



❖ IL LAVORO INTERMITTENTE: CHIARIMENTI IN SEGUITO ALL'ABROGAZIONE DEL REGIO DECRETO N. 2657/1923

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato il legislatore negli anni ha introdotto alcune tipologie contrattuali flessibili, che incontrano le esigenze di molti datori di lavoro. Fra le tipologie contrattuali che presentano queste caratteristiche assume particolare importanza l'istituto del contratto di lavoro intermittente o a chiamata. Si tratta di una particolare tipologia contrattuale in cui il lavoratore rimane a disposizione del datore di lavoro, che può utilizzarne la prestazione in base alle proprie esigenze produttive ed organizzative. Come rilevato dall'ultima indagine promossa dall'Istat, tra il 2010 e il 2023 il contratto intermittente ha registrato una rapida espansione, toccando quota 288 mila dipendenti come media mensile nell'anno 2022. Il ricorso a tale tipologia contrattuale è particolarmente diffuso soprattutto nel settore alberghiero e della ristorazione, rappresentando circa il 48% delle posizioni complessivamente occupate nel settore. La disciplina del contratto di lavoro a chiamata si caratterizza tuttavia per la presenza di diverse disposizioni, introdotte dal legislatore negli anni, con l'obiettivo di scongiurare un uso improprio da parte delle aziende.

IL LAVORO INTERMITTENTE: CHIARIMENTI IN SEGUITO ALL'ABROGAZIONE DEL REGIO DECRETO N. 2657/1923



TIPOLOGIE: LAVORO INTERMITTENTE CON E SENZA DISPONIBILITÀ

REQUISITI: OGGETTIVO E SOGGETTIVO

LIMITE MASSIMO DI UTILIZZO

ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

SANZIONI

ABROGAZIONE DEL REGIO DECRETO: I CHIARIMENTI DEL ML E DELL'INL

Il **lavoro intermittente**, conosciuto anche come lavoro **a chiamata** (job on call), è una tipologia di rapporto di lavoro subordinato con caratteristiche particolari, in quanto si basa su prestazioni lavorative svolte in **modalità discontinua**.

La particolarità di questa tipologia contrattuale risiede nel fatto che il lavoratore si rende disponibile a svolgere **attività lavorativa solo su richiesta** del datore di lavoro, secondo le modalità e nei limiti stabiliti dal D. Lgs. n. 81/2015 (in particolare dagli articoli 13 a 18) e dai relativi contratti collettivi applicabili. Peculiare è, quindi, l'alternanza tra periodi di inattività, in cui il lavoratore è in attesa di essere chiamato, e periodi di effettiva prestazione lavorativa, attivati su iniziativa del datore di lavoro.

Occorre specificare che il **contratto di lavoro intermittente si distingue dal contratto di lavoro a tempo parziale**, che si caratterizza per la determinatezza della prestazione: nel lavoro a tempo parziale, infatti, il dipendente ha già la certezza di svolgere l'attività lavorativa e di ricevere quale controprestazione la retribuzione. Nel lavoro intermittente, invece, il dipendente non ha la certezza di svolgere la prestazione, in quanto la chiamata resta nella discrezione del datore di lavoro che potrebbe ben decidere di non usufruire della prestazione del dipendente.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato tanto a **tempo indeterminato** quanto a **tempo determinato**.

Tuttavia, in quest'ultimo caso, come chiarito dal Ministero del Lavoro con risposta ad interpello n. 72/2009, **non è applicabile** al rapporto di lavoro **la disciplina del contratto a termine** di cui agli articoli 19 e ss. del d.lgs. 81/2015. Pertanto, in caso di riassunzione del medesimo lavoratore con contratto di lavoro a chiamata in seguito ad un precedente contratto a termine con lo stesso datore di lavoro, o viceversa, **non vi è l'obbligo di rispettare il cosiddetto periodo di "stop & go"**, ossia il periodo minimo di interruzione tra un contratto a termine e l'altro.

