

Tra flessibilità e stabilizzazione

# Lavoro intermittente: nuovo ambito applicativo

Roberto Camera - Funzionario della Direzione territoriale del lavoro di Modena (\*)

Dopo l'intervento del legislatore con la Riforma Fornero (legge n. 92/2012, art. 1, c. 21 e 22), e del Ministero del lavoro con la copiosa prassi amministrativa che si è intensificata nel secondo semestre del 2012 - con non poche incomprensioni per gli addetti ai lavori - è il c.d. Decreto Lavoro (legge n. 99/2013, di conversione del decreto legge n. 76/2013) ad intervenire sul lavoro intermittente cercando, ancora una volta, di riequilibrare la normativa tra fautori della piena flessibilità lavorativa ed i sostenitori di una stabilizzazione del rapporto di lavoro al di là delle necessità aziendali.

Prima di addentrarci sulle ultime novità legislative è appena il caso di fare un riepilogo generale sul contratto di cui stiamo parlando.

Il contratto di lavoro intermittente nasce nell'ottobre del 2003 con la c.d. Riforma Biagi (Decreto Legislativo n. 276/2003) ed ha l'obiettivo di rendere maggiormente flessibile quei rapporti di lavoro che per loro natura devono gestire picchi di lavoro in particolari periodi dell'anno o in attività predisposte ad affrontare cicli non pre-organizzabili.

In particolare, il contratto di lavoro intermittente è caratterizzato dall'espletamento di prestazioni di carattere «discontinuo». L'intermittenza della prestazione scaturisce dal fatto che il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può uti-

lizzare l'attività lavorativa al momento del bisogno, soprattutto quando si trova in presenza di veri e propri picchi lavorativi per i quali non può sopperire con il proprio personale "ordinario".

La prestazione deve essere intesa in senso ampio, in quanto può riguardare anche periodi di durata significativa. La prassi amministrativa (1) ha evidenziato il fatto che per potersi considerare effettivamente «discontinuo o intermittente» il contratto c.d. "a chiamata" deve essere intervallato da una o più interruzioni, in modo tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la «durata del contratto» e la «durata della prestazione».

## Nuovo ambito applicativo

Le modifiche relative all'ambito applicativo, intervenute con la legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero) hanno reso legittimo il ricorso al contratto intermittente esclusivamente in questi casi:

**1)** per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario **secondo le esigenze individuate dai contatti collettivi** stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;

**2)** per **periodi predeterminati** nell'arco della settimana, del mese o dell'anno:

• per questa causale, il Ministero del lavoro ha chiarito (2) che l'individuazione dei «periodi predeterminati» deve essere demandata alla contrattazione collettiva, anche di secondo livello, in quanto una interpretazione più estensiva, che affiderebbe al contratto individuale di lavoro tale prerogativa, finirebbe per rendere del tutto prive di significato le altre ipotesi giustificatrici del lavoro intermittente. Se l'interpretazione ministeriale ha un suo significato nell'evitare un utilizzo smodato della tipologia contrattuale, l'interpretazione letterale non è altrettanto chiara lasciando intendere la possibilità che le parti (datore di lavoro e lavoratore) possano decidere liberamente i periodi di "chiamata";

**3)** con **soggetti con più di 55 anni di età**, anche pensionati;

• l'interpretazione del Ministero del lavoro - con la circolare n. 20/2012 - parla di soggetti con «almeno 55 anni»;

**4)** con **soggetti con meno di 24 anni di età**:

• il lavoratore dovrà avere massimo 23 anni e 364 gior-

### Note:

(\*) Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'Autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

(1) Circolare del Ministero del lavoro n. 20 del 1° agosto 2012.

(2) Circolare del Ministero del lavoro n. 18 del 18 luglio 2012.

Approfondimenti

ni ai fini della stipula del contratto intermittente;

- le prestazioni lavorative dovranno «essere svolte entro il 25° anno di età del lavoratore». Il Ministero del lavoro - con la circolare n. 20/2012 - ha affermato che «ai fini della effettiva prestazione di lavoro intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 25 anni»;

5) in base alle **attività elencate nella tabella approvata con il Regio Decreto n. 2657/1923**, richiamato dal decreto ministeriale del 23 ottobre 2004.

