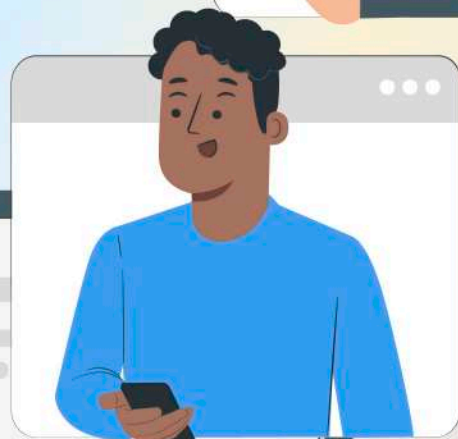


Tema del mese



Il lavoro intermittente

APRILE 2024





IL LAVORO INTERMITTENTE

Sommario

Perché questo tema?.....	2
Premessa.....	3
Disciplina	3
Causali oggettive.....	4
Causali soggettive	5
La forma scritta <i>ad probationem</i>	5
Le novità introdotte dal Decreto Trasparenza	6
Lavoro intermittente con o senza obbligo di risposta alla chiamata	7
Indennità di disponibilità	8
Divieti.....	9
Il Documento di Valutazione dei Rischi.....	9
Quando è legittimo ricorrere al contratto di lavoro intermittente?	11
Limite 400 giornate e divieto di superamento	12
Principio di non discriminazione	13
Il computo dei lavoratori intermittenti	13
Gli adempimenti.....	13
Il ruolo della Contrattazione Collettiva con riferimento al contratto di lavoro intermittente	15
Rinvio derogatorio <i>in melius</i>	15
Rinvio integrativo, gestionale	16
Le statistiche del lavoro intermittente	18
Quesiti	21



Perché questo tema?

Per il mese di aprile è stato scelto, da parte del Centro Studi Nazionale ANCL, quale tema di approfondimento *“Il lavoro intermittente”*.

La scelta è derivata dalla circostanza per cui negli ultimi mesi sono giunti all’Associazione numerosi quesiti aventi ad oggetto dubbi interpretativi riguardanti le ipotesi ammesse per il ricorso a tale tipologia contrattuale o ancora gli adempimenti necessari in caso di particolari modalità di esecuzione della prestazione.

Com’è noto, infatti, l’ANCL offre ai suoi iscritti un servizio quesiti totalmente gratuito che consente agli associati di sottoporre ai membri del Centro Studi Nazionale richieste di chiarimenti o dubbi interpretativi attraverso l’area dedicata *“Quesiti”* che si trova all’interno della sezione del sito ANCL: *“Centro Studi Nazionale”*.

A fronte dell’elevato numero di domande pervenute si è allora avvertita la necessità di approfondire ulteriormente l’argomento partendo dalla disciplina generale del lavoro intermittente e tenendo in considerazione anche le recenti riforme introdotte dal Decreto Trasparenza. Il presente approfondimento risulta essere arricchito anche dall’analisi di alcuni dati ISTAT che ricostruiscono la diffusione di tale tipologia contrattuale negli anni a livello nazionale.

Vi invito, allora, a leggere attivamente il contributo predisposto dal Centro Studi e ad avviare anche a livello territoriale un dialogo che possa arricchire quello iniziato con il tema di questo mese.

Al termine dell’elaborato potrete, inoltre, trovare alcuni dei quesiti maggiormente ricorrenti.

Buona lettura!

A cura di Dario Montanaro, Presidente Nazionale ANCL



Premessa

All'interno della categoria dei lavoratori accomunati dal carattere di discontinuità della prestazione rientra sicuramente la fattispecie giuridica del lavoro intermittente, laddove per discontinuità può intendersi anche una prestazione resa per periodi di durata significativa, purché intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che **non vi sia una esatta coincidenza tra “la durata del contratto” e la “durata della prestazione”**.

Il contratto di lavoro intermittente, in particolare, si colloca nell'area del lavoro subordinato **atipico** in quanto è caratterizzato dall'espletamento di prestazioni di carattere “discontinuo o intermittente”. Difatti, sia l'*an* che il *quando* della prestazione lavorativa vengono decisi dal datore di lavoro che attraverso la c.d. chiamata ne richiede l'esecuzione.

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 (Circ. Min. Lav. n. 4/2005).

Non va però dimenticato che trattandosi di un contratto di lavoro subordinato, seppur atipico, la libera determinazione delle parti deve sempre operare nell'ambito delle garanzie poste dall'ordinamento.

Disciplina

Il lavoro intermittente, anche detto '*lavoro a chiamata*' o '*job on call*' per le motivazioni appena descritte, ha trovato ospitalità all'interno del nostro ordinamento con gli artt. 33 - 40 del d.lgs. n. 276/2003. La disciplina inizialmente prevista dal c.d. Decreto Biagi è stata, poi, abrogata e sostituita dagli artt. 13 - 18 del d.lgs. n. 81/2015, che hanno fissato la regolamentazione oggi vigente. Da ultimo devono essere citate le modifiche introdotte dal d.lgs. n. 104/2022, c.d. "*Decreto Trasparenza*" di cui si tratterà più avanti.

La *ratio* della disciplina è rintracciabile nel titolo del decreto legislativo del 2015 delegato dall'art. 1, comma 7 della legge 10 dicembre 2014, n. 183 a "*rafforzare le opportunità di ingresso nel mondo del lavoro da parte di coloro che sono in cerca di occupazione, nonché a riordinare i contratti di lavoro vigenti per renderli maggiormente coerenti con le esigenze del contesto occupazionale e produttivo*".

In tal senso l'inclusione del lavoro intermittente all'interno della riforma volta al riordino dei contratti di lavoro appare veicolata dall'esigenza di favorire l'accesso al mondo del lavoro di particolari fasce di lavoratori (giovani o ultracinquantenni), oltreché di ripromuovere una forma contrattuale flessibile che ben si adatta alle esigenze peculiari di alcuni settori produttivi, ma che a seguito della sua introduzione non era stata particolarmente accolta con favore dalle parti sociali.

Il dato va comunque considerato congiuntamente all'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015, recante la "*Forma contrattuale comune*":

“Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro”.



In tal senso, vista l'atipicità del lavoro intermittente questo va considerato un'eccezione al rapporto di lavoro subordinato tipico: a tempo pieno e indeterminato, eccezione accettabile entro i limiti fissati dal legislatore e dalla contrattazione collettiva.

Poste queste premesse, è possibile analizzare la disciplina prevista dal d.lgs. n. 81/2015 con particolare riguardo al capo II, sezione II, artt. 13 – 18.

La definizione di lavoro intermittente è fornita dall'art. 13 rubricato "*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".

Il primo comma, preliminarmente, sottolinea il carattere discontinuo della prestazione oggetto di questa tipologia contrattuale e ne ammette la stipula sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Sul punto va precisato che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con la circolare n. 4/2005 ha chiarito che ai contratti di lavoro intermittente a termine "*non trova applicazione, neppure per analogia, la disciplina prevista dal 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*".

Il comma poi prosegue nel definire le ipotesi oggettive e soggettive in cui è possibile ricorrere alle prestazioni di lavoro intermittenti.

