STUDIO DE MARCO

DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI LEGALI

DAL 1972 CI PRENDIAMO CURA DEL TUO BUSINESS

Alla c.a. dei sig.ri
CLIENTI dello Studio De Marco

Roma, lì 24/11/2025

Oggetto: lavoro intermittente o job and call alla luce della legge n. 56/2025

Il contratto intermittente o "job and call" è una tipologia particolare di lavoro subordinato, regolato dal **D.Lgs. 81/2015** ed è caratterizzato dalla saltuarietà della prestazione lavorativa. Tramite tale tipologia contrattuale il lavoratore presta la sua opera solo in caso di necessità da parte dell'impresa.

L' **art. 13 c. 1** del citato decreto dispone: "*Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro 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".*

* * * * * * * * *

La presente informativa sul lavoro intermittente, fa seguito alle altre informative già consultabili gratuitamente e senza registrazione nel nostro sito web tramite il seguente link: **https://www.studiodemarco.net/notizie/**

* * * * * * * * *

Lo Studio è a disposizione per ogni eventuale chiarimento ed approfondimento.

Distinti saluti.

dott.ssa Barbara Trizzino

Storia ed origine del contratto job and call

È stato introdotto in Italia nel 2003 con la "Legge Biagi" la cui riforma, introducendo nuove forme contrattuali, mirava a modernizzare il diritto del lavoro ed aumentare la flessibilità e l'occupazione. L'obiettivo era dare una forma contrattuale a quelle prestazioni di lavoro che prima non erano dichiarate o regolari.

L'intero quadro normativo del contratto intermittente viene successivamente ridefinito dal D.Lgs. 81/2015 (articoli 13-18), che introduce **maggiori tutele e obblighi alle prestazioni di lavoro discontinue.**

Tale tipologia contrattuale permette una maggiore flessibilità gestionale, consentendo di attivare il lavoratore solo nei momenti in cui la sua presenza è davvero necessaria, evitando in tale maniera costi fissi eccessivi e ottimizzando l'investimento sulle risorse umane.

È particolarmente utile nelle realtà aziendali in cui si verificano picchi imprevisti di attività, ad esempio per eventi stagionali, fiere, aperture straordinarie o per coprire assenze improvvise del personale, si pensi alla ristorazione, al turismo, o al commercio. In tutti questi casi, il lavoro intermittente si rivela uno strumento importante, garantendo la continuità operativa.

La prestazione ad intermittenza permette quindi di gestire in maniera più strategica la forza lavoro. L'agilità è sempre più una leva competitiva nel mercato del lavoro ed il lavoro a chiamata permette alle aziende di rispondere alle esigenze del mercato in maniera più dinamica; verificando anche l'affidabilità dei collaboratori, in vista di un eventuale inserimento più stabile nell' organico aziendale.

* * * * * * * * *

Natura giuridica e caratteristiche essenziali

Il contratto di lavoro intermittente conserva le **caratteristiche della subordinazione**. Il lavoratore è a tutti gli effetti un dipendente del datore di lavoro e, come previsto dall' art. 2094 del codice civile, deve seguire le sue direttive.

Ciò che lo caratterizza è la **saltuarietà della prestazione**, ovvero il dipendente lavora solo quando viene chiamato e questo può avvenire in periodi predeterminati (nell'arco della settimana, del mese o dell'anno) o quando se ne manifesti l'esigenza da parte del datore di lavoro.

Per contratto di lavoro è richiesta la forma scritta ad substantiam, ai fini della prova, pena quindi la nullità del medesimo. Può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. In quest' ultimo caso si possono stipulare più contratti intermittenti consecutivi, senza dover rispettare il "periodo di stop & go", ossia l'intervallo minimo tra la cessazione di un contratto a termine e la stipula del successivo contratto, previsto invece dalla normativa vigente per la generalità dei contratti a termine.

Il Decreto Legge. 76/2013 ha però introdotto un **limite temporale di utilizzo del lavoro intermittente** fissando un massimo di **400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.**

La Circolare del Ministero del Lavoro n. 35/2013 ha specificato che, **ai fini del raggiungimento dei 3 anni solari**, la somma complessiva delle prestazioni di lavoro intermittente dovrà essere effettuata, per ogni lavoratore, **a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione.** Per ogni chiamata, si dovranno conteggiare le giornate lavorate nei tre anni precedenti rispetto alla data della prestazione richiesta, considerando esclusivamente quelle effettivamente svolte.

Come esplicitato dalla stessa norma, **fatta eccezione per i settori turistici, di spettacolo e per i pubblici esercizi,** il superamento di tale limite quantitativo comporterà la conversione in un rapporto full time a tempo indeterminato.

