

# **LINEE GUIDA**

## **PER LA CERTIFICAZIONE DEI CONTRATTI**

---

aggiornato al 25 settembre 2023

# **Lavoro intermittente**

Il contratto di lavoro intermittente è stato introdotto dal D. Lgs. n. 276/2003 (articoli dal 33 al 40). La tipologia contrattuale è ora disciplinata dal D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, attuativo della legge delega 10 dicembre 2014, n° 183, che lo regola agli articoli 13-18.

Si tratta di un contratto di lavoro subordinato in funzione del quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

In particolare, il contratto può essere stipulato, a tempo indeterminato oppure a tempo determinato, in due ipotesi:

- per le esigenze individuate dai contratti collettivi così come individuati dall'articolo 51 del D.Lgs. n. 81/2015;
- in presenza di requisiti di natura anagrafica.

Nel primo caso, in mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

L'art. 55 comma 3 del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che, in attesa dell'emanazione degli ulteriori decreti attuativi (tra i quali si ritiene anche quello di cui sopra), trovano applicazione le normative già vigenti.

Tale previsione consente di ritenere ancora applicabile, seppure transitoriamente, il D.M. 23 ottobre 2014 che ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

La suddetta tabella, originariamente prevista per altre finalità, si adatta con difficoltà alla fattispecie contrattuale in esame. Pertanto, lo stesso Ministero, con la circolare n. 4/2005, ha chiarito che si tratta di un parametro di riferimento oggettivo la cui adozione si è resa necessaria poiché non tutti i contratti collettivi individuano le esigenze per le quali si può far ricorso al lavoro a chiamata, ed ha precisato che non operano i requisiti dimensionali e le altre limitazioni previste nella tabella stessa come, ad esempio, i limiti territoriali, le autorizzazioni prescritte.

Riguardo all'applicabilità della tabella va ribadito, comunque, che la stessa opera in via sostitutiva e provvisoria in attesa dell'adozione del decreto previsto dall'articolo 13 del D. Lgs. n. 81/2015.

In ogni caso, tale ipotesi è ammessa esclusivamente se i contratti collettivi non hanno individuato le ipotesi di utilizzo dell'istituto contrattuale.

L'altra ipotesi di conclusione del contratto riguarda la presenza di requisiti di natura anagrafica.

In tal caso, il contratto può essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, ovvero con coloro che hanno più di 55 anni.

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, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Nell'ipotesi di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Non è possibile il ricorso al contratto di 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.

L'articolo 15 del decreto prevede che il contratto debba essere redatto in forma scritta ai fini della prova.

Per gli elementi che lo stesso deve contenere, si veda oltre.

Nel contratto vanno altresì indicati tutti gli elementi informativi del rapporto così come previsti dal D. Lgs. n. 152/1997 nel testo rinnovato dal d.lgs. 104/2022.

## **LE LINEE GUIDA PER LA CERTIFICAZIONE**

### **Ipotesi di assunzione**

La Commissione, al fine di poter certificare il contratto di lavoro intermittente, deve valutare se le esigenze oggetto del contratto risultino in linea con quelle individuate dal contratto collettivo applicato.

A tal fine, in virtù di quanto previsto dall'articolo 51 del D. Lgs. n. 81/2015, gli accordi che sono legittimati ad individuare le esigenze che consentono la stipula sono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo sono quelli individuati dal decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali adottato ai sensi dell'articolo 13, comma 1 del D. Lgs. n. 81/2015. Fino alla suddetta adozione, le attività sono elencate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923 in virtù di quanto previsto dal D. M. 23 ottobre 2014. In ogni caso, il contratto può essere stipulato se il lavoratore abbia una età anagrafica inferiore a 24 anni purché renda la propria prestazione lavorativa esclusivamente fino al venticinquesimo anno, ovvero abbia più di 55 anni.

### **Divieti**

Il contratto di lavoro a chiamata non può essere stipulato per sostituire lavoratori in sciopero. Il divieto opera anche nei casi di ricorso, nei sei mesi precedenti, ad una procedura di licenziamento collettivo o se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione; l'esclusione riguarda le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. Non possono avvalersi del contratto a chiamata i datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008.

