



La nuova frontiera dell'editoria tecnica

**LA DISCIPLINA DEL LAVORO INTERMITTENTE,  
JOB ON CALL,  
NEL D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81**

**INDICE DEGLI ARGOMENTI**

1. [Introduzione. Il riordino delle tipologie contrattuali dopo il \*Jobs Act\*, D. Lgs. 81/2015](#)
2. [Definizione](#)
3. [Efficacia oggettiva e soggettiva](#)
4. [La forma: gli elementi tipici](#)
5. [Tabella riepilogativa delle novità](#)
6. [Mobilità ed intermittenza: un binomio possibile](#)
7. [Bibliografia](#)
8. [Sitografia](#)

## 1. Introduzione. Il riordino delle tipologie contrattuali dopo il *Jobs Act*, D. Lgs. 81/2015

[\(Torna all'indice\)](#)

Il decreto delegato n. 81 del 15/06/2015<sup>1</sup>, di riordino delle tipologie contrattuali e sul demansionamento, riscrive tutti i contratti di lavoro di natura subordinata, in attuazione dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183, e i contratti previsti dalla Legge Biagi, D. Lgs. 276/2003<sup>2</sup>, che in parte viene abrogata: dal contratto a termine al *part-time*, dall'apprendistato al contratto di somministrazione, dal lavoro intermittente al lavoro accessorio.

La novità più discussa riguarda il superamento dei **contratti a progetto**: a partire dall'entrata in vigore del decreto, i contratti di collaborazione a progetto (Co. Co. Pro.) non potranno più essere attivati (quelli già in essere potranno proseguire fino alla loro scadenza).

Dal 1° gennaio 2016, ai rapporti di collaborazione personali che si concretizzano in prestazioni di lavoro continuative ed organizzate dal datore di lavoro saranno applicate le norme del lavoro subordinato: quanto detto potrebbe avvenire, a seguito di accesso ispettivo, quando il lavoratore con contratto a progetto esegue concretizzando prestazioni "esclusivamente personali", "continuative" e "organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro".

Con l'intento di espandere le tutele del lavoro subordinato, il decreto legislativo prevede, con effetto dal 1° gennaio 2016, un meccanismo di stabilizzazione dei collaboratori e dei lavoratori autonomi che hanno prestato attività lavorativa a favore dell'impresa.

In realtà, i parametri della subordinazione sulla valutazione delle collaborazioni non sono cambiati, quindi sarà comunque possibile stipulare le "co.co.co." quando presentano i requisiti di autonomia della prestazione, la prevalenza della personalità della prestazione, il non assoggettamento al potere gerarchico, direzionale dell'imprenditore committente<sup>3</sup>.

Restano salve le collaborazioni regolamentate da accordi collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, che prevedono discipline specifiche relative al trattamento economico e normativo in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore.

Rientra nel quadro della promozione del lavoro subordinato, oltre all'abrogazione delle disposizioni sul lavoro a progetto, anche l'abrogazione dell'**associazione in partecipazione**, con apporto di lavoro dell'associato persona fisica.

**Al contratto a tempo determinato** non sono apportate modifiche sostanziali<sup>4</sup>. Il contratto a termine resta acausale, di durata fino a 36 mesi e prorogabile o rinnovabile massimo 5 volte nei 36 mesi. Viene confermato lo *stop and go* tra i due contratti ed il limite del 20% dei contratti a tempo determinato stipulabili in azienda; colui

---

<sup>1</sup> D. Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, recante "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183", pubblicato sul S.O. n. 34 alla Gazzetta Ufficiale n. 144 del 24 giugno 2015 ed entrato in vigore dal 25 giugno 2015.

<sup>2</sup> L'unico contratto abrogato e non riproposto nel nuovo decreto è quello del lavoro ripartito, *job sharing*.

<sup>3</sup> I casi di collaborazioni che rientrano nei requisiti di cui all'art. 2094 del codice civile (È prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell'impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore) saranno ricondotte al lavoro subordinato.