* * * * * * * * *

Elementi soggettivi e oggettivi del job and call

Il comma 2 dell'art 13 D.Lgs. 81/2015 pone un **limite soggettivo** alla stipula del contratto a chiamata dichiarando che: "può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni". Per queste categorie, il contratto è sempre ammesso e valido, indipendentemente dal fatto che le prestazioni siano giustificate dalle esigenze specifiche individuate dalla normativa o dai contratti collettivi. In alternativa ai requisiti soggettivi, sussistono **requisiti oggettivi** alla sottoscrizione di un contratto intermittente ovvero il datore di lavoro dovrà verificare se il contratto collettivo applicato (nazionale, territoriale o anche aziendale, come stabilito dall'art 51 del D.lgs. n.81/2015) preveda espressamente le mansioni e profili ammissibili con il lavoro intermittente. L' art.13 del D.lgs. n.81/2015 stabilisce inoltre che "*in mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali*".

Al riguardo il D.M. 23 ottobre 2004, ha stabilito che "*è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657* ". Ora la legge n. 56/2025 di ultima emissione, pur abrogando il Regio Decreto. n. 2657/1923, non modifica la disciplina del lavoro intermittente. Le attività elencate dal Regio Decreto (quali ad esempio custodi, guardiani, portinai, fattorini, uscieri e inservienti, camerieri, ecc…) restano il riferimento tecnico in quanto richiamate dal tutt'ora vigente D.M. 23/10/2004. A confermarlo sono l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con nota n. 1180 del 10 luglio 2025, e il Ministero del Lavoro, con circolare n. 15 del 27 agosto 2025. Entrambi gli organi hanno chiarito che la tabella allegata al Regio Decreto del 1923 – che individua le tipologie di attività per cui è ammesso il contratto intermittente – continua a costituire riferimento valido e vigente.

Indennità di disponibilità

L'indennità di disponibilità, prevista dall'art art.16 D.lgs. 81/2015 spetta qualora il lavoratore si impegni a restare a disposizione del datore di lavoro in attesa della chiamata. Consente quindi di poter fare affidamento sul lavoratore tutte le volte in cui il datore abbia necessità. Il lavoratore, in questo caso, si impegna a rispondere sempre alla chiamata del datore negli orari concordati e, in cambio della disponibilità data, riceve un apposito compenso detto appunto indennità.
Diversamente il lavoratore è libero di accettare o meno perché non si è obbligato contrattualmente a rispondere sempre e comunque alla chiamata del datore.
L'indennità di disponibilità è un compenso aggiuntivo rispetto alla retribuzione spettante al lavoratore per i periodi nei quali si è messo a disposizione del datore. La misura dell'indennità è fissata dai Contratti Collettivi Nazionali (CCNL) e in ogni caso, **non può essere inferiore al 20% della retribuzione**.
Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.
In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore dovrà darne tempestiva comunicazione al datore e non avrà diritto di percepire l'indennità di disponibilità per tutta la durata dell'impedimento.

* * * * * * * * *

Divieto di utilizzo del lavoro intermittente

L'art 14 della legge 81/2015 prevede i casi di esclusione al ricorso al "job and call", in presenza dei quali il contratto è illegittimo:

- ✓ per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- ✓ presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferiscono il contratto di lavoro intermittente, oppure se sono operanti una sospensione del lavoro o sia in atto la CIG per i lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- ✓ per i datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ex art 28 D.lgs. n.81/2015.

Qualora il datore di lavoro sottoscriva comunque un contratto di lavoro intermittente, in violazione di uno dei divieti fra loro alternativi, per effetto dell'art.1419 del c.c., il rapporto sarà automaticamente convertito nella formazione tipica di lavoro subordinato (a tempo pieno e indeterminato), come ribadito dalla Suprema Corte di Cassazione Civile con la Sentenza dell'8 marzo 2012, n. 5241.

* * * * * * * * *

Per la corretta applicazione della normativa che disciplina il contratto intermittente è possibile contattare il "*Settore consulenza del lavoro ed amministrazione del personale*" dello Studio De Marco (paghe@studiodemarco.net).

Per eventuali delucidazioni ed approfondimenti sull'informativa in esame lo Studio De Marco è a disposizione della clientela.

dott.ssa Barbara Trizzino

Studio De Marco © 2025 tutti i diritti riservati
Tutti i dati del presente documento sono forniti a scopo informativo e non costituiscono offerta di servizi di consulenza professionale. Lo Studio De Marco non potrà essere ritenuto responsabile a qualsiasi titolo per errori, inesattezze o incompletezze e per qualsiasi affidamento di terzi sui contenuti della presente brochure. Per una consulenza specialistica, completa e personalizzata siete invitati a contattare lo Studio De Marco.

dal 1972 ci prendiamo cura del tuo business

Lo Studio De Marco è uno "studio-boutique" di dottori commercialisti e revisori legali che offre servizi professionali di qualità e ad alto valore aggiunto. Sviluppando soluzioni alternative in base alle esigenze del Cliente, lo Studio garantisce una differenziazione delle risposte ed una personalizzazione delle soluzioni proposte.
Lo Studio fa affidamento, da sempre, sulla qualità della prestazione professionale erogata. L'attenzione prestata ad ogni Cliente ed al miglioramento continuo dell'organizzazione professionale consente di offrire assistenza e consulenza nelle attività tipiche della professione di dottore commercialista e nella revisione legale.

Resta sempre aggiornato, seguci su:

STUDIO DE MARCO
DOTTORI COMMERCIALISTI E REVISORI LEGALI