro subordinato previste dall'art. 51 del TUIR.

Ulteriori approfondimenti sul trattamento normativo, fiscale e previdenziale dei lavoratori assunti con contratto intermittente potranno essere acquisiti consultando le apposite istruzioni ministeriali presenti nel sito [www.welfare.gov.it](http://www.welfare.gov.it)<sup>193</sup>.

---

<sup>189</sup> decreto legislativo n. 276/2003, articolo 34, comma 2, così come modificato dall'articolo 1 bis, comma 1, lett. b) del decreto-legge 14 marzo 2005, n.35, convertito in legge 14 maggio 2005, n.80

<sup>190</sup> D. Lgs. n. 276/2003, articolo 36, comma 1. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10/3/2004, è stato stabilito che nel contratto di lavoro intermittente la misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato

<sup>191</sup> DPR n. 1124/65, artt.1 e 4, e successive modifiche ed integrazioni

<sup>192</sup> articolo 36, D. lgs. n. 276/2003 con le modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 251/2004

<sup>193</sup> circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2005

## **INAIL – circolare 12 aprile 2006, n. 22**

Lavoro intermittente. Applicazione della nuova disciplina. Obbligo assicurativo. Tutela contro gli infortuni.

### LA NUOVA DISCIPLINA

#### 1. PREMESSA E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto legislativo di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro introduce nel nostro ordinamento una nuova tipologia contrattuale definita "lavoro intermittente" (c.d. lavoro a chiamata o job on call)<sup>194</sup> in ragione della intermittenza o discontinuità della prestazione lavorativa. Con essa il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che potrà utilizzare le prestazioni lavorative quando lo riterrà necessario, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva ovvero, in assenza, dalla legge.

Il datore di lavoro, nel richiedere la prestazione lavorativa per un periodo di tempo determinato o indeterminato, dovrà rispettare il preavviso formalizzato nel contratto di lavoro, il quale, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo. Tale contratto, oltre che per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno<sup>195</sup>, può essere concluso anche per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale<sup>196</sup>.

Inoltre, a prescindere dal tipo di attività svolta, si può ricorrere al contratto di lavoro intermittente per prestazioni rese da:

- soggetti disoccupati con età inferiore a 25 anni
- soggetti con più di 45 anni anche pensionati<sup>197</sup>.

#### 2. TIPOLOGIE

---

<sup>194</sup> legge n. 30 del 2003, articolo 4 e Decreto legislativo n. 276/2003, artt. da 33 a 40. Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 23 ottobre 2004 è stato previsto che possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente relativamente alle tipologie di attività di cui alla tabella allegata al Regio decreto n. 2654 del 6 dicembre 1923

<sup>195</sup> tale ipotesi, come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota del 12 luglio 2004 e come confermato con Decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 34, comma 1, così come modificato dal Decreto legislativo n.251/2003, è di immediata applicabilità

<sup>196</sup> decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 34, così come modificato dall'articolo 10, comma 1, del D.Lgs. n. 251/2004. Decreto ministeriale del 23/10/2004

<sup>197</sup> decreto legislativo n. 276/2003, articolo 34, comma 2, così come modificato dall'articolo 1 bis, comma 1, lett. b) del Decreto Legge 14 marzo 2005, n.35, convertito in legge 14 maggio 2005, n.80

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 lavoratore, cioè la c.d. disponibilità e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro.

Il contratto di lavoro può prevedere l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata, facendo così sorgere in capo al datore di lavoro l'obbligo di riconoscere l'indennità di disponibilità.

Sulla base dell'obbligo di rispondere alla chiamata, si possono individuare due diverse tipologie di lavoro intermittente: a) lavoro intermittente con garanzia di disponibilità b) lavoro intermittente senza garanzia di disponibilità e senza alcuna indennità per il periodo di reperibilità.

Gli ulteriori aspetti della disciplina del contratto di lavoro intermittente con particolare riguardo a finalità, forma, limiti, trattamento economico normativo e previdenziale nonché trattamento contributivo e fiscale, formano oggetto di specifiche istruzioni ministeriali<sup>198</sup> alle quali si rinvia.

