

Contratto a chiamata: come funziona e quando conviene?

scritto da Angelo Greco | 23/10/2025



Una guida completa al lavoro intermittente. Scopri i requisiti, i limiti, i diritti e gli obblighi per lavoratori e aziende, inclusa l'indennità di disponibilità e le comunicazioni obbligatorie.

Nel mutevole panorama del mercato del lavoro, la flessibilità è diventata una parola d'ordine tanto per le aziende quanto per i lavoratori. Tra gli strumenti pensati per rispondere a esigenze produttive non costanti, uno in particolare ha visto una crescita esponenziale: il **lavoro intermittente**, meglio noto come **lavoro a chiamata**. I dati più recenti dell'Istat confermano un trend inarrestabile, con un numero di lavoratori a chiamata che ha raggiunto cifre record, specialmente in settori come l'*hotellerie* e la ristorazione, dove picchi e cali di attività sono la norma. Ma dietro la sua apparente semplicità, si cela una disciplina complessa, pensata per bilanciare l'elasticità operativa richiesta dalle imprese con la necessaria tutela dei diritti dei lavoratori. Capire a fondo il **contratto a chiamata, come funziona e quando conviene** è quindi fondamentale per evitare abusi e sfruttare correttamente le opportunità che offre. Questo strumento,

infatti, non è una “zona franca” senza regole, ma un rapporto di lavoro subordinato a tutti gli effetti, con precisi paletti normativi, obblighi di comunicazione e un sistema di sanzioni per chi non li rispetta.

Che cos'è esattamente il lavoro intermittente?

Il **lavoro intermittente**, o “*job on call*”, è una forma contrattuale di **lavoro subordinato** caratterizzata da una prestazione lavorativa discontinua o intermittente. In parole semplici, il lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro, il quale può decidere se e quando “chiamarlo” per effettuare una prestazione in base alle proprie necessità (D.Lgs. 81/2015, artt. 13-18). La sua peculiarità risiede proprio in questa **alternanza** tra periodi di inattività, in cui il lavoratore attende la chiamata, e periodi di lavoro effettivo.

È importante non confonderlo con il **lavoro a tempo parziale** (part-time): mentre in quest'ultimo le ore e la loro collocazione sono predefinite e garantite, nel lavoro a chiamata non vi è alcuna certezza che la prestazione verrà richiesta. La decisione resta nella piena discrezionalità dell'azienda, che potrebbe anche non chiamare mai il lavoratore.

Il contratto può essere stipulato sia a **tempo indeterminato**, creando un legame stabile di disponibilità, sia a **tempo determinato**. In quest'ultimo caso, però, non si applicano le rigide regole sui contratti a termine, come il cosiddetto “*stop & go*”, ovvero l'intervallo di tempo obbligatorio tra un contratto e il successivo con lo stesso lavoratore (Ministero del Lavoro, interpello 72/2009).

Con o senza obbligo di disponibilità: cosa cambia?

La disciplina del lavoro a chiamata si articola attorno a una distinzione fondamentale che impatta direttamente su obblighi e retribuzione: la presenza o meno dell'**obbligo di disponibilità**. Esistono infatti due diverse tipologie di contratto intermittente.

La prima è quella **con obbligo di disponibilità**, in cui il lavoratore si impegna

contrattualmente a rispondere positivamente a ogni chiamata dell'azienda. Questo vincolo non è gratuito: a fronte della sua disponibilità garantita, il lavoratore ha diritto a percepire una specifica **indennità di disponibilità** per i periodi di inattività, anche quando non lavora. La misura di questa indennità è fissata dai contratti collettivi o, in loro assenza, non può essere inferiore al **20% della retribuzione mensile di riferimento** (D.M. 10 marzo 2004).

La seconda tipologia è quella **senza obbligo di disponibilità**: in questo caso, il lavoratore è libero di rifiutare la chiamata del datore di lavoro senza alcuna conseguenza. Di contro, **non percepisce alcuna indennità nei periodi di inattività**, venendo retribuito esclusivamente per le ore di lavoro effettivamente prestate (INPS, circolare 17/2006).

La scelta tra le due forme dipende dalle esigenze di entrambe le parti e definisce il grado di flessibilità e di sicurezza economica del rapporto.

