



Circolare informativa per la clientela  
n. 26/2014 del 2 ottobre 2014

## LAVORO ACCESSORIO e INTERMITTENTE

In questa Circolare

- 1. Lavoro accessorio**
- 2. Lavoro intermittente**

# 1. LAVORO ACCESSORIO

Le prestazioni di lavoro accessorio sono attività lavorative, svolte **senza** l'instaurazione di un **rapporto di lavoro** (artt. 70-73, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276).

Si tratta di attività che **non** danno luogo per l'anno 2014, con riferimento alla totalità dei committenti, a **compensi superiori a euro 5.050 netti** (Inps, circ. 26.2.2014, n. 28) nel corso di **un anno solare**. Tali attività vanno svolte **direttamente** a favore dell'**utilizzatore** della prestazione, senza il tramite di intermediari (Inps, circ. 88/2009; Inps, circ. 29.3.2013, n. 49).

**AMBITO APPLICATIVO:** dal 18.7.2012 possono essere rese «attività lavorative accessorie» nella **generalità** dei settori produttivi. Possono svolgere prestazioni accessorie nei limiti previsti anche i lavoratori con **contratto di tipo subordinato a tempo pieno** (Min. Lav., nota 46/2010), salva la precisazione per cui il lavoro accessorio non è compatibile con lo *status* di lavoratore subordinato se impiegato presso lo stesso datore titolare del contratto di lavoro dipendente (Min. Lav., nota 46/2010). Come precisato dal Ministero del Lavoro, sulla base del primo periodo dell'art. 70 è dunque possibile attivare sempre e comunque lavoro accessorio tenendo conto esclusivamente di un **limite** di carattere **economico** (fatte salve le successive precisazioni).

Tale limite, pari a euro 5.050 netti per l'anno 2014, originariamente quantificato in relazione alla attività prestata nei confronti del singolo committente, va riferito oggi al compenso massimo che il lavoratore accessorio può percepire, nell'anno solare, **indipendentemente** dal **numero** dei **committenti**. Il Ministero – rispondendo al quesito se ai fini del riscontro della genuinità dell'utilizzo dei buoni lavoro per prestazioni accessorie occorre verificarne la natura – si è espresso in senso negativo, affermando che, ai fini qualificatori è determinante solo il rispetto del requisito di carattere economico. Se la prestazione è contenuta entro tali limiti, al personale ispettivo non è consentito entrare nel merito delle **modalità di svolgimento** della prestazione perché ciò finirebbe per vanificare le finalità dell'istituto. In sostanza, se sono corretti i presupposti di instaurazione del rapporto, si presume che ogni prestazione rientrante nei limiti economici sia per definizione **occasionale e accessoria**, anche se in azienda sono presenti lavoratori che svolgono la stessa prestazione con contratto di lavoro subordinato (Min. Lav., lett. circ. 22.4.2013, prot. n. 37/0007258; Min. Lav., circ. 35/2013).

**PENSIONATI:** possono beneficiare del lavoro accessorio i titolari di **trattamenti di anzianità** o di **pensione** anticipata, pensione di vecchiaia, pensione di reversibilità, **assegno sociale**, assegno ordinario di **invalidità** e pensione agli invalidi civili nonché tutti gli altri trattamenti che siano compatibili con lo svolgimento di qualsiasi attività lavorativa.

È escluso che possa accedere alla prestazione di lavoro occasionale il titolare di trattamenti per i quali è stata accertata l'assoluta e permanente impossibilità di svolgere qualsiasi altra attività lavorativa, quale il trattamento di inabilità (Inps, circ. 29.3.2013, n. 49).

**STUDENTI:** nel rispetto dell'obbligo scolastico, l'impiego degli studenti **regolarmente iscritti** a un ciclo di studi presso un **istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado** è consentito durante i periodi di vacanza che sono così determinati:

- «vacanze natalizie»: ossia il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- «vacanze pasquali»: ossia il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo;
- «vacanze estive»: ossia il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre.

Gli studenti iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado possono essere impiegati il **sabato** e la **domenica**; gli studenti regolarmente iscritti a un ciclo di studi presso l'università e con meno di 25 anni di età possono svolgere lavoro accessorio in **qualsunque periodo dell'anno** (Inps, circ. 29.3.2013, n. 49).

**DISOCCUPATI e INOCCUPATI:** l'Inps ha confermato che l'utilizzatore del buono può essere, indifferentemente, un **inoccupato** o un **disoccupato** (Inps, circ. 29.3.2013, n. 49).

**PARTICOLARI CATEGORIE di SOGGETTI SVANTAGGIATI:** in considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di **disabilità, detenzione, tossicodipendenza** o fruizione di **ammortizzatori sociali** per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da Amministrazioni pubbliche, il Ministro del Lavoro, con decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari.