<sup>4</sup> Il contratto a termine era stato già oggetto di revisione da parte del D.L. 34/2014, come convertito, con modificazioni, dalla L. 78/2014, che aveva quasi completamente riscritto la disciplina di cui al D. Lgs. 368/2001; la riforma è meglio nota come prima parte di attuazione del *Jobs Act*.

che superi i limiti, subisce una sanzione del 20% o 50% della retribuzione contrattuale. Resta esclusa la conversione a tempo indeterminato del rapporto.

Per il **contratto di somministrazione a tempo indeterminato** (*staff leasing*), si prevede un'estensione del campo di applicazione, eliminando le causali e fissando al contempo un limite percentuale all'utilizzo calcolato sul totale dei dipendenti a tempo indeterminato dell'impresa che vi fa ricorso (20%).

Per la somministrazione a termine viene confermata l'acausalità (assenza di ragioni giustificative del ricorso al termine apposto nel contratto). Sono poi introdotti dei limiti alla somministrazione sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato; sussiste un limite del 10% sulle possibilità di assunzione a tempo indeterminato con *staff leasing*. Viene parzialmente modificata la disciplina relativa agli elementi da inserire nel contratto di somministrazione di lavoro e riscritta la normativa riguardante i casi di somministrazione irregolare e viene modificato infine l'apparato sanzionatorio nell'ipotesi della somministrazione illegittima.

Il **contratto a tempo parziale**, *part-time*, deve essere sempre stipulato in forma scritta, con l'indicazione dell'orario ridotto di lavoro. La novità riguarda i limiti e le modalità con cui, più in assenza di previsioni al proposito del contratto collettivo, il datore di lavoro può chiedere al lavoratore lo svolgimento di lavoro supplementare seppur in misura non superiore al 25% delle ore di lavoro settimanali concordate, e le parti possono pattuire clausole elastiche (le clausole che consentono lo spostamento della collocazione dell'orario di lavoro) o flessibili (le clausole che consentono la variazione in aumento dell'orario di lavoro nel part-time verticale o misto), con diritto del lavoratore ad una maggiorazione onnicomprensiva della retribuzione pari al 25% per le ore di cui è variata la collocazione o prestate in aumento.

La riforma rivede la previsione normativa sulle clausole flessibili ed elastiche, con preavviso datoriale di soli 2 giorni. È inoltre prevista la possibilità, per il lavoratore, di richiedere il passaggio al *part-time* in caso di necessità di cura connesse a malattie gravi o in alternativa alla fruizione del congedo parentale.

Ai lavoratori resta la possibilità di revocare il proprio consenso ai mutamenti dell'orario di lavoro nel *part-time*.

Con la revisione della disciplina dell'**apprendistato** per la qualifica e per il diploma, che ora assume la nuova denominazione di "apprendistato per la qualifica e il diploma professionale", il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché dell'apprendistato di alta formazione e ricerca, pongono le basi di un "sistema duale", in cui il conseguimento dei titoli, rispettivamente, del livello secondario di istruzione e formazione e del livello terziario, potrà avvenire anche attraverso l'apprendimento presso l'impresa.

Nell'apprendistato di primo e terzo livello c'è una riduzione sia del numero di ore di formazione esterna all'azienda che di retribuzione da corrispondere all'apprendista nella ipotesi di ore di formazione a carico del datore di lavoro; non sono modificati i limiti numerici di ricorso all'apprendistato.

Nel **lavoro accessorio** (*voucher*), la novità riguarda l'elevazione del limite di ricorso a questa particolare tipologia contrattuale, che passa da 5.000 a 7.000 euro, con riferimento alla totalità dei committenti e nel corso di un anno civile. Viene elevato il tetto dell'importo per il lavoratore fino a 7.000 euro, restando comunque nei limiti della *no-tax* area, e verrà introdotta la tracciabilità per evitarne un uso improprio, prevedendo, da un lato, che il committente imprenditore o professionista possa acquistare il voucher solo in via telematica, dall'altro che debba comunicare preventivamente quale uso farà dei *voucher*, indicando il codice fiscale del lavoratore e il luogo di svolgimento della prestazione, in un arco temporale di 30 giorni.

Il decreto prevede un nuovo obbligo comunicativo dell'inizio dell'attività lavorativa, al pari del **contratto di lavoro intermittente**, *c.d. job on call*.

