

## LAVORO INTERMITTENTE

- [Nozione](#)
- [Finalità](#)
- [Ambito soggettivo di applicazione](#)
- [Ambito oggettivo di applicazione](#)
- [Forma](#)
- [Durata](#)
- [Trattamento economico:](#) [a\) l'indennità di disponibilità](#)  
[B\) la retribuzione](#)
- [Trattamento normativo](#)
- [Diritti del lavoratore](#)
- [Diritti del datore di lavoro](#)
- [Doveri del lavoratore](#)
- [Doveri del datore di lavoro](#)
- [Criteri di computo](#)
- [Disciplina previdenziale](#)
- [Sanzioni](#)
- [Rinvii alla contrattazione](#)
- [Provvedimenti di attuazione](#)
- [Transizione](#)

### Legenda

	Contenuto
	Precisazioni
	Riferimenti normativi

LAVORO INTERMITTENTE			
	CONTENUTO	PRECISAZIONI	RIFERIMENTI NORMATIVI
<b>Nozione</b>	È un contratto, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale.	Questo contratto costituisce una novità per l'ordinamento italiano, fatta eccezione per una ipotesi sperimentale avviata, in passato, in una importante azienda. È previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda della scelta del lavoratore di vincolarsi o non vincolarsi a rispondere alla chiamata.	Legge 14 febbraio 2003, n. 30, art. 4, co. 1 lett. a);  Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, art. 33.
<b>Finalità</b>	Regolarizzare la prassi del c.d. "lavoro a fattura" in quelle circostanze in cui sia richiesta un'attività lavorativa non occasionale ma continua sebbene intermittente. È un'ulteriore possibilità di inserimento o di reinserimento dei lavoratori nel mercato.	Il c.d. "lavoro a fattura" lede, da un lato, i diritti dei lavoratori e, dall'altro, la regolare e corretta competizione tra le imprese.	art. 20, d.lgs.276/2003; art. 4, co. 1 lett. a), l. 30/2003.
<b>Ambito soggettivo di applicazione</b>	<p>A) i <b>lavoratori</b>: può essere stipulato immediatamente, in via sperimentale, con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— lavoratori disoccupati con <b>meno di 25 anni</b></li> <li>— lavoratori con <b>più di 45 anni</b> che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento.</li> </ul> <p>Potrà essere stipulato, con <b>qualsunque lavoratore</b>, una volta che siano state individuate, da parte della contrattazione collettiva o, in via sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le esigenze che consentono il ricorso a tale contratto (cfr. le voci "<b>AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE</b>" e "<b>RINVII ALLA CONTRATTAZIONE</b>").</p> <p>B) i <b>datori</b> di lavoro Può essere stipulato da qualunque impresa ad eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi. Non può essere stipulato dalla P.A.</p>		<p>art. 34, d.lgs.276/2003;</p> <p>art. 4, co. 1 lett. a), l. 30/2003;</p> <p>art. 4, Decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626/94.</p>

<p><b>Ambito oggettivo di applicazione</b></p>	<p>Può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni discontinue o intermittenti individuate dalla contrattazione collettiva (con le associazioni di datori di lavoro e di lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale). Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per sostituzione di lavoratori in <b>sciopero</b>;</li> <li>- presso unità produttive e per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente se si è fatto ricorso nei sei mesi precedenti ad una procedura di <b>licenziamento collettivo</b> ovvero se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con <b>cassa integrazione</b> (questo divieto è derogabile da un accordo sindacale);</li> <li>- in aziende che non hanno effettuato la <b>valutazione dei rischi</b> ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 626/94.</li> </ul> <p>La <b>P.A.</b> è esclusa dal campo di applicazione della normativa.</p>	<p>I divieti di far ricorso al rapporto di lavoro intermittente, sia oggettivi che soggettivi, sono analoghi a quelli previsti in materia di lavoro a termine e temporaneo. Le causali c.d. obiettive, in mancanza di previsioni collettive a livello nazionale o territoriale, saranno individuate, in via provvisoriamente sostitutiva., in un Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali a seguito di consultazione sindacale.</p>	<p>art. 20, co. 4, art. 33, co. 2, e articoli 34 e 40, d.lgs. 276/2003;</p> <p>art. 3, Decreto legislativo 6 settembre 2001 n. 368.</p>
--	--	---	---