Quando il datore di lavoro decide di attivare la prestazione, è tenuto a rispettare il termine di **preavviso** previsto dal contratto individuale. Tale preavviso non può essere inferiore a un giorno, come stabilito dall'articolo 15 del D. Lgs. 81/2015 e dalla circolare INAIL n. 22/2006.



Sommario:

- Tipologie: lavoro intermittente con e senza disponibilità
- Requisiti: oggettivo e soggettivo
- Limite massimo di utilizzo
- Adempimenti del datore di lavoro
- Trattamento Economico e normativo
- Sanzioni
- Abrogazione del Regio Decreto: i chiarimenti del ML e dell'INL



Collegamenti:

D.Lgs. n. 81/2015
 art. 15 D. Lgs. 81/2015
 circ. INAIL n. 22/2006
 circ. INPS n. 17/2006
 art. 13, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015
 R.D. 2657/1923
 D.M. 23 ottobre 2004
 art. 13, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015
 ML, circ. n. 18/2012
 C. Giust. UE 19 Luglio 2017 C-143/16
 ML, int. n. 26/2014
 art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
 D.M. 10 marzo 2004
 Circ. Min. del Lav. n. 4/2005
 Circ. INPS 17/2006
 Circ. INPS n. 41/2006
 art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015
 art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
 Legge 56/2025
 Nota ITL n. 1180/2025
 Min. del Lav. nota n. 15/2025
 Min. del Lav. circ. n. 34/2010
 DL 112/2008
 L 133/2008
 Min. del Lav. int. n. 72/2009
 ML, circ. n. 18/2012
 Corte di cass. sentenza n. 22086/2023
 Min. del Lav. circ. n. 20/2012

TIPOLOGIE: LAVORO INTERMITTENTE CON E SENZA DISPONIBILITÀ

Il contratto di lavoro intermittente può assumere due differenti forme, in base alla presenza o meno di un obbligo di disponibilità da parte del lavoratore:

- **con obbligo di disponibilità:** in questo caso, il lavoratore si impegna contrattualmente ad accettare le chiamate del datore di lavoro ogni volta che gli viene richiesto. In cambio di tale vincolo, ha diritto a percepire **un'indennità di disponibilità**, la cui entità è stabilita dalla contrattazione collettiva (solitamente pari al 20% della retribuzione mensile di riferimento);
- **senza obbligo di disponibilità:** in questo caso, il lavoratore **non** è tenuto ad accettare la chiamata del datore di lavoro e, di conseguenza, **non** matura il diritto all'indennità di disponibilità. Riceve esclusivamente la **retribuzione per la prestazione effettivamente svolta** (INPS, circolare n. 17/2006).



Il lavoro intermittente riconosce al dipendente i **diritti** tipici del lavoro subordinato **solo durante i periodi di effettivo impiego**. Nei periodi in cui lo stesso è in attesa di chiamata e non presta attività lavorativa, non sono previste tutele, salvo quanto eventualmente previsto per chi ha sottoscritto l'obbligo di disponibilità.

REQUISITI: OGGETTIVO E SOGGETTIVO

Tutti i lavoratori che rispettano i divieti di utilizzo previsti dalla normativa, possono concludere contratti di lavoro intermittente rispettando le seguenti due ipotesi:

- 1 **ipotesi oggettive** (art. 13, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015) per le quali è ammessa la stipulazione di rapporti di lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo secondo:
 - le esigenze individuate dalla **contrattazione collettiva**;
 - in mancanza resta ferma la possibilità di ricorrere al lavoro intermittente per le **attività a carattere discontinuo**, comprese all'interno del **R.D. 2657/1923** riprese dal D.M. 23 ottobre 2004 (es. custodi, fattorini, camerieri, magazzinieri);
- 2 **ipotesi soggettive** (art. 13, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015 - ML, circ. n. 18/2012): per le quali vige la possibilità di stipulazione del contratto intermittente per tutte le tipologie di attività con **soggetti**:
 - aventi un'**età inferiore a 24 anni** (le prestazioni possono essere svolte entro il 25° anno). In questo caso è legittimo procedere al licenziamento del lavoratore al compimento del 25esimo anno di età (C. Giust. UE 19 luglio 2017 C-143/16);
 - aventi un'**età superiore a 55 anni**.