LAVORO ACCESSORIO – LIMITI di REDDITO ANNUI NETTI in CAPO al LAVORATORE – ANNO 2014 *		
Limite di reddito massimo in capo al singolo percettore nel corso di un intero anno solare	Importo massimo ottenibile da parte di un committente che sia imprenditore commerciale o professionista	Importo massimo ottenibile da parte di un committente che non sia imprenditore commerciale o professionista
5.050 euro	2.020 euro **	5.050 euro
* I valori lordi sono pari, rispettivamente, a 6.740 e 2.690 euro. ** In questo caso, fermo il massimo erogabile da parte del singolo imprenditore commerciale o professionista, i restanti 3.030 euro potranno essere erogati da altri soggetti a prescindere dal fatto che si tratti di altri imprenditori o professionisti (sempre con il limite di euro 2.020 ciascuno) ovvero di altri soggetti privi di tale qualificazione.		

**DEFINIZIONE di «IMPRENDITORE COMMERCIALE»:** qualsiasi soggetto, persona fisica o giuridica, che opera su un determinato mercato; l'aggettivo «commerciale» non circoscrive infatti l'ambito settoriale dell'attività di impresa alle attività di intermediazione nella circolazione di beni (Min. Lav., circ. 18/2012; circ. 18.1.2013, n. 4).

**DEFINIZIONE di «PROFESSIONISTA»:** in merito alla categoria dei professionisti va fatto riferimento al co. 1, art. 53, D.P.R. 917/1986 il quale prevede che «sono redditi di lavoro autonomo quelli che derivano dall'esercizio di arti e professioni. Per esercizio di arti e professioni si intende l'esercizio per professione abituale, ancorché non esclusiva, di attività di lavoro autonomo diverse da quelle considerate al capo VI, compreso l'esercizio in forma associata di cui alla lettera c) del comma 3 dell'articolo 5». La norma trova applicazione nei riguardi sia degli **iscritti agli Ordini professionali**, anche assicurati presso una Cassa diversa da quella del settore specifico dell'ordine, sia dei **titolari di partita Iva**, non iscritti alle Casse, e assicurati presso la Gestione separata Inps. In caso di acquisto di buoni lavoro da parte di imprenditori commerciali o liberi professionisti in qualità di committenti privati, il **limite economico** per prestatore è pari a **5.050 euro** netti per l'anno **2014**.

**LIMITE REDDITUALE «NETTO» 2014:** tutti i valori massimi devono intendersi come «**al netto**». Ne consegue quindi quanto segue:

- il limite di reddito complessivo per l'anno solare per il collaboratore (5.050 euro) corrisponde in realtà a buoni per un **controvalore** pari a **6.730 euro** che, al netto delle trattenute totali del 25%, dà un controvalore netto pari a 5.047,50 euro;
- il limite di reddito nell'anno solare che il collaboratore può percepire da ogni committente professionista o imprenditore commerciale (2.020 euro netti, fermo il limite totale di 5.050 euro per anno solare) corrisponde in realtà a buoni per un **controvalore** pari a **2.690 euro** che, al netto delle trattenute totali del 25%, dà un controvalore netto pari a 2.017,50 euro;
- il limite di reddito complessivo per l'anno 2014 che il collaboratore percettore di sostegno al reddito può percepire in tutto (3.000 euro netti) corrisponde in realtà a buoni per un **controvalore** pari a **4.000 euro** che, al netto delle trattenute totali del 25%, dà un controvalore netto pari appunto a 3.000 euro.

**PERCETTORI di SOSTEGNO al REDDITO:** per il **2013** e il **2014** (co. 2-ter, art. 8, D.L. 150/2013), prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese, in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel **limite massimo** di **3.000 euro** di corrispettivo per anno solare, da percettori di **prestazioni integrative** del salario o di sostegno al reddito (art. 1, co. 32, lett. a, L. 28.6.2012, n. 92). Il limite di 3.000 euro, da intendersi al netto dei contributi previdenziali, è riferito al **singolo lavoratore** e va computato in relazione ai compensi da lavoro accessorio che lo stesso percepisce complessivamente nel corso dell'anno solare (anche per prestazioni effettuate nei confronti di diversi datori di lavoro) (Inps, circ. 49/2013). Tra le prestazioni di sostegno al reddito rientrano le **indennità** direttamente connesse ad uno stato di **disoccupazione** come le prestazioni di disoccupazione ordinaria, di mobilità nonché i **trattamenti speciali** di disoccupazione edili. **Non** rientrano invece le prestazioni pagate «**a consuntivo**» come l'indennità di disoccupazione in agricoltura e l'indennità di disoccupazione non agricola con requisiti ridotti. L'Inps provvederà a sottrarre dalla contribuzione figurativa relativa a tali prestazioni integrative gli accrediti contributivi derivanti dalle prestazioni di lavoro accessorio. La quota di contribuzione Ivs contenuta nel valore nominale del buono (euro 1,30 per ogni buono da euro 10,00) non viene accreditata

sulla posizione contributiva del lavoratore, ma va a parziale ristoro dell'onere legato alla contribuzione figurativa (Inps, mess. 12082/2010).

