

IL LAVORO INTERMITTENTE

Articoli 13 – 18

D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81

Lavoro intermittente

ART. 13 (*Definizione e casi di ricorso*)

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 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**.

Lavoro intermittente

Ministero del Lavoro - Nota 21 marzo 2016, n. 10

Si chiede se, in virtù del D.Lgs. n. 81/2015, art. 55, co. 3 - ai sensi del quale “sino all'emanazione dei decreti richiamati dalle disposizioni del presente decreto legislativo, trovano applicazione le regolamentazioni vigenti” - sia ancora possibile, in relazione alla possibilità di ricorrere a prestazioni di lavoro intermittenti, riferirsi a quanto declinato dalla tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, recante l'elenco delle attività a carattere discontinuo.

Occorre anzitutto ricordare che il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente - ferme le cd. ipotesi soggettive - è disciplinato dalla contrattazione collettiva. In assenza di essa, “i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro”.

Il Decreto in questione, emanato in forza della previgente normativa, è il D.M. 23.10.2004, ai sensi del quale “è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 6.12.1923, n. 2657”.

E' quindi possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657/1923 per attivare prestazioni di lavoro intermittente.

Lavoro intermittente

ART. 13 (Casi di ricorso al lavoro intermittente)

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con:

a) soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, e

b) con più di 55 anni.

Lavoro intermittente

- Proprio in relazione alla stipulazione del rapporto intermittente in base alla età del lavoratore si è pronunciata la Corte di Giustizia UE la quale – fermo il principio per cui il contratto subordinato a tempo indeterminato è la forma “comune” di lavoro - ha tuttavia affermato la **legittimità delle norme nazionali, nel caso di specie quelle italiane, che consentono la stipulazione (e anche la risoluzione) di tale contratto in base all’età del lavoratore.**
- La vicenda, riguardante un giovane assunto da una catena di abbagliamento, licenziato al compimento del 25° anno di età, è stata risolta dai giudici comunitari, per i quali (considerata lo scopo della norma di facilitare l’accesso dei giovani al mondo del lavoro) alcune forme di impiego flessibile hanno piena ragion d’essere, nelle modalità stabilite dai diversi Stati, con il fine di favorire l’occupazione regolare.
- **Ne deriva quindi la legittimità della decisione del datore di interrompere il rapporto una volta raggiunto il limite di età stabilito dalla norma regolatrice.**

Ministero del lavoro – Parere 4 ottobre 2016, n.18194

Caso : una società ha stipulato contratti di lavoro intermittente **violando il CCNL** che ne aveva espressamente vietato l'utilizzo per la mancata individuazione delle ragioni ed esigenze produttive che ne giustificassero l'applicazione.

Tesi: le parti sociali, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, possono decidere di non far ricorso al lavoro intermittente. L'art. 13 D.Lgs. 81/2015 demanda al contratto collettivo l'individuazione delle esigenze organizzative e produttive per cui è ammesso lavoro intermittente. L'art. 13 non sembra escludere che il contratto collettivo possa vietare tale tipo di rapporto. In mancanza di previsioni contrattuali supplisce il DM 23.10.2004 che rinvia alla tabella allegata al RD 2657/23.

Soluzione: in tali casi, è comunque **legittimo il ricorso al lavoro intermittente ove sussistano i requisiti soggettivi** (soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno, e con più di 55 anni).

La violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, ove non ricorrano i requisiti soggettivi, una carenza delle condizioni legittimanti e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto a tempo pieno ed indeterminato.

LAVORO INTERMITTENTE: NOZIONE

La prestazione può essere considerata discontinua anche dove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, per **periodi di durata significativa**: detti periodi, per potersi considerare "discontinui o intermittenti", devono essere **intervallati da una o più interruzioni**, così che non vi sia un'esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione" (Min. Lav., circ. 1.8.2012, n. 20).

CONTRATTO INTERMITTENTE PUÒ ESSERE STIPULATO **CON O SENZA DIRITTO A INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ**, NELLA MISURA IN CUI IL LAVORATORE ASSUMA O NO L'OBBLIGO DI RISPOSTA A CHIAMATA DEL DATORE, NEL RISPETTO DEL TERMINE DI PREAVVISO NON INFERIORE A 1 GIORNO LAVORATIVO.

COSA DISPONE IL VADEMECUM (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

- È possibile, dopo un primo contratto a termine, assumere il medesimo lavoratore con contratto di lavoro intermittente, senza rispettare gli intervalli temporali fissati ex art. 5, comma 3, D.Lgs. n. 368/2001?
- **Anche se da un punto di vista letterale non risulta una preclusione in tal senso, la condotta, potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa (art. 1344 c.c.) e trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, con conseguente nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.**

COSA DISPONE IL VADEMECUM (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

- Può essere considerato di natura intermittente un rapporto di lavoro che presenta esigui intervalli temporali tra una prestazione anche di rilevante durata e l'altra?
- **La norma non declina in alcun modo la nozione di discontinuità e di intermittenza. Si ritiene dunque possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, in presenza delle causali di carattere oggettivo o soggettivo, anche laddove la prestazione sia resa per periodi di durata significativa.**
- **È la non esatta coincidenza tra la durata della prestazione svolta e la durata del contratto che risulta fondamentale, al fine di individuare i presupposti della discontinuità o intermittenza.**