La violazione dei limiti d'età non comporta la conversione del rapporto a tempo indeterminato ma il lavoratore avrà diritto alla retribuzione per i periodi lavorati e alla relativa contribuzione INPS.

È necessario che sia soddisfatto almeno uno dei requisiti, **alternativamente** tra quello oggettivo e soggettivo.

Come indicato dalla Corte di Cassazione con la sentenza 24 luglio 2023, n. 22086, i presupposti che legittimano la stipula di un contratto di lavoro intermittente devono essere intesi come **alternativi**, pertanto non è necessaria la presenza di entrambi i requisiti, oggettivo e soggettivo. Inoltre, sempre come suggerito dalla giurisprudenza, un'eventuale disposizione del contratto collettivo che vieti la stipulazione di un contratto di lavoro intermittente per lo svolgimento di determinate attività non può essere interpretato quale divieto assoluto di stipulazione di contratto di lavoro a chiamata. Il datore di lavoro potrà quindi procedere in ogni caso con la sottoscrizione del contratto per una delle attività di cui alla tabella allegata al Regio decreto 2657/1923, ovvero con soggetti di età inferiore a 25 anni o superiore a 55 anni.

LIMITE MASSIMO DI UTILIZZO

I lavoratori con contratto intermittente possono svolgere attività per lo stesso datore di lavoro per un **massimo di 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di tre anni solari**.



Sommario:

- Tipologie: lavoro intermittente con e senza disponibilità
- Requisiti: oggettivo e soggettivo
- Limite massimo di utilizzo
- Adempimenti del datore di lavoro
- Trattamento Economico e normativo
- Sanzioni
- Abrogazione del Regio Decreto: i chiarimenti del ML e dell'INL



Collegamenti:

D.Lgs. n. 81/2015
 art. 15 D. Lgs. 81/2015
 circ. INAIL n. 22/2006
 circ. INPS n. 17/2006
 art. 13, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015
 R.D. 2657/1923
 D.M. 23 ottobre 2004
 art. 13, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015
 ML, circ. n. 18/2012
 C. Giust. UE 19 luglio 2017 C-143/16
 ML, int. n. 26/2014
 art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
 D.M. 10 marzo 2004
 Circ. Min. del Lav. n. 4/2005
 Circ. INPS 17/2006
 Circ. INPS n. 41/2006
 art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015
 art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
 Legge 56/2025
 Nota ITL n. 1180/2025
 Min. del Lav. nota n. 15/2025
 Min. del Lav. circ. n. 34/2010
 DL 112/2008
 L 133/2008
 Min. del Lav. int. n. 72/2009
 ML, circ. n. 18/2012
 Corte di cass. sentenza n. 22086/2023
 Min. del Lav. circ. n. 20/2012



Con il **superamento** del suddetto limite il rapporto di lavoro viene automaticamente **trasformato in contratto a tempo indeterminato**.

Il **triennio** deve essere considerato come **periodo mobile**, ciò significa che il calcolo delle 400 giornate va effettuato a ritroso a partire dalla data della prestazione richiesta, considerando solo le giornate di lavoro effettivamente svolte nei tre anni precedenti.

Si specifica che fanno **eccezione** i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Le imprese dei settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo escluse dal limite delle 400 giornate, sono:

- quelle iscritte alla Camera di commercio con codice attività ATECO 2007 corrispondente ai citati settori produttivi;
- quelle che, pur non classificate con il codice ATECO corrispondente ai settori in questione, svolgono attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo, applicando i relativi contratti collettivi (ML, int. n. 26/2014).