**AGRICOLTURA:** il lavoro accessorio si applica in agricoltura:

- alle attività lavorative di **natura occasionale** rese nell'ambito delle attività agricole di **carattere stagionale** effettuate da pensionati e da giovani con meno di 25 anni se iscritti a un ciclo di studi presso un istituto scolastico di qualsiasi ordine e grado, compatibilmente con gli impegni scolastici, o in qualunque periodo dell'anno se iscritti a un ciclo di studi l'universitari. Le attività oggetto di lavoro occasionale accessorio sono circoscritte all'esclusivo ambito del lavoro agricolo stagionale, sia con riferimento all'attività agricola principale svolta dall'imprenditore sia alle attività connesse svolte dallo stesso, che seguono i tempi e i modelli produttivi dell'attività principale (Inps, circ. 49/2013);
- a prescindere da chi è il lavoratore accessorio (Min. Lav., circ. 18/2012), alle attività agricole svolte a favore di soggetti ex art. 34, co. 6, D.P.R. 633/1972, che **non** possono, tuttavia, essere svolte da soggetti **iscritti** l'anno precedente negli **elenchi anagrafici dei lavoratori agricoli** (art. 70, co. 2, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, come modificato dalla L. 92/2012).

In sostanza è possibile utilizzare voucher sino a euro 5.050 euro netti per il 2014 in agricoltura solo se l'attività è svolta da pensionati o giovani studenti ovvero, a prescindere da chi è il lavoratore accessorio, se l'attività è svolta a favore dei piccoli imprenditori agricoli (Inps, circ. 49/2013). Proprio per la **specialità** del settore agricolo, **non** trova applicazione il **limite di euro 2.020**, previsto per le prestazioni rese nei confronti degli imprenditori e professionisti (Min. Lav., circ. 18.1.2013, n. 4). È possibile per le aziende agricole ricorrere ai percettori di prestazioni integrative del salario o sostegno al reddito, fermo il limite economico di 3.000 euro complessivi di corrispettivo nell'anno (Inps, circ. 49/2013).

**COMMITTENTE PUBBLICO:** il ricorso al lavoro accessorio da parte di un committente pubblico è consentito nel rispetto dei vincoli previsti dalla **disciplina** in materia di **contenimento** delle **spese di personale** e, ove previsto, dal **patto di stabilità** interno (Inps, circ. 49/2013). Per quanto concerne l'aspetto economico, per il committente pubblico vale il limite economico generale fissato in 5.050 euro netti per il 2014 per prestatore. Per le attività di lavoro occasionale accessorio per le quali è possibile utilizzare i lavoratori del pubblico impiego, restano **fermi** i **limiti** di cui all'art. 53, D.Lgs. 165/2001 (Inps, circ. 88/2009) (Inps, circ. 49/2013). In considerazione delle particolari e oggettive condizioni sociali di specifiche categorie di soggetti correlate allo stato di **disabilità, detenzione, tossicodipendenza** o di fruizione di **ammortizzatori sociali** per i quali è prevista una contribuzione figurativa, utilizzati nell'ambito di progetti promossi da Amministrazioni pubbliche, il Ministro del Lavoro, con proprio decreto, può stabilire specifiche condizioni, modalità e importi dei buoni orari (co. 4-bis, art. 72, D.Lgs. 276/2003).

**IMPRESA FAMILIARE:** anche l'**impresa familiare** rientra nell'ambito della disciplina generale e può ricorrere al lavoro occasionale per lo svolgimento di ogni tipo di attività, con l'osservanza dei soli limiti economici previsti dalla nuova normativa, pari a **2.020 euro** per il **2014**, trattandosi di **committenti imprenditori commerciali** o **professionisti**. Ai buoni lavoro utilizzati dall'impresa familiare si applica la contribuzione previdenziale pari al 13% da versare alla Gestione separata Inps, ai sensi della disciplina generale (Inps, circ. 49/2013).

**PERMESSO di SOGGIORNO:** il compenso legato a prestazioni di lavoro accessorio è utile al **rilascio** o al **rinnovo** del **permesso di soggiorno** (art. 70, co. 4, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276). Di norma **non** viene considerato possibile un rinnovo con una **busta paga inferiore a euro 439 mensili** nel caso di straniero senza familiari, ossia pari all'importo del minimo dell'assegno sociale (Min. Lav., circ. 18.1.2013, n. 4; Inps, circ. 49/2013).