Computo degli intermittenti per i contratti a termine

Min. Lav., circolare 30 luglio 2014, n. 18

Ai fini del rispetto dei limiti numerici (20%):

- tra i dipendenti non vanno computati i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato senza indennità di disponibilità
- quelli a tempo indeterminato con erogazione dell'indennità di disponibilità devono essere conteggiati in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Lavoro intermittente

ART. 13 (Casi di ricorso al lavoro intermittente)

3. In ogni caso, con l'eccezione dei settori del **turismo, pubblici esercizi e spettacolo**, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un periodo complessivamente non superiore a **400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari**. **In caso di superamento di tale periodo il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.**

Lavoro intermittente: le novità del D.L. 76/2013

LIMITE MASSIMO DI 400 GIORNATE IN 3 ANNI

- 1) Fanno eccezione i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo (cui tale limite non si applica)
- 2) nelle 400 giornate vanno conteggiate **solamente tutte le giornate di lavoro** (a prescindere dall'orario osservato, salve successive precisazioni) **rese a partire dal 29 giugno 2013** con riguardo alle prestazioni effettuate, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, e andando a ritroso di tre anni.

Lavoro intermittente: le novità del D.L. 76/2013

Un caso pratico sulla nuova disciplina della durata massima

- 1) il lavoratore, con contratto stipulato il 2.1.2013, ha già lavorato, al 28.6.2013, 100 giornate per un datore del settore industriale;
- 2) il triennio decorre dal 29 giugno 2013, restando irrilevanti tutte le prestazioni che siano state eventualmente rese in precedenza;
- 3) quindi al 29 giugno 2013, ai fini del calcolo del tetto massimo delle 400 giornate, il contatore parte da zero;
- 4) se il triennio di riferimento si conclude il 28.6.2016, il datore deve fare molta attenzione nel conteggiare le 400 giornate di effettiva prestazione man mano che chiama il lavoratore: a “quota 400” si potrebbe infatti giungere molto prima del 28 giugno 2016;
- 5) se la chiamata riguarda 16 giorni di prestazione al mese, il tetto di 400 giornate è raggiunto dopo solamente 25 mesi di rapporto.

Lavoro intermittente

ART. 13 (Casi di ricorso al lavoro intermittente)

4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria **disponibilità** a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'**indennità** di disponibilità di cui all'art. 16.

5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni.

Lavoro intermittente

ART. 14 (*Divieti*)

4. È **vietato il ricorso al lavoro intermittente**:

a) per sostituire i lavoratori che esercitano il diritto di **sciopero**;

b) presso **unità produttive** nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** ex articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle **stesse mansioni** cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di **cassa integrazione**, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai **datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Lavoro intermittente

Datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi

INL, Lettera circolare 15 marzo 2018, n.49

1. l'assenza della valutazione del rischio comporta un vizio del contratto, senza che possa rilevare la mancanza di una sanzione espressa;
2. In caso di stipula del contratto intermittente, in assenza della valutazione dei rischi, si ha conversione nella forma comune di contratto subordinato a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 1 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81;
3. la conversione dei rapporti intermittenti in rapporti ordinari non può confliggere con il principio di effettività delle prestazioni secondo cui i trattamenti, retributivo e contributivo, dovranno essere corrisposti in base al lavoro realmente effettuato sino al momento della conversione;
4. **alla violazione della norma imperativa di cui all'art. 14, comma 1, lett. c) consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale.**

Lavoro intermittente

ART. 15 (*Forma e comunicazioni*)

1. Il contratto intermittente è **stipulato in forma scritta ai fini della prova** dei seguenti elementi:

a) **durata e ipotesi, oggettive o soggettive**, che consentono la stipulazione del contratto;

b) **luogo e modalità della disponibilità**, eventualmente garantita dal lavoratore, e del **preavviso di chiamata (minimo 1 giorno lavorativo)**;

c) **trattamento economico e normativo** per la prestazione eseguita e relativa **indennità di disponibilità, ove prevista**;

d) forme e modalità, con cui il datore è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) **tempi e modalità di pagamento** della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) **misure di sicurezza specifiche** necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Lavoro intermittente

ART. 15 (*Forma e comunicazioni*)

2. Salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il **datore deve informare con cadenza annuale le RSA o le RSU** sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Lavoro intermittente

ART. 15 (*Forma e comunicazioni*)

3. Prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore deve comunicarne la durata alla DTL competente per territorio, con sms o e-mail. Con decreto del Ministro del lavoro possono essere individuate modalità applicative, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

In caso di violazione degli obblighi di cui sopra si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro, per ogni lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida ex art. 13 del D.Lgs. 23 aprile 2004, n. 124.

COSA DISPONE IL VADEMECUM (Min. Lav., Lettera circolare 22 aprile 2013)

- In che modo trova applicazione la sanzione amministrativa contemplata dall'art. 1, comma 21 lett. b), L. n. 92/2012, concernente la mancata comunicazione dell'espletamento della prestazione lavorativa di natura intermittente?
- **L'art. 1, comma 21, lett. b), della Legge stabilisce che "in caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da 400,00 a euro 2400,00 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13, 23 aprile 2004, n. 124".**
- **La sanzione in esame trova applicazione con riferimento a ogni lavoratore e non invece per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo comunicazionale. In sostanza, per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la "condotta" del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore.**

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 1

Con decorrenza a partire dal **18 luglio 2012**, prima dell'effettivo inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, **ciascuna chiamata rivolta al lavoratore deve essere comunicata al Ministero del Lavoro**, utilizzando uno degli strumenti messi a disposizione del datore di lavoro o del suo intermediario abilitato.