### 3. INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Nel contratto di lavoro intermittente con obbligo di rispondere alla chiamata<sup>199</sup> è previsto il pagamento dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, per i periodi durante i quali il lavoratore garantisce la sua disponibilità al datore di lavoro in attesa della chiamata.

La misura dell'indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore a quella fissata e aggiornata periodicamente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale<sup>200</sup>.

### ASPETTI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI

In ordine alla tutela antinfortunistica di tali soggetti, le uniche previsioni esplicite riguardano:

---

<sup>198</sup> circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2005

<sup>199</sup> si fa riferimento alla tipologia di cui al punto a) del paragrafo n. 2 intitolato "tipologie" e cioè al lavoro intermittente con garanzia di disponibilità

<sup>200</sup> D. Lgs. n. 276/2003, articolo 36, comma 1. Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10/3/2004, è stato stabilito che nel contratto di lavoro intermittente la misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato

- l'indennità di disponibilità sulla quale *“i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo”*<sup>201</sup>;
- *il principio di non discriminazione* in ordine al trattamento economico e normativo rispetto al lavoratore non intermittente di pari livello, a parità di mansioni<sup>202</sup>;
- *il principio di riproporzionamento, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, del trattamento previdenziale in caso di “infortunio sul lavoro” e di “malattia professionale”*<sup>203</sup>;

Quanto all'obbligo assicurativo del personale occupato con contratto di lavoro intermittente, esso sarà 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<sup>204</sup>.

In costanza di rapporto di lavoro intermittente, sussistendo l'obbligo assicurativo, il premio andrà calcolato tenendo conto, sia della retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia di quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità<sup>205</sup> tra una chiamata e l'altra.

## PRESTAZIONI

Per quanto riguarda le prestazioni, si ritiene che l'unico problema specifico sorga per la determinazione della base di calcolo da prendere in considerazione per l'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, per la quota di rendita diretta che indennizza le conseguenze patrimoniali del danno e per la rendita ai superstiti, in quanto in linea generale trovano per il resto applicazione gli istituti giuridici previsti dal Testo Unico e successive modificazioni.

Infatti, ai sensi dell'art. 29 T.U., la nozione di retribuzione utile ai fini sia del calcolo del premio che delle prestazioni comprende “[...] tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro [...] in dipendenza del rapporto di lavoro”.

Tuttavia, per quanto riguarda la base retributiva sulla quale effettuare il calcolo dell'indennità di temporanea, occorre tener conto dell'esigenza di coordinare il disposto del predetto art. 29 con le norme degli artt. 116 e 117 T.U.

---

<sup>201</sup> articolo 36, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003. 9.Art 38, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003

<sup>202</sup> articolo 38, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003

<sup>203</sup> articolo 38, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003

<sup>204</sup> DPR n. 1124/65, artt.1 e 4, e successive modifiche ed integrazioni

<sup>205</sup> articolo 36, D. lgs. n. 276/2003 con le modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 251/2004

Questi ultimi articoli stabiliscono che, per calcolare l'indennità per inabilità temporanea assoluta e la rendita per inabilità permanente, si debba fare riferimento alla retribuzione percepita dal lavoratore per l'opera effettivamente prestata.

Sotto il profilo risarcitivo, dunque, l'indennità di disponibilità non può essere considerata quale retribuzione effettiva in quanto essa viene corrisposta dal datore di lavoro nei periodi in cui il lavoratore, restando in attesa di assegnazione, di fatto, non presta la sua "opera".

Poiché i periodi di "disponibilità" non sono assimilabili, ai fini risarcitivi, ai periodi di effettiva prestazione d'opera, è necessario applicare i meccanismi di calcolo indicati dagli artt. 116 e 117 T.U. per le situazioni in cui il lavoratore non presta la sua opera in modo continuativo.

Tali meccanismi integrano la base di calcolo costituita dalla retribuzione effettivamente percepita, di per sé idonea a garantire un congruo livello di prestazioni assicurative.