**DIVIETO:** il ricorso ai buoni lavoro è limitato al **rapporto diretto** tra **prestatore** e **utilizzatore** finale, mentre è escluso che un'impresa possa reclutare e retribuire lavoratori per svolgere prestazioni a favore di terzi come nel caso dell'appalto e della somministrazione (Inps, circ. 88/2009; Min. Lav., circ. 18.1.2013, n. 4).

**COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA ANTICIPATA e LAVORO NERO:** con riguardo alle **sanzioni** applicabili, il Ministero ha precisato quanto segue:

- **non** è necessaria la **comunicazione anticipata** al CPI;
- se **manca** la **comunicazione preventiva** di **chiamata** all'Inps scatta la maxi-sanzione per lavoro nero;
- se la prestazione è stata **preventivamente comunicata** all'Inps ma poi alcune ore o giornate non vengono remunerate **non** si applica la **maxi-sanzione** ma – se la prestazione è resa a favore di un'impresa o lavoratore autonomo e questa è fungibile con quella dei dipendenti dell'imprenditore o

del professionista – sarà possibile **trasformare** il rapporto in **lavoro subordinato a tempo indeterminato** (Min. Lav., nota 12.7.2013, prot. 12695).

**COMUNICAZIONE PREVENTIVA all'INPS:** mentre **fino al 14.1.2014**, per i voucher cartacei distribuiti presso le sedi Inps, la comunicazione doveva essere inoltrata all'Inail, e per gli altri canali di distribuzione (tabaccai, banche popolari, uffici postali, procedura telematica) la comunicazione era trasmessa direttamente all'Inps tramite **Contact center** o **sito istituzionale**, a partire **dal 15.1.2014**, la **dichiarazione di inizio attività** e le **comunicazioni di eventuali variazioni** vanno comunicate solo all'Inps con **modalità telematica** (sito [www.inps.it](http://www.inps.it) o call center). Dalla stessa data cessa la comunicazione all'Inail e quindi non saranno più operativi il fax Inail e la sezione del sito [www.inail.it](http://www.inail.it) (Inps, circ. 19.12.2013, n. 177).

**NUOVA PROCEDURA TELEMATICA «FASTPOA»:** l'Inps ha rivisto la **procedura telematica** per l'**impiego dei buoni lavoro**, al fine di definire una procedura più semplice e rispondente alle necessità di committenti che gestiscono **grandi volumi** di voucher virtuali. La procedura telematica, denominata FastPOA, è strutturata per rendere più facile e immediata la gestione delle operazioni di utilizzo dei voucher virtuali, quali la registrazione dei prestatori, la dichiarazione di inizio prestazione e la consuntivazione di compensi, attraverso una modalità che guida l'operatore nelle diverse fasi. La procedura consente la **gestione organizzata per liste di prestatori**, con riferimento alle quali si può effettuare sia l'inserimento delle prestazioni di lavoro (con contestuale invio della comunicazione di inizio prestazione all'Inail) che la consuntivazione di tutti i rapporti di lavoro relativi ai lavoratori inseriti nella lista, tramite un'**unica operazione**. Inoltre, la procedura consente di inserire in **maniera autonoma e preventiva** le tipologie di prestatori e i luoghi dove verranno svolte le prestazioni lavorative. La nuova procedura si affianca alla procedura telematica **ordinaria**. In una prima fase di sperimentazione è resa accessibile a committenti e a loro delegati che ne facciano richiesta all'Istituto: l'abilitazione va richiesta, indicando il codice fiscale/partita Iva del committente e l'eventuale codice fiscale del delegato, obbligatorio per i committenti persone giuridiche, inoltrando una mail alle caselle di posta dei referenti regionali del lavoro accessorio, reperibili sul sito istituzionale.

**QUANTIFICAZIONE del COMPENSO:** la **quantificazione del compenso** del lavoratore è di **natura oraria** e ancorato alla **durata della prestazione** stessa, così da evitare che un voucher del valore di 10 euro possa essere utilizzato per remunerare prestazioni di diverse ore. Resta salva la possibilità di remunerare una prestazione lavorativa in misura superiore rispetto a quella prevista dal Legislatore corrispondendo, ad esempio, per un'ora di lavoro anche più voucher. Il personale ispettivo potrà quindi verificare l'ammontare della prestazione resa in relazione al **numero di buoni consegnati** al prestatore (Min. Lav., circ. 18.1.2013, n. 4). Il compenso è **esente** da qualsiasi **imposizione fiscale** e **non** incide sullo **stato di disoccupato** o **inoccupato** del prestatore di lavoro accessorio. Le attività di lavoro occasionale di tipo accessorio **non** danno titolo a **prestazioni di malattia, maternità, disoccupazione** né ad **assegno** per il **nucleo familiare** (Inps, circ. 104/2008 e 76/2009).

