



Provincia della Spezia
Medaglia d'Oro al Valor Militare

PROVINCIA DELLA SPEZIA

Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

LAVORO INTERMITTENTE (ARTT. 33 - 40 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 276/2003)

Definizione e tipologie

Il Decreto Legislativo n. 276/03 (emanato in attuazione della Legge n. 30/03 – Legge Biagi) introduce una nuova tipologia di lavoro: il **“lavoro intermittente”** o **“a chiamata”** (**“job on call”**). Il contratto di “lavoro intermittente” si configura come il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni di lavoro a carattere discontinuo o, per l'appunto, intermittente. Tale contratto può essere stipulato **sia a tempo indeterminato che a tempo determinato**.

La norma prevede due situazioni in relazione alle quali è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente: l'una riferita ai lavoratori che possono essere assunti e l'altra riferita alle attività da svolgere con questo tipo di contratto.

Dal punto di vista **soggettivo**, e quindi indipendentemente dalle attività da svolgere, è possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, in via sperimentale, con soggetti con meno di 25 anni di età e con lavoratori con più di 45 anni di età anche se pensionati.

Dal punto di vista **oggettivo**, invece, sarà possibile stipulare contratti di lavoro intermittente solamente nelle **ipotesi individuate dai contratti collettivi** stipulati dalle associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale nonché per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In assenza di apposito intervento da parte dell'autonomia contrattuale collettiva il Ministero del Lavoro è intervenuto ad individuare con proprio Decreto i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente: il Decreto Ministeriale del 23/10/2004 rinvia infatti, a questo proposito, alle tipologie di attività elencate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657 del 1923. Si precisa però che le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva: questo significa che i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il Regio Decreto fa riferimento (x es. autorizzazione dell'Ispettorato del Lavoro) non operano ai fini dell'individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente.

La norma vieta comunque il ricorso al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- ❖ per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- ❖ salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli artt. 4 e 24 della legge n. 223/91 (avviamento procedure di mobilità) che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- ❖ salvo diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ❖ da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 626/94.

Forma del contratto

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in **forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi**:

- 1) indicazione della **durata** e delle **ipotesi**, soggettive od oggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- 2) **luogo e modalità della disponibilità**, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo "**preavviso di chiamata**", che in ogni caso non può essere inferiore ad un giorno lavorativo – nel caso in cui il datore di lavoro abbia più sedi o unità produttive deve essere specificato per quale sede si intende garantire la propria disponibilità (se per una o per tutte);
- 3) il **trattamento economico e normativo** spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa "**indennità di disponibilità**", nel caso in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro;
- 4) indicazione delle **forme** e delle **modalità** con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere **l'esecuzione della prestazione lavorativa**, nonché le **modalità di rilevazione della prestazione stessa** – nel contratto deve essere specificata la modalità della chiamata che può essere effettuata in forma scritta o in forma orale - deve altresì essere prevista la forma e la modalità della conferma da parte del lavoratore come anche il termine entro il quale farla pervenire al datore di lavoro;
- 5) **tempi e modalità di pagamento** della retribuzione e della eventuale "indennità di disponibilità";
- 6) eventuali **specifiche misure di sicurezza** necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nessun obbligo contrattuale è imposto in merito all'orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa; nessuna specifica è inoltre prevista per regolare l'alternanza tra i periodi lavorati e quelli di disponibilità. Questo in linea con l'impostazione complessiva della disciplina del contratto di lavoro intermittente che suggerisce uno schema contrattuale di base, e quindi flessibile, adatto ad essere modificato ed adeguato a seconda delle esigenze specifiche di volta in volta individuate dalle parti contraenti.

Bisogna però ricordare che si tratta pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, per cui l'autonomia contrattuale delle parti può operare, con riferimento alla disciplina dell'orario di lavoro, nell'ambito della normativa di legge (D. Lgs. n. 66/2003) e di contratto collettivo applicabile.

Nel caso di assunzione con contratto a tempo determinato non si applica la disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/01: questo significa che non trovano applicazione la proroga o l'obbligo di interruzione tra un contratto a tempo determinato e l'altro.

Il datore di lavoro è tenuto ad informare, con cadenza annuale, le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Adempimenti amministrativi

Per quanto riguarda gli adempimenti amministrativi previsti per l'assunzione anche per il contratto di lavoro intermittente valgono le disposizioni di cui alla Legge n. 296/2006 (legge finanziaria per il 2007) e di cui al Decreto Interministeriale del 30.10.2007 e quindi è obbligatorio l'inoltro della comunicazione telematica ai competenti Servizi per l'Impiego almeno il giorno antecedente l'instaurazione del rapporto di lavoro. Ovviamente il datore di lavoro sarà tenuto ad un'unica comunicazione iniziale all'atto della stipulazione del contratto e non anche alle altre conseguenti. Tale comunicazione ha la validità della pluriefficacia nei confronti della Direzione Provinciale del Lavoro, degli Enti previdenziali ed assicurativi e nei confronti dello Sportello Unico per l'Immigrazione.