In materia di **lavoro intermittente**, la normativa non subisce grosse modifiche: viene confermata anche l'attuale modalità tecnologica, *sms*, di tracciabilità dell'attivazione del contratto; è sempre previsto il ricorso al lavoro a chiamata per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente; resta possibile stipulare contratti

intermittenti a tempo indeterminato; confermato il limite di 400 giornate in tre anni, così come gli obblighi di comunicazione preventiva; per i periodi in cui non viene chiamato spetta sempre l'indennità di disponibilità nei casi previsti.

## 2. Definizione

[\(Torna all'indice\)](#)

Ai sensi del Capo II, artt. 11 - 16, D. Lgs. 81/2015, il contratto intermittente è il contratto di lavoro a tempo indeterminato (se a tempo determinato, deve essere espressamente previsto), che prevede lo svolgimento di una prestazione lavorativa, manuale o intellettuale, in modo discontinuo (intermittente), nelle ipotesi individuate dai CCNL di riferimento, in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

Rimane, inoltre, confermata la previsione secondo cui, 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 alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

## 3. Efficacia oggettiva e soggettiva

[\(Torna all'indice\)](#)

La nuova disciplina riguarda soltanto il settore privato: le disposizioni non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle PP. AA. L'assunzione c.d. "a chiamata" è prevista nelle ipotesi che seguono:

- **ipotesi libere:**
  - con soggetti con meno di 24 anni di età, a condizione che le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno di età;
  - con soggetti aventi più di 55 anni, al fine di facilitarne la ricollocazione all'interno del mercato del lavoro;
- **ipotesi condizionata:** la contrattazione collettiva nazionale può disciplinare il ricorso al lavoro intermittente in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, a fronte di comprovate esigenze aziendali, fatta eccezione per lo svolgimento di mansioni svolte dai lavoratori oggetto di licenziamenti collettivi negli ultimi sei mesi, oppure in un'unità produttive ove è in atto una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro<sup>5</sup>.

## 4. La forma: gli elementi tipici

[\(Torna all'indice\)](#)

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve indicare:

- durata e ipotesi, oggettive e soggettive;
- luogo e modalità della disponibilità garantita dal lavoratore;

---

<sup>5</sup> In mancanza di esplicita previsione da parte della contrattazione collettiva nazionale, le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente sono individuate con decreto del Ministero del Lavoro.



La nuova frontiera dell'editoria tecnica

- il preavviso di chiamata, non inferiore ad un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo, per la prestazione da eseguirsi, e relativa indennità di disponibilità, se prevista<sup>6</sup>;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità<sup>7</sup>;
- forme e modalità di esecuzione e rilevazione della prestazione lavorativa, come richiesto dal datore di lavoro;
- misure di sicurezza opportune, in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

## 5. Tabella delle novità

[\(Torna all'indice\)](#)

### **DIVIETO TASSATIVO DI ASSUNZIONE CON CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE IN DETERMINE IPOTESI:**

Il ricorso al lavoro intermittente è sempre vietato:

- per la sostituzione dei lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, ex artt. 4 e 24 L. 23/1991, o ad una sospensione o riduzione dell'orario di lavoro, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni previste nel contratto individuale di lavoro intermittente, i quali lavoratori si trovino in regime di Cassa Integrazione Guadagni.

**DIVIETO PER IL DATORE DI LAVORO DI RICORRERE AL LAVORO INTERMITTENTE,** se non in regola con gli adempimenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, **ex D. Lgs. 81/2008**, nello specifico per non aver effettuato la valutazione dei rischi.

### **L'INFORMATIVA AI SINDACATI**

**OBBLIGO A CARICO DEL DATORE DI LAVORO** di informare le rappresentanze sindacali aziendali (RSA) e quella unitaria (RSU) sull'andamento del ricorso al lavoro intermittente, in relazione alle comprovate esigenze aziendali ed al numero dei dipendenti, con cadenza annuale. Rispetto alla precedente disciplina, c'è l'estensione dell'obbligo anche nei confronti delle RSU.