Chi può essere assunto con un contratto a chiamata?

Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente in modo indiscriminato. La legge pone dei paletti precisi, legati a requisiti oggettivi (il tipo di attività) o soggettivi (le caratteristiche anagrafiche del lavoratore). È sufficiente che sia soddisfatto anche solo uno di questi due requisiti, che sono tra loro **alternativi** (Corte di Cassazione, sentenza 24 luglio 2023, n. 22086).

I **requisiti soggettivi** sono i più semplici e consentono di stipulare un contratto a chiamata per qualsiasi tipo di mansione, a prescindere dalla sua natura discontinua, con due categorie di persone:

- soggetti con **meno di 24 anni** di età (a condizione che le prestazioni lavorative siano svolte entro il compimento del venticinquesimo anno);
- soggetti con più di 55 anni di età.

I requisiti **oggettivi**, invece, riguardano la natura della prestazione. Il contratto intermittente è ammesso per lo svolgimento delle attività a carattere discontinuo individuate dai contratti collettivi nazionali (**CCNL**). In assenza di una previsione del CCNL, si può fare riferimento a un'antica **tabella** allegata a un Regio Decreto del 1923, che elenca una serie di professioni considerate per loro natura non

continuative, come custodi, guardiani, fattorini, camerieri, personale di servizio e cucina, magazzinieri e altre figure simili (R.D. 2657/1923).

Il Regio Decreto del 1923 è ancora valido?

Una questione di grande rilevanza pratica, che ha generato incertezza tra gli operatori, riguarda la validità del riferimento alle attività elencate nel **Regio Decreto 2657/1923**. Recentemente, una legge di semplificazione normativa (Legge 56/2025) ha disposto l'abrogazione formale di migliaia di atti normativi emanati prima dell'avvento della Repubblica, tra cui proprio il suddetto decreto. Questo ha sollevato il dubbio sulla possibilità di continuare a utilizzare quella storica tabella per giustificare il ricorso al lavoro intermittente in assenza di indicazioni del contratto collettivo. Sul punto, sono intervenuti sia l'Ispettorato Nazionale del Lavoro sia il Ministero del Lavoro per fare chiarezza.

Con due **note ufficiali** (INL, nota prot. 1180 del 10 luglio 2025; Ministero del Lavoro, nota 27 agosto 2025, n. 15), è stato confermato che il rinvio operato dalla legge al Regio Decreto deve essere inteso come un **rinvio "materiale" o "recettizio"**. Ciò significa che, nonostante l'abrogazione della fonte normativa, la tabella delle attività in essa contenuta è stata "incorporata" dalla normativa successiva e rimane a tutti gli effetti un **valido riferimento** per individuare le prestazioni a carattere discontinuo che legittimano la stipula di un contratto a chiamata.

Qual è il limite massimo di giornate lavorative?

Per evitare un uso eccessivo e potenzialmente abusivo del lavoro a chiamata, la legge fissa un limite quantitativo ben preciso. Con l'eccezione di alcuni settori specifici, un lavoratore intermittente non può effettuare prestazioni per lo stesso datore di lavoro per un periodo complessivamente superiore a **400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di tre anni solari**.

Il superamento di questa soglia ha una conseguenza drastica: il rapporto di lavoro si **trasforma automaticamente in un contratto a tempo pieno e indeterminato**.

Il calcolo del triennio non è fisso, ma “mobile”: ciò significa che per ogni nuova chiamata si deve verificare a ritroso che nei tre anni precedenti non sia stato superato il tetto delle 400 giornate.

È fondamentale sottolineare che da questo limite sono completamente esclusi i settori del **turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo**. In questi ambiti, data la loro intrinseca natura stagionale e discontinua, è possibile utilizzare il lavoro intermittente **senza il vincolo delle 400 giornate**.

Quali sono i divieti assoluti per il lavoro a chiamata?

