

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)^{55_56}.

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;⁵⁷
- soggetti con più di 55 anni⁵⁸.

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 solari⁵⁹.

Unica eccezione è rappresentata dai settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo⁶⁰.

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 lavoratori⁶¹.

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 disponibilità⁶².

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.

⁵⁵ Interpello del Ministero del Lavoro n. 10/2016

⁵⁶ Decreto Ministeriale 23 ottobre 2004

⁵⁷ Sentenza 19 luglio 2017 C-143/2016

⁵⁸ Interpello del Ministero del Lavoro n. 37/2008

⁵⁹ Art. 13, Dlgs 81/2017

⁶⁰ Interpello del Ministero del Lavoro n. 26/2014

⁶¹ Art. 14, Dlgs 81/2015

⁶² Art. 16, Dlgs 81/2015

Il lavoratore che, per malattia o altro evento, sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata, deve informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Colui che non adempie a tale obbligo perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa disposizione contrattuale.

Inoltre, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

3.5 Aspetti formali

Il contratto di lavoro intermittente, stipulato in forma scritta ad probationem, deve contenere i seguenti elementi:

- durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentano la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata dello stesso, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione di lavoro eseguita e relativa indennità di disponibilità, se prevista;
- forme e modalità con le quali il datore di lavoro è legittimato a chiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della stessa;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività che il lavoratore è tenuto a svolgere⁶³.

3.6 Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro ha l'obbligo, prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, di comunicarne la durata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante sms (in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione) o posta elettronica attraverso l'invio del c.d. modello UNI-intermittente⁶⁴.

In caso di violazione del suddetto obbligo è prevista una sanzione amministrativa da euro 400 a euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

L'azienda è, inoltre, tenuta a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente, salvo previsioni più favorevoli dei contratti collettivi⁶⁵.

3.7 Divieto di discriminazione

Il lavoratore a chiamata, per i periodi di lavoro svolti e a parità di mansioni, non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

⁶³ Art. 15, Dlgs 81/2015

⁶⁴ Decreto Ministeriale 27 marzo 2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 27 del 2013

⁶⁵ Art. 15, Dlgs 81/2015