ADEMPIMENTI DEL DATORE DI LAVORO

Il datore ha l'obbligo di redigere il contratto di lavoro intermittente in **forma scritta**, ai fini della validità (**ad probationem**), e deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- la **natura variabile della prestazione lavorativa**, la **durata** del contratto (se a termine) e le **condizioni oggettive o soggettive** che ne giustificano l'adozione;
- il **luogo** e le **modalità** con cui il lavoratore garantisce la propria **disponibilità**, se prevista;
- il **trattamento economico e normativo** spettante per le prestazioni rese, nonché l'eventuale **indennità di disponibilità**;
- le **forme e modalità di richiesta della prestazione** da parte del datore di lavoro, incluso il preavviso di chiamata e i criteri per la rilevazione della prestazione lavorativa;
- i **tempi** e le **modalità di pagamento** della retribuzione e, se prevista, dell'indennità di disponibilità;
- le **misure di sicurezza** applicabili, in relazione alla specifica attività prevista dal contratto;
- le **fasce orarie e i giorni** nei quali il lavoratore è tenuto, eventualmente, a rendersi **disponibile** per le prestazioni lavorative.

Si evidenzia che è prevista la possibilità di:

- sottoscrivere **più contratti di lavoro intermittente** con datori di lavoro diversi;
- combinare un contratto di lavoro intermittente con altre tipologie contrattuali, purché tra loro compatibili e non in contrasto con gli obblighi contrattuali assunti dalle parti.

Il contratto di lavoro intermittente è soggetto alla Comunicazione preventiva di assunzione (UniLav).



In aggiunta, il datore di lavoro è tenuto a **comunicare preventivamente** all'Ispettorato Territoriale del Lavoro (**ITL**) competente l'avvio della prestazione lavorativa, o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

Tale comunicazione deve essere effettuata **prima** dell'inizio effettivo della prestazione e non sostituisce la comunicazione obbligatoria di assunzione (UNILAV).

La comunicazione può essere trasmessa anche nel medesimo giorno in cui ha inizio la prestazione, utilizzando uno dei seguenti canali:

- tramite email all'indirizzo intermittenti@pec.lavoro.gov.it, anche da un indirizzo di posta non certificata, allegando il modello **UNI-Intermittente**;
- attraverso il portale [Cliclavoro](https://www.cliclavoro.it);
- mediante SMS al numero 339-9942256, previa registrazione al portale [Cliclavoro](https://www.cliclavoro.it), per le prestazioni da effettuarsi entro le successive 12 ore.



Sommario:

- Tipologie: lavoro intermittente con e senza disponibilità
- Requisiti: oggettivo e soggettivo
- Limite massimo di utilizzo
- Adempimenti del datore di lavoro
- Trattamento Economico e normativo
- Sanzioni
- Abrogazione del Regio Decreto: i chiarimenti del ML e dell'INL



Collegamenti:

D.Lgs. n. 81/2015
art. 15 D. Lgs. 81/2015
circ. INAIL n. 22/2006
circ. INPS n. 17/2006
art. 13, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015
R.D. 2657/1923
D.M. 23 ottobre 2004
art. 13, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015
ML, circ. n. 18/2012
C. Giust. UE 19 Luglio 2017 C-143/16
ML, int. n. 26/2014
art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
D.M. 10 marzo 2004
Circ. Min. del Lav. n. 4/2005
Circ. INPS 17/2006
Circ. INPS n. 41/2006
art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015
art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
Legge 56/2025
Nota ITL n. 1180/2025
Min. del Lav. nota n. 15/2025
Min. del Lav. circ. n. 34/2010
DL 112/2008
L 133/2008
Min. del Lav. int. n. 72/2009
ML, circ. n. 18/2012
Corte di cass. sentenza n. 22086/2023
Min. del Lav. circ. n. 20/2012

Il modello UNI-Intermittente deve contenere le seguenti informazioni:

- **dati identificativi** del lavoratore e del datore di lavoro;
- **data di inizio e di fine** della prestazione lavorativa a chiamata.

Come indicato dal Ministero del Lavoro con la circolare 1 agosto 2012, n. 20, la comunicazione può essere **annullata o modificata** attraverso l'invio di una nuova comunicazione di rettifica da inviare prima dell'inizio della prestazione ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si presenti, **entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa**. Si specifica che il Ministero non ha chiarito quali sono le sanzioni applicabili nell'ipotesi di mancato annullamento della chiamata nei termini, ma si ritiene applicabile la sanzione prevista nell'ipotesi di omessa comunicazione preventiva, che stabilisce una sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro per ciascuna comunicazione omessa.