Causali oggettive

L'articolo 13 richiede, ai fini del ricorso al lavoro intermittente, la presenza di specifiche esigenze la cui definizione è rimessa alla contrattazione collettiva anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In mancanza del contratto collettivo la previsione delle causali è rimessa a un decreto ministeriale. Il decreto attualmente vigente è il d.m. 23 ottobre 2004 che al fine di delineare le attività per le quali può farsi ricorso al contratto a chiamata rinvia espressamente al r.d. n. 2657/1923. (Min. Lav., interpello, n. 10/2016).

Il regio decreto, seppur ancora vigente, risulta risalente ed obsoleto per tale motivo il Ministero del Lavoro è più volte intervenuto a interpretarne evolutivamente le previsioni. Da ultimo, ad esempio l'art. 36-bis legge n. 85/2023, di conversione del decreto-legge n. 48/2023, è intervenuto a meglio definire cosa debba intendersi per personale addetto ai trasporti di persone e di merci di cui al n. 8 della tabella allegata al regio decreto.

La tecnica legislativa della riserva di contrattazione collettiva consente l'operatività del contratto anche in assenza delle previsioni delle parti sociali, ancorandone l'utilizzabilità a una previsione amministrativa. Dunque, anche laddove le parti abbiano omesso di disciplinare le esigenze per le



quali è ammesso il ricorso al contratto di lavoro intermittente, questo sarà comunque utilizzabile sulla base di quanto previsto dal decreto ministeriale 23 ottobre 2004.

Causali soggettive

Oltre ai requisiti oggettivi l'articolo 13 comma 2, d.lgs. n. 81/2015, prevede un requisito soggettivo che è quello dell'età del lavoratore. Il contratto di lavoro intermittente può essere, infatti, **in ogni caso** concluso con soggetti:

- con **meno di 24 anni** di età purché le prestazioni lavorative vengano svolte entro il venticinquesimo anno d'età;
- che abbiano **più di 55 anni**.

Al raggiungimento del venticinquesimo anno di età il contratto si risolve. L'ipotesi avallata dai giudici nazionali ed anche dalla Corte di Giustizia sembrerebbe essere quella del licenziamento da parte del datore (vd. Corte di Cassazione, sentenza 24 luglio 2023, n. 22086).

La Corte di Giustizia, infatti, con la sentenza 19 luglio 2017, C-143/16, si è espressa in merito alla disciplina nazionale del lavoro intermittente e in particolare in merito alla possibilità che il datore di lavoro possa recedere dal contratto a seguito del compimento del venticinquesimo anno d'età da parte del lavoratore. La Corte ha ritenuto legittima e non discriminatoria una simile ipotesi in quanto *“i principi europei in materia di parità di trattamento e in materia di lavoro non ostano ad una disposizione, quale quella italiana, che autorizza un datore di lavoro a concludere un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore che abbia meno di 25 anni, qualunque sia la natura delle prestazioni da eseguire, e a licenziare detto lavoratore al compimento del venticinquesimo anno, giacché tale disposizione **persegue una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i mezzi per conseguire tale finalità sono appropriati e necessari**”*.

Va precisato che le causali oggettive e soggettive sono da ritenersi **disgiunte**, in quanto l'espressione *“in ogni caso”* evidenzia, secondo la giurisprudenza, che *“il contratto è sempre utilizzabile laddove ricorra il requisito soggettivo, mentre con i lavoratori sprovvisti di detto requisito, è utilizzabile in presenza del requisito oggettivo dettato dai CCNL o dai decreti ministeriali; l'interpretazione è altresì avallata dalle diverse circolari emanate dal Ministero del Lavoro (anche con riferimento all'articolo 34 del Decreto Legislativo n. 276 del 2003)”*, (Corte di Cassazione, 24 luglio 2023, n. 22086).

La forma scritta *ad probationem*

L'art. 15 del d.lgs. n. 81/2015 richiede la forma scritta ai fini della prova e la presenza di alcuni elementi specifici:

- a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;*
- b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;*
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;*



d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;

f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative”.

Gli elementi elencati si aggiungono alle informazioni previste dall'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 152/1997.

Le novità introdotte dal Decreto Trasparenza

Come anticipato, la disciplina, contenuta nel d.lgs. n. 81/2015, è stata di recente riformata con l'intervento del d.lgs. n. 104/2022 che di fatto ha introdotto alcune novità prevalentemente riconducibili alla **forma e comunicazione del contratto**, all'**obbligo del preavviso** e all'**indennità di disponibilità**.

Oltre ad aver confermato la forma scritta ai fini della prova del contratto di lavoro intermittente ha previsto che quest'ultimo debba contenere i seguenti elementi:

a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi oggettive o soggettive, che consentano la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13 d.lgs. n. 81/2015;

b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;

f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa.

La prima novità apportata, dunque, dal Decreto Trasparenza riguarda l'inserimento dell'informativa prevista dall'articolo 1 d. lgs. n. 152/1997, che di fatto concorre all'identificazione degli elementi necessari che il contratto deve possedere. In particolare, con riferimento alla programmazione del lavoro, definita dall'articolo 2, co.1, d.lgs. n. 104/2022, il legislatore richiede che tale caratteristica naturale del tipo contrattuale in oggetto ovvero la variabilità della programmazione, sia comunque esplicitata in sede di stipulazione del contratto. Questo significa che la (mancata) programmazione del lavoro, che per la generalità dei rapporti di lavoro costituisce una informativa da fornire, **nel contratto di lavoro intermittente costituisce uno degli elementi contrattuali specifici e non un mero dovere informativo**. Coerentemente con l'altra modifica introdotta dal legislatore, nel contratto



è richiesta l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite, oltre alla già richiesta indicazione del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, nonché la relativa indennità di disponibilità. La previsione che impone alle parti di concordare tra loro le ore retribuite e garantite al lavoratore si ritiene riguardi la singola chiamata ed abbia lo scopo di consentire al lavoratore di conoscere in anticipo quale sarà la retribuzione alla quale avrà comunque diritto nel momento in cui sarà chiamato a prestare l'attività lavorativa. Dunque, il diritto alla retribuzione per le ore garantite sorge al momento della chiamata e della relativa adesione del lavoratore, a prescindere dal raggiungimento delle corrispondenti ore di lavoro prestate.

Un'ulteriore novità attiene all'eliminazione della previsione che obbligava il datore di lavoro ad un preavviso di chiamata non inferiore a un giorno lavorativo. **Tale previsione lascia ora libere le parti di concordare anche un preavviso di chiamata minimo così come di conservare valido e legittimo il preavviso dato in giornata festiva o comunque non lavorativa.** Tuttavia, si ritiene che occorra considerare quanto stabilito dall'articolo 9, comma 4, del d.lgs. n. 104/2022 nel quale è previsto (nell'ambito dei rapporti di cui al comma 1 tra i quali rientra anche il lavoro intermittente) che qualora il datore di lavoro revochi un incarico o una prestazione di lavoro precedentemente programmata, senza un ragionevole preavviso, è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo ove applicabile, o compensarlo con una somma non inferiore al 50% del compenso inizialmente pattuito per la prestazione annullata. Si ricorda infine che per programmazione di lavoro si intende quella che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro e che nel caso del lavoro intermittente seppur variabile viene comunque stabilita dal datore di lavoro.

Un'altra novità riguarda l'obbligo di indicare nel contratto le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere la prestazione lavorativa. Questa previsione ha lo scopo di contemperare la possibilità per il lavoratore di cumulare altri impieghi, in caso di variabilità organizzativa del datore di lavoro quale creditore della prestazione di lavoro pattuita.

