

# **IL LAVORO INTERMITTENTE**

**Articoli 13 – 18**

**D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**



# Lavoro intermittente

## **ART. 13 (*Definizione e casi di ricorso*)**

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 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**.

# Lavoro intermittente

## Ministero del Lavoro - Nota 21 marzo 2016, n. 10

Si chiede se, in virtù del D.Lgs. n. 81/2015, art. 55, co. 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. 2657/1923, recante l'elenco delle attività a carattere discontinuo.

Occorre anzitutto ricordare che il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente - ferme le cd. ipotesi soggettive - è disciplinato dalla contrattazione collettiva. In assenza di essa, “i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro”.

Il Decreto in questione, emanato in forza della previgente normativa, è il D.M. 23.10.2004, ai sensi del quale “è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 6.12.1923, n. 2657”.

**E' quindi possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657/1923 per attivare prestazioni di lavoro intermittente.**

# Lavoro intermittente

## **ART. 13 (Casi di ricorso al lavoro intermittente)**

**2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con:**

**a) soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, e**

**b) con più di 55 anni.**

## Ministero del lavoro – Parere 4 ottobre 2016, n.18194

**Caso** : una società ha stipulato contratti di lavoro intermittente **violando il CCNL** che ne aveva espressamente vietato l'utilizzo per la mancata individuazione delle ragioni ed esigenze produttive che ne giustificassero l'applicazione.

**Tesi**: le parti sociali, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, possono decidere di non far ricorso al lavoro intermittente. L'art. 13 D.Lgs. 81/2015 demanda al contratto collettivo l'individuazione delle esigenze organizzative e produttive per cui è ammesso lavoro intermittente. L'art. 13 non sembra escludere che il contratto collettivo possa vietare tale tipo di rapporto. In mancanza di previsioni contrattuali supplisce il DM 23.10.2004 che rinvia alla tabella allegata al RD 2657/23.

**Soluzione**: in tali casi, è comunque **legittimo il ricorso al lavoro intermittente ove sussistano i requisiti soggettivi** (soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, e con più di 55 anni).

**La violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, ove non ricorrano i requisiti soggettivi, una carenza delle condizioni legittimanti e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto a tempo pieno ed indeterminato.**

# LAVORO INTERMITTENTE: NOZIONE

La prestazione può essere considerata discontinua anche dove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, per **periodi di durata significativa**: detti periodi, per potersi considerare "discontinui o intermittenti", devono essere **intervallati da una o più interruzioni**, così che non vi sia un'esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione" (Min. Lav., circ. 1.8.2012, n. 20).

**CONTRATTO INTERMITTENTE PUÒ ESSERE STIPULATO CON O SENZA DIRITTO A INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ, NELLA MISURA IN CUI IL LAVORATORE ASSUMA O NO L'OBBLIGO DI RISPOSTA A CHIAMATA DEL DATORE, NEL RISPETTO DEL TERMINE DI PREAVVISO NON INFERIORE A 1 GIORNO LAVORATIVO.**

## COSA DISPONE IL VADEMECUM (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

- È possibile, dopo un primo contratto a termine, assumere il medesimo lavoratore con contratto di lavoro intermittente, senza rispettare gli intervalli temporali fissati ex art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001?
- **Anche se da un punto di vista letterale non risulta una preclusione in tal senso, la condotta, potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa (art. 1344 c.c.) e trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, con conseguente nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

## COSA DISPONE IL VADEMECUM (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

- Può essere considerato di natura intermittente un rapporto di lavoro che presenta esigui intervalli temporali tra una prestazione anche di rilevante durata e l'altra?
- **La norma non declina in alcun modo la nozione di discontinuità e di intermittenza. Si ritiene dunque possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, in presenza delle causali di carattere oggettivo o soggettivo, anche laddove la prestazione sia resa per periodi di durata significativa.**
- **È la non esatta coincidenza tra la durata della prestazione svolta e la durata del contratto che risulta fondamentale, al fine di individuare i presupposti della discontinuità o intermittenza.**

## **Computo degli intermittenti per i contratti a termine**

**Min. Lav., circolare 30 luglio 2014, n. 18**

### **Ai fini del rispetto dei limiti numerici (20%):**

- tra i dipendenti non vanno computati i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità
- quelli a tempo indeterminato con erogazione dell'indennità di disponibilità devono essere conteggiati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