Contratto di lavoro intermittente per periodi predeterminati

Il Decreto Legislativo n. 276/03 prevede che possano essere stipulati contratti di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive, delle vacanze natalizie e pasquali. A tale fine si intende per:

- ✓ week-end: il periodo che va dalle ore 13.00 del venerdì pomeriggio fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
- ✓ vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- ✓ vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle palme al martedì successivo la domenica di pasqua;
- ✓ ferie estive: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

Ulteriori periodi predeterminati potranno essere individuati dalla contrattazione collettiva a seconda di esigenze specifiche proprie di ciascun settore. Inoltre i periodi sopra indicati potranno essere modificati da eventuali interventi dell'autonomia contrattuale collettiva per adeguarli alle effettive necessità di ogni comparto.

Cumulo con altri contratti di lavoro

Il D.Lgs n. 276/03 non prevede alcun divieto per quanto riguarda la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti. Nulla vieta, inoltre, la possibilità di porre in essere un contratto di lavoro intermittente ed altre differenti tipologie contrattuali a patto che siano tra loro compatibili e non risultino di ostacolo con i vari impegni assunti dalle parti.

La cumulabilità con altri contratti pone però problemi relativi alla disciplina dell'orario di lavoro, soprattutto in riferimento al limite giornaliero ed a quello settimanale. Per il primo limite trova applicazione l'art. 7 del D.Lgs. n. 66/2003 che lo determina a "sottrazione": avendo il lavoratore diritto a 11 ore di riposo tra una prestazione e l'altra ogni 24 ore, la durata complessiva della prestazione non può superare le 13 ore. Per il secondo limite, trattandosi di datori di lavoro differenti che, magari, non sono neppure a conoscenza dell'altro rapporto di lavoro posto in essere, si ritiene che debba essere comunque rispettato il limite delle 48 ore settimanali previsto dall'art. 4, comma 2 del Decreto sopra citato. Indubbiamente, in caso di superamento dell'orario giornaliero o di quello settimanale, non sarà facile individuare il datore di lavoro trasgressore punibile ex art. 18/bis del Decreto 66/2003. In questi casi la Circolare del Ministero del Lavoro n. 8/2005 afferma che spetta al lavoratore l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti previsti.

L'applicabilità della normativa sull'orario di lavoro è peraltro dovuta al fatto che il contratto di lavoro intermittente è pur sempre un contratto di lavoro dipendente, per cui l'autonomia

contrattuale delle parti può operare, con riferimento a tale disciplina, nell'ambito della normativa di legge e di contratto collettivo applicabile.

Indennità di disponibilità

Durante il periodo in cui lavoratore rimane in attesa di utilizzazione, e soltanto se lo stesso garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, ha diritto ad una "**indennità di disponibilità**" che ha le seguenti caratteristiche:

- la misura dell'indennità mensile, divisibile in quote orarie, è stabilita dai contratti collettivi e non può comunque essere inferiore al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato (secondo quanto sancito dal Decreto Ministeriale del 10/03/04);
- l'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge e di contratto collettivo con la conseguenza che essa non rileva né ai fini del calcolo per il T.F.R. né ai fini del calcolo della tredicesima e quattordicesima mensilità previsti dai CCNL;
- in caso di malattia o di altro impedimento temporaneo il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento: in tale periodo il prestatore di lavoro non matura il diritto all'indennità. Nel caso in cui il lavoratore non provveda ad informare il datore di lavoro perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale;
- il rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota d'indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto individuale;
- l'indennità di disponibilità non è anticipata alla stipulazione del contratto ma è corrisposta a consuntivo alla fine del mese.

N.B.: nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno l'indennità di disponibilità è corrisposta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. In tal caso, salvo diversa previsione del CCNL, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'indennità di disponibilità per tutto il periodo di inattività precedente e posteriore alla chiamata stessa nel limite di ciascun periodo di paga entro il quale avviene la chiamata. Nell'eventualità in cui, invece, il datore di lavoro non effettui nessuna chiamata per tutta la durata del contratto non è tenuto a corrispondere al lavoratore alcuna indennità. Questo significa, ad esempio, che, se un lavoratore è disponibile per rapporti nel fine settimana ed è chiamato in un mese una sola volta il datore sarà tenuto a corrispondere l'indennità nel limite dei soli "fine settimana" ricadenti in quel mese.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

Ai fini del trattamento economico, normativo e previdenziale occorre distinguere i periodi di lavoro effettivo rispetto a quelli di inattività.

Infatti durante i periodi lavorati si applica il principio di non discriminazione, in base al quale il lavoratore intermittente ha diritto a ricevere un trattamento economico e normativo non inferiore a quello spettante al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Viceversa per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta a disposizione del datore di lavoro senza prestare la propria attività non è titolare di alcun diritto spettante ai

lavoratori subordinati, né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo il diritto all'indennità di disponibilità.

Il trattamento economico e contributivo del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, l'importo della retribuzione feriale, nonché l'importo dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale e maternità.