Oltre ai requisiti e ai limiti di utilizzo, la legge individua alcune situazioni specifiche in cui il ricorso al contratto di lavoro intermittente è sempre e comunque **vietato**, a prescindere dalla presenza dei requisiti soggettivi o oggettivi. Tali divieti sono posti a tutela di altri lavoratori o della sicurezza sul lavoro. Nello specifico, non si può mai stipulare un contratto a chiamata:

- per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero**;
- presso unità produttive dove, nei sei mesi precedenti, si è proceduto a **licenziamenti collettivi** che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto intermittente;
- presso unità produttive in cui è in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di **cassa integrazione guadagni (CIG)**, che interessa lavoratori con le medesime mansioni;
- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** per la sicurezza, come previsto dalla normativa vigente (D.Lgs. 81/2008). La mancanza del Documento di Valutazione dei Rischi (**DVR**) è un vizio grave che preclude l'uso di questa tipologia contrattuale.

Come si attiva e comunica una chiamata di lavoro?

La gestione operativa del lavoro a chiamata richiede una serie di adempimenti formali da parte del datore di lavoro, la cui omissione può portare a pesanti sanzioni. Oltre alla stipula di un contratto in forma scritta (necessaria ai fini della

prova) e alla **comunicazione obbligatoria di assunzione (modello UniLav)**, vi è un obbligo specifico e ricorrente. Per ogni chiamata, il datore di lavoro deve effettuare una **comunicazione preventiva** all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ITL) competente. Questa comunicazione deve essere inviata **prima dell'inizio della prestazione** o di un ciclo integrato di prestazioni non superiore a 30 giorni.

Le modalità di invio sono flessibili e digitalizzate:

- tramite **email** (anche non certificata) all'indirizzo PEC dedicato `intermittenti@pec.lavoro.gov.it`, allegando il modello "UNI-Intermittente";
- attraverso il portale web **Cliclavoro**;
- per le urgenze, tramite SMS al numero 339-9942256, ma solo per prestazioni da svolgersi entro le 12 ore successive e previa registrazione al portale Cliclavoro.

Se la prestazione viene annullata o il lavoratore non si presenta, la comunicazione può essere rettificata o **annullata entro le 48 ore successive**.

Quali diritti ha il lavoratore intermittente?

Durante i periodi di lavoro effettivo, il lavoratore intermittente è un lavoratore subordinato a tutti gli effetti e gode del **principio di non discriminazione**. Ha diritto, a parità di mansioni svolte, allo stesso trattamento economico e normativo (ferie, permessi, malattia, infortuni, ecc.) di un lavoratore di pari livello assunto a tempo pieno, riproporzionato in base alla durata della prestazione.

In busta paga, la retribuzione oraria è comprensiva dei ratei di mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima), ferie e permessi, che vengono liquidati mensilmente. Il **Trattamento di Fine Rapporto (TFR)**, invece, viene accantonato e liquidato secondo le regole ordinarie.

Nei periodi di inattività, come detto, non matura alcun trattamento, a meno che non sia prevista l'**indennità di disponibilità**. Quest'ultima è soggetta a contribuzione previdenziale ed è compatibile con l'indennità di disoccupazione **NASpi**, nei limiti di reddito previsti.

In caso di **malattia** o altro evento che impedisca temporaneamente di rispondere alla chiamata, il lavoratore deve darne tempestiva comunicazione all'azienda, perdendo il diritto all'indennità per il periodo di assenza.

Cosa succede in caso di violazione delle regole?

L'ordinamento prevede un apparato sanzionatorio specifico per disincentivare un uso improprio del contratto a chiamata. Le sanzioni variano in base alla gravità della violazione. La conseguenza più severa è la **conversione del rapporto di lavoro in un contratto a tempo pieno e indeterminato**. Questa sanzione scatta nei seguenti casi:

- quando il contratto viene stipulato in **assenza dei requisiti soggettivi o oggettivi** previsti dalla legge;
- quando viene superato il **limite massimo delle 400 giornate** di lavoro nell'arco del triennio mobile;
- quando l'azienda è priva del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR).

Un'altra violazione comune riguarda l'aspetto comunicativo. L'omessa comunicazione preventiva all'Ispettorato del Lavoro prima dell'inizio della prestazione è punita con una **sanzione amministrativa pecuniaria** che va da 400 a 2.400 euro per ogni lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Questo sistema di sanzioni mira a garantire che la flessibilità offerta dal lavoro intermittente non si traduca in un aggiramento delle tutele fondamentali previste per tutti i lavoratori subordinati.