Si ricorda infatti che non è previsto alcun divieto per quanto riguarda la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti.

Nulla vieta inoltre l'ammissibilità di cumulare un contratto intermittente con altre differenti tipologie contrattuali posto che siano tra loro compatibili e che non risultino di ostacolo con i vari impegni negoziali assunti dalle parti.

Lavoro intermittente con o senza obbligo di risposta alla chiamata

Una volta analizzate le ipotesi in cui è ammessa una prestazione intermittente è opportuno precisare che in forza del comma quarto dell'art. 13 sono ammesse due tipologie di contratto intermittente: con o senza obbligo di risposta.

- a) **Senza obbligo di risposta:** il lavoratore si impegna contrattualmente a prestare lavoro in maniera intermittente ma non si obbliga ad accettare la chiamata del datore di lavoro. In tale caso la possibilità di accettare o meno la richiesta configura una facoltà del soggetto. Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo, e la retribuzione è calcolata in proporzione al lavoro prestato.



- b) **Con obbligo di risposta:** in questo secondo caso il lavoratore si obbliga contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, configurandosi un vero e proprio obbligo. In questo caso è prevista la corresponsione di un'indennità di disponibilità.

Come anticipato, prima della riforma introdotta dal Decreto Trasparenza era previsto che il datore di lavoro fornisse un preavviso non inferiore a un giorno, termine ora espunto dalla norma.

Indennità di disponibilità

L'art. 16, d.lgs. n. 81/2015, prevede che qualora il lavoratore si vincoli a rispondere alla chiamata deve essere stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, da dividere in quote orarie e da corrispondere al lavoratore durante i periodi di inattività, nei quali lo stesso assicura la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzo.

L'indennità è corrisposta alla fine del mese e spetta solo qualora il lavoratore sia obbligato contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. L'eventuale rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può determinare:

- la risoluzione del contratto o
- la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

La misura dell'indennità è stabilita dai contratti collettivi nazionali di lavoro e comunque non è inferiore al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato, costituita da: minimo tabellare, indennità di contingenza, E.D.R., ratei di mensilità aggiuntive. Per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente è in disponibilità, in virtù di un'espressa pattuizione contenuta nel contratto di lavoro, 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, fatta salva l'indennità di disponibilità. 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, per cui è da ritenere che tali eventi debbano essere assicurati anche in tali periodi (Circ. INPS, n. 17/2006).

Al di fuori di tale previsione, l'indennità è espressamente esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

In caso di malattia o qualora si verificano degli eventi che impediscano temporaneamente di rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare con tempestività il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Durante tale periodo, in cui il lavoratore è temporaneamente indisponibile, non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Qualora non ottemperi all'obbligo della già menzionata comunicazione perde il diritto all'indennità stessa per un periodo pari a 15 giorni, a meno che il contratto individuale non preveda diversamente (art. 16 d.lgs. n. 81/2015).

L'indennità ha natura di reddito da lavoro dipendente (art. 51 TUIR), in quanto somma dovuta in relazione ad un rapporto di lavoro subordinato.

L'eventuale percezione dell'indennità di disoccupazione per periodi non lavorati, non è compatibile con la fruizione dell'indennità di disponibilità (Ministero del Lavoro, Interpello 22 dicembre 2005, n. 3147).



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.

Divieti

L'articolo 14 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 *definisce i divieti* che operano in merito alla possibilità di ricorso alla stipula di contratti di lavoro intermittente.

“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”.

Il Documento di Valutazione dei Rischi

Nel caso di utilizzo di un lavoratore intermittente, in violazione di quanto sancito dall'art. 14 d.lgs. n. 81/2015, è prevista la **conversione** del contratto in un **ordinario rapporto di lavoro subordinato**.

Il dubbio applicativo di tale sanzione è stato posto in caso di mancato possesso del documento di valutazione dei rischi di cui alla lettera c).

Sul punto è intervenuto l'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la **circolare 15 marzo 2018, n. 49**:

“Com'è noto il Ministero del lavoro, con circolari nn. 18 e 20 del 2012, ha sempre sostenuto che la stipula di un contratto di lavoro intermittente in violazione della richiamata disposizione imperativa [datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori] comporta la conversione del rapporto di lavoro intermittente in un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Tale conclusione si fonda su di un consolidato orientamento della Corte di Cassazione che, sebbene formatosi in relazione al contratto a termine, ha espresso il principio generale secondo il quale la contrarietà a norma imperativa di un contratto di lavoro “atipico” ne comporta la nullità parziale ai sensi dell'art. 1419 c.c. con conseguente conversione dello stesso nella “forma comune” di contratto di lavoro subordinato.



In particolare, all'interno di tale Circolare viene richiamata la sentenza Cassazione civ., sez. lav., 2 aprile 2012, n. 5241, la quale è intervenuta in merito alle conseguenze che si verificano a seguito della stipula di un contratto di lavoro atipico in assenza del Documento di Valutazione dei Rischi, spiegando la *ratio* che risiede nell'esigenza di protezione di tali rapporti di lavoro "flessibili" che di fatto poi incidono su aspetti anche peculiari quali la minore familiarità con gli strumenti di lavoro, la minore formazione ed esperienza.

“La specificità del precetto, alla stregua del quale la valutazione dei rischi assurge a presupposto di legittimità del contratto, trova la ratio legis nella più intensa protezione dei rapporti di lavoro sorti mediante l'utilizzo di contratti atipici, flessibili e a termine, ove incidono aspetti peculiari quali la minor familiarità del lavoratore e della lavoratrice sia con l'ambiente di lavoro sia con gli strumenti di lavoro a cagione della minore esperienza e della minore formazione, unite alla minore professionalità e ad un'attenuata motivazione, come con dovizia emerge dal rapporto OIL, del 28 aprile 2010, Rischi emergenti e nuove forme di prevenzione in un mondo del lavoro che cambia”

(Cassazione civ., sez. lav., 2 aprile 2012, n. 5241)

Successivamente sullo stesso orientamento sono intervenute anche due pronunce da parte dei tribunali di primo grado (rispettivamente Trib. Vicenza, sentenza n. 343 depositata il 19 luglio 2017 e Trib. Torino, con sentenze nn. 1806 e 1810 del 19 e 20 giugno 2017) che confermano nel caso di specie l'applicazione dell'art. 1419 c.c., con conseguente conversione in contratto di lavoro subordinato.

Sul punto però si precisa, come sostenuto anche dalla giurisprudenza di legittimità, che la conversione dei rapporti intermittenti in rapporti di lavoro ordinario non può in ogni caso confliggere con il principio di effettività delle prestazioni secondo cui i trattamenti, retributivo e contributivo, dovranno essere corrisposti in base al lavoro – in termini quantitativi e qualitativi – realmente effettuato sino al momento della conversione.

Infine, per soddisfare il requisito previsto dall'art. 14, ovvero il possesso del DVR, l'INL è intervenuto con una nota del 21 dicembre 2020, n. 1148, per stabilire la corretta portata in capo al datore di lavoro dell'obbligo di adozione del DVR, correlato all'utilizzo di contratti di lavoro intermittenti. Concludendo a seguito di una ricognizione della normativa e della giurisprudenza, anche sopra richiamata, che laddove il DVR risulti privo di un'apposita sezione dedicata ai lavoratori intermittenti, questo non ne inficia la validità del contratto, a condizione però che i rischi connessi a tali mansioni siano individuati, valutati e classificati.