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 2

DAL 3 LUGLIO 2013 LA CHIAMATA VA COMUNICATA COSI':

- 1) **e-mail** all'indirizzo di **posta elettronica certificata (PEC)**;
- 2) servizio informatico disponibile su **www.cliclavoro.gov.it**;
- 3) con un **SMS** contenente almeno il **codice fiscale del lavoratore**: tale modalità, tuttavia, è utilizzabile solamente in caso di **prestazione da rendersi entro le 12 ore dalla comunicazione**;
- 4) tramite **FAX** alla DTL ma **solo in caso di malfunzionamento dei sistemi informatici**;
- 5) Con la nuova **APP** Lavoro intermittente.

Per i **lavoratori dello spettacolo**, la comunicazione va effettuata con la richiesta del **certificato di agibilità** ex art. 10 D.Lgs. CPS 16.7.1947, n.708 (D.M. 27.3.2013, art. 3 e 4).

La comunicazione di chiamata non sostituisce la comunicazione preventiva di assunzione (Min. Lav., circ. 27/2013).

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 3

DAL 3 LUGLIO 2013 LA CHIAMATA VA COMUNICATA COSI':
E-MAIL ALL'INDIRIZZO DI POSTA ELETTRONICA CERTIFICATA (PEC).
L'INDIRIZZO È INTERMITTENTI@PEC.LAVORO.GOV.IT

1. Datore deve inviare in allegato a propria e-mail, il mod. "UNI_Intermittente" compilato in ogni sua parte.
2. Ogni modello permette la possibilità di comunicare fino a 10 lavoratori coinvolti anche in periodi di chiamata diversi.
3. Verranno considerate solo le e-mail contenenti il modello "UNI-Intermittente" debitamente compilato.
4. Non sono previste mail di conferma di ricezione e, per dimostrare l'adempimento, il datore dovrà consegnare copia del modello compilato e allegato alla e-mail inviata.
5. Per utilizzare tale comunicazione non è necessario che l'indirizzo e-mail del mittente sia PEC. La casella è abilitata a ricevere comunicazioni anche da indirizzi di posta non certificata.

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA – 4

DAL 3 LUGLIO 2013 LA CHIAMATA VA COMUNICATA COSI': INVIO TRAMITE IL SERVIZIO INFORMATICO DEL PORTALE CLICLAVORO (WWW.CLICLAVORO.GOV.IT)

1. L'azienda, anche tramite il consulente, può inviare le chiamate del lavoro intermittente, con la compilazione di un apposito modulo, accessibile dal portale Cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) nella propria area riservata.
2. L'invio delle chiamate è accessibile previa registrazione al portale, con le modalità evidenziate nell'apposita sezione.
3. Questo canale permette la comunicazione per più lavoratori e periodi di prestazione, anche diversi riferiti alla stessa azienda.
4. Non appena indicato il codice fiscale del lavoratore interessato alla chiamata, saranno proposte, se presenti, l'elenco delle comunicazioni obbligatorie di tipo intermittente aperte e il datore dovrà indicare il relativo codice di comunicazione.

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA – 5

DAL 3 LUGLIO 2013 LA CHIAMATA VA COMUNICATA COSI': INVIANDO UN SMS AL NUMERO 339-9942256

1. L'SMS è possibile solo per prestazioni che iniziano non oltre le 12 ore dal momento della comunicazione (e che possono terminare anche dopo le 12 ore dalla comunicazione), avendo cura di indicare almeno il codice fiscale del lavoratore utilizzato.
2. Datore deve registrarsi prima al portale cliclavoro, indicando il numero di telefono cellulare che sarà utilizzato.
3. Non saranno prese in considerazione comunicazioni inviate con SMS da un numero di cellulare non registrato e, pertanto, non riconducibile ad alcun datore conosciuto al sistema.
4. Non verranno prese in considerazione, ai fini dell'adempimento dell'obbligo, comunicazioni effettuate con modalità diverse da quelle sopra esposte.

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 6

L'App Lavoro Intermittente permette di comunicare in modo semplice e rapido le **chiamate per prestazioni di lavoro intermittente**.

Dopo aver effettuato il login, occorre inserire nella sezione "Invia nuova comunicazione" il codice fiscale del lavoratore, le date di inizio e di fine della prestazione e il codice di comunicazione obbligatoria.

L'App Lavoro Intermittente ha inoltre altre funzionalità che permettono di:
Ricerca le comunicazioni inserite: Annullare le chiamate inviate; Registrare il proprio numero mobile per consentire al Ministero del Lavoro di riconoscere chi inserisce le comunicazioni

L'accesso è consentito solo se l'utente possiede CO attive per propri dipendenti.

Dopo aver effettuato l'accesso, l'APP propone la scelta tra le possibilità di inviare/inserire una chiamata, cercare tra le chiamate o inserire uno o più numeri SMS con cui inviare la chiamata.

Selezionata la sezione "Invia nuova chiamata", è necessario inserire: Codice fiscale del lavoratore; Date di inizio prestazione intermittenti; Date di fine prestazione intermittenti; Codice di comunicazione obbligatoria.

