

Contratto a chiamata per esigenze fissate negli accordi collettivi

Pagina a cura di Ornella Lacqua Alessandro Rota Porta

La disciplina dettata dai contratti collettivi o i settori indicati nella tabella allegata al Regio decreto 2657/1923 (anche se il provvedimento è stato abrogato dalla legge 56/2025) restano il punto di riferimento per individuare i campi di applicazione del contratto di lavoro intermittente o a chiamata. In alternativa, il contratto può essere usato per giovani sotto i 25 anni o lavoratori sopra i 55 anni.

È il quadro regolatorio ribadito dall'Ispettorato del lavoro nella nota 1180 del 10 luglio scorso (si veda Ntpluslavoro dell'11 luglio 2025).

Le verifiche da fare

Per stipulare correttamente un rapporto di lavoro intermittente, occorre dunque verificare se l'attività o il soggetto interessato rientrano nel perimetro ammesso dal decreto legislativo 81/2015: vi sono, infatti, specifiche ipotesi oggettive e soggettive che definiscono il legittimo utilizzo del contratto. Con riguardo alle prime, il rimando è alle prestazioni di carattere discontinuo individuate dai contratti collettivi (con possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno) ovvero, in mancanza di disciplina contrattuale, alle fattispecie riportate nella tabella del 1923.

Peraltro, in assenza di previsioni disposte dalla contrattazione nazionale, va ricordato che anche gli accordi collettivi di secondo livello possono regolamentare il lavoro a chiamata.

In alternativa, deve sussistere un requisito di natura anagrafica: il ricorso a questa tipologia contrattuale può avvenire nei confronti dei giovani di età inferiore a 24 anni, purché la prestazione si esaurisca entro il 25° anno di età, oppure dei lavoratori di età superiore a 55 anni, anche pensionati.

Dopo i dubbi che erano sorti con l'abrogazione del Regio decreto 2657/1923, avvenuta recentemente con la legge 56/2025, è stato l'Ispettorato nazionale del lavoro a dipanare le incertezze: il timore era legato al fatto che si potesse continuare a utilizzare la tabella allegata al provvedimento del 1923, come riferimento oggettivo per l'identificazione delle attività intermittenti, nonostante la norma a cui la stessa era collegata fosse, appunto, stata eliminata.

Facendo un passo indietro, era stato il ministero del Lavoro, con l'interpello 10 del 21 marzo 2016, a sancire la possibilità di stipulare contratti di lavoro a chiamata con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella in questione, nelle more dell'emanazione di un nuovo elenco, secondo quanto previsto dall'articolo 13 del Dlgs

81/2015, e laddove la materia non sia disciplinata dai contratti collettivi nazionali di lavoro.

Dunque, la nota 1180 ha confermato che il quadro regolatorio è rimasto invariato, poiché il rinvio alla tabella era da considerarsi di carattere esclusivamente materiale, come riferimento operativo per identificare le fattispecie oggettive in cui si può ricorrere al lavoro a chiamata: di fatto, l'abrogazione non ha causato alcuna limitazione del campo applicativo.

La comunicazione preventiva

Al ricorso del contratto di lavoro a chiamata si accompagna l'obbligo di comunicare preventivamente la durata della prestazione lavorativa (articolo 15, comma 3, del Dlgs 81/2015). La comunicazione va effettuata utilizzando il modello "Uni-Intermittente", contenente i dati identificativi del lavoratore, quelli del datore di lavoro, la data di inizio e di fine della chiamata, comunque all'interno di un periodo massimo di trenta giorni.

I sistemi previsti per l'invio

sono due:

tramite email, all'indirizzo Pec *intermittenti@pec.lavoro.gov.it* (valido anche se inviato da un indirizzo non Pec);

online, attraverso il sito *www.cliclavoro.gov.it*.

Rimane poi la possibilità di utilizzare una app dedicata oppure, solo per determinate casistiche, di inviare un sms al numero 339-9942256: la comunicazione può essere inoltrata lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione lavorativa, purché intervenga prima dell'inizio della stessa.

In caso di malfunzionamento dei sistemi descritti, rimane la possibilità di inoltrare il modello tramite fax (all'Ispettorato territoriale del lavoro di competenza).

Se il datore è in grado di conoscere la programmazione dell'attività lavorativa, può effettuare la comunicazione con riferimento a un ciclo integrato di attività non superiore a 30 giorni: possono essere disposte comunicazioni che prendano in considerazione archi temporali anche molto ampi purché, all'interno di essi, i periodi di prestazione non superino i 30 giorni per ciascun lavoratore.

È bene ricordare che c'è un tetto di utilizzo del lavoro intermittente, fissato, come prevede l'articolo 13 del Dlgs 81/2015 - per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro - in 400 giornate di effettivo lavoro «nell'arco di tre anni solari» (tranne che per turismo, pubblici esercizi e spettacolo).

© RIPRODUZIONE RISERVATA