## Obblighi comunicativi

La Riforma del Mercato del lavoro (legge n. 92/2012) non è intervenuta esclusivamente rimodulando gli ambiti di applicazione del contratto intermittente ma istituendo anche una comunicazione obbligatoria da effettuarsi, da parte del datore di lavoro, prima di ogni «chiamata».

In particolare, l'onere comunicativo, introdotto dal nuovo comma 3-bis (3), dell'articolo 35, del decreto legislativo n. 276/2003, prevede l'obbligo di comunicare la prestazione lavorativa o il ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni in un contratto intermittente.

Vediamo quali sono le modalità - esclusivamente telematiche - di comunicazione previste dal Ministero del lavoro.

L'onere comunicativo potrà essere espletato attraverso uno dei seguenti modi:

a) tramite il **Form** reso disponibile dal portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it);

b) via e-mail all'indirizzo di **posta elettronica certificata**:

- [intermittenti@mailcert.lavert.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@mailcert.lavert.lavoro.gov.it);

c) con **Sms**, contenente alme-

no il codice fiscale del lavoratore, al numero:

- 339-9942256; quest'ultima modalità prevede una previa registrazione - sempre sul sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) - del numero di telefono utilizzato. Inoltre, tale modalità è ammessa esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione.

Sempre tra le ipotesi comunicative, viene prevista un'ulteriore modalità da effettuarsi esclusivamente in caso di malfunzionamento dei sistemi informatici. Proprio in questi casi, si potrà adempiere alla comunicazione obbligatoria, eccezionalmente, tramite **Fax** inviato alla competente Direzione territoriale del lavoro.

Tutte le comunicazioni effettuate con le modalità sopra evidenziate saranno a disposizione delle Direzioni territoriali del lavoro, nonché delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, a fini di controllo e di monitoraggio della tipologia contrattuale di riferimento.

Termino l'argomento relativo ai soggetti obbligati alla comunicazione dicendo che la comunicazione della prestazione non deve essere resa nel caso in cui si tratti di lavoratori dello spettacolo, in quanto una sorta di comunicazione preventiva viene già effettuata attraverso la richiesta del certificato previsto dalle «Disposizioni concernenti l'Ente nazionale di previdenza e di assistenza per i lavoratori dello spettacolo».

Il Ministero del lavoro chiarisce che la copia della comunicazione, conservata dal datore di lavoro o dal soggetto abilitato, fa fede, fino a prova di falso, per documentare l'adempimento di legge.

Nel caso in cui, a seguito di un malfunzionamento del sistema informatico, la comunicazione sia stata fatta per Fax, l'adempimento si dà per assolto qualora sia rinvenibile dalla documentazione del datore di lavoro, o del suo consulente, la ricevuta di trasmissione del Fax, anche se la ricezione dello stesso non sia andata a buon fine per cause imputabili alla Direzione del lavoro.

## Modello

Il Ministero del lavoro ha predisposto il modello «UNI-Intermittenti» con il quale devono essere fatte le comunicazioni obbligatorie.

Esso contiene i dati identificativi indispensabili della prestazione lavorativa e che non possono essere omessi:

a) codice fiscale e email del datore di lavoro;

b) codice fiscale del lavoratore;

c) codice di comunicazione previsto all'interno del modello UniLav al momento dell'assunzione;

d) data di inizio e di fine della prestazione lavorativa.

Il modello potrà essere compilato non solo dal datore di lavoro ma anche dai soggetti da quest'ultimo delegati per l'effettuazione delle comunicazioni obbligatorie in loro nome e per conto (4). (Vedi modello riportato a pagina successiva).

Il modello può essere utilizzato anche per annullare una comunicazione precedentemente effettuata. Questo accade nel caso in cui, ad esempio, il lavoratore accetta l'incarico ma non si presenta

### Note:

(3) Introdotto dall'articolo 1, comma 21, lettera b), della legge n. 92/2012.