La stessa giurisprudenza di legittimità ha affermato che, ai fini del calcolo della rendita per invalidità permanente, qualora il soggetto danneggiato non abbia prestato la propria opera continuativamente nei dodici mesi precedenti l'evento dannoso, occorre prendere in considerazione una retribuzione presunta, ovvero la retribuzione effettivamente percepita integrata dai correttivi previsti dalla legge per salvaguardare il principio costituzionale dell'adeguatezza della prestazione, utilizzando il criterio matematico legale predisposto dall'art.116, comma 2, d.P.R. 30 giugno 1965 n.1124 (cfr. Cassazione civile, sez.lav., 24 gennaio 2005 n.1382).

I meccanismi di calcolo previsti da tale norma, ordinariamente seguiti per la generalità dei lavoratori che, nei quindici giorni precedenti l'infortunio (o nell'anno se si tratta di rendita), non hanno prestato la loro opera in modo continuativo per malattia, cassa integrazione ecc. nonché nei casi in cui l'infortunio accada nel primo giorno lavorativo, prevedono che la retribuzione media giornaliera percepita nei periodi di effettiva prestazione d'opera debba essere applicata anche ai periodi in cui tale prestazione non viene effettuata.

Ciò stante, l'indennità di disponibilità non può essere considerata, ai fini indennitari, come vero e proprio corrispettivo dell'attività lavorativa prestata e

dunque, per le ipotesi di lavoro intermittente, deve essere applicato l'art. 116, richiamato dall'art.117, nella sua formulazione letterale, come sopra descritta.

## COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Conformemente alle istruzioni ministeriali impartite in materia<sup>206</sup>, il datore di lavoro è tenuto ad assolvere agli obblighi connessi con la stipulazione del contratto di lavoro intermittente con le consuete modalità previste per gli altri lavoratori per i quali ricorre l'obbligo assicurativo.

Per quanto riguarda, in particolare, il datore di lavoro obbligato all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, quest'ultimo è tenuto a comunicare all'Istituto il codice fiscale dei lavoratori intermittenti soltanto al momento della costituzione del rapporto di lavoro ed alla sua cessazione, mediante apposita denuncia istantanea<sup>207</sup>.

---

<sup>206</sup> circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2005

<sup>207</sup> D.Lgs. n. 38/2000, articolo 14, comma 2

## bibliografia

ALBI Pasqualino, *Lavoro intermittente (artt. 13-18)*, in CARINCI Franco (a cura di), *Commento al d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81: le tipologie contrattuali e lo ius variandi*, Adapt Labour Studies e-Book Series n. 48/2015 pp. 127-141

ALES Edoardo, *I paradossi della tipizzazione: i "contratti" di lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II pag. 857 e ss.

ALLEVA Piergiovanni, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro, 2003*, in <http://dSPACE-SSPAL.CILEA.IT/handle/10120/163>, pag. 13

BACCHINI Francesco, *Il lavoro intermittente a chiamata o "job on call"*, in Aa.Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004, pag. 232 e ss.

BASENGHI Francesco, *Co.co.co., lavoro a chiamata, occasionale e job sharing*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 10, pag. 33

BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente. Note critiche*, in *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, Roma, 2004, pag. 216 e ss.

BELLOCCHI Paola, *Art. 4, comma 1, lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Ipsoa, Milano, 2003, pag. 188 e ss.

BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II, pag. 867 e ss.

BIANCHI Nevio, *Riforma Biagi: ampliati i casi di ricorso al lavoro a chiamata*, in [www.guidaallavoro.ilsole24ore.com](http://www.guidaallavoro.ilsole24ore.com)

BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in M. Magnani, P. A. Varesi, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Torino, 2005, pag. 428

BORALI Maurizio, *Il nuovo part-time e il lavoro intermittente* in [www.dielle.it/approfondimenti](http://www.dielle.it/approfondimenti)

BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, vol. III, *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, Milano, 2004

DE ANGELIS Luigi, *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata: contratto senza contratto*, in *Argomenti dir. lav.*, 2004, pag. 885

DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 14

EBNT, *Osservatorio sul mercato del lavoro nel turismo – VIII Rapporto*, a cura di Federalberghi e Fipe in <http://bit.ly/2mXUxcA>

GAMBERINI Gabriele, *Part-time e lavoro a orario ridotto tra Jobs Act e legge di stabilità per il 2016 (tempo parziale, intermittente e abrogazione della disciplina del lavoro ripartito)*, in TIRABOSCHI Michele (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè ed., Milano, 2016, spec. pagg. 147-153

GOTTARDI Donata, *Lavoro intermittente* in E. Granoli – A. Perulli, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, Padova, 2004, pag. 471 e ss.

