

Flessibilità nella discontinuità

# Contratto di lavoro intermittente

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

Il contratto di lavoro intermittente è una tipologia contrattuale, di natura subordinata, con la quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo “intermittente”, attraverso un contratto a tempo determinato o indeterminato.

La normativa di riferimento è quella prevista dagli articoli 13 e seguenti, del D.Lgs. n. 81/2015 (Testo Unico dei contratti di lavoro).

L'utilizzo di questa tipologia contrattuale, che ha nella discontinuità della prestazione lavorativa la sua identità, soggiace a dei limiti che sono definiti dallo stesso legislatore ovvero dalla contrattazione collettiva. Vediamoli.

## Disciplina

È possibile instaurare questo rapporto di lavoro nel caso in cui il contratto collettivo (sia esso nazionale o di secondo livello) abbia disciplinato le esigenze del datore di lavoro e le modalità di utilizzo (esempio, individuazione dei c.d. periodi predeterminati). Parliamo, logicamente, di contratti stipulati da associazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Così come ribadito sia dal Ministero del Lavoro che dall'Ispettorato del Lavoro (circolare n. 1 dell'8 febbraio 2021), la contrattazione collettiva non potrà vietare il contratto intermittente ma, eventualmente, disciplinarlo nelle modalità di effettuazione.

La mancanza della previsione contrattuale può portare, in ogni caso, ad attivare il contratto intermittente qualora l'attività da avviare sia una di quelle elencate nel Regio Decreto n. 2657/1923 (attivo fin tanto che il Ministero del Lavoro non predisporrà un decreto con le nuove attività discontinue, che potranno essere prese da riferimento per tale tipologia contrattuale).

Infine, indipendentemente da una previsione contrattuale o da una particolare attività discontinua, le parti possono sempre stipulare tale contratto di

lavoro, in base al requisito anagrafico in capo al lavoratore e cioè in caso di soggetti con meno di 24 anni di età, o con soggetti con più di 55 anni di età (anche pensionati).

Nel primo caso (stipula del contratto con lavoratori che non abbiano compiuto i 24 anni di età), la legge impone la fine delle prestazioni al completamento del venticinquesimo anno di età. La stessa Corte di Giustizia Europea - con la sentenza 19 luglio 2017, C-143/16 - ha ritenuto legittimo il licenziamento del datore di lavoro effettuato al raggiungimento del venticinquesimo anno di età del lavoratore, allorquando quest'ultimo non può essere più chiamato a fornire la propria prestazione con tale tipologia contrattuale.

L'elemento soggettivo (età del lavoratore) permette l'attivazione di questa tipologia contrattuale in qualsiasi attività lavorativa.

## Forma scritta

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta, ai fini della prova, e deve avere i seguenti elementi obbligatori:

- a)** durata del rapporto di lavoro (tempo determinato o indeterminato);
- b)** ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto intermittente;
- c)** luogo ove avverrà la prestazione lavorativa;
- d)** modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore e relativa indennità di disponibilità;
- e)** preavviso di chiamata del lavoratore (non inferiore a un giorno lavorativo);
- f)** trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;
- g)** tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'eventuale indennità di disponibilità;
- h)** forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;

# Percorsi

i) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività.

## Divieti

È vietato il ricorso al lavoro intermittente per le seguenti motivazioni:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (articoli 4 e 24 della legge n. 223, del 23 luglio 1991), che hanno riguardato lavoratori

adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- c) presso unità produttive nelle quali è operante 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;
- d) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

### Articolo 28 - Oggetto della valutazione dei rischi

1. La valutazione ..., deve riguardare tutti i rischi per la sicurezza e la salute dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo stress lavoro-correlato, ..., e quelli riguardanti le lavoratrici in stato di gravidanza, ..., nonché quelli connessi alle differenze di genere, all'età, alla provenienza da altri Paesi e quelli connessi alla specifica tipologia contrattuale attraverso cui viene resa la prestazione di lavoro ...

In particolare, proprio per quanto riguarda il punto d), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto, con la lettera circolare n. 49 del 15 marzo 2018, fornendo alcune precisazioni in merito alla mancanza del DVR. L'Ispettorato del Lavoro, nel confermare l'orientamento della giurisprudenza recente in materia, ha evidenziato che *“la violazione della norma imperativa di cui all'art. 14, comma 1, lett. c) consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del citato principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale”*.

## Sanzione

In caso di utilizzo di un lavoratore intermittente, in violazione dei suindicati divieti, è prevista la conversione del contratto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

## Limiti

La prestazione lavorativa può essere considerata discontinua anche laddove sia resa - in forza di un contratto intermittente - per periodi di durata significativi. È tuttavia evidente che detti periodi, per potersi considerare effettivamente “discontinui”, dovranno essere intervallati da interruzioni, in modo tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la “durata del contratto” e la “durata della prestazione” lavorativa.

