FG
Consulente del Lavoro

Firenze, 09 Novembre 2026

OGGETTO: La mancata comunicazione preventiva costa 800 euro per ogni lavoratore intermittente

---

L'impiego di lavoratori intermittenti senza la preventiva comunicazione di attivazione della prestazione lavorativa può costare caro al datore di lavoro. In caso di controllo in un pubblico esercizio, ad esempio, la presenza di due camerieri chiamati a lavorare un sabato sera, sebbene regolarmente assunti con contratto di lavoro a chiamata, qualora non sia stata comunicata preventivamente la giornata di lavoro, porterà a una sanzione amministrativa pari a 1.600 euro.
Il contratto di lavoro intermittente o "a chiamata", disciplinato dall'articolo 13 del Dlgs 81/2015, offre notevoli vantaggi nella gestione del personale, ma per il suo utilizzo legittimo non vanno dimenticate le condizioni, oggettive e soggettive tra loro alternative (circolare 1/2021 dell'Ispettorato nazionale del lavoro), poste dal legislatore per arginarne eventuali usi distorti.
Con il contratto a chiamata, un datore di lavoro può avvalersi, con notevole flessibilità, delle prestazioni lavorative in ragione delle effettive esigenze, soprattutto in settori caratterizzati da discontinuità, come i pubblici esercizi. Allo stesso tempo, il lavoratore può conciliare una o più attività lavorative e/o di studio, senza vincoli particolari, avendo riconosciute però le medesime tutele degli altri lavoratori, dalla retribuzione ai profili di salute e sicurezza.
La norma ha espressamente previsto che la contrattazione collettiva possa individuare le esigenze per le quali e` consentita la stipula di un contratto intermittente, tuttavia, le parti sociali non possono fissare un divieto assoluto di utilizzo della tipologia contrattuale (Cassazione 29423/2019). Se i contratti nulla prevedono, si fa riferimento all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, che deve rientrare nell'elenco contenuto nel regio decreto 2657/1923, la cui validità è confermata dal decreto 23 ottobre 2004, ancora vigente in forza dell'articolo 55, comma 3, del Dlgs 81/2015. Al di fuori di tali ipotesi è, comunque, possibile il ricorso al lavoro intermittente in base ai requisiti soggettivi legati all'età del lavoratore: la sottoscrizione è, infatti, ammessa, in ogni caso, con lavoratori di età inferiore ai 24 anni, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.
Per tale figura contrattuale, il legislatore ha stabilito la forma scritta ai fini della prova, con l'indicazione di ulteriori elementi che si aggiungono a quelli previsti per la generalità dei lavoratori. Occorre specificare, ad esempio, la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto stesso; il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore; le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione.
Per garantire, poi, un'effettiva discontinuità della prestazione è previsto un numero massimo di giornate di chiamata, pari a 300 nell'arco del triennio, a eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, con la sanzione civilista della trasformazione del rapporto di lavoro in indeterminato a tempo pieno a partire dal giorno di superamento del massimo di giornate.
Inoltre, per evitare che il lavoratore venga chiamato ma la prestazione resa non venga registrata sul libro unico del lavoro, il datore, prima dell'inizio della prestazione o di un ciclo integrato di

Dott. Francesco Gremigni
50144 Firenze Viale Belfiore, 40
Tel. 055 6148566
f.gremigni@studiogremigni.it

FG
Consulente del Lavoro

prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, è tenuto a effettuare una comunicazione preventiva, online, via Pec o via sms, ogni qual volta si avvale del lavoratore intermittente, per le prestazioni da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione. In caso di mancata comunicazione, accertata dall'organo ispettivo, si applica la sanzione amministrativa, non soggetta alla procedura di diffida, da 400 a 2.400 euro per ogni lavoratore. Come detto prima, in concreto, 800 euro per ciascun dipendente per cui è stata omessa la comunicazione perché, in base all'articolo 16 della legge 689/1981, si applica l'importo più basso tra il doppio del minimo e un terzo del massimo, che in questo caso coincidono.
Sono previste, infine, specifiche ipotesi in cui è fatto divieto di utilizzo del lavoro intermittente: se non è stata effettuata la valutazione dei rischi; per la sostituzione di lavoratori in sciopero; presso unità produttive nelle quali si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente. La violazione comporta la trasformazione in un normale contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti

Dott. Francesco Gremigni

Dott. Francesco Gremigni
50144 Firenze Viale Belfiore, 40
Tel. 055 6148566
f.gremigni@studiogremigni.it