GRASSO Francesca Romana, *Abrogazione dell'istituto del lavoro intermittente*, in Persiani M. - Proia G., *La nuova disciplina del Welfare, commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, Cedam, Padova, 2008, pag. 134 e ss.

MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, in M. Brollo, M. G. Mattarolo, L. Menghini, *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi, Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, tomo III, Ipsoa, Milano, 2005, p. 7 e ss.

MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, 2005, in [www.dplmodena.it/approfondimenti](http://www.dplmodena.it/approfondimenti)

MILITELLO Mariagrazia, *Lavoro e/o tutele secondo il fabbisogno? Part-time e lavoro intermittente in due recenti pronunce della Corte di Giustizia*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", 2005, n. 42, in [www.lex.unict.it](http://www.lex.unict.it)

MOBIGLIA Marina, *Il lavoro intermittente (cosiddetto lavoro a chiamata)*, in *Guida lav.* 2003, n. 4, pag. 96 e ss.



NUCARA Alessandro Massimo, *Come cambia il lavoro nel turismo : le opportunità offerte dalla riforma Biagi e dal rinnovo del CCNL turismo*, a cura di A. M. Nucara e A. G. Candido, Ista, Roma, 2006

NUZZO Valeria, *Il lavoro intermittente: un'opportunità nelle Information communication technology?*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", 2005, n. 31, in [www.lex.unict.it](http://www.lex.unict.it)

PAPA Danilo, *Lavoro intermittente e contrattazione collettiva*, in Guida al lavoro, Il Sole 24 ore., 2008, n. 35, pag. 50 e ss.

PELLACANI Giuseppe, *Il lavoro intermittente ad un anno dall'entrata in vigore: gli interventi ministeriali, la contrattazione collettiva e il decreto correttivo n. 251/2004*, in *Mass. giur. lav.*, 2005, n. 1-2, pagine 2 e ss. (Massimario di Giurisprudenza del lavoro, Il Sole 24 ore)

PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, in *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, a cura di A. Perulli, Giappichelli, Torino, 2004, pag. 133

PESSI Roberto, *Bilancio di un anno tra bipolarismo e concertazione*, Cedam, Padova, 2008, pagine 22 e 23

ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II pag. 1183 e ss.

TIRABOSCHI Michele, *Chiamate anche senza pausa*, Il Sole 24 ore, n. 282 del 13 ottobre 2009

TOMASSETTI Paolo, *La nozione di sindacato comparativamente più rappresentativo nel decreto legislativo n. 81/2015*, in TIRABOSCHI Michele (a cura di), *Le nuove regole del lavoro dopo il Jobs Act*, Giuffrè ed., Milano, 2016, pag. 313 e ss.

VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004, pag. 57 e ss.

VICECONTE Massimo, *Prime considerazioni sul nuovo istituto del lavoro intermittente*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, n. 3 del 2005, pag. 373

VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti, dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004, pag. 252 e ss.

VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile" (part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito)*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", 2005, n. 37, in [www.lex.unict.it](http://www.lex.unict.it).

## **Le guide degli alberghi**

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compianto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

La disciplina del lavoro extra, 2107

Il lavoro intermittente nel settore turismo, 2017

Alternare formazione e lavoro nel settore turistico ricettivo: il progetto scuola del CNGA, 2017

Incentivi sulla riqualificazione delle strutture ricettive, 2015 - 2017

Sommerso turistico ed affitti brevi, 2016

Locazioni brevi e sharing economy, 2016

Indagine sulle tourist card, 2016

Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2016

L'apporto di Federalberghi al Decreto Turismo, 2016

Seminario istituzionale sul regime fiscale delle locazioni brevi, 2015

La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2015

Taccuino degli allergeni, 2015

Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2015

L'antitrust sanziona Tripadvisor, 2015

Stop all'abusivismo, 2014 - 2015

L'imposta di soggiorno. Osservatorio sulla fiscalità locale, 2012 - 2015

Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2015

Ospitare, servire, ristorare. Storia dei lavoratori di alberghi e ristoranti in Italia dalla fine dell'Ottocento alla metà del Novecento, 2014