## Lavoro intermittente

### **ART. 13 (Casi di ricorso al lavoro intermittente)**

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del **turismo, pubblici esercizi e spettacolo**, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a **400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari**. **In caso di superamento di tale periodo il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.**

# Lavoro intermittente: le novità del D.L. 76/2013

## **LIMITE MASSIMO DI 400 GIORNATE IN 3 ANNI**

- 1) Fanno eccezione i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo (cui tale limite non si applica)
- 2) nelle 400 giornate vanno conteggiate **solamente tutte le giornate di lavoro** (a prescindere dall'orario osservato, salve successive precisazioni) **rese a partire dal 29 giugno 2013** con riguardo alle prestazioni effettuate, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, e andando a ritroso di tre anni.

# Lavoro intermittente: le novità del D.L. 76/2013

## Un caso pratico sulla nuova disciplina della durata massima

- 1) il lavoratore, con contratto stipulato il 2.1.2013, ha già lavorato, al 28.6.2013, 100 giornate per un datore del settore industriale;
- 2) il triennio decorre dal 29 giugno 2013, restando irrilevanti tutte le prestazioni che siano state eventualmente rese in precedenza;
- 3) quindi al 29 giugno 2013, ai fini del calcolo del tetto massimo delle 400 giornate, il contatore parte da zero;
- 4) se il triennio di riferimento si conclude il 28.6.2016, il datore deve fare molta attenzione nel conteggiare le 400 giornate di effettiva prestazione man mano che chiama il lavoratore: a “quota 400” si potrebbe infatti giungere molto prima del 28 giugno 2016;
- 5) se la chiamata riguarda 16 giorni di prestazione al mese, il tetto di 400 giornate è raggiunto dopo solamente 25 mesi di rapporto.

## Lavoro intermittente

### **ART. 13 (Casi di ricorso al lavoro intermittente)**

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'art. 16.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

# Lavoro intermittente

## ART. 14 (*Divieti*)

4. È **vietato il ricorso al lavoro intermittente**:

- a) per sostituire i lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;
- b) presso **unità produttive** nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** ex 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 è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di **cassa integrazione**, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai **datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

# Lavoro intermittente

## ART. 15 (*Forma e comunicazioni*)

1. Il contratto 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;
  - b) **luogo e modalità della disponibilità**, eventualmente garantita dal lavoratore, e del **preavviso di chiamata (minimo 1 giorno lavorativo)**;
  - c) **trattamento economico e normativo** per la prestazione eseguita e relativa **indennità di disponibilità, ove prevista**;
  - d) forme e modalità, con cui il datore è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
  - e) **tempi e modalità di pagamento** della retribuzione e della indennità di disponibilità;
  - f) **misure di sicurezza specifiche** necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

## Lavoro intermittente

### **ART. 15 (*Forma e comunicazioni*)**

2. Salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il **datore deve informare con cadenza annuale le RSA o le RSU** sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

# Lavoro intermittente

## **ART. 15 (*Forma e comunicazioni*)**

**3. Prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore deve comunicarne la durata alla DTL competente per territorio, con **sms o e-mail**. Con decreto del Ministro del lavoro possono essere individuate modalità applicative, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.**

**In caso di violazione degli obblighi di cui sopra si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro, per ogni lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.**

## COSA DISPONE IL VADEMECUM (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

- In che modo trova applicazione la sanzione amministrativa contemplata dall'art. 1, comma 21 lett. b), L. n. 92/2012, concernente la mancata comunicazione dell'espletamento della prestazione lavorativa di natura intermittente?
- **L'art. 1, comma 21, lett. b), della Legge stabilisce che "in caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da 400,00 a euro 2400,00 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13, 23 aprile 2004, n. 124".**
- **La sanzione in esame trova applicazione con riferimento a ogni lavoratore e non invece per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo comunicazionale. In sostanza, per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la "condotta" del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore.**

## LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 1

Con decorrenza a partire dal **18 luglio 2012**, prima dell'effettivo inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, **ciascuna chiamata rivolta al lavoratore deve essere comunicata al Ministero del Lavoro**, utilizzando uno degli strumenti messi a disposizione del datore di lavoro o del suo intermediario abilitato.

## LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 2

### DAL 3 LUGLIO 2013 LA CHIAMATA VA COMUNICATA COSI':

- 1) **e-mail** all'indirizzo di **posta elettronica certificata (PEC)**;
- 2) servizio informatico disponibile su **www.cliclavoro.gov.it**;
- 3) con un **SMS** contenente almeno il **codice fiscale del lavoratore**: tale modalità, tuttavia, è utilizzabile solamente in caso di **prestazione da rendersi entro le 12 ore dalla comunicazione**;
- 4) tramite **FAX** alla DTL ma **solo in caso di malfunzionamento dei sistemi informatici**;
- 5) Con la nuova **APP** Lavoro intermittente.

Per i **lavoratori dello spettacolo**, la comunicazione va effettuata con la richiesta del **certificato di agibilità** ex art. 10 D.Lgs. CPS 16.7.1947, n.708 (D.M. 27.3.2013, art. 3 e 4).

**La comunicazione di chiamata non sostituisce la comunicazione preventiva di assunzione (Min. Lav., circ. 27/2013).**

## LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 3

**DAL 3 LUGLIO 2013 LA CHIAMATA VA COMUNICATA COSI':  
E-MAIL ALL'INDIRIZZO DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA (PEC).  
L'INDIRIZZO È [INTERMITTENTI@PEC.LAVORO.GOV.IT](mailto:INTERMITTENTI@PEC.LAVORO.GOV.IT)**

1. Datore deve inviare in allegato a propria e-mail, il mod. "UNI\_Intermittente" compilato in ogni sua parte.
2. Ogni modello permette la possibilità di comunicare fino a 10 lavoratori coinvolti anche in periodi di chiamata diversi.
3. Verranno considerate solo le e-mail contenenti il modello "UNI-Intermittente" debitamente compilato.
4. Non sono previste mail di conferma di ricezione e, per dimostrare l'adempimento, il datore dovrà consegnare copia del modello compilato e allegato alla e-mail inviata.
5. Per utilizzare tale comunicazione non è necessario che l'indirizzo e-mail del mittente sia PEC. La casella è abilitata a ricevere comunicazioni anche da indirizzi di posta non certificata.

# LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA – 4

## **DAL 3 LUGLIO 2013 LA CHIAMATA VA COMUNICATA COSI': INVIO TRAMITE IL SERVIZIO INFORMATICO DEL PORTALE CLICLAVORO (WWW.CLICLAVORO.GOV.IT)**

1. L'azienda, anche tramite il consulente, può inviare le chiamate del lavoro intermittente, con la compilazione di un apposito modulo, accessibile dal portale Cliclavoro ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)) nella propria area riservata.
2. L'invio delle chiamate è accessibile previa registrazione al portale, con le modalità evidenziate nell'apposita sezione.
3. Questo canale permette la comunicazione per più lavoratori e periodi di prestazione, anche diversi riferiti alla stessa azienda.
4. Non appena indicato il codice fiscale del lavoratore interessato alla chiamata, saranno proposte, se presenti, l'elenco delle comunicazioni obbligatorie di tipo intermittente aperte e il datore dovrà indicare il relativo codice di comunicazione.

# LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA – 5

## **DAL 3 LUGLIO 2013 LA CHIAMATA VA COMUNICATA COSI': INVIANDO UN SMS AL NUMERO 339-9942256**

1. L'SMS è possibile solo per prestazioni che iniziano non oltre le 12 ore dal momento della comunicazione (e che possono terminare anche dopo le 12 ore dalla comunicazione), avendo cura di indicare almeno il codice fiscale del lavoratore utilizzato.
2. Datore deve registrarsi prima al portale cliclavoro, indicando il numero di telefono cellulare che sarà utilizzato.
3. Non saranno prese in considerazione comunicazioni inviate con SMS da un numero di cellulare non registrato e, pertanto, non riconducibile ad alcun datore conosciuto al sistema.
4. Non verranno prese in considerazione, ai fini dell'adempimento dell'obbligo, comunicazioni effettuate con modalità diverse da quelle sopra esposte.

## LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 6

**L'App Lavoro Intermittente** permette di comunicare in modo semplice e rapido le **chiamate per prestazioni di lavoro intermittente**.

Dopo aver effettuato il login, occorre inserire nella sezione "Invia nuova comunicazione" il codice fiscale del lavoratore, le date di inizio e di fine della prestazione e il codice di comunicazione obbligatoria.

**L'App Lavoro Intermittente** ha inoltre altre funzionalità che permettono di: Ricercare le comunicazioni inserite; Annullare le chiamate inviate; Registrare il proprio numero mobile per consentire al Ministero del Lavoro di riconoscere chi inserisce le comunicazioni

**L'accesso è consentito solo se l'utente possiede CO attive per propri dipendenti.**

Dopo aver effettuato l'accesso, l'APP propone la scelta tra le possibilità di inviare/inserire una chiamata, ricercare tra le chiamate o inserire uno o più numeri SMS con cui inviare la chiamata.

Selezionata la sezione "Invia nuova chiamata", è necessario inserire: Codice fiscale del lavoratore; Date di inizio prestazione intermittenti; Date di fine prestazione intermittenti; Codice di comunicazione obbligatoria.

## **Annullamento e malfunzionamento del servizio informatico**

1. Le comunicazioni inviate possono essere annullate solo con e-mail all'indirizzo PEC o riprendendo il modello on line già inviato, selezionando le prestazioni già comunicate da annullare;
2. In caso di malfunzionamento del servizio informatico, i soggetti abilitati possano adempiere agli obblighi inviando il modello "UNI-intermittente" al numero di fax della competente DTL;
3. In tal caso, il datore di lavoro dovrà conservare la copia del fax insieme alla ricevuta di malfunzionamento rilasciata direttamente dal servizio informatico;
4. Questa comunicazione serve esclusivamente per attestare agli organi di vigilanza la buona fede del datore di lavoro e la circostanza che l'inosservanza dei termini è stata determinata da un oggettivo impedimento.

## LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 8

### LE ISTRUZIONI NOTA 26 NOVEMBRE 2012, PROT. 16639: SMS

SMS: al numero 339-9942256 solo per le aziende registrate al portale *cliclavoro* e abilitate all'utilizzo del lavoro intermittente, avendo cura di indicare nel form di registrazione il numero di telefono cellulare che sarà utilizzato per l'invio della comunicazione. L'SMS dovrà contenere le seguenti informazioni: "Tipo di comunicazione" (I per l'invio e A per l'annullamento di una chiamata comunicata) e il Codice Fiscale del lavoratore che effettuerà la prestazione. La lettera ("I" oppure "A") e il CF dovranno essere separati da uno spazio). Questo canale dovrà essere utilizzato esclusivamente per la comunicazione della chiamata di un singolo giorno per un solo lavoratore. La data della chiamata coinciderà con la data di invio del messaggio e, quindi, l'eventuale annullamento dovrà essere comunicato nel medesimo giorno in cui si effettua la comunicazione. Non saranno considerate le comunicazioni inviate con un SMS che non contiene le informazioni indicate o provenienti da un numero di cellulare non registrato e, pertanto, non riconducibile ad alcun datore di lavoro conosciuto al sistema.

## LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 9

1. La comunicazione di “chiamata”, anche se effettuata lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione, deve intervenire **prima del suo inizio**.
2. La comunicazione **può essere modificata o annullata con successiva comunicazione di rettifica** da inviare **prima dell'inizio della prestazione** o, se il lavoratore non si presenta, **entro le 48 ore successive** al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.
3. **E NON VENGONO COMUNICATE MODIFICHE, LA PRESTAZIONE SI HA PER EFFETTIVAMENTE RESA, CON CONSEGUENTE SUSSISTENZA DEGLI OBBLIGHI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI.**

# Lavoro intermittente

## **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 D.M. lavoro, 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.**

# Lavoro intermittente

## **ART. 16 (Indennità di disponibilità)**

4. In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente **impossibile rispondere alla chiamata**, il **lavoratore deve informare tempestivamente il datore**, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore, perde l'indennità di disponibilità per 15 giorni, 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 all'ingiustificato rifiuto.