In ogni caso, un lavoratore non può superare, nell'arco di tre anni solari, il massimale di 400 giornate di effettivo lavoro per lo stesso datore di lavoro. Sono esclusi, da tale limitazione, i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Il Ministero del Lavoro, con la nota n. 26 del 7 novembre 2014, ha chiarito che i datori di lavoro interessati all'esonero sono quelli:

- iscritti alla Camera di commercio con il codice attività Ateco 2007, corrispondente ai settori in questione;
- quelli che, pur non rientrando nel codice Ateco corrispondente ai settori in questione, svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.

Il datore di lavoro, prima di provvedere ad utilizzare la prestazione lavorativa di un determinato soggetto, dovrà, quindi, verificare il numero di chiamate effettuate nei tre anni precedenti.

Si tratta di periodo mobile. Il conteggio delle prestazioni dovrà essere effettuato, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di 3 anni: si parte dall'ultimo giorno di occupazione e si va “a ritroso” per gli ultimi 3 anni, calcolando soltanto le giornate di effettivo lavoro prestato.

Non viene imposto alcun obbligo contrattuale in merito all'orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nessuna specifica è, altresì, prevista per regolare l'alternanza dei periodi lavorati con i periodi di inattività o disponi-

bilità. Tale determinazione è demandata alla libera autonomia contrattuale delle parti.

Non trova, inoltre, applicazione la disciplina del lavoro a tempo parziale, configurando il lavoro intermittente una fattispecie lavorativa *sui generis*. Detto ciò, andranno sicuramente rispettate le regole sull'orario di lavoro e sui riposi.

### **Sanzione**

In caso di superamento del predetto periodo il contratto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

### **Comunicazioni**

La normativa prevede tre comunicazioni obbligatorie per il datore di lavoro.

#### **Comunicazione di richiesta di prestazione**

Nel contratto di lavoro deve essere specificata la modalità comunicativa con cui il datore di lavoro deve a richiedere, al lavoratore, l'effettuazione della prestazione lavorativa intermittente. Detta modalità è disciplinata dalla contrattazione collettiva. Laddove la contrattazione collettiva non disponga tale modalità comunicativa, in quanto l'attivazione del contratto è stata possibile in considerazione dell'attività presente nel Regio decreto del 1923 ovvero in base all'età anagrafica del lavoratore, saranno le parti a prevederla, sia in termini di mezzi che di tempistica. In particolare, per quanto riguarda il mezzo da utilizzare, le parti potranno prevedere l'uso del telefono ovvero di una messaggistica (sms, WhatsApp, ecc.). Per quanto, invece, riguarda il preavviso di chiamata del lavoratore, questo non potrà essere inferiore a un giorno lavorativo (articolo 15, del D.Lgs. n. 81/2015).

#### **Comunicazione di avvio della prestazione alla P.A.**

La seconda comunicazione riguarda l'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 al Ministero del Lavoro.

Le procedure sono molteplici e, negli anni, si sono evolute in virtù del progresso tecnologico:

- a) on-line** dal sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it),
- b) sms** al numero: 339 9942256 (esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione);

**c) posta elettronica:** [intermittenti@pec.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@pec.lavoro.gov.it) (anche tramite posta ordinaria);

**d) app** per smartphone o tablet (Android e Apple);  
**e) fax** all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (solo in caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione informatici).

In caso di mancata prestazione, dovrà essere effettuata una comunicazione di "annullamento", preventiva rispetto all'orario della prestazione prevista.

Se la causa della mancata presentazione è imputabile al lavoratore, l'annullamento potrà essere effettuato entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.

Se la "chiamata" è stata effettuata per sms l'annullamento deve avvenire entro lo stesso giorno.

Se la chiamata è stata inviata per un intero periodo e si vuole annullare solo una giornata, si dovrà annullare tutta la comunicazione e rinviarla nuovamente, con le date corrette.

### **Sanzione**

La mancanza della comunicazione di annullamento o di rettifica porterà al pagamento degli obblighi retributivi e contributivi previsti in caso di prestazione.

In caso di mancata comunicazione, si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro, in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

La comunicazione tardiva della chiamata non esclude l'applicazione della sanzione amministrativa per omessa comunicazione.

### **Comunicazione annuale**

La terza comunicazione riguarda quella che il datore di lavoro è tenuto a fare, con cadenza annuale (o quanto diversamente previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento), alle rappresentanze sindacali aziendali o alla rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. Non si tratta di comunicare i nominativi dei lavoratori intermittenti, ma di specificare il numero di contratti stipulati durante l'anno.