“Si ritiene che di norma il DVR dovrà contenere delle specifiche indicazioni in ordine alle tipologie contrattuali diverse da quella “comune” di cui all'art. 1 del d.lgs. n. 81/2015, quanto meno tese ad escludere i rischi alle stesse pertinenti nei termini chiariti dalla giurisprudenza di legittimità e a prevedere le correlate modalità per l'effettuazione dell'attività di formazione e informazione. Ciò nondimeno, laddove i rischi connessi alle specifiche mansioni a cui tali lavoratori sono adibiti risultano individuati, valutati e classificati, unitamente alle relative misure di prevenzione e protezione e l'esposizione a fattori potenzialmente dannosi non risulta essere in alcun modo correlata alla peculiare tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro a chiamata,



neanche sotto il profilo formativo, il DVR non potrà ritenersi incompleto solo in quanto privo di un dato formale quale la specifica sezione dedicata ai lavoratori intermittenti”.

Di segno diverso, da quella che risultava essere una prassi interpretativa consolidata in tema di conversione del contratto di lavoro intermittente, è la pronuncia, più recente, della Corte di Cassazione, del 5 gennaio 2024, n. 378 che di fatto ritiene che la mancanza del DVR non dia origine alla trasformazione del contratto di lavoro intermittente, a tempo indeterminato, in un contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

“Il legislatore ha mostrato di ribadire tale assetto nel 2015, con l'art. 20, co. 2 d.lgs. n. 81/15, ove è stabilito che nel contratto di lavoro intermittente a tempo determinato la mancata adozione della valutazione dei rischi determina la nullità della clausola appositiva del termine, e alla nullità parziale, ex art. 1419, co. 2 c.c., segue la conversione in contratto di lavoro a tempo indeterminato. La conversione non è stata prevista, invece, per il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, perché il legislatore ha ritenuto che l'omessa adozione del documento di valutazione dei rischi non incidesse su alcuna clausola del contratto, determinandone la deviazione dal tipo legale, e nemmeno ne alterasse lo schema causale.

Inoltre, nell'ipotesi di conversione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato per effetto della nullità parziale della clausola, per mancata adozione del DVR, non venendo in rilievo una nullità parziale del contratto, l'effetto dell'inadempimento datoriale è caducatorio non retroattivo, ex art. 2126 c.c.”.

Inoltre, la Corte specifica in merito agli effetti che si producono con riferimento al rapporto previdenziale che nel caso in cui non vi sia conversione non è possibile che questa si produca ai soli effetti del rapporto previdenziale:

“Una volta esclusa la conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non può predicarsi la conversione ai soli effetti del rapporto previdenziale: non si rinvergono, invero, disposizioni normative che, per il contratto di lavoro intermittente, giustificano direttrici diverse per il rapporto previdenziale - nel segno della conversione - e per il rapporto di lavoro, nell'alveo dell'art.2126 c.c.”

Quando è legittimo ricorrere al contratto di lavoro intermittente?

Accanto a tali divieti sono emersi una serie di dubbi in merito alla legittimità del ricorso al contratto a chiamata, tra questi si richiama il caso posto all'attenzione del Ministero del Lavoro da parte del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro mediante l'interpello 7 novembre 2014, n. 26, in ordine alla possibilità per il lavoratore iscritto nella lista di mobilità di mantenere la



medesima iscrizione nell'ipotesi in cui venga assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza previsione dell'indennità di disponibilità.

“Si evidenzia che tale rapporto di lavoro, in quanto strutturalmente concepito allo scopo di far fronte ad attività di natura discontinua, presenta caratteri di atipicità che non lo rendono riconducibile alla tipologia del contratto a tempo pieno ed indeterminato.

Pertanto, la stipula di un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non comporta, ai sensi dell'art. 9, comma 6 lett. a), L. n. 223/1991, la cancellazione dalla lista mobilità.

Sul punto, infatti, giova rammentare che la durata della prestazione nel lavoro intermittente - ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo - è soggetta alla limitazione di legge delle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari e solo "in caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato" (art. 34, comma 2 bis, D.Lgs. n. 276/2003).

Al riguardo si segnala inoltre che l'INPS, con messaggio n. 7401/2011, in caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato ha fornito chiarimenti in merito al riconoscimento o meno dell'indennità di mobilità, fermo restando il mantenimento della iscrizione nella relativa lista.

Alla luce delle osservazioni sopra svolte e in risposta al quesito avanzato, si ritiene che nell'ipotesi di assunzione di lavoratore iscritto nella lista di mobilità con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza obbligo di risposta alla chiamata, detto lavoratore mantenga comunque l'iscrizione nella lista”.

Limite 400 giornate e divieto di superamento

La recente sentenza sopracitata del 5 gennaio 2024, n. 378, risulta funzionale ad approfondire un'ulteriore causa che di fatto legittima la conversione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ovvero l'ipotesi di superamento del prescritto periodo temporale: 400 giorni di lavoro effettivo nell'arco di tre anni solari.

“La conversione si giustifica proprio perché - al di là dei settori, come il turismo, i pubblici servizi e lo spettacolo, caratterizzati dalla peculiare utilizzazione di forza lavoro, in forma ciclica e prolungata, nel tempo - il concreto svolgimento del rapporto di lavoro è espressione della volontà delle parti di un utilizzo dello schema causale tipico del lavoro intermittente per far fronte all'esigenza continuativa, e non saltuaria, di forza lavoro, propria del contratto di lavoro subordinato”.

In tal caso, la conversione del contratto di lavoro intermittente in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato - con le conseguenti ricadute sul rapporto obbligatorio previdenziale - si giustifica in funzione sanzionatoria di una deviazione del tipo contrattuale rispetto alla causa effettiva.

L'articolo 13, co.3, infatti, recita:



“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”.

Principio di non discriminazione

L'articolo 17 del d.lgs. n. 81/2015 sancisce il principio di non discriminazione con riferimento ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente:

“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.

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”.

Il computo dei lavoratori intermittenti

L'art. 18 comma 1, in merito al computo dei lavoratori intermittenti per l'applicazione delle normative di legge o di contratto collettivo, afferma che questi vanno computati nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Gli adempimenti

L'art. 15 è rubricato *“Forma e comunicazioni”* e ai commi 2 e 3 fornisce le indicazioni sugli adempimenti che il datore di lavoro è tenuto ad effettuare per i lavoratori intermittenti.

Anzitutto, il quarto comma prevede che, fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore è tenuto ad informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o le rappresentanze sindacali unitarie sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente, parimenti a come avviene per i lavoratori somministrati.

Si prevede, inoltre, che 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 comunicare la durata alla Direzione dell'ITL competente per territorio mediante sms o posta elettronica. Le modalità operative per l'invio vanno però aggiornate a quanto previsto dal decreto interministeriale 27 marzo 2013 e dalla circolare del Ministero del Lavoro n. 27/2013.