6. Con D.M. 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 o ha usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

# Lavoro intermittente

## **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 meno favorevole del lavoratore di pari livello.
2. Il **trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato alla prestazione effettivamente eseguita**, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio, congedi di maternità e parentali.

# Lavoro intermittente

## **ART. 18 (*Computo del lavoratore intermittente*)**

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

# LAVORO INTERMITTENTE: ALTRI ELEMENTI - 1

1. Periodo di prova: ammesso in forma scritta a pena di nullità. Durata va proporzionata al periodo di lavoro.
2. In ogni caso, datore non soddisfatto della prestazione dell'intermittente può limitarsi a non chiamarlo più.
3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato.
4. Eventuale proroga è possibile solo se il contratto intermittente è stato stipulato a termine: non si applicano limitazioni previste da D.Lgs. n. 368/2001, che è relativo al solo contratto a tempo determinato.
5. Rinnovo è possibile senza limitazioni di tempo;
6. Per ridurre contenzioso le parti possono ottenere certificazione del contratto (art. 75, D.Lgs. N. 276/2003).

## LAVORO INTERMITTENTE: ALTRI ELEMENTI - 2

1. È lavoro subordinato: fedeltà, diligenza, obbedienza, correttezza, se no sanzioni disciplinari fino a recesso o, di fatto, no a nuove chiamate.
2. Il lavoratore ha diritto a svolgere i compiti e le mansioni concordati e rispondenti alla propria qualifica.
3. Svolgimento altra attività: è possibile, a condizione che non risulti violato l'obbligo di fedeltà e che siano rispettate norme su orario di lavoro, pause e riposi.
4. Il prestatore non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 cc).

## Lavoro intermittente

### Min. Lav., Nota 3 luglio 2015, n. 15

Il Ministero ha precisato che l'assunzione di un soggetto in mobilità con **contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato senza erogazione dell'indennità di disponibilità** è certamente possibile e, data la particolare natura del rapporto in questione, **non comporta la cancellazione dalla lista di mobilità** se il lavoratore non è obbligato a rispondere alla chiamata.

# Lavoro intermittente

## Lavoro intermittente e NASpl (Inps, circ. 29 luglio 2015, n. 142)

### *Tipologia 1* - Lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata del datore e diritto a indennità di disponibilità

- Se il lavoratore beneficiario di NASpl si rioccupa con un contratto intermittente con obbligo di risposta alla chiamata e diritto alla indennità di disponibilità, è ammesso il cumulo della NASpl con il reddito da lavoro dipendente se questo è inferiore al limite per la conservazione dello stato di disoccupazione (8.000 euro, compresa indennità di disponibilità).
- Si applicano (in considerazione della durata del contratto, a termine o a tempo indeterminato, e del reddito annuo derivante dal lavoro) le disposizioni per la rioccupazione del beneficiario di indennità di disoccupazione con lavoro subordinato e gli effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione.

# Lavoro intermittente

## Lavoro intermittente e NASpl (Inps, circ. 29 luglio 2015, n. 142)

### **Tipologia 2 - Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata del datore e senza diritto a indennità di disponibilità**

- Se il beneficiario di NASpl si rioccupa con contratto intermittente senza obbligo di risposta né diritto a indennità di disponibilità, la NASpl è sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione e può essere riconosciuta per i periodi interni al contratto non interessati da prestazione tra una chiamata e l'altra.
- Anche in questo caso è ammesso il cumulo della NASpl con il reddito da lavoro se esso non supera 8.000 euro/anno per mantenere lo stato di disoccupazione. Se il percettore di NASpl vuole cumulare il reddito da lavoro intermittente con la NASpl, deve comunicare all'Inps, entro 1 mese dalla ripresa dell'attività, il reddito annuo previsto: la prestazione sarà ridotta e sarà fatto il conguaglio a fine anno tra i redditi da lavoro e NASpl.
- Se un lavoratore, non percettore di NASpl, ha un contratto intermittente a termine o indeterminato senza obbligo di risposta e senza diritto a indennità di disponibilità, per i periodi di contratto non interessati da lavoro tra una chiamata e l'altra, non è possibile accedere alla NASpl (i periodi di non lavoro non sono assimilati alla cessazione involontaria del rapporto).