Settimo rapporto sul sistema alberghiero italiano, 2014

L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009 - 2014

@Hotel: digital marketing operations, 2014

L'alternanza scuola-lavoro nel settore turismo, 2014

I contratti a termine nel settore turismo dopo il jobs act, 2014

Il lavoro intermittente nel settore turismo, 2006 - 2014

Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2014

I tirocini formativi nel settore turismo, 2014

Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2014

Federalberghi ricorre all'Antitrust contro le on line travel agencies, 2014 - 2015

Guida al nuovo CCNL Turismo, 2014  
Riflessioni e proposte per il rinnovo del CCNL Turismo, 2013  
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2013  
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2012  
Il lavoro delle donne nel settore turismo, 2012  
Percorsi formativi in Italia per il settore turismo, 2012  
La successione dei contratti a termine nel settore turismo, 2012  
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2012  
Il turismo lavora per l'Italia, 2012  
Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009 - 2011  
La contrattazione di secondo livello nel settore turismo, 2011  
Misure per l'incremento della produttività del lavoro, 2011  
Gli stage nel settore turismo - ed. speciale progetto RE.LA.R., 2011  
Gli stage nel settore turismo, 2004 - 2011  
L'apprendistato stagionale dopo la riforma, 2011  
La sicurezza antincendio negli alberghi italiani, 2011  
Metodologia di sicurezza antincendio MBS, 2011  
Imposta municipale unica, 2011  
Guida al mercato russo, 2011  
Datatur, trend e statistiche sull'economia del turismo, 2011  
Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009 - 2010  
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2010  
L'apprendistato nel settore Turismo, 2010  
Sesto rapporto sul sistema alberghiero, 2010  
Indagine sui fabbisogni formativi nel settore Turismo, 2010  
Agevolazioni fiscali sul gas naturale, 2010  
Osservatorio sul mercato del lavoro nel settore turismo, 2009  
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009  
Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009  
Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009  
Internet e Turismo, 2009  
Guida al nuovo CCNL Turismo, 2007  
Quinto rapporto sul sistema alberghiero, 2007  
Mercato del lavoro e professioni nel settore Turismo, 2006  
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006  
Incentivi per le imprese nelle aree sottoutilizzate, 2006  
Quarto rapporto sul sistema alberghiero, 2005

Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005  
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005  
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004 - 2010  
Dati essenziali sul movimento turistico, 2004  
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004  
I contratti part time nel settore Turismo, 2004  
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004  
I condoni fiscali, 2003  
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003  
Repertorio dei percorsi formativi universitari per il settore turismo, 2003  
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003  
La riforma dell'orario di lavoro, 2003  
La riforma del part time, 2003  
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002  
I congedi parentali, 2002  
Il turismo religioso in Italia, 2002  
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 - 2002  
Il nuovo collocamento dei disabili , 2001  
Le stagioni dello sviluppo, 2001  
Sistema ricettivo termale in Italia, 2001  
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001  
Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001  
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000  
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000  
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000  
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000  
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000  
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000  
Il codice del lavoro nel turismo, 1999 - 2003  
Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999  
Il collocamento obbligatorio, 1998  
Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998  
Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997  
La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997  
Il lavoro temporaneo, 1997  
Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997  
La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996

La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995  
Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995  
Il franchising nel settore alberghiero, 1995  
Il finanziamento delle attività turistiche, 1994  
Igiene e sanità negli alberghi, 1994  
Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994  
Costo e disciplina dei rapporti di lavoro negli alberghi dei Paesi CEE, 1993  
Per una politica del turismo, 1993  
Ecologia in albergo, 1993  
Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993  
La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993  
Il turismo culturale in Italia, 1993  
Il turismo marino in Italia, 1993  
Serie storica dei minimi retributivi, 1993  
Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992  
L'albergo impresa, 1990



Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 126 associazioni territoriali e una delegazione territoriale, raggruppate in 19 unioni regionali, e 8 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Federalberghi Extra, Federalberghi Isole Minori, Federalberghi Terme, Unihotel Franchising).

L'associazione rappresenta gli interessi degli albergatori nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni sindacali.

Faiat service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Il Presidente è Bernabò Bocca.

Il Direttore Generale è Alessandro Massimo Nucara.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.