Il decreto interministeriale 27 marzo 2013 ha, infatti, previsto *“il modello “UNI-Intermittente” da utilizzare ai fini delle medesime comunicazioni. Tale comunicazione non sostituisce in alcun modo la*



comunicazione preventiva di assunzione, effettuata secondo quanto previsto dal DM 30 ottobre 2007, ma costituisce **un ulteriore adempimento**, previsto dal citato articolo 1, comma 21, lettera b) della legge 28 giugno 2012, n. 92. Tali comunicazioni, come indicato all'articolo 1, comma 1, lettera b) del decreto ministeriale 27 marzo 2013 possono essere effettuate sia dai datori di lavoro che dai soggetti che, ai sensi della normativa vigente possono effettuare le comunicazioni in loro nome e per conto. Essi costituiscono i c.d. "soggetti obbligati" a cui fare riferimento per l'esatto adempimento dell'obbligo in materia di chiamata di lavoro intermittente".

A tal proposito all'interno delle **FAQ** presenti sul sito cliclavoro.gov.it è riportato quanto segue:

In caso di chiamata del lavoratore intermittente ad espletare la prestazione lavorativa è possibile la "comunicazione in forma libera" all'ITL (ex DTL)?(Ultimo aggiornamento 13/11/2020)

Non è più possibile la "comunicazione in forma libera" all'ITL (ex DTL). Come si evince dalla Circolare 27 giugno 2013 n.27, relativa al Decreto interministeriale del 27 marzo 2013, il datore di lavoro dovrà effettuare la comunicazione attraverso il servizio informatico disponibile su Servizi Lavoro o via email, dopo aver scaricato il modello, all'indirizzo di posta elettronica certificata intermittenti@pec.lavoro.gov.it

È prevista, inoltre, la modalità di invio tramite SMS esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione.

Il modello "**UNI Intermittente**" previsto dall'articolo 3 del decreto interministeriale citato contiene i dati identificativi del datore di lavoro che effettua la comunicazione nonché quelli del lavoratore utilizzato in modo tale da individuare con certezza le parti interessate al rapporto di lavoro intermittente per il quale si sta effettuando la comunicazione. Essi sono:

- codice fiscale e indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro;
- codice fiscale del lavoratore interessato;
- codice di comunicazione del modello UNILAV cui la chiamata si riferisce (campo non obbligatorio);
- data inizio e data fine della prestazione per la quale si sta effettuando la comunicazione.

Sul punto, sempre all'interno delle FAQ si precisa:

I soggetti abilitati, in base all'inserimento del profilo nel portale Servizi Lavoro, devono indicare il proprio nome cognome e CF della persona fisica o è possibile indicare anche la denominazione dello Studio di consulenza e la partita iva?(Ultimo aggiornamento 13/11/2020)

I soggetti abilitati che si accreditano per inviare le comunicazioni per conto delle aziende clienti, nella Gestione Profili devono indicare il proprio codice fiscale e nome e cognome (non partita iva e denominazione).



Le modalità per comunicare la chiamata di lavoro intermittente, adempiendo così agli obblighi di cui all'articolo 1, comma 21, lettera b) della legge 28 giugno 2012, n. 92, sono esclusivamente le seguenti:

- 1) tramite modello "UNI_Intermittente" via e-mail all'indirizzo di posta certificata intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it;
- 2) per il tramite del servizio informatico reso disponibile attraverso il portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it);
- 3) l'App Lavoro Intermittente;
- 4) esclusivamente nei casi di malfunzionamento dei sistemi di cui sopra, la comunicazione può essere effettuata al numero FAX della competente Direzione Territoriale del Lavoro. In questo caso costituisce prova dell'avvenuto adempimento la comunicazione di malfunzionamento del sistema unitamente alla ricevuta di trasmissione FAX.

Per quanto riguarda i lavoratori dello spettacolo si rinvia alla Lettera circolare del Ministero del Lavoro del 12 febbraio 2020.

Una modalità ulteriore, utilizzabile esclusivamente in caso di prestazione da rendersi **non oltre le 12 ore dalla comunicazione**, è data dalla possibilità di inviare un sms al numero dedicato.

Volendo schematizzare e sintetizzare gli adempimenti che spettano al datore di lavoro o ai soggetti delegati tra cui i Consulenti del Lavoro devono rinvenirsi le seguenti comunicazioni:

- comunicazione **preventiva di assunzione** attraverso il modello **UniLav**;
- comunicazione obbligatoria di **chiamata** attraverso le modalità previste dal decreto 27 marzo 2013.

A questi si aggiungono gli obblighi informativi annuali alle rappresentanze sindacali, laddove presenti.

In ogni caso, l'omessa comunicazione anticipata prevista dall'art. 15 del d.lgs. n. 81/2015 comporta la sanzione amministrativa da 400 a 2400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. In sede di accertamento non si applica l'art. 13 del d.lgs. 124/2004 che prevede la diffida da parte degli Ispettori e la possibilità di regolarizzare le inosservanze sanabili.

Il ruolo della Contrattazione Collettiva con riferimento al contratto di lavoro intermittente

All'interno del decreto legislativo n. 81/2015 è possibile individuare alcuni rinvii operati dalla norma alla contrattazione collettiva che risultano essere così classificabili:

Rinvio derogatorio *in melius*

Art. 15, co.2, d.lgs. n. 81/2015

*"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".*



Rinvio integrativo, gestionale

Art. 13, co.1, d.lgs. n. 81/2015

“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”.

Sul punto, è intervenuto anche il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Interpello del 4 ottobre 2016, n. 37:

*“Occorre infatti ricordare come, in tale ambito, l'art. 13 del D.lgs 81/2015 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'art. 55, comma 3, del D.Lgs. 81/2015, il DM 23.10.2004 che fa rinvio alla tabella allegata al RD 2657/1923. 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'art. 13, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 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 (cfr. interpello n. 10/2016). Ne consegue che 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 ed indeterminato, così come chiarito nella circolare n. 20/2012”.*

Tale orientamento però sembra essere superato, sul punto infatti si richiama la Circolare INL dell'8 febbraio 2021, n. 1, che di fatto si pronuncia con riferimento al ruolo demandato dalla contrattazione collettiva che, ai sensi dell'art. 13 del d.lgs. n. 81/2015, risulta essere chiamata ad individuare le esigenze che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale *“anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno”.*

Richiamando l'orientamento del Ministero del Lavoro, interpello n. 37 del 2008 e nota prot. n. 18194 del 4 ottobre 2016, è possibile **rilevare come tale orientamento sia stato superato alla luce della sentenza della Corte di Cassazione del 13 novembre 2019, n. 29423.**

In questa sentenza, infatti, la Corte di Cassazione ha precisato che:

“Pur riferendosi alla analoga disciplina dell'istituto contenuta nel d.lgs. n. 276/2003, la richiamata sentenza ha evidenziato che “l'art. 34, comma 1, d.lgs n. 276 del 2003 si limita, infatti, a demandare



alla contrattazione collettiva la individuazione delle esigenze per le quali è consentita la stipula di un contratto a prestazioni discontinue, senza riconoscere esplicitamente alle parti sociali alcun potere di interdizione in ordine alla possibilità di utilizzo di tale tipologia contrattuale; né un siffatto potere di veto può ritenersi implicato dal richiamato rinvio alla disciplina collettiva che concerne solo un particolare aspetto di tale nuova figura contrattuale e che nell'ottica del legislatore trova verosimilmente il proprio fondamento nella considerazione che le parti sociali, per la prossimità allo specifico settore oggetto di regolazione, sono quelle maggiormente in grado di individuare le situazioni che giustificano il ricorso a tale particolare tipologia di lavoro”.