### **Forma e contenuto del contratto**

Il contratto deve essere scritto e deve contenere, ai fini della prova, i seguenti elementi:

- *Durata*

il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato. 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;

- *ipotesi, oggettive o soggettive di stipula*

si richiama quanto indicato precedentemente in relazione alle ipotesi di assunzione;

- *preavviso di chiamata del lavoratore*

è necessario constatare la presenza del preavviso di chiamata che non deve essere inferiore a

un giorno lavorativo;

- *trattamento economico e normativo. Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità (se prevista)*

la Commissione deve verificare che al lavoratore intermittente venga garantito un trattamento economico non inferiore a quello previsto per i lavoratori di pari livello e mansione, anche se riproporzionato sulla base all'attività effettivamente svolta. Trattandosi di un rapporto di lavoro subordinato, il pagamento della retribuzione e dell'eventuale indennità di disponibilità avviene con le modalità previste per gli altri dipendenti. L'indennità di disponibilità è prevista per i periodi di inattività e solo nel caso in cui il lavoratore si sia obbligato a rispondere alla chiamata. Il relativo ammontare è stabilito dai contratti collettivi nel rispetto dei limiti minimi fissati dal D.M. 10 marzo 2004 (20% di paga base, contingenza, E.D.R. e ratei di mensilità aggiuntivi) e non spetta nel periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata. L'indennità di disponibilità è divisibile in quote orarie. Se il lavoratore non risponde alla chiamata e non sussiste un giustificato motivo, il datore di lavoro può risolvere il rapporto. In tal caso il lavoratore deve restituire l'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto e potrebbe essere chiamato al risarcimento del danno (misura stabilita dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro). I contributi previdenziali calcolati sull'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare senza applicare il minimale contributivo. Per le prestazioni da rendersi in determinati periodi dell'anno è lecito prevedere che l'indennità di disponibilità sia erogata solo in caso di effettiva chiamata;

- *forme e modalità di richiesta (da parte del datore di lavoro) dell'esecuzione della prestazione di lavoro*

è necessario verificare che il contratto contenga l'esatta modalità con cui il datore di lavoro si avvarrà della sua facoltà di chiamare il lavoratore. In particolare appare rilevante la forma della chiamata che può essere orale o scritta (fax, raccomandata, e-mail, telegramma, ecc.);

- *rilevazione della prestazione*

nel contratto deve essere esplicitato il sistema utilizzato per rilevare la presenza del lavoratore che può essere lo stesso già funzionante in azienda;

- *misure di sicurezza*

è indispensabile che si rilevi l'indicazione delle misure di sicurezza adottate, riferite all'attività dedotta in contratto;

- *previsioni dei contratti collettivi*

la Commissione deve verificare che le parti abbiano recepito nel contratto di lavoro le eventuali indicazioni contenute nel contratto collettivo applicato.

### Orario di lavoro

L'orario può essere liberamente concordato dalle parti nell'ambito di quanto stabilito dalla disciplina in materia e dal contratto collettivo applicabile.

SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA CONTRATTO INTERMITTENTE	
<b>Datori di Lavoro ammessi</b>	Qualunque tipologia
<b>Ipotesi di assunzione</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ipotesi previste dei contratti collettivi;</li> <li>• in assenza del contratto collettivo, prestazioni discontinue e intermittenti indicate con apposito D.M. attuativo dell'art.13 del D. Lgs. n. 81/2015. (Provvisoriamente dal Regio Decreto 2657/1923, in assenza della regolamentazione della contrattazione collettiva). Le attività elencate nel decreto vanno assunte come parametro di riferimento. Non operano le altre limitazioni in esso contenute (requisiti dimensionali, eventuali autorizzazioni richieste etc.);</li> <li>• lavoratori con meno di 24 anni d'età (prestazioni comunque eseguibili sino a 24 anni e 364 giorni d'età);</li> <li>• lavoratori che hanno più di 55 anni d'età, anche pensionati;</li> <li>• prestazioni discontinue od intermittenti individuate dalla contrattazione collettiva.</li> </ul>
<b>Esclusioni</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sostituzione di lavoratori in sciopero;</li> <li>• in caso di ricorso, nei sei mesi precedenti ad una procedura di licenziamento collettivo o se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione. La limitazione opera per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;</li> <li>• datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e successive integrazioni del D. Lgs. n. 106/2009;</li> </ul>
<b>Durata</b>	<p>Può essere a tempo indeterminato o a tempo determinato. 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.</p>