È **vietato** ricorrere al contratto di lavoro intermittente nei seguenti casi:

- per **sostituire lavoratori in sciopero** durante l'esercizio di tale diritto da parte del personale;
- presso le 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 riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso le unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario** in regime di cassa integrazione guadagni che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- datori di lavoro che **non** hanno effettuato la **valutazione dei rischi**.

Fatte salve eventuali diverse disposizioni previste dalla contrattazione collettiva, il datore di lavoro è tenuto a fornire, con cadenza annuale, un'**informativa alle RSA** (Rappresentanze Sindacali Aziendali) o alla **RSU** (Rappresentanza Sindacale Unitaria) in merito all'utilizzo del contratto di lavoro intermittente, come previsto dall'art. 15 del D.Lgs. n. 81/2015.

TRATTAMENTO ECONOMICO E NORMATIVO

Il lavoratore intermittente ha diritto, per i periodi in cui effettua prestazioni lavorative e a parità di mansioni, a un **trattamento economico e normativo non meno favorevole** rispetto a quello riconosciuto ai lavoratori di pari livello. Tale trattamento viene riproporzionato sulla base delle giornate e delle ore di lavoro effettivamente svolte.

Durante i periodi in cui il lavoratore è disponibile ma non viene chiamato a prestare attività lavorativa, non matura alcun diritto tipico del rapporto di lavoro subordinato, né ha diritto ad alcun trattamento economico o normativo, salvo il riconoscimento dell'indennità di disponibilità, ove prevista.

Con riferimento alla retribuzione, sul cedolino paga dovranno essere corrisposte mensilmente anche le quote relative a tredicesima, quattordicesima, ferie e permessi, in forma anticipata e proporzionata. Il TFR, invece, non deve essere liquidato mensilmente, ma sarà corrisposto secondo le modalità ordinarie previste dalla legge.

Alcuni contratti collettivi possono prevedere, in luogo dell'anticipazione mensile dei ratei delle mensilità aggiuntive, delle ferie e dei permessi, che la paga oraria da erogare al lavoratore sia già comprensiva dell'incidenza degli stessi ratei. Ne è un esempio il CCNL Turismo - Anpit.

L'indennità di disponibilità deve essere esplicitamente **riportata all'interno del contratto di lavoro** e copre i periodi durante i quali il lavoratore resta in attesa di chiamata, garantendo la propria disponibilità al datore di lavoro.

Il **rifiuto ingiustificato** di rispondere alla chiamata può comportare **conseguenze disciplinari**, quali:



Sommario:

- Tipologie: lavoro intermittente con e senza disponibilità
- Requisiti: oggettivo e soggettivo
- Limite massimo di utilizzo
- Adempimenti del datore di lavoro
- Trattamento Economico e normativo
- Sanzioni
- Abrogazione del Regio Decreto: i chiarimenti del ML e dell'INL



Collegamenti:

D.Lgs. n. 81/2015
art. 15 D. Lgs. 81/2015
circ. INAIL n. 22/2006
circ. INPS n. 17/2006
art. 13, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015
R.D. 2657/1923
D.M. 23 ottobre 2004
art. 13, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015
ML, circ. n. 18/2012
C. Giust. UE 19 Luglio 2017 C-143/16
ML, int. n. 26/2014
art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
D.M. 10 marzo 2004
Circ. Min. del Lav. n. 4/2005
Circ. INPS 17/2006
Circ. INPS n. 41/2006
art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015
art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
Legge 56/2025
Nota ITL n. 1180/2025
Min. del Lav. nota n. 15/2025
Min. del Lav. circ. n. 34/2010
DL 112/2008
L 133/2008
Min. del Lav. int. n. 72/2009
ML, circ. n. 18/2012
Corte di cass. sentenza n. 22086/2023
Min. del Lav. circ. n. 20/2012

- il **licenziamento** del lavoratore, oppure
- la **restituzione della quota di indennità di disponibilità** relativa al periodo successivo al rifiuto non giustificato (art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015).