Per gli altri istituti normativi e previdenziali non espressamente citati dal Decreto Legislativo opera la disciplina del lavoro subordinato, per quanto compatibile. Questo accade in materia di assegni per il nucleo familiare. Trovano altresì applicazione le disposizioni in materia di permessi e di congedi parentali.

I prestatori di lavoro intermittente sono computati nell'organico dell'impresa, ai fini dell'applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Trattamento contributivo e fiscale

Il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi, oltre che sull'importo della retribuzione corrisposta, sull'effettivo ammontare dell'indennità di disponibilità, anche in deroga al minimale contributivo previsto dalla normativa vigente.

Il D.Lgs. n. 276/03 prevede che, con Decreto Ministeriale, venga stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente potranno versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità (vedi Decreto Ministeriale del 30/12/04).

N.B. L'INPS, con Circolare n. 17 del 6/02/06, in conformità al parere espresso dal Ministero del Lavoro, ha precisato che, nel caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente di un lavoratore rientrante in una categoria destinataria di benefici contributivi, al datore di lavoro non spettano comunque le agevolazioni eventualmente previste.

Il trattamento economico derivante dal contratto di lavoro intermittente costituisce reddito di lavoro subordinato in quanto tale rapporto di lavoro è di natura subordinata.

Si precisa inoltre che anche l'indennità di disponibilità ha natura reddituale in quanto fa parte di quelle somme percepite in relazione al rapporto di lavoro subordinato.

Prestazioni a sostegno del reddito previste con il lavoro intermittente

L'INPS, con Circolare n. 41 del 13/03/06, ha chiarito una serie di problemi concernenti le prestazioni a sostegno del reddito relative alle nuove tipologie contrattuali disciplinate dal D.Lgs. n. 276/03.

Per quanto riguarda il lavoro intermittente bisogna distinguere, con riferimento ad ogni prestazione previdenziale, i periodi effettivamente lavorati rispetto a quelli di inattività.

Infatti l'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per i periodi di disponibilità (per i quali il lavoratore percepisce un'indennità) l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, secondo quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti.

Per quanto concerne l'indennità di maternità, malattia e tbc, nonostante il D.Lgs. n. 276/03 sancisca che per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta a disposizione del datore di lavoro senza prestare la propria attività non è titolare di alcun diritto spettante ai lavoratori subordinati, poiché le somme corrisposte a titolo di indennità di

disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini dell'IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che debba essere assicurata anche in tali periodi la tutela della malattia, della maternità e della tbc. Dal diverso trattamento corrisposto al lavoratore nel periodo di effettivo lavoro e nel periodo di disponibilità deriva l'applicazione di un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di attività lavorativa ovvero di disponibilità: infatti nel 1° caso si prende come riferimento la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo lavoro immediatamente precedente l'insorgenza dell'evento mentre nel 2° si prende l'indennità di disponibilità.

Nel caso in cui il contratto sia stipulato a tempo determinato le prestazioni di malattia possono essere corrisposte entro i limiti previsti per tale tipologia di lavoro tra i quali l'erogabilità non oltre la data di prevista scadenza del rapporto.

Ovviamente nell'ipotesi in cui il lavoratore non si obblighi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro e non percepisca, pertanto, l'indennità di disponibilità, non ha diritto ad alcuna prestazione di malattia e maternità nel caso in cui l'evento si verifichi durante il periodo di inattività ovvero decorsi 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.

In quest'ultima ipotesi (facoltà di riposta alla chiamata del datore di lavoro e quindi mancata corresponsione dell'indennità di disponibilità) il congedo parentale (già astensione facoltativa) non può essere riconosciuto durante le pause contrattuali essendo esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa: devono pertanto essere conteggiate come congedo parentale e indennizzate, nella misura del 30% della retribuzione che la lavoratrice percepirebbe qualora non si astenesse, soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti).

Considerato che il lavoratore con contratto intermittente è a disposizione del datore di lavoro, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati e valgono gli stessi principi per essi previsti. I lavoratori somministrati sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria: quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ad essi può essere riconosciuto il diritto all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali e con requisiti ridotti. In virtù del fatto che l'indennità di disponibilità è soggetta alla contribuzione generale obbligatoria il periodo temporale interessato da tale indennità deve essere considerato utile ai fini del requisito contributivo per usufruire dell'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali.

La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia essa retribuita o meno con l'indennità di disponibilità, non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione. Pertanto l'indennità di disoccupazione potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

Ai lavoratori edili che si trovino in tale situazione possono essere riconosciuti i trattamenti speciali di disoccupazione.

Data la natura del rapporto di lavoro che viene stipulato in caso di lavoro intermittente si ritiene che ai lavoratori interessati non spetti l'indennità di mobilità in caso di licenziamento.

Per quanto concerne i trattamenti di integrazione salariale bisogna distinguere 2 ipotesi:

- ✓ se il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui è stato richiesto l'intervento di integrazione salariale la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata;
- ✓ se, invece, la causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa si verifica prima che il lavoratore venga chiamato o risponda ad una chiamata questi non ha diritto ad alcun trattamento perché non esiste una retribuzione persa da integrare.