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 7

Annullamento e malfunzionamento del servizio informatico

1. Le comunicazioni inviate possono essere annullate solo con e-mail all'indirizzo PEC o riprendendo il modello on line già inviato, selezionando le prestazioni già comunicate da annullare;
2. In caso di malfunzionamento del servizio informatico, i soggetti abilitati possano adempiere agli obblighi inviando il modello "UNI-intermittente" al numero di fax della competente DTL;
3. In tal caso, il datore di lavoro dovrà conservare la copia del fax insieme alla ricevuta di malfunzionamento rilasciata direttamente dal servizio informatico;
4. Questa comunicazione serve esclusivamente per attestare agli organi di vigilanza la buona fede del datore di lavoro e la circostanza che l'inosservanza dei termini è stata determinata da un oggettivo impedimento.

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 8

LE ISTRUZIONI NOTA 26 NOVEMBRE 2012, PROT. 16639: SMS

SMS: al numero 339-9942256 solo per le aziende registrate al portale *cliclavoro* e abilitate all'utilizzo del lavoro intermittente, avendo cura di indicare nel form di registrazione il numero di telefono cellulare che sarà utilizzato per l'invio della comunicazione. L'SMS dovrà contenere le seguenti informazioni: "Tipo di comunicazione" (I per l'invio e A per l'annullamento di una chiamata comunicata) e il Codice Fiscale del lavoratore che effettuerà la prestazione. La lettera ("I" oppure "A") e il CF dovranno essere separati da uno spazio). Questo canale dovrà essere utilizzato esclusivamente per la comunicazione della chiamata di un singolo giorno per un solo lavoratore. La data della chiamata coinciderà con la data di invio del messaggio e, quindi, l'eventuale annullamento dovrà essere comunicato nel medesimo giorno in cui si effettua la comunicazione. Non saranno considerate le comunicazioni inviate con un SMS che non contiene le informazioni indicate o provenienti da un numero di cellulare non registrato e, pertanto, non riconducibile ad alcun datore di lavoro conosciuto al sistema.

LAVORO INTERMITTENTE: COMUNICAZIONE DI CHIAMATA - 9

1. La comunicazione di “chiamata”, anche se effettuata lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione, deve intervenire **prima del suo inizio**.
2. La comunicazione **può essere modificata o annullata con successiva comunicazione di rettifica** da inviare **prima dell'inizio della prestazione** o, se il lavoratore non si presenta, **entro le 48 ore successive** al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.
3. **E NON VENGONO COMUNICATE MODIFICHE, LA PRESTAZIONE SI HA PER EFFETTIVAMENTE RESA, CON CONSEGUENTE SUSSISTENZA DEGLI OBBLIGHI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI.**

Lavoro intermittente

ART. 16 (*Indennità di disponibilità*)

1. 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 D.M. lavoro, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- 2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.**
- 3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.**

Lavoro intermittente

ART. 16 (Indennità di disponibilità)

4. In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente **impossibile rispondere alla chiamata**, il **lavoratore deve informare tempestivamente il datore**, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Se il lavoratore non informa il datore, perde l'indennità di disponibilità per 15 giorni, diversa previsione del contratto individuale.

5. 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 all'ingiustificato rifiuto.

6. Con D.M. è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale o ha usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.

Lavoro intermittente

ART. 17 (Principio di non discriminazione)

1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento meno favorevole del lavoratore di pari livello.
2. Il **trattamento economico, normativo e previdenziale è riproporzionato alla prestazione effettivamente eseguita**, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio, congedi di maternità e parentali.

Lavoro intermittente

ART. 18 (*Computo del lavoratore intermittente*)

1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore, **il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.**

LAVORO INTERMITTENTE: ALTRI ELEMENTI - 1

1. Periodo di prova: ammesso in forma scritta a pena di nullità. Durata va proporzionata al periodo di lavoro.
2. In ogni caso, datore non soddisfatto della prestazione dell'intermittente può limitarsi a non chiamarlo più.
3. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo indeterminato ovvero a tempo determinato.
4. Eventuale proroga è possibile solo se il contratto intermittente è stato stipulato a termine: non si applicano limitazioni previste da D.Lgs. n. 368/2001, che è relativo al solo contratto a tempo determinato.
5. Rinnovo è possibile senza limitazioni di tempo;
6. Per ridurre contenzioso le parti possono ottenere certificazione del contratto (art. 75, D.Lgs. N. 276/2003).

LAVORO INTERMITTENTE: ALTRI ELEMENTI - 2

1. È lavoro subordinato: fedeltà, diligenza, obbedienza, correttezza, se no sanzioni disciplinari fino a recesso o, di fatto, no a nuove chiamate.
2. Il lavoratore ha diritto a svolgere i compiti e le mansioni concordati e rispondenti alla propria qualifica.
3. Svolgimento altra attività: è possibile, a condizione che non risulti violato l'obbligo di fedeltà e che siano rispettate norme su orario di lavoro, pause e riposi.
4. Il prestatore non deve trattare affari, per conto proprio o di terzi, in concorrenza con l'imprenditore, né divulgare notizie attinenti all'organizzazione e ai metodi di produzione dell'impresa, o farne uso in modo da poter recare ad essa pregiudizio (art. 2105 cc).

Lavoro intermittente

Min. Lav., Nota 3 luglio 2015, n. 15

Il Ministero ha precisato che l'assunzione di un soggetto in mobilità con **contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato senza erogazione dell'indennità di disponibilità** è certamente possibile e, data la particolare natura del rapporto in questione, **non comporta la cancellazione dalla lista di mobilità** se il lavoratore non è obbligato a rispondere alla chiamata.