**PAGAMENTO delle PRESTAZIONI:** per ricorrere a prestazioni di lavoro accessorio, i beneficiari acquistano presso le **rivendite autorizzate** (Inps, banche, uffici postali, tabaccai) uno o più **carnet** di buoni orari, **numerati** progressivamente e **datati** per prestazioni di lavoro accessorio il cui valore nominale è fissato con decreto del Ministro del Lavoro e periodicamente aggiornato. Il prestatore percepisce il compenso presso il concessionario del servizio, all'atto della **restituzione** dei **buoni ricevuti** dal beneficiario della prestazione.

**CONTRIBUTI, PREMI e RIMBORSO SPESE:** il concessionario provvede al pagamento delle spettanze alla persona (lavoratore accessorio) che presenta i buoni, registrandone i **dati anagrafici** e il **codice fiscale**, effettua il versamento per suo conto dei **contributi** per fini previdenziali all'Inps, alla Gestione separata Inps, in misura pari al **13%** del **valore nominale** del buono, e per fini assicurativi contro gli infortuni all'Inail, in misura pari al **7%** del **valore nominale** del buono, e trattiene il **5%** del **valore facciale** a titolo di **rimborso spese**. La percentuale relativa al versamento dei contributi previdenziali è rideterminata con decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze in funzione degli incrementi delle aliquote contributive per gli iscritti alla Gestione separata Inps.

## 2. LAVORO INTERMITTENTE

Mediante il contratto di lavoro intermittente – noto anche come «**lavoro a chiamata**» o «**job on call**» – un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, secondo **particolari modalità** e nel rispetto di alcuni **limiti**. Esso si caratterizza per il fatto che associa alla

subordinazione la **discontinuità** della **prestazione**, che deve essere resa solo nei casi in cui sia richiesta dal datore. Può essere considerato intermittente un rapporto di lavoro che presenta **esigui intervalli temporali** tra una prestazione anche di rilevante durata e l'altra, ferma la presenza delle **causali** di carattere oggettivo o soggettivo. Infatti, 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 (Min. Lav., lett. circ. 22.4.2013, prot. n. 37/0007258).

**CARATTERISTICHE:** a partire **dal 18.7.2012** il contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato, può essere concluso:

- in relazione alle **esigenze** individuate dai **contratti collettivi** stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro;
- in ogni caso con **soggetti con più di 55 anni di età** e con **soggetti con meno di 24 anni di età**, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- in **assenza** di una **specifica disciplina contrattuale**, nelle attività discontinue di cui al D.M. 23.10.2004 con rimando alla tabella delle attività contenuta nel R.D. 2657/1923.

**LIMITE MASSIMO di IMPIEGO:** **esclusi** i settori del turismo, pubblici esercizi e spettacolo, il lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un **periodo non superiore alle 400 giornate** di effettivo lavoro nell'arco di **3 anni solari**. In caso di superamento del predetto periodo il rapporto si trasforma in **lavoro a tempo pieno e indeterminato**. Ai fini della verifica del limite si computano solo le giornate di effettivo lavoro prestate dopo il 28.6.2013 (entrata in vigore del D.L. 76/2013).

**INTERVALLI tra DUE PRESTAZIONI di LAVORO INTERMITTENTE:** rispondendo a un quesito circa la possibilità di considerare di **natura intermittente** un rapporto di lavoro che presenti esigui intervalli temporali tra una prestazione, anche di rilevante durata, e l'altra, il Ministero ha precisato che è possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, in **presenza** delle **causali** di carattere oggettivo o soggettivo, anche dove 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 (Min. Lav., lett. circ. 22.4.2013, prot. n. 37/0007258).

**CLAUSOLE CONTRATTUALI di ESCLUSIONE:** i contratti collettivi **non** possono escludere l'applicabilità del lavoro intermittente a **determinati comparti produttivi**: il lavoro intermittente, infatti, è **sempre ammesso** nelle ipotesi soggettive previste dall'art. 34 (ossia con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età, anche pensionati).

**LAVORO a TEMPO DETERMINATO:** il contratto di lavoro intermittente può essere concluso anche a **tempo determinato** ma a questa particolare tipologia contrattuale, non è applicabile la disciplina contenuta nel D.Lgs. 6.9.2001, n. 368. Il Ministero del Lavoro – a fronte della domanda se sia 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, co. 3, D.Lgs. 368/2001 – ha precisato che, 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.) 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** (Min. Lav., lett. circ. 22.4.2013, prot. n. 37/0007258).

**INDENNITÀ di DISPONIBILITÀ:** il contratto di lavoro a chiamata può assumere **due forme** diverse:

- **con obbligo di risposta** alla chiamata del datore di lavoro;
- **senza obbligo di risposta**.