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, frazionabile in quote orarie, è stabilita dai contratti collettivi; in mancanza di una specifica determinazione, l'indennità non può essere inferiore al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato (D.M. 10 marzo 2004).



L'indennità di disponibilità è **esclusa** dal computo di ogni istituto legale o contrattuale e, pertanto, non incide sul calcolo del TFR né sulle mensilità aggiuntive (Circolare Ministero del Lavoro 4/2005). È **sogetta a contribuzione previdenziale**, sia ai fini IVS (invalidità, vecchiaia e superstiti) sia per le prestazioni di malattia e maternità. Di conseguenza, il lavoratore beneficia delle tutele in materia di malattia, maternità e tutela della TBC durante i periodi di disponibilità (Circolare INPS 17/2006).

Nel caso in cui il lavoratore percepisca l'indennità di disponibilità, **mantiene il diritto al trattamento NASpl**, purché la somma tra i compensi e il sostegno al reddito **non superi il limite annuo** previsto per il mantenimento dello stato di disoccupato. Nel caso in cui il lavoratore non sia obbligato a rispondere alla chiamata, la NASpl viene **sospesa** per le giornate di effettiva occupazione.

In caso di **impossibilità temporanea** del lavoratore nel rispondere alla chiamata per malattia o altro motivo, **non matura il diritto all'indennità di disponibilità** per tutta la durata dell'evento.

Il lavoratore ha l'obbligo di comunicare tempestivamente al datore di lavoro la motivazione che gli impedisce di rispondere alla chiamata. In caso di mancata tempestiva comunicazione, lo stesso perderà il diritto all'indennità per un periodo di **15 giorni**, salve diverse disposizioni contratto individuale.

SANZIONI

Nel contesto del lavoro intermittente, è previsto un impianto sanzionatorio differente in base all'illecito commesso:

- 1 **violazione delle clausole contrattuali senza i requisiti soggettivi o oggettivi:** quando il contratto di lavoro intermittente viene stipulato senza che sussistano i necessari requisiti soggettivi o oggettivi previsti dalla legge (art. 13, comma 2, D.Lgs. n. 81/2015), si configura un illecito. La sanzione che viene applicata in questo caso comporta la trasformazione del rapporto da intermittente a tempo indeterminato;
- 2 **superamento del limite massimo di 400 giornate di lavoro effettivo in 3 anni solari:** il lavoratore intermittente non può prestare attività lavorativa per più di 400 giornate effettive nell'arco di un triennio. Il superamento di questo limite costituisce un illecito con conseguente conversione del contratto a tempo indeterminato;
- 3 **omissione della comunicazione preventiva all'ITL prima dell'inizio della prestazione lavorativa:** il datore di lavoro è obbligato a comunicare preventivamente all'Ispezzorato Territoriale del Lavoro (ITL) l'inizio della prestazione lavorativa intermittente, come previsto dall'art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015. La mancata comunicazione costituisce un illecito con applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria che va da 400 a 2.400 euro per ciascuna comunicazione omessa e per ogni lavoratore coinvolto;
- 4 **assenza documento valutazione dei rischi:** in caso di assenza di DVR, che comporta quindi la presenza di un vizio del contratto, la sanzione che verrà applicata corrisponde alla conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

ABROGAZIONE DEL REGIO DECRETO: I CHIARIMENTI DEL ML E DELL'INL

Con l'entrata in vigore della **Legge 56/2025**, a decorrere dal 9 maggio 2025 è stata disposta l'abrogazione di più di 30.000 atti normativi di epoca prerепubblicana, tra cui regi decreti, leggi e decreti legislativi emanati tra il 1861 e il 1946.