Lavoro intermittente

Lavoro intermittente e NASpl (Inps, circ. 29 luglio 2015, n. 142)

Tipologia 1 - Lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata del datore e diritto a indennità di disponibilità

- Se il lavoratore beneficiario di NASpl si rioccupa con un contratto intermittente con obbligo di risposta alla chiamata e diritto alla indennità di disponibilità, è ammesso il cumulo della NASpl con il reddito da lavoro dipendente se questo è inferiore al limite per la conservazione dello stato di disoccupazione (8.000 euro, compresa indennità di disponibilità).
- Si applicano (in considerazione della durata del contratto, a termine o a tempo indeterminato, e del reddito annuo derivante dal lavoro) le disposizioni per la rioccupazione del beneficiario di indennità di disoccupazione con lavoro subordinato e gli effetti di sospensione, riduzione e decadenza sulla prestazione.

Lavoro intermittente

Lavoro intermittente e NASpl (Inps, circ. 29 luglio 2015, n. 142)

Tipologia 2 - Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata del datore e senza diritto a indennità di disponibilità

- Se il beneficiario di NASpl si rioccupa con contratto intermittente senza obbligo di risposta né diritto a indennità di disponibilità, la NASpl è sospesa per le sole giornate di effettiva prestazione e può essere riconosciuta per i periodi interni al contratto non interessati da prestazione tra una chiamata e l'altra.
- Anche in questo caso è ammesso il cumulo della NASpl con il reddito da lavoro se esso non supera 8.000 euro/anno per mantenere lo stato di disoccupazione. Se il percettore di NASpl vuole cumulare il reddito da lavoro intermittente con la NASpl, deve comunicare all'Inps, entro 1 mese dalla ripresa dell'attività, il reddito annuo previsto: la prestazione sarà ridotta e sarà fatto il conguaglio a fine anno tra i redditi da lavoro e NASpl.
- Se un lavoratore, non percettore di NASpl, ha un contratto intermittente a termine o indeterminato senza obbligo di risposta e senza diritto a indennità di disponibilità, per i periodi di contratto non interessati da lavoro tra una chiamata e l'altra, non è possibile accedere alla NASpl (i periodi di non lavoro non sono assimilati alla cessazione involontaria del rapporto).

LAVORO INTERMITTENTE: CONVERSIONE DEL CONTRATTO

- 1. Conversione in contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato se non è indicato per iscritto un termine di durata**
- 2. Conversione in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato se l'assunzione è stata disposta in violazione dei requisiti di legge (esempio: lavoratore non in possesso dei requisiti di età o assunto al di fuori delle ipotesi previste dal contratto collettivo o per la sostituzione di lavoratori in sciopero ecc.)**

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

PERSONALE ADDETTO ALLA MANUTENZIONE STRADALE

Quesito: E' stato chiesto se è possibile il ricorso al contratto in esame da parte di imprese edili per manovali, muratori, asfaltisti, autisti e conducenti di macchine operatrici, che svolgono la propria attività con carattere discontinuo nell'ambito di appalti per lavori di manutenzione stradale straordinaria, in forza di determinati ordini di servizio impartiti dal committente.

Risposta: La tabella allegata al RD n. 2657/1923, al n. 32, contempla il "personale addetto alla manutenzione stradale", e quindi, per i lavori di manutenzione stradale straordinaria, è possibile fare riferimento alle attività indicate al n. 32, che non distingue tra manutenzione stradale ordinaria o straordinaria), purché le relative figure professionali siano effettivamente adibite allo svolgimento di lavori di manutenzione stradale.

Fonte: Min. Lav., Nota 13 luglio 2017, n. 1

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

PERSONALE DI SERVIZIO E DI CUCINA NEGLI ALBERGHI

Quesito: Confindustria ha chiesto se un'impresa appaltatrice può ricorrere al lavoro intermittente per l'attività del "personale di servizio e di cucina negli alberghi" di cui al n. 5 (camerieri, personale di servizio e cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi) della tabella del R.D. n. 2657/1923, per l'esecuzione di un servizio di pulizia in una struttura alberghiera - impresa committente.

Risposta: Il Ministero ha ritenuto che, in assenza di specifica previsione della contrattazione collettiva sulle fattispecie per le quali è consentito il contratto, anche l'impresa appaltatrice può attivare rapporti di natura intermittente per lo svolgimento del servizio di pulizia all'interno di un albergo ai sensi del n. 5 della tabella allegata al R.D. del 1923.

Fonte: Min. Lav., Nota 26 giugno 2014, n. 17

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

PERSONALE DELLE AZIENDE FUNEBRI

Quesito: Il CNO dei CDL ha chiesto se è possibile il lavoro intermittente per necrofori e portantini addetti ai servizi funebri. In particolare, si chiede se tale personale possa essere assimilato alle categorie degli "operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose", indicate al n. 46 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dal D.M. 23 ottobre 2004.

Risposta: Il n. 46 della tabella, tra le attività discontinue contempla quella degli "operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose", comprensiva dunque di tutte le prestazioni strumentali alla preparazione e svolgimento delle celebrazioni civili e riti religiosi. Pertanto, a prescindere dai requisiti anagrafici e oggettivi, il contratto di lavoro intermittente è configurabile anche nei confronti delle categorie richiamate, in quanto rientranti nell'ambito delle figure declinate al n. 46 della tabella allegata al citato R.D.