<sup>6</sup> Trattandosi di prestazione intermittente, il contratto in esame nella presente sezione, prevede, alternativamente, periodi di lavoro e di non lavoro, durante i quali il lavoratore resta "disponibile" a prestare l'attività lavorativa ("intermittenza", quale causa del contratto). Ne consegue che i periodi di disponibilità del lavoratore non sono soggetti al trattamento economico e normativo, riconosciuto per la svolgimento della prestazione dedotta in contratto: se il lavoratore intermittente ha garantito al proprio datore di lavoro (ovvero è previsto per iscritto nel contratto individuale di lavoro) la sua disponibilità a rispondere alle chiamate, gli spetta l'indennità mensile c.d. "di disponibilità". La misura dell'indennità è stabilita dai CCNL di settore; è divisibile in quote orarie e non può essere inferiore a quanto stabilito con decreto del Ministero del Lavoro, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

<sup>7</sup> In deroga alla normativa sul minimale contributivo, l'indennità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare.

**ESCLUSO, A CARICO DEL LAVORATORE**

**L'OBBLIGO DI RISARCIRE IL DATORE DI LAVORO** nel caso in cui rifiuti senza giustificazione la chiamata a lavoro intermittente, pur se contrattualmente obbligato a rispondervi.

**IL LIMITE DELLE 400 GIORNATE**

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo massimo complessivo di 400 giornate di lavoro effettivo, nell'arco di tre anni solari.

In caso di superamento del suddetto periodo, il rapporto di lavoro intermittente si trasforma in rapporto a tempo pieno e indeterminato.

**Fanno eccezione a questo istituto:** i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

**IL PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**

La novella sottolinea che il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo meno favorevole rispetto al dipendente che, nella stessa azienda e a parità di mansioni, lavora a tempo indeterminato. Il trattamento anche previdenziale deve essere, dunque, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in riferimento all'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, ferie, malattia, infortuni, congedi parentali.

## 6. Mobilità ed intermittenza: un binomio possibile

[\(Torna all'indice\)](#)

Il lavoratore, assunto con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, senza obbligo di risposta alla chiamata, mantiene l'iscrizione nella lista di mobilità: è quanto precisato dal Ministero del Lavoro, con interpello n. 15/2015, in risposta al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro.

Il Ministero muove dalla lettura sistemica delle disposizioni di cui ai commi 6 e 7, art. 8, L. 223/1991 e art. 9, co. 6, lett. a). Il lavoratore in mobilità ha facoltà di svolgere attività di lavoro subordinato a tempo parziale, ovvero a tempo determinato, mantenendo l'iscrizione nella lista, con sospensione dell'indennità per le giornate di lavoro svolto. In caso di assunzione intermittente a tempo indeterminato, lo stesso Ministero ha poi precisato che detto rapporto di lavoro presenta caratteri di atipicità, che non lo rendono pienamente riconducibile alla fattispecie del contratto a tempo pieno e indeterminato, ex art. 2094 c.c.: è concepito allo scopo di far fronte ad attività di natura discontinua. Ne consegue che, ai sensi del successivo art. 9, co. 6 citato, L. 223/1991, non comporta cancellazione dalla lista di mobilità<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Nello stesso interpello, il Ministero ha precisato che la durata della prestazione nel lavoro intermittente, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, è soggetta alla limitazione delle 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di tre anni solari: “[...] solo in caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato”.



*La nuova frontiera dell'editoria tecnica*

## 7. Bibliografia

[\*\(Torna all'indice\)\*](#)

M. Rinaldi, P. Spaziani, “Il nuovo processo del lavoro e previdenziale”, in “Lineamenti di diritto civile”, collana diretta dal Prof. Avv. L. Viola, Edizioni AD MAIORA, Barletta, 2014.

R. De Lorenzo, “Fisco e Lavoro 2015 - Regole, normativa e prassi”, Edizioni AD MAIORA, Barletta, 2015.

## 8. Sitografia

[www.comparazionedirittocivile.it](http://www.comparazionedirittocivile.it)

[www.dirittoeprocesso.com](http://www.dirittoeprocesso.com)

[www.eius.it/giurisprudenza/](http://www.eius.it/giurisprudenza/)

[www.giustizia.it](http://www.giustizia.it)

[www.ilpuntogiuridico.com](http://www.ilpuntogiuridico.com)

[www.normativa.it](http://www.normativa.it)

[\*\(Torna all'indice\)\*](#)