Nel primo caso, il lavoratore si obbliga a rispondere alla «chiamata» al lavoro effettuata dal datore, e come controprestazione ha diritto a un'**indennità di disponibilità mensile**, in aggiunta alla retribuzione per le ore di lavoro effettivamente prestate. 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; in questo periodo non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Qualora il lavoratore non adempia a tale obbligo, **perde il diritto** all'indennità di disponibilità per 15 giorni. L'indennità è **divisibile** in **quote orarie**, nella misura stabilita dai contratti collettivi, e comunque in misura **non inferiore al 20%** della **retribuzione** prevista dal Ccnl. Sull'indennità di disponibilità vanno versati i contributi per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Nel caso in cui invece non sia pattuito l'obbligo di risposta, al lavoratore non spetta l'indennità di disponibilità e, quindi, egli non è obbligato a rispondere alla chiamata. Se il lavoratore che percepisce

l'indennità di disponibilità **rifiuta senza motivo** di rispondere alla chiamata, il datore può **risolvere** il contratto, richiedendo la **restituzione** dell'**indennità** riferita al periodo successivo al rifiuto, nonché un **congruo risarcimento** nella misura fissata dal contratto collettivo o individuale.

**CONTRATTO COLLETTIVO e INDIVIDUALE:** la legge rimette alla **contrattazione collettiva** o, in mancanza, al **contratto individuale** la definizione dei seguenti principali aspetti:

- indicazione della **durata** e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la **stipulazione** del contratto;
- **luogo** e **modalità** della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore, e del preavviso di chiamata;
- **trattamento economico e normativo** spettante per la prestazione eseguita e l'eventuale relativa **indennità** di disponibilità;
- indicazione delle **forme, tempi e modalità**, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro.

La consegna del contratto individuale al lavoratore o della comunicazione di assunzione va fatta **prima** dell'inizio della chiamata. Con cadenza annuale – salve le eventuali diverse tempistiche previste dai Ccnl – il datore di lavoro deve informare le Rsa qualora presenti in merito all'andamento di questa tipologia contrattuale (Min. Lav., circ. 29.9.2010, n. 34).

**DIVIETI:** il ricorso al lavoro intermittente è **vietato** se si verificano le seguenti situazioni:

- **sostituzione** di lavoratori in **sciopero**;
- assunzione presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei **6 mesi precedenti**, a **licenziamenti** collettivi, o sia operante una **sospensione** dei rapporti di lavoro oppure una **riduzione di orario**, con diritto al trattamento di integrazione salariale: il divieto è tuttavia circoscritto alle mansioni cui sono adibiti i lavoratori interessati alle predette procedure e può essere derogato mediante accordo collettivo;
- imprese che **non** abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** richiesta dal D.Lgs. 81/2008 (art. 34, co. 3, D.Lgs. 276/2003).

**COMUNICAZIONE PREVENTIVA:** prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di **durata non superiore a 30 giorni**, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata mediante il nuovo **modello «UNI-Intermittente»** da compilarsi esclusivamente tramite strumenti informatici (D.M. 27.3.2013). Il nuovo modello deve essere trasmesso esclusivamente con le seguenti modalità:

- via e-mail all'indirizzo di posta elettronica certificata (Pec) appositamente creato;
- tramite il servizio informatico reso disponibile sul portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it);
- 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;
- tramite fax indirizzato alla Dtl competente ma solamente in caso di malfunzionamento dei sistemi informatici; in tal caso il datore o il suo consulente devono conservare, ai fini della prova, la comunicazione di malfunzionamento del sistema. La comunicazione a mezzo fax è valida alle condizioni sopra descritte, anche qualora la ricezione non sia stata possibile per cause imputabili alla Dtl (previa esibizione della relativa ricevuta di trasmissione).

Tale comunicazione non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione (Min. Lav., circ. 27/2013).

**COMUNICAZIONE – ISTRUZIONI MINISTERIALI:** il Ministero del Lavoro (circ. 18.7.2012, n. 18; circ. 27.6.2013, n. 27) in merito alla comunicazione ha precisato quanto segue:

- **non** è necessario comunicare anche l'**orario** in cui il lavoratore sarà occupato nell'ambito della singola giornata;
- una sola comunicazione può indicare la chiamata anche di **più lavoratori**;
- la comunicazione può essere effettuata anche nello **stesso giorno di inizio** della prestazione purché essa sia antecedentemente all'effettivo impiego del lavoratore;
- la comunicazione può essere modificata o annullata in ogni momento con l'invio di una **successiva comunicazione**, prima dell'inizio della prestazione. In assenza di modifica o annullamento della comunicazione inoltrata, la prestazione lavorativa è da ritenersi comunque effettuata per i giorni indicati, con le conseguenze retributive e contributive;
- a fronte della comunicazione di una singola prestazione o di un ciclo di prestazioni, l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli inizialmente comunicati (anche solo per la

diversa collocazione temporale degli stessi) comporta la **sanzione** per la mancata comunicazione preventiva di cui all'art. 35, co. 3 bis, D.Lgs. 10.9.2003, n. 276/2003 (da 400 a 2.400 euro);