Fonte: Min. Lav., Nota 25 marzo 2014, n. 9

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

ADDETTO A CALL CENTER IN BOUND E/O OUT BOUND

Quesito: E' stato chiesto un parere sul lavoro intermittente per il personale addetto ad attività di call center inbound e/o outbound, con rinvio alle figure degli "addetti ai centralini telefonici privati", contemplate al n. 12 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Risposta: Il n. 12 della tabella del RD contempla le prestazioni degli "addetti ai centralini telefonici privati": le figure richiamate non sembrano equiparabili a quelle indicate. L'attività degli "addetti ai centralini telefonici privati" ha una sua specifica connotazione, in quanto consiste solo nello smistamento delle telefonate. Invece, la prestazione degli operatori di call center è più articolata in quanto si inserisce in un servizio promozionale o di vendita. Il semplice uso del telefono, quindi, non consente l'equiparazione delle categorie in questione.

Fonte: Min. Lav., Nota 25 marzo 2014, n. 10

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

INSTALLAZIONE DI ADDOBBI PALCHI, STAND per FIERE, CONGRESSI, MANIFESTAZIONI E/O SPETTACOLI - AUTISTA SOCCORRITORE E SOCCORRITORE DI AUTOAMBULANZA

Quesito: Il CNO dei CDL ha chiesto chiarimenti per la "figura di addetto all'attività di installazione, allestimento e addobbi palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni e/o spettacoli con utilizzo di apposite apparecchiature fornite dal datore", con rinvio alle categorie ex n. 43 e al n. 46 della tabella, e per le attività svolte di autisti soccorritori e soccorritori di autoambulanza, equiparandoli al "personale addetto ai servizi igienici sanitari" nei "posti di pubblica assistenza", ex punto n. 21 tabella.

Risposta: Dato che il n. 43 contempla, tra gli altri, gli "operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi", e che il n. 46 fa riferimento agli "operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose", non è possibile equiparare tali categorie professionali e quelle di cui ai nn. 43 - 46, ove il prestatore sia incaricato della installazione, smontaggio, allestimento di palchi, stand o strutture di ingegneria civile per concerti, spettacoli, fiere, congressi e manifestazioni sportive, in quanto attività esclusivamente prodromiche o successive all'evento. In risposta al secondo quesito, non è possibile comprendere gli autisti soccorritori e soccorritori di autoambulanza tra il "personale addetto ai servizi igienici sanitari" nei "posti di pubblica assistenza".

In seguito, chiarendo la precedente risposta, il Ministero ha precisato che si è ritenuto di escludere i rapporti intermittenti, nella misura in cui gli operai sono incaricati solo dell'installazione, smontaggio, allestimento dei palchi, o di espletare attività logistiche, prodromiche o successive rispetto all'evento. Invece, nel caso in cui essi siano impiegati in attività non solo prodromiche o successive ma pienamente integrate nell'evento (controllo luci, casse, microfoni, ecc.) è possibile il lavoro intermittente, con rinvio alle categorie professionali ex nn. 43 e/o 46 del R. D..

Min. Lav. Nota 30 gennaio 2014, n. 7 - Lett. Circ. 13 marzo 2014, prot. n. 37/0005286

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

INTERPRETE E TRADUTTORE DI SCUOLA DI LINGUA

Quesito: Il CNO dei CDL ha chiesto chiarimenti sul possibile uso del lavoro intermittente per le figure dell'interprete e traduttore presso scuole o istituti di lingua. In particolare, si chiede se tali categorie possano essere assimilate a quella degli "interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo", contemplata al n. 38 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Risposta: Il Ministero, visto che il n. 38 si riferisce agli "interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo", ha precisato che tali attività si riferiscono solo a prestazioni di interpretariato nelle strutture di tipo alberghiero o agenzie di viaggio e turismo; e ha quindi stabilito che non è possibile un'equiparazione della figura dell'interprete/traduttore presso scuole o istituti di lingua a quella di cui al n. 38 della tabella.

Fonte: Min. Lav., Nota 19 novembre 2013, n. 31

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

ADDETTO AGLI INVENTARI

Quesito: Il CNO dei CDL ha chiesto chiarimenti per l'addetto all'attività di inventario, incaricato al conteggio di prodotti e colli, stoccati o esposti in vendita, chiedendo se tale figura, impiegata presso società specializzate nell'attività di inventario, possa essere assimilata ai "pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti".

Risposta: Il Ministero, muovendo dal n. 6 della tabella ("pesatori, magazzinieri, dispensieri e aiuti"), ossia da categorie impiegate nella quantificazione, sistemazione e organizzazione di merce, ha affermato l'equiparazione dei pesatori e magazzinieri agli addetti a inventari, nella misura in cui siano incaricati del conteggio di prodotti, in occasione della redazione del bilancio, chiusura del trimestre e dell'anno solare e/o fiscale. Quindi il lavoro intermittente è configurabile anche per l'addetto all'attività di inventario, in quanto rientrante nelle figure declinate al n. 6.

Fonte: Min. Lav., Nota 20 settembre 2013, n. 26

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

PERSONALE ADDETTO AGLI STABILIMENTI BALNEARI

Quesito: L'Associazione Generale Cooperative Italiane, Confcooperative e Legacoop hanno avanzato interpello per sapere se è possibile impiegare il personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenza ai bagnanti con contratto intermittente, assimilando tale figura al "personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali" di cui al n. 19 della tabella allegata al R.D. n. 2657.