# LAVORO INTERMITTENTE: CONVERSIONE DEL CONTRATTO

- 1. Conversione in contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato se non è indicato per iscritto un termine di durata**
- 2. Conversione in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato se l'assunzione è stata disposta in violazione dei requisiti di legge (esempio: lavoratore non in possesso dei requisiti di età o assunto al di fuori delle ipotesi previste dal contratto collettivo o per la sostituzione di lavoratori in sciopero ecc.)**

## INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

Attività	Praticabilità del contratto intermittente	Fonte
<b>Addetto alle vendite</b>	La qualifica di “addetto alle vendite” è equiparabile a quella di “commesso di negozio” prevista al n. 14 della tabella allegata al <a href="#">R.D. 2657/1923</a> .	Min. lav., <a href="#">nota 46/2011</a>
<b>Lavori di pulizia industriale</b>	Fino all'emanazione di una diversa disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale, è sempre possibile ricorrere al contratto di lavoro intermittente ex <a href="#">art. 33 e ss. del D.Lgs. 276/2003</a> per ciò che attiene l'attività di pulizia di stabilimenti industriali.	Min. lav., <a href="#">nota 7.9.2006</a> , <a href="#">prot. n. 3252</a>

## INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

<b>Attività socio-assistenziali per anziani</b>	Il contratto di lavoro intermittente non è applicabile, in forza del D.M. 23.10.2004 e della Tabella di cui al R.D. 2657/1923, ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali e assistenziali per anziani.	Min. lav., nota 13.7.2006, prot. n. 1566
<b>Attività presso strutture ospedaliere</b>	Ferma la sussistenza dei requisiti di liceità dell'appalto, è possibile il ricorso al lavoro intermittente con riferimento agli operatori socio sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un contratto di appalto di servizi.	Min. lav., nota 38/2011

## INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

<b>Settore turismo</b>	Nel settore del turismo è per le seguenti funzioni: custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, uscieri e inservienti, cameriere e personale di servizio e di cucina, personale addetto ai trasporti di persone e merci, addetti ai centralini telefonici privati, commessi di negozio nelle città con meno di 50.000 abitanti (a meno che la prestazione sia dichiarata non discontinua con ordinanza del Prefetto), personale di stabilimenti balneari, impiegati di bureau senza rapporti con la clientela, interpreti anche alle dipendenze di agenzie di viaggio.	Min. lav. circ. 29.9.2010, n. 34
------------------------	--	----------------------------------

## INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

<b>Media audiovisivi</b>	Legittimo per l'espletamento di prestazioni afferenti ai servizi di media audiovisivi, con particolare riferimento alle attività di live streaming, web casting o a quelle concernenti i servizi offerti via internet.	Min. Lav.,Risp. a interpellato 14.9.2012, n. 28
<b>Spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi</b>	OK per attività rese da parte di 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 (ma non esclusivamente) per fini didattici.	Min. Lav.,Risp. a interpellato 5.2.2013, n. 7

## INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

<b>Personale addetto ai servizi di salvataggio o degli stabilimenti balneari</b>	Trattandosi di figure assimilate al “personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali” di cui al n. 19 della tabella allegata al R.D. 6.12.1923, n. 2657, OK nel caso di attività rese da parte dei bagnini che assistono i bagnanti negli stabilimenti balneari.	Min. Lav., Resp. a interpellato 27.3.2013, n. 13
<b>Personale addetto all'attività di inventario</b>	Il lavoro intermittente è configurabile anche nei confronti dell'addetto all'attività di inventario, in quanto rientrante nelle figure declinate al n. 6 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, con particolare riferimento a quelle dei pesatori e magazzinieri.	Min. Lav., Resp. a interpellato 20.9.2013, n. 26

## INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

<p>Interpret e e traduttori e di scuola o di istituti di lingua</p>	<p>Il n. 38 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 individua gli interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, nei cui confronti è quindi ammesso il ricorso al lavoro intermittente, situazione che non riguarda invece l'interprete/traduttore impiegato presso scuole o istituti di lingua, salva la sussistenza dei requisiti anagrafici.</p>	<p>Min. Lav., Risp. a interpello 19.11.201 3, n.31</p>
---	--	--

## INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

<p>Addetto a installazioni e di addobbi palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni e/o spettacoli</p>	<p>L'attività dell'addetto all'installazione di addobbi palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni o spettacoli può essere svolta con il lavoro intermittente solo se prevista dal contratto collettivo o si tratti di soggetto con i requisiti anagrafici. Il divieto vale solo ove gli operai siano incaricati solo dell'installazione, montaggio e allestimento dei palchi o di svolgere attività di natura logistica, prodromiche o successive rispetto all'evento o allo spettacolo. Il ricorso lavoro intermittente è invece sempre ammesso nel caso in cui siano svolte dagli stessi soggetti, anche altre attività, pienamente integrate nell'evento o spettacolo, quali il controllo delle luci e/o delle casse acustiche, dei microfoni e così via.</p>	<p>Min. Lav., Risp. a interpello 30.1.2014, n. 7, e Lett. Circ. 13.3.2014</p>
--	--	---

## INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

<p>Necrofori e portantini addetti ai servizi funebri</p>	<p>Equiparazione tra tali attività e quella prevista al n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, che riguarda gli “operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose</p>	<p>Min. Lav., Risp. a interpello 25.3.2014, n. 9</p>
<p>Call Center</p>	<p>Salvi i requisiti di età o diversa previsione del CCNL, le attività svolte dagli addetti ai call center <i>in bound</i> e <i>outbound</i> non possono essere svolte con il contratto di lavoro intermittente, in quanto le loro prestazioni non sono assimilabili a quelle degli “addetti ai centralini telefonici privati”</p>	<p>Min. Lav., Risp. a interpello 25.3.2014, n. 10</p>

## INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

<p>Contratto di appalto per il personale di servizio e di cucina negli alberghi</p>	<p>Il Ministero ha ammesso la possibilità per l'impresa appaltatrice di ricorrere al lavoro intermittente per l'attività espletata da "personale di servizio e di cucina negli alberghi" ex n. 5 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, per il servizio di pulizia all'interno degli alberghi da parte impresa committente.</p>	<p>Min. Lav., Resp. a interpellato 26.6.2014, n. 17</p>
---	---	---

# LAVORO INTERMITTENTE: RISOLUZIONE DEL CONTRATTO - 1

- **DIMISSIONI:** ordinarie o giusta causa: convalida (casi normali) presso DTL, CPI o con dichiarazione in calce a comunicazione cessazione entro 7 giorni da ricevimento invito del datore o senza revoca esplicita nei 7 giorni.
- **GIUSTA CAUSA:** datore può recedere, prima della scadenza del termine ovvero in qualunque momento nel corso di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, in presenza di un fatto talmente grave da costituire giusta causa (art. 2119 cc).
- **GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO:** compatibile, anche se datore preferirà astenersi dal chiamare nuovamente in servizio quel singolo lavoratore. Va osservato il procedimento disciplinare ex art. 7 L. 300.

## LAVORO INTERMITTENTE: RISOLUZIONE DEL CONTRATTO - 2

- **GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO:** compatibile, anche se datore preferirà astenersi dal chiamare nuovamente in servizio quel singolo lavoratore. Se datore ha più di 15 dipendenti, si applica nuova procedura art. 7 L. 604 (DTL).
- **RISOLUZIONE CONSENSUALE:** sempre, in base al libero accordo delle parti, con obbligo di convalida.
- **RISOLUZIONE AUTOMATICA:** se lavoratore si è obbligato, rifiuto ingiustificato di rispondere a chiamata può comportare risoluzione contratto, restituzione quota indennità di disponibilità per periodo successivo a ingiustificato rifiuto e un risarcimento del danno nella misura fissata da contratti collettivi o dal contratto di lavoro (art. 36, co. 6, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

## LAVORO INTERMITTENTE: IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO

- **PRIMO TERMINE:** 60 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento o dalla scadenza del contratto, in forma scritta a pena di decadenza.
- **SECONDO TERMINE:** 180 giorni dall'avvenuta impugnazione (ossia dal 1° termine), a pena di inefficacia.
- **TERZO TERMINE:** 60 giorni dal rifiuto della conciliazione o dell'arbitrato oppure dalla mancata riuscita del tentativo di conciliazione o di arbitrato, a pena di decadenza