- la comunicazione preventiva di chiamata non sostituisce in alcun modo la **comunicazione preventiva di assunzione**;
- tali comunicazioni possono essere effettuate sia dai **datori** di lavoro che dai **soggetti** che, ai sensi della normativa vigente, possono effettuare le comunicazioni **in loro nome e conto**;
- il modello «UNI-Intermittente» contiene i seguenti dati identificativi del datore di lavoro che effettua la comunicazione e del lavoratore utilizzato: **codice fiscale** e indirizzo di **posta elettronica** del datore di lavoro; codice fiscale del lavoratore interessato; **codice di comunicazione** del modello UNILAV cui la chiamata si riferisce (campo non obbligatorio); **data inizio** e **data fine** della prestazione per la quale si sta effettuando la comunicazione;
- a partire **dal 3.7.2013**, le modalità per comunicare la chiamata di lavoro intermittente sono solo le seguenti:
  1. via **e-mail** all'indirizzo di Pec [intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it);
  2. tramite il **servizio informatico** disponibile sul portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it).

Una modalità ulteriore, utilizzabile esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione, è data dalla possibilità di inviare un **sms** al n. 339-9942256.

**VALIDITÀ della COMUNICAZIONE:** la trasmissione effettuata con modalità diverse da quelle descritte **non** è **valida** per l'**osservanza dell'obbligo di comunicazione preventiva**. Copia della comunicazione, conservata dal datore o dal soggetto abilitato, fa fede dell'avvenuto adempimento (art. 4, D.M. 27.3.2013). I dati contenuti nella comunicazione vengono messi a disposizione delle Dtl, delle Regioni e delle Province autonome (art. 5, D.M. 27.3.2013).

**SANZIONI:** in caso di **violazione** degli obblighi di cui sopra si applica la **sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro** in relazione a ogni lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione e non si applica la procedura di diffida di cui all'art. 13, D.Lgs. 124/2004. Il Ministero ha precisato che tale sanzione si applica con riferimento a ogni lavoratore e non per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo di comunicazione. In sostanza, per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la «condotta» del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore (Min. Lav., lett. circ. 22.4.2013, prot. n. 37/0007258).

**PERIODI di INATTIVITÀ:** nel periodo in cui resta a disposizione del datore di lavoro senza essere chiamato, il lavoratore a chiamata **non** è **titolare di alcun diritto riconosciuto** ai lavoratori subordinati, né matura alcun **trattamento economico e normativo**, ad eccezione dell'eventuale indennità di disponibilità. Tali periodi, a prescindere dal fatto che sia stata erogata o meno l'indennità di disponibilità, **non** devono essere **conteggiati** ai fini del calcolo del **contributo di licenziamento** (Inps, mess. 27.6.2013, n. 10358).

<b>ATTIVITÀ AMMESSE o ESCLUSE nel LAVORO INTERMITTENTE</b>		
Particolari tipologie di attività in relazione alle quali il Ministero ha ammesso o escluso l'applicabilità del contratto di lavoro intermittente		
<b>Attività</b>	<b>Praticabilità del contratto intermittente</b>	<b>Fonte</b>
<b>Interprete e traduttore di scuola o di istituti di lingua</b>	Il n. 38 della tabella allegata al R.D. 2657/1923 individua gli interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, nei cui confronti è ammesso il ricorso al lavoro intermittente, situazione che non riguarda invece l'interprete/traduttore impiegato presso scuole o istituti di lingua, salva la sussistenza dei requisiti anagrafici.	Min. Lav., risp. a interpellato 19.11.2013, n. 31
<b>Addetto alle vendite</b>	La qualifica di «addetto alle vendite» è equiparabile a quella di «commesso di negozio» prevista al n. 14 della tabella allegata al R.D. 2657/1923.	Min. Lav., nota 46/2011
<b>Lavori di pulizia industriale</b>	Fino all'emanazione di una diversa disciplina del Ccnl, è sempre possibile ricorrere al contratto di lavoro intermittente ex art. 33 e ss., D.Lgs. 276/2003 per ciò che attiene all'attività di pulizia di stabilimenti industriali.	Min. Lav., nota 7.9.2006, prot. n. 3252
<b>Attività socio-</b>	Il contratto di lavoro intermittente non è applicabile,	Min. Lav.,