La sentenza mette, dunque, in evidenza la circostanza secondo cui alle parti sociali è affidata l'individuazione delle sole “esigenze” che giustificano il ricorso a tale tipologia contrattuale ed anche il Ministero del Lavoro ha posto in rilievo come “alle parti sociali non sia stato riconosciuto alcun altro potere al di fuori di tale particolare aspetto e, in special modo, il potere di interdire l'utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore regolato”.

Pertanto, lo stesso Ispettorato afferma che per verificare il legittimo ricorso a tale tipologia contrattuale, non occorrerà verificare il rispetto di eventuali clausole sociali che si limitino a “vietare” il ricorso al lavoro intermittente ma:

“Occorrerà quindi verificare se il ricorso al lavoro intermittente sia invece ammissibile in virtù della applicazione delle ipotesi c.d. oggettive individuate nella tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923 ovvero delle ipotesi c.d. soggettive, ossia “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”.

Art. 16, co. 1, d.lgs. n. 81/2015

“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.

Si segnala sul tema del lavoro intermittente il contributo del membro del Centro Studi Nazionale ANCL Massimo Laiolo presente all'interno dell'ed. n. 5/2023 della Rivista Il Consulente 1081 che contiene altresì una disamina delle principali forme di contratti di lavoro.



Le statistiche del lavoro intermittente

Al fine di rendere un'istantanea relativa all'evoluzione che tale tipologia contrattuale ha avuto negli anni, si è ritenuto utile e funzionale comprenderne la portata e la diffusione a partire da alcuni dati presenti nelle statistiche ISTAT riferite a “*La domanda di lavoro intermittente: diffusione, caratteristiche e dinamica*”, rese pubbliche con il comunicato stampa del 27 Novembre 2023.

Il documento presentato dall'Istituto riporta i dati inerenti all'andamento della domanda di lavoro intermittente, alle ore pro capite retribuite e alle retribuzioni orarie delle posizioni lavorative intermittenti dal primo trimestre del 2010 al secondo trimestre del 2023. In particolare, la base d'indagine è costituita dalle prestazioni lavorative – distinte per qualifica (operai/impiegati) e durata contrattuale (tempo determinato/tempo indeterminato) – retribuite per almeno un'ora nel mese (sono incluse anche le posizioni con la sola indennità di disponibilità), indicate nella ricerca come “*posizioni intermittenti*”. Tale clusterizzazione restituisce un quadro chiaro sia sulla durata media dei contratti stipulati sia sulla qualifica maggiormente ricorrente dei lavoratori assunti con contratto di lavoro a chiamata.

I dati ISTAT, inoltre, vengono analizzati per sezioni Ateco 2007, con particolare riferimento ai settori dell'industria; del commercio, dei trasporti, delle comunicazioni, dei servizi finanziari e immobiliari; degli alberghi e ristoranti; delle attività professionali e a supporto delle imprese; dei servizi sociali e personali, evidenziando l'impatto che questa tipologia contrattuale ha a seconda dei diversi settori in cui è adoperata e la variabilità della domanda di lavoro in relazione alla stagionalità.

Guardando ai dati, dunque, si evince che nel 2010 le posizioni intermittenti sono state poco più di 150.000 (*Figura 1 - Posizioni lavorative intermittenti nell'industria e nei servizi, pagina 3*), **ricoprendo circa l'1,4% dell'occupazione dipendente complessiva**. L'ISTAT registra negli anni successivi un andamento incostante in cui una rapida crescita si è alternata a dei momenti di contrazione come è avvenuto nel periodo che va dal 2013 al 2016, anno in cui si registrano 131.000 posizioni intermittenti (*Figura 1 - Posizioni lavorative intermittenti nell'industria e nei servizi, pagina 3*).

Nel 2017 si ha un aumento di lavoratori a chiamata, si attesta infatti un incremento del +60% rispetto al 2016, la crescita si arresta poi nel 2020 a causa dell'emergenza da Covid-19, arrivando a poco meno di 200.000 unità, nel 2021 l'utilizzo di questa tipologia lavorativa ha subito un aumento del +13,3% rispetto all'anno precedente, per poi arrivare al 2022, anno in cui la crescita appare notevole, con quasi 300.000 posizioni di lavoro intermittenti, **il 2,1% dell'occupazione totale** (*Figura 1 - Posizioni lavorative intermittenti nell'industria e nei servizi, pagina 3*).

Il settore dove il lavoro intermittente si mostra particolarmente diffuso è quello dell'**alloggio e della ristorazione**, contando nel 2022 ben 138.000 posizioni intermittenti, ovvero il **48,2% del totale dei lavoratori a chiamata**. Il settore dei **servizi sociali e personali** insieme a quello del **commercio** nel 2022 ricopre il **21,9%** dei lavoratori intermittenti totali, con 60.000 unità. Altro settore particolarmente interessato è quello delle **attività professionali e a supporto delle imprese**, con circa 53.000 lavoratori (il **18,7% del totale**). Si rilevano invece bassi i valori riportati dall'ISTAT per il settore dei trasporti, del magazzinaggio, delle comunicazioni, dei servizi finanziari ed immobiliari, che insieme coprono il 6% del totale delle posizioni lavorative intermittenti, con poco più di 17.000 unità. Altro settore in cui si registra uno scarso numero di lavoratori a chiamata è quello dell'industria, che con 14.000 unità copre il 5,1% del totale delle posizioni intermittenti per il 2022 (*Figura 2 - Posizioni lavorative dipendenti intermittenti per settore di attività economica, pagina 4; Prospetto 1 - Incidenza del numero di posizioni intermittenti per settore di attività economica, pagina 5*).



Guardando alle posizioni lavorative intermittenti per settore di attività economica e prestando maggiore attenzione ai microdati raccolti per trimestre di riferimento, è possibile notare l'elevato picco raggiunto dal settore dell'alloggio e della ristorazione nel secondo trimestre del 2012 in cui si registrano quasi 350.000 posti di lavoro occupati con contratto intermittente. Valori notevoli nello stesso anno e trimestralità sono rilevabili anche nei settori dell'industria e del commercio, i quali registrano 300.000 unità. Questi valori sono seguiti però da una netta diminuzione delle posizioni a chiamata negli anni che vanno dal 2012 al 2016, si registra una ripresa nel 2017, anche se è possibile notare dei valori particolarmente bassi per gli anni che vanno dal 2020 al 2021, arrivando nel secondo trimestre del 2020 a poco meno di 100.000 posizioni di lavoro intermittente per tutti i settori. Inoltre anche nel primo trimestre del 2021 si registrano valori inferiori a 100.000 per quel che riguarda i settori dell'alloggio e della ristorazione, dei servizi sociali e personali e del settore delle attività professionali e a supporto delle imprese.

Con riferimento agli anni 2022 e 2023, è possibile notare che il commercio ha registrato nei primi due trimestri del 2022 un decremento, raggiungendo un numero pari a poco meno di 200.000 posizioni lavorative intermittenti, seguito da un aumento per questo settore nella seconda parte del 2022, arrivando a più di 200.000 lavoratori a chiamata nelle seconde due trimestralità dell'anno. Nell'analogo periodo di riferimento, se si guarda ai settori quali quello degli alberghi e dei ristoranti, delle attività professionali e a servizio delle imprese e dei servizi sociali e personali è possibile osservare un aumento delle posizioni lavorative intermittenti ricompreso nei primi tre trimestri del 2022, registrando a seguire un calo progressivo per il quarto trimestre del 2022 e il primo trimestre del 2023. Il valore minimo si registra, tra i settori sopraelencati in quelli relativi alle attività professionali e a supporto delle imprese, con poco più di 150.000 lavoratori a chiamata.