<b>Forma</b>	<p>La forma <b>scritta</b> è prevista ai fini della prova. Il contratto deve contenere l'indicazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. della durata;</li> <li>2. delle ipotesi, oggettive o soggettive, che ne consentono la stipulazione;</li> <li>3. del luogo, della modalità, della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso (che non può essere inferiore a un giorno lavorativo);</li> <li>4. del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista, dell'ammontare dell'indennità di disponibilità;</li> <li>5. dell'indicazione delle forme e delle modalità che il datore deve adottare per richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e per la rilevazione della prestazione;</li> <li>6. dei tempi e delle modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;</li> <li>7. delle misure di sicurezza specifiche.</li> </ol> <p>Tali indicazioni, inoltre, devono conformarsi alle indicazioni contenute nei contratti collettivi qualora questi siano stati raggiunti.</p>		art. 35, d.lgs. 276/2003.
<b>Durata</b>	Può essere stipulato a tempo <b>determinato</b> o <b>indeterminato</b> .		art. 33, co. 2, d.lgs. 276/2003.
<b>Trattamento economico:</b>  <b>A) L'indennità di disponibilità</b>	<p>È mensile e divisibile per quote orarie e dovuta solo <b>per i periodi in cui il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata</b>.  È stabilita nei <b>contratti collettivi</b> ma non può essere inferiore a quella individuata, ovvero periodicamente aggiornata, con decreto ministeriale.  È esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.  Non decorre per il periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata.</p>	<p>L'indennità di disponibilità è esclusa, salvo che la chiamata sia effettivamente effettuata, se le prestazioni oggetto del contratto sono destinate ad essere rese durante periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno già individuati dal legislatore (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali) o da individuare nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale o territoriale.</p>	<p>art. 36, co. dall'1 al 4, art. 38, d.lgs. 276/2003;</p> <p>art. 4, co. 1 lett. a), l. 30/2003.</p>
<b>B) La retribuzione</b>	Al lavoratore intermittente <b>non</b> può essere assicurato, a parità di mansioni, un trattamento	Per il periodo di mera disponibilità non decorre alcuno dei trattamenti previsti per i lavoratori subordinati, quindi il lavoratore non percepirà	art. 38, d.lgs. 276/2003.

	economico <b>meno favorevole</b> di quello spettante ad un lavoratore di pari livello riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta.	alcun compenso salvo l'indennità di disponibilità, ove prevista.	
<b>Trattamento normativo</b>	Il trattamento normativo assicurato al lavoratore intermittente <b>non può essere inferiore</b> a quello spettante ad un lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.	La disciplina in materia di principio di non discriminazione e di parità di trattamento ricalca quella del part-time. Per il periodo di mera disponibilità non decorre alcuno dei trattamenti previsti per i lavoratori subordinati.	art. 38, d.lgs. 276/2003.
<b>Diritti del lavoratore</b>	Il preavviso non può in ogni caso essere inferiore ad un giorno lavorativo. Durante lo svolgimento della prestazione sono riconosciuti al lavoratore gli <b>stessi diritti</b> di quello di pari livello e mansioni.		art. 35, co. 1 lett. b), d.lgs.276/2003.
<b>Diritti del datore di lavoro</b>	Ha diritto di ricevere la prestazione lavorativa in caso di chiamata quando il lavoratore si sia obbligato.		art. 36, co. 5 e 6, d.lgs.276/2003.
<b>Doveri del lavoratore</b>	<b>Rispondere alla chiamata</b> se c'è pattuizione individuale. <b>Informare</b> tempestivamente il datore di lavoro in caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata. Il lavoratore che si impegni a rispondere alla chiamata ha due distinti obblighi: rispondere e avvisare in caso di malattia o impossibilità.		art. 36, co. 4, 5 e 6, d.lgs.276/2003.
<b>Doveri del datore di lavoro</b>	Conformare il contratto individuale alle indicazioni contenute nei contratti collettivi. Informare annualmente rsa/rsu dell'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente (i contratti collettivi possono introdurre previsioni più favorevoli).	<b>L'obbligo di informazione</b> alle rsa/rsu ricalca quello previsto in materia di rapporto a tempo parziale.	art. 35, co. 2 e 3, d.lgs. 276/2003.