<b>assistenziali per anziani</b>	in forza del D.M. 23.10.2004 e della tabella di cui al R.D. 2657/1923, ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali e assistenziali per anziani.	nota 13.7.2006, prot. n. 1566
<b>Attività presso strutture ospedaliere</b>	Ferma la sussistenza dei requisiti di liceità dell'appalto, è possibile il ricorso alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente con riferimento agli operatori socio-sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un contratto di appalto di servizi.	Min. Lav., nota 38/2011
<b>Settore del turismo</b>	Per effetto delle attività elencate nel R.D. 2657/1923, nel settore del turismo è ammesso il ricorso al lavoro intermittente per le seguenti funzioni: custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, uscieri e inservienti, cameriere e personale di servizio e di cucina, personale addetto ai trasporti di persone e merci, addetti ai centralini telefonici privati, commessi di negozio nelle città con meno di 50.000 abitanti (a meno che la prestazione sia dichiarata non discontinua con ordinanza del Prefetto), personale addetto agli stabilimenti balneari, impiegati di «bureau» senza rapporti con la clientela, interpreti anche alle dipendenze di agenzie di viaggio.	Min. Lav., circ. 29.9.2010, n. 34
<b>Media audiovisivi</b>	Il ricorso al contratto di lavoro intermittente è legittimo per l'espletamento di prestazioni afferenti ai servizi di media audiovisivi, con particolare riferimento alle attività di <i>live streaming</i> , <i>web casting</i> o a quelle concernenti i servizi offerti via Internet.	Min. Lav., risp. a interpello 14.9.2012, n. 28
<b>Spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi</b>	È possibile far ricorso a prestazioni di carattere intermittente nel caso di attività rese da parte di artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, <i>cameramen recording</i> o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche (ma non esclusivamente) per fini didattici.	Min. Lav., risp. a interpello 5.2.2013, n. 7
<b>Personale addetto ai servizi di salvataggio degli stabilimenti balneari</b>	Trattandosi di figure assimilate al « <i>personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali</i> » di cui al n. 19 della tabella allegata al R.D. 2657/1923, è possibile far ricorso a prestazioni intermittenti nel caso di attività rese da parte dei bagnini che assistono i bagnanti negli stabilimenti balneari.	Min. Lav., risp. a interpello 27.3.2013, n. 13
<b>Personale addetto all'attività di inventario</b>	Il contratto di lavoro intermittente è configurabile anche nei confronti dell'addetto all'attività di inventario, in quanto rientrante nelle figure declinate al n. 6 della tabella allegata al R.D. 2657/1923, con particolare riferimento a quelle dei pesatori e magazzinieri.	Min. Lav., risp. a interpello 20.9.2013, n. 26
<b>Addetto all'installazione di addobbi, palchi, stand presso fiere, congressi, manifestazioni e/o spettacoli nonché autista soccorritore e soccorritore di</b>	Le attività in questione possono essere svolte con il ricorso al lavoro intermittente solamente nel caso in cui siano previste dal contratto collettivo ovvero siano rese da parte di un soggetto in possesso dei requisiti anagrafici disciplinati dalla legge. In seguito il Ministero ha precisato che tale divieto non vale qualora il suddetto personale svolga anche altre attività pienamente integrate nello spettacolo, quali il controllo delle luci e/o delle casse acustiche, dei	Min. Lav., risp. a interpello 30.1.2014, n. 7; Min. Lav., lett. circ. 13.3.2014, prot. n. 5286

<b>ambulanza</b>	microfoni ecc.	
<b>Addetti ai call center «in bound» e «out bound»</b>	Fermo quanto eventualmente disposto dal Ccnl ovvero nel caso del possesso dei requisiti anagrafici in capo al lavoratore, le attività svolte dagli addetti ai call center «in bound» e «out bound» non possono essere svolte con il contratto di lavoro intermittente, in quanto le loro prestazioni non sono assimilabili a quelle degli « <i>addetti ai centralini telefonici privati</i> » previste dal n. 12 della tabella allegata al R.D. 2657/1923.	Min. Lav., resp. a interpello 25.3.2014, n. 10
<b>Personale delle aziende funebri</b>	Può ravvisarsi una sostanziale equiparazione tra le attività dei necrofori e dei portantini addetti ai servizi funebri e quella prevista al n. 46 della tabella allegata al R.D. 2657/1923, che riguarda gli « <i>operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose</i> ». Ne consegue che è ammesso il ricorso al contratto intermittente a prescindere dall'età del lavoratore e da eventuali previsioni del Ccnl.	Min. Lav., resp. a interpello 25.3.2014, n. 9
<b>Servizi di pulizia in appalto negli alberghi</b>	In assenza di specifica previsione da parte della contrattazione collettiva circa le fattispecie per le quali è consentito l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente, anche l'impresa appaltatrice può legittimamente 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. 2657/1923.	Min. Lav., resp. a interpello 26.6.2014, n. 17