Dai dati però emerge un aumento dei lavoratori intermittenti a partire dal secondo trimestre del 2023 in tutti i settori sopracitati (dal commercio ai servizi), ma anche per i settori dei trasporti, delle comunicazioni, dei servizi finanziari ed immobiliari, dell'industria e del commercio (*Figura 15 - Posizioni lavorative intermittenti per settore di attività economica, pagina 10*).

Interessanti, per meglio creare un quadro completo del lavoro intermittente a livello nazionale, sono anche i dati relativi all'**inquadramento più frequente tra i lavoratori a chiamata**. Passando ad analizzare le posizioni di lavoro per qualifica nell'industria e nei servizi, è possibile notare l'**alto numero di operai** che risultano nettamente superiori rispetto agli assunti con qualifica di impiegati. Se si guardano i valori riportati dall'ISTAT, si contano nel 2010 circa 150.000 posizioni con qualifica di operai e 15.500 con qualifica di impiegati; nel 2022 il divario registrato tra le due qualifiche appare costante, con più di 250.000 lavoratori intermittenti qualificati come operai e 31.400 con qualifica di impiegati (*Figura 4 - Posizioni lavorative intermittenti per qualifica nell'industria e nei servizi, pagina 5*).

In tema, invece, di **durata dei contratti di lavoro intermittente**, l'ISTAT ha registrato negli anni che vanno dal 2010 al 2012 un picco nel ricorso al contratto a tempo indeterminato con 150.000 lavoratori assunti, arrivando però nel 2022 a neanche 50.000 lavoratori con un contratto a tempo indeterminato. Inversa è la tendenza registrata per i contratti a termine, per i quali è possibile rilevare un notevole incremento a partire dal 2017, anno in cui si contano 150.000 posizioni di lavoro intermittenti con un contratto a tempo determinato, per poi arrivare al 2022, anno in cui si registra un numero pari a quasi 250.000 lavoratori intermittenti con un contratto a termine (*Figura 5 - Posizioni lavorative intermittenti per durata contrattuale nell'industria e nei servizi, pagina 6*).



Se fino a questo momento è stato analizzato l'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente nell'ampio arco temporale che va dal 2010 al 2023, al fine di comprendere la portata attuale del fenomeno e meglio poterne descrivere l'impatto sul mercato del lavoro italiano è opportuno concentrarsi sui soli dati riferiti agli anni che vanno dal 2020 al 2023. Importante è però tenere presente nell'osservare questi dati, che le restrizioni dovute alla pandemia da Covid-19 hanno indubbiamente impattato sull'andamento dell'assunzione di lavoratori intermittenti nel corso del 2020 e del 2021, con effetti che si sono riprodotti anche nel 2022.

Nell'ultimo triennio è possibile rilevare una maggiore variabilità legata alla stagionalità del fenomeno delle assunzioni dei lavoratori a chiamata, in particolare si nota l'alternarsi di fasi con un numero di assunzioni più basse nei primi sei mesi dell'anno e un aumento dei contratti ad intermittenza nei seguenti sei mesi. Se infatti nei primi due trimestri del 2020 e del 2021 è possibile notare un calo drastico dei lavoratori intermittenti (circa 80.000) diversi sono i valori registrati per i sei mesi finali del 2020 e del 2021, con rispettivamente 160.000 unità e 180.000 unità (*Figura 14 - Posizioni lavorative intermittenti e totali nell'industria e nei servizi, pagina 10*).

È possibile notare però dalla seconda metà del 2021 che i valori rimangono elevati, e in costante aumento fino al 2023, in cui si registrano più di 220.000 posizioni, dopo un calo nel primo trimestre che però attesta comunque un numero di posti di lavoro a chiamata pari a più di 180.000 (*Figura 14 - Posizioni lavorative intermittenti e totali nell'industria e nei servizi, pagina 10*).

Nel secondo trimestre del 2023 è possibile osservare che le posizioni intermittenti sono in aumento del +6,1% rispetto al secondo trimestre del 2022, in particolare il settore degli alberghi e ristoranti registra un aumento del +6,9%, seguito dal settore delle attività professionali e a supporto delle imprese con il +6,6%. Basso è invece l'incremento registrato per il settore dei servizi sociali e personali nello stesso periodo di riferimento, +2,8% (*Prospetto 2 - Il lavoro intermittente nel II trimestre 2023 (a). Livelli e variazioni tendenziali, pagina 16*).

Volendo proseguire nell'indagine volta a valutare la stagionalità del fenomeno è necessario fare riferimento anche agli anni precedenti al triennio 2020-2023. In particolare, assumendo come riferimento il periodo temporale che va dal 2010 al 2019 si assiste per ciascuna annualità è verificata a un incremento delle assunzioni di lavoratori a chiamata che si concentra negli ultimi 6 mesi dell'anno; si registrano invece valori più bassi nei primi due trimestri, fatta eccezione per il secondo trimestre del 2012, in cui si sono rilevati alti valori in materia di posizioni lavorative a chiamata, al di fuori dell'andamento stagionale di questa tipologia di impiego (*Figura 14 - Posizioni lavorative intermittenti e totali nell'industria e nei servizi, pagina 10*).

I dati riportati dall'ISTAT consentono di affermare che i lavoratori a chiamata rappresentano, a livello nazionale, una categoria particolarmente rilevante all'interno della forza lavoro complessiva, in particolare in settori quali quello dell'alloggio e della ristorazione o quello dell'industria e del commercio. Nonostante l'elemento della stagionalità contraddistingua questa tipologia contrattuale, è possibile notare che negli ultimi anni si ricorre a lavoratori a chiamata anche al di fuori del terzo e quarto trimestre dell'anno, come dimostrano i dati per quel che riguarda il 2022 ed i primi due trimestri del 2023.

A cura di Cecilia Catalano e Tabata Maini



Quesiti

Il servizio quesiti ANCL

<https://www.ancl.it/quesiti>

Il servizio quesiti offre la possibilità, in maniera del tutto gratuita, agli associati ANCL di chiedere **chiarimenti o pareri agli esperti del Centro Studi Nazionale** in materia di diritto del lavoro, legislazione sociale, diritto tributario, diritto sindacale, relazioni industriali, gestione delle risorse umane e ogni altra materia di interesse professionale per i Consulenti del Lavoro.

Attraverso la sua **rete di professionisti**, radicata in tutto il territorio nazionale, il Centro Studi affida la trattazione del quesito all'esperto della materia oggetto della richiesta.

Le **modalità e i tempi di risposta** possono variare in relazione alla quantità di quesiti pervenuti, alla disponibilità degli esperti, alle tematiche trattate (sono privilegiate quelle di maggiore interesse per la globalità degli iscritti), al grado di complessità della fattispecie.

Il servizio è pensato esclusivamente per risolvere dubbi concernenti **questioni normative, contrattuali, amministrative, giurisprudenziali o procedurali**.

Il Centro Studi si riserva la possibilità di non prendere in carico quesiti che non rispettino le modalità di richiesta del servizio, che non siano concernenti finalità professionali o che non riguardino tematiche di interesse per la globalità degli associati.