Risposta: La figura del "personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali" è assimilabile a quella dei bagnini assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari. La funzione svolta è in sostanza identica: essa consiste nell'assistenza e/o soccorso ai bagnanti delle strutture acquatiche dei parchi termali (nell'accezione più moderna rispetto ai "bagni" descritti nel R.D.) nel 1° caso e delle località balneari nel 2°. E' quindi possibile instaurare rapporti intermittenti per il personale addetto al salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenti bagnanti e per il personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali.

Fonte: Min. Lav., Nota 27 marzo 2013, n. 13

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

SPETTACOLI TEATRALI, CINEMATOGRAFICI E TELEVISIVI

Quesito: Il CNO dei CDL ha chiesto chiarimenti sul lavoro intermittente per le attività, indicate al n. 43 della tabella (artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici).

Risposta: Il Ministero ha precisato che l'espressione "anche per fini didattici" costituisce un elemento chiarificatore meramente aggiuntivo: ciò vuol dire che il lavoro intermittente, in relazione a tutte le figure indicate al n. 43, è ammesso anche in assenza di tali fini didattici. Inoltre, la natura del soggetto datoriale non incide in alcun modo sulla possibile attivazione della fattispecie contrattuale in argomento, in quanto la stessa è subordinata solo alla sussistenza dei requisiti oggettivi o soggettivi.

Fonte: Min. Lav., Nota 5 febbraio 2013, n. 7

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

SERVIZI DI MEDIA AUDIOVISIVI

Quesito: Il CNO dei CDL ha chiesto lumi sull'utilizzo del contratto intermittente per servizi di media audiovisivi, o servizi prestati via internet, nella misura in cui gli stessi siano assimilabili alle attività espletate dagli operatori addetti agli spettacoli televisivi, contemplate al n. 43, R.D. n. 2657/1923. In particolare, l'istante chiede se il contratto intermittente possa riguardare anche servizi di live streaming, webcasting o servizi via internet connotati dai caratteri della discontinuità ed intermittenza.

Risposta: Tra le attività elencate nella tabella vi sono quelle degli "operai addetti agli spettacoli (...) televisivi". Con il D.Lgs. n. 144/2010, la disciplina del settore televisivo ha subito notevoli modifiche, in particolare nella parte in cui si è provveduto a ridefinire l'ambito di applicazione del T.U. radiotelevisione, ampliandolo, ovvero cristallizzando il concetto di servizio di media audiovisivo. In definitiva, nell'ottica di un ampliamento del concetto di servizi espletati dagli operatori addetti agli spettacoli televisivi menzionato nel n. 43, il lavoro intermittente può essere utilizzato anche per addetti a servizi di live streaming, webcasting ossia servizi su internet, di natura discontinua e intermittente.

Fonte: Min. Lav. Nota 14 settembre 2012, n. 28

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

ADDETTO ALLE VENDITE

Quesito: Confindustria ha avanzato richiesta di interpello sulle figure per cui è ammesso il lavoro intermittente; si chiede se rientri nella figura del “commesso di negozio”, prevista dal R.D. (n. 14), quella di “addetto alle vendite”.

Risposta: Premesso che il “commesso di negozio”, è un dipendente adibito a realizzare la vendita dei prodotti, l’addetto alle vendite è un dipendente assegnato a mansioni di vendita, che si esplica nell'assistenza ai clienti per aiutarli e stimolarli all'acquisto, anche con consulenza sui prodotti provvedendo, in alcuni casi, anche alla sistemazione degli scaffali e verifica delle giacenze. La figura dell'addetto alle vendite è anche quella che opera nell'ambito di uno show room, in cui si coordina con il responsabile. Non può quindi negarsi l’equiparabilità della figura di addetto alle vendite a quella più generica di commesso. Pertanto, il lavoro intermittente è configurabile anche per l'addetto alle vendite, in quanto rientrante nel più ampio “*genus*” di commesso di negozio ex R.D. n. 2657/1923 (peraltro, con riferimento a detta figura, il riferimento al requisito dimensionale, Comuni di 50.000 abitanti, non incide per la stipulazione di contratti di lavoro intermittente).

Fonte: Min. Lav., Nota 11 novembre 2011, n. 46

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

OPERATORI SOCIO SANITARI PRESSO STRUTTURE O AZIENDE OSPEDALIERE

Quesito: Il CNO CDL ha chiesto se è possibile il lavoro intermittente per operatori socio sanitari in un contratto d'appalto stipulato tra datore/appaltatore e strutture o aziende ospedaliere, in virtù del quale i lavoratori svolgono la prestazione presso le strutture ospedaliere.

Risposta: Tralasciando la legittimità dell'appalto nell'ambito di strutture o aziende ospedaliere, il Ministero ha evidenziato che il n. 13 della tabella fa riferimento al “personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche”. La terminologia (ospedali, case di salute, cliniche ecc.) evidenzia che tali attività si riferiscono solo a prestazioni in strutture di "tipo ospedaliero", e quindi, è possibile utilizzare il lavoro intermittente per gli operatori socio sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un appalto di servizi, in quanto l'elemento rilevante per l'individuazione delle ipotesi oggettive ex n. 13, non è la qualificazione del datore ma l'espletamento della prestazione in strutture sanitarie indicate.