Sommario:

- Tipologie: lavoro intermittente con e senza disponibilità
- Requisiti: oggettivo e soggettivo
- Limite massimo di utilizzo
- Adempimenti del datore di lavoro
- Trattamento Economico e normativo
- Sanzioni
- Abrogazione del Regio Decreto: i chiarimenti del ML e dell'INL



Collegamenti:

D.Lgs. n. 81/2015
art. 15 D. Lgs. 81/2015
circ. INAIL n. 22/2006
circ. INPS n. 17/2006
art. 13, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015
R.D. 2657/1923
D.M. 23 ottobre 2004
art. 13, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015
ML, circ. n. 18/2012
C. Giust. UE 19 luglio 2017 C-143/16
ML, int. n. 26/2014
art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
D.M. 10 marzo 2004
Circ. Min. del Lav. n. 4/2005
Circ. INPS 17/2006
Circ. INPS n. 41/2006
art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015
art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
Legge 56/2025
Nota ITL n. 1180/2025
Min. del Lav. nota n. 15/2025
Min. del Lav. circ. n. 34/2010
DL 112/2008
L 133/2008
Min. del Lav. int. n. 72/2009
ML, circ. n. 18/2012
Corte di cass. sentenza n. 22086/2023
Min. del Lav. circ. n. 20/2012



Oggetto dell'abrogazione è stato anche, pertanto, il **Regio decreto 2657/1923** in cui è allegata la tabella delle attività per cui è consentita la stipulazione di contratti di lavoro intermittente, come indicato dal D.M. 23 ottobre 2024.

In seguito a tale intervento legislativo, era sorto il **dubbio** tra gli interpreti e gli operatori relativamente alla possibilità o meno di poter fare ancora riferimento alla tabella del decreto ai fini della stipulazione di un contratto a chiamata o se l'abrogazione avesse di fatto reso tale rinvio inapplicabile.



Sul punto è intervenuto dapprima l'Ispettorato del Lavoro, con nota 1180 del 2025, e successivamente il Ministero del Lavoro con nota 27 agosto 2025, n. 15, che hanno sostanzialmente **riconfermato un precedente orientamento** già rappresentato dallo stesso Ministero con la circolare 34/2010. In quell'occasione, infatti, era stata disposta l'abrogazione del Regio decreto per opera del decreto legge 112/2008, non confermata dalla legge di conversione 133/2008, e in seguito a tale intervento legislativo il Ministero aveva indicato come il **rinvio alla tabella** del Regio decreto ai fini della stipulazione di un contratto di lavoro intermittente doveva intendersi come un **rinvio meramente materiale e non, pertanto, sostanziale**.

Di conseguenza, sulla base di questa interpretazione **le attività elencate nella tabella allegata al Regio decreto devono ritenersi tuttora in vigore** nonostante l'abrogazione del decreto stesso.



Sommario:

- Tipologie: lavoro intermittente con e senza disponibilità
- Requisiti: oggettivo e soggettivo
- Limite massimo di utilizzo
- Adempimenti del datore di lavoro
- Trattamento Economico e normativo
- Sanzioni
- Abrogazione del Regio Decreto: i chiarimenti del ML e dell'INL



Collegamenti:

D.Lgs. n. 81/2015
art. 15 D. Lgs. 81/2015
circ. INAIL n. 22/2006
circ. INPS n. 17/2006
art. 13, c. 1, D.Lgs. n. 81/2015
R.D. 2657/1923
D.M. 23 ottobre 2004
art. 13, c. 2, D.Lgs. n. 81/2015
ML, circ. n. 18/2012
C. Giust. UE 19 luglio 2017 C-143/16
ML, int. n. 26/2014
art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
D.M. 10 marzo 2004
Circ. Min. del Lav. n. 4/2005
Circ. INPS 17/2006
Circ. INPS n. 41/2006
art. 15, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015
art. 16, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015
Legge 56/2025
Nota ITL n. 1180/2025
Min. del Lav. nota n. 15/2025
Min. del Lav. circ. n. 34/2010
DL 112/2008
L 133/2008
Min. del Lav. int. n. 72/2009
ML, circ. n. 18/2012
Corte di cass. sentenza n. 22086/2023
Min. del Lav. circ. n. 20/2012