L'elaborazione della risposta è fornita **nell'interesse dell'iscritto sulla base del quadro normativo, giurisprudenziale e della prassi amministrativa relative al tempo in cui il quesito è stato posto**.

La risposta fornita, in ogni caso, non rappresenta una consulenza professionale. L'associato può decidere di seguire oppure no i consigli contenuti nel parere fornito nella piena autonomia professionale.

N.B.

Come sopra riportato le risposte fornite in merito ai quesiti sottoposti all'attenzione del Centro Studi Nazionale ANCL sono basate sulla normativa e sugli orientamenti degli Enti previdenziali vigenti al momento della domanda. Per tale motivo le risposte presenti nel Report non sono suscettibili di essere riproposte per situazioni analoghe senza una ricognizione della disciplina tempo per tempo vigente in materia.

✉ *Oggetto: libro unico lavoratori intermittenti* @

Per un lavoratore intermittente senza obbligo di risposta, il LUL deve essere compilato tutti i mesi o solamente nei mesi di assunzione, cessazione, per ogni mese in cui il lavoratore svolga l'attività lavorativa o percepisca compendi o somme?

Risposta

Il merito al quesito posto all'attenzione dello Scrivente è possibile rispondere come segue.

Come correttamente sottinteso nella domanda i lavoratori intermittenti sono a tutti gli effetti dei lavoratori subordinati e pertanto le informazioni a questi relative vanno annotate all'interno del Libro Unico del Lavoro.

Tale tipologia di lavoratori subordinati atipici non è tenuta a fornire una prestazione "fissa" con tempi predeterminati ma si obbliga a una prestazione discontinua che viene eseguita su richiesta del datore e in ragione delle esigenze di forza lavoro da lui non prevedibili al momento dell'instaurazione del vincolo contrattuale.

I dubbi sorgono dunque in merito alle modalità di annotazione all'interno del LUL visto che ben potrebbe accadere che la prestazione si alterna a tempi di non lavoro non necessariamente brevi.

A tal proposito occorre distinguere tra lavoratori intermittenti con o senza obbligo di risposta.

Nei periodi di non lavoro dei lavoratori a chiamata senza obbligo di risposta vi è una assenza di prestazione a cui corrisponde un'assenza di retribuzione, tale sospensione della prestazione si interrompe con la chiamata successiva da parte del datore. L'accettazione (facoltativa) della chiamata comporta l'obbligo di eseguire la prestazione dovuta e il conseguente diritto alla retribuzione. Tali lavoratori dovrebbero allora essere annotati nel LUL in occasione:

- dell'instaurazione del rapporto di lavoro;
- dello svolgimento della prestazione che comporta il sorgere del diritto alla retribuzione (per mese di competenza);
- della cessazione del rapporto di lavoro.

Nel caso, invece, dei lavoratori intermittenti con obbligo di risposta occorre considerare che questi ricevono un'indennità di disponibilità per tale motivo, posto quanto già detto, le scritturazioni sul libro unico sono da intendersi sempre obbligatorie anche nei periodi in cui il lavoratore percepisce la sola indennità di disponibilità.

Riassumendo la registrazione sul LUL deve avvenire solo in occasione della prima immissione al lavoro e, successivamente, per ogni mese in cui il lavoratore svolga l'attività lavorativa o percepisca un compenso, nonché alla cessazione del rapporto di lavoro. Nel caso di previsione dell'indennità di disponibilità deve essere iscritto sul LUL per tutta la durata del rapporto di lavoro. (vd. Circ. Min. Lav. n. 34/2010).



Centro Studi Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

N.B. il parere sopra riportato è fornito nell'esclusivo interesse dell'associato e, pertanto, non è opponibile ai terzi.

La risposta fornita, in ogni caso, non rappresenta una consulenza professionale. L'associato può scegliere di seguire i consigli contenuti nel parere nella piena autonomia professionale.



✉ *Oggetto: requisiti di età* @

Si chiede se è legittima la stipula di un contratto di lavoro intermittente con un soggetto che non ha i requisiti di età per lo svolgimento delle mansioni di parcheggiatore presso un ristorante facendo riferimento al punto 11 o punto 2 del r.d. 2657/2023.

Risposta

In merito al quesito sottoposto all'attenzione dello Scrivente è possibile rispondere come segue.

La tabella contenuta all'interno del r.d. 2567/2023 è da ritenersi tuttora vigente come si dà per presupposto all'interno della domanda. Tuttavia, è innegabile che le attività economiche in essa contenute sono del tutto obsolete e che necessitano via via di un'interpretazione evolutiva, e infatti nel tempo il Ministero del Lavoro ma anche l'Ispettorato hanno provveduto a fornire chiarimenti sull'ambito di estensione delle attività richiamate.

La circolare del Ministero del Lavoro 29 settembre 2010, n. 34 ammette il ricorso al lavoro intermittente per le seguenti funzioni del **settore turismo**: custodi, guardiani diurni e notturni portinai, uscieri e inservienti, camerieri e personale di servizio di cucina, negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, personale addetto ai trasporti di persone e merci, (...).

Va poi ulteriormente considerato che nel caso di parcheggio custodito il parcheggiatore si configura come custode, dunque in un simile caso si rientrerebbe nelle ipotesi previste dalla circolare del Ministero.

Ciò detto, però si attenziona che occorre sempre far prima riferimento alla contrattazione collettiva per verificare se questa prevede specifiche esigenze, posto che la contrattazione collettiva non può vietare il ricorso al lavoro intermittente ma unicamente prevedere delle causali oggettive. In assenza delle previsioni collettive la fonte cui fare riferimento è sicuramente il regio decreto, così come richiamato dal d.m. 23 ottobre 2004.

Centro Studi Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

N.B. il parere sopra riportato è fornito nell'esclusivo interesse dell'associato e, pertanto, non è opponibile ai terzi.

La risposta fornita, in ogni caso, non rappresenta una consulenza professionale. L'associato può scegliere di seguire i consigli contenuti nel parere nella piena autonomia professionale.



✉ *Oggetto: Richiesta informazione Lavoro intermittente Pompe Funebri @*

Il quesito è legato alla fascia di età. Il soggetto da inquadrare con un contratto di lavoro intermittente risulta avere età inferiore ai 55 (52 anni età) e non risulta pensionabile. Dall' interpello (9/2014), risulta essere possibile lo fa presente alla fine. Vorrei solo sapere se questo interpello è ancora valido? e/o ci sono state successive comunicazioni.

Risposta

In merito al quesito sottoposto all'attenzione dello Scrivente è possibile rispondere come segue.

La risposta all'interpello del 25 marzo 2014, n. 9 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che faceva seguito alla domanda posta dal Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro deve ritenersi ancora valida.

Il settore delle Pompe Funebri rientra, infatti, tra le attività alle quali non si applicano le generali limitazioni per il lavoro intermittente elencate al n. 46 della tabella allegata al r.d. n. 2657/1923: "Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose".

Per tali tipi di attività è dunque ammesso il ricorso al contratto intermittente a prescindere dall'età del lavoratore.

Centro Studi Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro

N.B. il parere sopra riportato è fornito nell'esclusivo interesse dell'associato e, pertanto, non è opponibile ai terzi.

La risposta fornita, in ogni caso, non rappresenta una consulenza professionale. L'associato può scegliere di seguire i consigli contenuti nel parere nella piena autonomia professionale.