Fonte: Min. Lav., Nota 21 settembre 2011, n. 38

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

SETTORE DEL TURISMO

Quesito: Per quali ipotesi, in assenza di disciplina della contrattazione collettiva, è ammesso il lavoro intermittente nel settore del turismo.

Risposta: Il Ministero ha precisato che, in base alle attività della tabella, è ammesso il lavoro intermittente per: custodi; guardiani diurni e notturni; portinai; uscieri e inservienti; camerieri, personale di servizio e cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscafi; personale addetto ai trasporti di persone e di merci; addetti a centralini telefonici privati; commessi di negozio nelle città con meno di 50.000 abitanti a meno che il lavoro dei commessi sia dichiarato effettivo e non discontinuo dal Prefetto; personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione; impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (cd. "impiegati di bureau" come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri); interpreti di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo.

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

LAVORI DI PULIZIA INDUSTRIALE

Quesito: La Confartigianato ha chiesto il parere del Ministero sul lavoro intermittente per la pulizia di stabilimenti industriali.

Risposta: Il Ministero, evidenziando che il RD, al n. 20, indica il “personale addetto ai servizi di alimentazione e d'igiene negli stabilimenti industriali”, considerato il concetto di “igiene” quale svolgimento delle attività necessarie per la pulizia di cose, ha stabilito che non vi sono ostacoli per ricomprendere nelle attività ex n. 20 quelle di pulizia di stabilimenti industriali, precisando che è necessario che essa sia svolta negli stabilimenti industriali, da intendersi quali edifici destinati alla produzione industriale: il carattere industriale deve desumersi dal tipo di lavorazioni eseguite negli stabilimenti e cioè dalla produzione di beni economici usando e trasformando materie prime e semilavorati.

Fonte: Min. Lav., Nota 7 settembre 2006

INTERMITTENTE: GLI INTERPELLI

ATTIVITÀ SOCIO-ASSISTENZIALI PER ANZIANI

Quesito: E' stata chiesta l'utilizzabilità, nelle strutture per anziani nell'ambito di strutture casa/albergo, del contratto intermittente.

Risposta: Il Ministero, posto che l'attività di natura socio-assistenziale non è contemplata, si è chiesto se essa possa essere ricondotta nelle attività ex n. 13 (personale degli ospedali, manicomi, case di salute e cliniche) e n. 21 (personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza). E' stato precisato che le denominazioni letterali (ospedali, cliniche ecc.) di cui al n. 13 evidenziano che le attività si riferiscono a prestazioni rese nelle strutture di tipo ospedaliero, e quindi il lavoro intermittente va escluso nelle case per anziani, autosufficienti o parzialmente autosufficienti, poiché i servizi ivi erogati hanno natura assistenziale, e consistono in prestazioni di accompagnamento, cure igieniche, ristorazione, organizzazione di eventi, aiuti nella somministrazione oraria dei medicinali ecc. Le attività in esame peraltro non sembrano nemmeno riconducibili a quelle del n. 21, che fa riferimento ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza.

Fonte: Min. Lav., Nota 13 luglio 2006

LAVORO INTERMITTENTE: RISOLUZIONE DEL CONTRATTO - 1

- **DIMISSIONI:** ordinarie o giusta causa: convalida (casi normali) presso DTL, CPI o con dichiarazione in calce a comunicazione cessazione entro 7 giorni da ricevimento invito del datore o senza revoca esplicita nei 7 giorni.
- **GIUSTA CAUSA:** datore può recedere, prima della scadenza del termine ovvero in qualunque momento nel corso di un rapporto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, in presenza di un fatto talmente grave da costituire giusta causa (art. 2119 cc).
- **GIUSTIFICATO MOTIVO SOGGETTIVO:** compatibile, anche se datore preferirà astenersi dal chiamare nuovamente in servizio quel singolo lavoratore. Va osservato il procedimento disciplinare ex art. 7 L. 300.

LAVORO INTERMITTENTE: RISOLUZIONE DEL CONTRATTO - 2

- **GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO:** compatibile, anche se datore preferirà astenersi dal chiamare nuovamente in servizio quel singolo lavoratore. Se datore ha più di 15 dipendenti, si applica nuova procedura art. 7 L. 604 (DTL).
- **RISOLUZIONE CONSENSUALE:** sempre, in base al libero accordo delle parti, con obbligo di convalida.
- **RISOLUZIONE AUTOMATICA:** se lavoratore si è obbligato, rifiuto ingiustificato di rispondere a chiamata può comportare risoluzione contratto, restituzione quota indennità di disponibilità per periodo successivo a ingiustificato rifiuto e un risarcimento del danno nella misura fissata da contratti collettivi o dal contratto di lavoro (art. 36, co. 6, D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276).

LAVORO INTERMITTENTE: IMPUGNAZIONE DEL CONTRATTO

- **PRIMO TERMINE:** 60 giorni dalla ricezione della lettera di licenziamento o dalla scadenza del contratto, in forma scritta a pena di decadenza.
- **SECONDO TERMINE:** 180 giorni dall'avvenuta impugnazione (ossia dal 1° termine), a pena di inefficacia.
- **TERZO TERMINE:** 60 giorni dal rifiuto della conciliazione o dell'arbitrato oppure dalla mancata riuscita del tentativo di conciliazione o di arbitrato, a pena di decadenza