### **Trattamento economico-normativo**

Per i periodi in cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa ha diritto allo stesso trattamento spettante ad un lavoratore di pari livello assunto a tempo pieno con le stesse mansioni.

# Percorsi

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare rispetto a:

- importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti;
- ferie;
- malattia e infortunio sul lavoro;
- congedo di maternità e parentale.

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione lavorativa, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate (art. 13, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015).

Per i contratti di lavoro intermittente a tempo determinato di durata inferiore all'anno è sempre ammessa la monetizzazione, in tutto o in parte, delle ferie maturate (ML Circ. n. 2041/2005 e Nota n. 11383/2009).

La disciplina del contratto a tempo determinato, di cui all'articolo 19 e ss. del D.Lgs. n. 81/2015 (esempio: rispetto dello "stop and go", limite massimo dei 36 mesi, etc.), non trova applicazione nelle ipotesi di lavoro intermittente a termine (v. circolare ML n. 4/2005).

## **Indennità di disponibilità**

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione, il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo nel caso in cui le parti abbiano previsto una disponibilità piena del lavoratore a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità.

Detta clausola (opzionale) comporta l'erogazione, da parte del datore di lavoro, di una "indennità di disponibilità", che viene determinata dai contratti collettivi e non può, comunque, essere inferiore al 20% della retribuzione ordinaria.

Inoltre, l'indennità di disponibilità, per quanto sia esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo, è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

Nel caso in cui vi fosse un evento che renda temporaneamente impossibile la risposta, da parte del lavoratore, alla chiamata (es. malattia), il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Durante detto periodo non maturerà

il diritto all'indennità di disponibilità. Qualora, viceversa, il lavoratore non dovesse provvedere a comunicare il suo impedimento, perderà il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni.

Il rifiuto ingiustificato a rispondere alla chiamata può, altresì, costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto.

## **Computo dei lavoratori intermittenti**

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

## **Lavoro intermittente e NASpI**

Qualora il lavoratore, contestualmente al rapporto di lavoro subordinato involontariamente perso, risulti titolare anche di un rapporto di lavoro subordinato di tipo intermittente con indennità di disponibilità, ha diritto comunque all'indennità di disoccupazione (NASpI).

La domanda potrà essere accolta a condizione che il lavoratore comunichi all'INPS, entro 30 giorni dalla domanda di prestazione, il reddito annuo presunto derivante dal suddetto contratto di lavoro intermittente, comprensivo della indennità di disponibilità.

Qualora il lavoratore non comunichi il reddito, ovvero il medesimo sia superiore al limite annuo di 8.000 euro, troverà applicazione l'istituto della decadenza dalla prestazione.

Se, viceversa, il rapporto intermittente è senza indennità di disponibilità, la domanda di NASpI potrà essere accolta e si applicherà l'istituto della sospensione della prestazione NASpI per i soli giorni di effettiva chiamata. In alternativa, il percettore di NASpI potrà cumulare la prestazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro e a condizione che il lavoratore, entro 30 giorni dalla data di presentazione della domanda, comunichi il reddito annuo che prevede di trarre dall'attività.

Per approfondire l'argomento, questa è la prassi di riferimento dell'INPS: circolare n. 142/2015 e messaggio n. 1162/2018.

Cosa diversa è quando il lavoratore richiede la NASpI per i giorni di non lavoro. Durante il periodo di non lavoro, in un rapporto intermittente, il lavoratore non può richiedere la NASpI, in

quanto detti periodi non possono essere assimilati ad una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, presupposto per la presentazione della domanda di indennità di disoccupazione.

### **Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657**

#### ***Articolo unico***

Tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1° del regio decreto legge 15 marzo 1923, n. 692 (art. 3 regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955)

1. Custodi.
2. Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie.
3. Portinai.
4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti.  
L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuo è fatta dall'Ispettorato del lavoro.
5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti
7. Personale addetto alla estinzione degli incendi.
8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità.
9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.
10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.
11. Sorveglianti che non partecipino materialmente al lavoro.
12. Addetti ai centralini telefonici privati.
13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni della assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale
14. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.
16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.
17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.
18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.
19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.
20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e di igiene negli stabilimenti industriali.
21. Personale addetto ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).
24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.
25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.

# Percorsi

26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.
27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.
28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:
- degli apparecchi di concentrazione a vuoto;
  - degli apparecchi di filtrazione;
  - degli apparecchi di distillazione;
  - dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
  - degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
  - degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
  - degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
30. Personale addetto alle gru.
31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.
32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
34. Personale addetto all'industria della pesca.
35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti «impiegati di bureau» come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.
39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.
40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.
41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri.
42. Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.
44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro.
45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.
46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.