

Nell'ipotesi in cui il contratto collettivo non preveda una specifica disciplina per il lavoro intermittente, lo stesso potrà essere svolto nei casi previsti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (R.D. n. 2657/1923)<sup>55-56</sup>.

Nelle ipotesi in cui l'attività oggetto del contratto non sia prevista né dalla legge né dalla contrattazione collettiva, il contratto a chiamata può essere in ogni caso concluso con:

- soggetti con meno di 24 anni di età, purché la prestazione lavorativa termini entro il compimento del venticinquesimo anno;<sup>57</sup>
- soggetti con più di 55 anni<sup>58</sup>.

### 3.2 Limiti

Il contratto di lavoro intermittente può essere svolto da 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<sup>59</sup>.

Unica eccezione è rappresentata dai settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo<sup>60</sup>.

Nel caso di superamento del termine il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

### 3.3 Divieti

E' vietato stipulare contratti di lavoro a chiamata:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi 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 interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- 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<sup>61</sup>.

### 3.4 Indennità di disponibilità

Il lavoratore intermittente che garantisce all'azienda la propria disponibilità a rispondere alle chiamate percepisce, nei periodi in cui non svolge la prestazione, un'indennità di disponibilità<sup>62</sup>.

La misura della suddetta indennità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

<sup>55</sup> Interpello del Ministero del Lavoro n. 10/2016

<sup>56</sup> Decreto Ministeriale 23 ottobre 2004

<sup>57</sup> Sentenza 19 luglio 2017 C-143/2016

<sup>58</sup> Interpello del Ministero del Lavoro n. 37/2008

<sup>59</sup> Art. 13, Dlgs 81/2017

<sup>60</sup> Interpello del Ministero del Lavoro n. 26/2014

<sup>61</sup> Art. 14, Dlgs 81/2015

<sup>62</sup> Art. 16, Dlgs 81/2015