**SCHEMA RIEPILOGATIVO LINEE GUIDA  
CONTRATTO INTERMITTENTE**

<b>Non discriminazione</b>	Deve essere garantita la parità di trattamento economico e normativo rispetto agli altri lavoratori.
<b>Disponibilità del lavoratore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necessario esplicitare il luogo ed il modo in cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro;</li> <li>• in presenza di più sedi di lavoro devono essere specificate le sedi nelle quali il lavoratore di rende disponibile.</li> </ul>
<b>Pagamento delle competenze al lavoratore e particolarità dell'indennità di disponibilità</b>	<p>L'indennità di disponibilità:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• è prevista per i periodi di inattività e solo se il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata;</li> <li>• può essere oraria;</li> <li>• l'ammontare stabilito dai contratti collettivi non può essere inferiore all'importo fissato con DM (attualmente, almeno il 20% di paga base, contingenza, E.D.R. e ratei di mensilità aggiuntive);</li> <li>• non spetta in caso di malattia (o altra causa) che impedisce la risposta alla chiamata;</li> <li>• per le prestazioni da rendersi in determinati periodi dell'anno è lecito prevedere che sia erogata solo in caso di effettiva chiamata.</li> </ul>
<b>Preavviso di chiamata</b>	Obbligatorio e non inferiore ad un giorno lavorativo.
<b>Utilizzo della chiamata da parte del datore di lavoro</b>	Devono essere esplicitate le modalità e le forme di richiesta della prestazione da parte del datore di lavoro.
<b>Rilevazione della prestazione lavorativa</b>	Nel contratto va indicato il sistema di rilevazione delle presenze utilizzato.
<b>Misure di sicurezza</b>	Devono essere estese le norme di sicurezza e prevenzione sui luoghi di lavoro con riferimento all'attività resa dal lavoratore.
<b>Previsioni dei contratti collettivi</b>	Il contratto deve recepire le eventuali indicazioni dei contratti collettivi.
<b>Orario di lavoro</b>	Liberamente deciso dalle parti nell'ambito di quanto stabilito dalla norma e dal contratto collettivo applicabile.

## CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

### SCHEDA RIEPILOGATIVA

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata \_\_\_\_\_, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni<sup>1</sup>.

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro subordinato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ai sensi dell'art. 13 e segg. del D. Lgs. n. 81/2015, e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto delle vigenti leggi in materia, oltre che della contrattazione collettiva di riferimento.

a) Indicare il tipo di attività discontinua o intermittente per l'esecuzione della quale si procede all'assunzione del lavoratore ovvero requisiti soggettivi del lavoratore che ne consente la stipula:

b) Il Contratto collettivo di lavoro applicato ha previsto l'attività di cui sopra fra quelle che consentono lo svolgimento di attività discontinua o intermittente? (si/no):

c) Contratto collettivo<sup>2</sup> applicato al rapporto di lavoro intermittente che si intende certificare ( specificare se nazionale, territoriale o aziendale e i relativi riferimenti) :.....

d) Nel caso in cui il settore di riferimento non sia quello del Turismo, Pubblici esercizi o spettacolo, evidenziare il numero di giornate di effettivo lavoro prestate nell'arco dei tre anni solari precedenti, in forza di un contratto intermittente: .....

e) Ulteriori informazioni:

Le parti dichiarano, inoltre, che sono state rispettate le condizioni previste dall'art. 14 del D.Lgs. 81/2015 in ordine ai divieti di ricorso al lavoro intermittente.

Data e Firma leggibile

\_\_\_\_\_ li \_\_\_\_\_

Timbro e firma del datore di lavoro 1)

Firma del lavoratore 2)

<sup>1</sup> Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

<sup>2</sup> In caso di contratto collettivo territoriale o aziendale allegare copia.