<b>Criteri di computo</b>	Il lavoratore intermittente è computato in proporzione del lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.	Il principio del computo <b>pro rata temporis</b> è adottato anche in materia di contratto a tempo parziale.	art. 39, d.lgs. 276/2003.
<b>Disciplina previdenziale</b>	<b>Indennità di disponibilità</b> Sono versati i contributi per il loro effettivo ammontare anche in deroga ai minimali contributivi. Il Ministero del Lavoro con decreto fisserà la retribuzione convenzionale da prendere a base di calcolo per la contribuzione volontaria. <b>Retribuzione</b> Parità di trattamento previdenziale.		art. 36, co. 2 e 7, d.lgs. 276/2003.
<b>Sanzioni</b>	Il <b>rifiuto di rispondere alla chiamata</b> senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e il risarcimento del danno la cui misura è predeterminata nei contratti collettivi o, in mancanza, nel contratto di lavoro. Per il lavoratore che <b>non avverta tempestivamente</b> , nel periodo di disponibilità, degli eventi che rendano impossibile rispondere alla chiamata è prevista una sanzione, derogabile dalle parti del contratto individuale, pari alla perdita dell'indennità per 15 gg .		art. 36, co. 5 e 6, d.lgs. 276/2003.
<b>Rinvii alla contrattazione</b>	Per la regolamentazione del lavoro intermittente il rinvio alla contrattazione collettiva è operato nei confronti dei contratti collettivi <b>nazionali e territoriali</b> (non quindi dei contratti collettivi aziendali) nelle seguenti materie: – individuazione delle ipotesi che legittimano il ricorso al lavoro intermittente; – individuazione dei periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno in cui il diritto all'indennità matura solo con la risposta alla chiamata.	Quanto ai rinvii alla contrattazione collettiva il lavoro a chiamata si differenzia dal part-time: nel <i>job on call</i> , infatti, non è previsto il livello aziendale. Inoltre l'attuazione della disciplina in mancanza di contrattazione collettiva nel part-time è affidata all'autonomia delle parti (con riferimento in particolare modo al lavoro supplementare e alle clausole elastiche e flessibili) mentre per il lavoro intermittente è rimessa alla attività regolamentare del Ministero del Lavoro. Da sottolineare, peraltro, che anche questa attività prevede la consultazione comunque dei soggetti collettivi interessati.	art. 34, co. 1; art. 35, co. 2; art. 36, co. 1 e 6.; art. 37, co. 2; art. 40; art. 86, co. 13, d.lgs.276/2003.

	<p>Inoltre si rinvia ai contratti collettivi nelle seguenti materie:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- misura dell'indennità di disponibilità</li> <li>- misura del risarcimento in caso di rifiuto ingiustificato a rispondere alla chiamata.</li> <li>- possibilità di prevedere delle indicazioni specifiche con riferimento agli elementi che devono risultare nel contratto ai fini della prova.</li> </ul>	<p><b>Sostegno alla contrattazione collettiva</b>  Se nei 5 mesi successivi all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, non si raggiunge un contratto collettivo per l'individuazione sia delle ipotesi di ricorso al lavoro intermittente sia dei periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi (l'art. 36, co. 1 prevede che il decreto del Ministero possa intervenire trascorsi 6 mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003), il Ministro del lavoro e delle politiche sociali interviene in via provvisoriamente sostitutiva con proprio decreto.</p>	
<p><b>Provvedimenti di attuazione</b></p>	<p>Decreto Ministero del Lavoro per individuare le <b>causali c.d. oggettive</b> e i <b>periodi di tempo</b> predeterminati da emanarsi in mancanza di contrattazione collettiva sul punto e con finalità provvisorie e sostitutive.  Decreto Ministero del Lavoro per stabilire i <b>minimi inderogabili</b> dalla contrattazione collettiva dell'indennità di disponibilità sentite le associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.  Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per stabilire la <b>misura della retribuzione convenzionale</b> per la contribuzione volontaria dei lavoratori intermittenti.</p>		<p>art. 34, co. 1.;  art. 36, co. 1;  art. 36, co. 7;  art. 40,  d.lgs.276/2003.</p>
<p><b>Transizione</b></p>	<p>Il regime transitorio e l'attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva potranno essere affidati anche ad un accordo interconfederale su convocazione, entro 5 gg. successivi all'entrata in vigore del decreto attuativo, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p>		<p>art. 86, co. 12 e 13,  d.lgs.276/2003</p>

	<p>La norma relativa alle ipotesi soggettive di ricorso al lavoro intermittente ha carattere <b>sperimentale per 18 mesi</b>. Al termine di detto periodo il Ministro del Lavoro e le organizzazioni sindacali ed imprenditoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale procederanno ad una verifica dei risultati. Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali ne riferirà al Parlamento, entro tre mesi, al fine di valutarne l'ulteriore vigenza.</p>	
--	--	--