(4) Vedasi articolo 1 della legge 11 gennaio 1979, n. 12.

## Comunicazione Obbligatoria Intermittenti

Datore di Lavoro

codice fiscale \*

e-mail \*

Elenco lavoratori - prestazioni lavorative

Codice Fiscale lavoratore	Codice comunicazione	Data inizio	Data fine
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

**Annullamento**  Selezionare la casella per effettuare l'ANNULLAMENTO delle prestazioni sopraindicate.

I campi contrassegnati con \* sono obbligatori.

Genera XML e invia via email

Stampa

a prestare la propria attività. Per evitare che l'Inps richieda, comunque, il pagamento dei contributi per la giornata di lavoro, l'azienda ha la possibilità di comunicare l'annullamento della prestazione entro le 48 ore successive all'inizio della presunta prestazione lavorativa.

### Numero massimo delle prestazioni

Con il Decreto Lavoro (legge n. 99/2013) il legislatore ha posto un limite al numero di prestazioni possibili da parte del lavoratore intermittente nei confronti del proprio datore di lavoro. I lavo-

ratori "a chiamata" potranno essere utilizzati, per prestazioni di lavoro intermittente, per un massimo di 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. Superato questo limite, il rapporto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

Il Ministero del lavoro, con la circolare n. 35 del 29 agosto 2013, ha evidenziato che il conteggio delle prestazioni dovrà essere effettuato a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di 3 anni, in quanto si parla di anni solari e non civili.

Tale disposizione si applica alle prestazioni lavorative successive all'entrata in vigore del decreto. Quest'ultima regola va interpretata nel senso che il calcolo relativo al raggiungimento delle 400 giornate di lavoro deve iniziare dal 28 giugno 2013 per tutti i rapporti di lavoro, sia quelli previgenti la disposizione di legge che per quelli stipulati successivamente al 28 giugno 2013.

Unici settori esclusi dal contingentamento delle prestazioni lavorative imposte dalla legge, sono i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo e cioè coloro i quali utilizzano più di frequente questa tipologia contrattuale.

## Divieto all'utilizzo del contratto intermittente

Dopo aver analizzato i requisiti oggettivi e soggettivi, in possesso delle parti, per addvenire ad un contratto di lavoro intermittente, è appena il caso di evidenziare le ipotesi in cui è vietato il ricorso a questa tipologia contrattuale.

I divieti sono tassativamente indicati dall'articolo 34, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003 e sono i seguenti:

- a) sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) laddove il rapporto di lavoro intermittente sia attivato presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro

i 6 mesi antecedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, per lavoratori adibiti alle medesime mansioni;

- questo divieto può essere cassato in caso di accordo sindacale;

c) nel caso di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi della vigente normativa in materia di lavoro;

- il DVR (documento di valutazione dei rischi) in possesso dell'azienda deve essere «attuale» ed adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione ed informazione proprie dei lavoratori a chiamata.

## Sanzione

Concludo ricordando la sanzione amministrativa prevista in caso di violazione degli obblighi comunicativi che va da 400 a 2.400 euro, in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione e per ciascuna chiamata. Per questa sanzione non è prevista la possibilità di usufruire della diffida obbligatoria (articolo 13, del decreto legislativo n. 124/2004).

La Direzione Generale per l'attività ispettiva (5), rispondendo ad un quesito dell'Inail, ha chiarito che gli ispettori del lavoro sono gli unici soggetti abilitati ad irrogare la sanzione amministrativa per la mancata comunicazione. Resta, comunque, ferma l'adozione, da parte del personale di vigilanza degli Istituti previdenziali ed assistenziali, di provvedimenti di recupero contributivo qualora risultino prestazioni di lavoro non «registrate» rispetto alle

quali non siano stati assolti i relativi obblighi di natura previdenziale.

### Nota:

(5) Nota prot. n. 0018271 del 12 ottobre 2012.