

Il lavoro intermittente nel settore turismo



**IL LAVORO INTERMITTENTE
NEL SETTORE TURISMO**

Il lavoro intermittente nel settore turismo

di Alessandro Massimo Nucara, Angelo Giuseppe Candido e Federica Bentivoglio

La rassegna della dottrina è stata curata da Federica Bentivoglio

Una prima edizione di questo elaborato, redatta da Alessandro Massimo Nucara, è pubblicata in *Come cambia il lavoro nel turismo*, a cura di Alessandro Massimo Nucara e Angelo Giuseppe Candido, ISTA, 2006

Questo volume è stato realizzato in collaborazione con il Master in Economia e Management del Turismo dell'Università la Sapienza di Roma

EDIZIONI ISTA

Istituto Internazionale di Studi
e Documentazione Turistico Alberghiera
"Giovanni Colombo"

00187 Roma – via Toscana 1

copyright © 2009 Federalberghi & Format

La traduzione, l'adattamento totale o parziale, la riproduzione con qualsiasi mezzo (compresi i microfilm, i film, le fotocopie), nonché la memorizzazione elettronica, sono riservati per tutti i Paesi.

Indice

il lavoro intermittente	5
finalità.....	6
definizione	8
casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi oggettive.....	10
casi di ricorso al lavoro intermittente: i periodi predeterminati.....	13
potere preclusivo dell'autonomia collettiva	15
casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi soggettive.....	15
ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva prima del 24 ottobre 2003	17
divieti.....	17
forma del contratto	19
indennità di disponibilità	21
indennità di disponibilità ed assunzione per periodi predeterminati.....	23
temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata.....	24
rifiuto di rispondere alla chiamata.....	25
pro e contro delle diverse soluzioni.....	27
cumulo con altri contratti di lavoro	29
compatibilità con il lavoro a tempo determinato.....	30
il lavoro intermittente ed il lavoro a tempo parziale.....	32
il lavoro intermittente e la somministrazione di manodopera	33
comunicazione ai servizi per l'impiego.....	34
iscrizione nel libro unico.....	35
comunicazioni alle organizzazioni sindacali.....	35
computo del lavoratore intermittente.....	35
trattamento economico, normativo e previdenziale.....	36
contributi.....	38
versamento delle differenze contributive	38
prestazioni assistenziali	39
agevolazioni contributive	43
regime fiscale dell'indennità di disponibilità.....	44
assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.....	45
modalità di compilazione della denuncia DM10/2.....	46
appendice normativa	49
legge 14 febbraio 2003, n. 30.....	49
decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276	51
decreto ministeriale 10 marzo 2004.....	56
Ministero del Lavoro – nota 12 luglio 2004.....	57
decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251	58
decreto ministeriale 23 ottobre 2004	59
decreto ministeriale 30 dicembre 2004.....	64

Inps – circolare 1 febbraio 2005, n. 18	65
Ministero del Lavoro – circolare 3 febbraio 2005, n. 4.....	68
legge 14 maggio 2005, n. 80	78
Inail – nota 10 giugno 2005.....	78
Ministero del Lavoro – nota 22 dicembre 2005, n. 3147	80
Inps – circolare 8 febbraio 2006, n.17	82
Ministero del Lavoro – nota 8 marzo 2006, n. 2231	93
Inps – circolare 13 marzo 2006, n.41.....	96
Inail – circolare 12 aprile 2006, n. 22	100
Ministero del Lavoro – nota 13 luglio 2006, n. 1566	105
Ministero del Lavoro – nota 7 settembre 2006, n. 3252	107
legge 24 dicembre 2007, n. 247	108
Ministero del Lavoro – circolare 25 marzo 2008, n. 7	108
Enpals – circolare 13 maggio 2008, n. 10	111
decreto legge 25 giugno 2008, n. 112.....	113
legge 6 agosto 2008, n. 133.....	115
Ministero del Lavoro – nota 1 settembre 2008, n. 37	115
Enpals – circolare 30 settembre 2008, n. 18	116
Ministero del Lavoro – nota 3 ottobre 2008, n. 48	118
Inps – messaggio 6 novembre 2008, n. 24865	120
Ministero del Lavoro – nota 12 ottobre 2009, n. 72	121
bibliografia.....	124
le guide degli alberghi	131

il lavoro intermittente

La legge “Biagi”¹ di riforma del mercato del lavoro si è proposta l’obiettivo di creare un complesso di strumenti in grado di assicurare trasparenza ed efficienza al mercato del lavoro e migliorare la capacità di inserimento professionale dei disoccupati e di quanti sono in cerca di prima occupazione, nel rispetto delle indicazioni in materia di occupazione dell’Unione Europea.

In coerenza con tale obiettivo, il Governo è stato delegato ad adottare una serie di disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite.

In attuazione di tale delega, gli articoli 33 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 hanno dettato la disciplina del lavoro intermittente, detto anche lavoro a chiamata o *job on call*.

La possibilità di utilizzare il lavoro intermittente è poi venuta meno per circa sei mesi, in seguito all’abrogazione disposta dall’articolo 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, che dava seguito ai contenuti del Protocollo sul Welfare siglato il 23 luglio 2007 dal Governo e da alcune parti sociali.

L’istituto è stato riattivato dal decreto legge 25 giugno 2008, n. 112², che ne ha anche esplicitamente chiarito l’immediata e piena operatività³.

Ne è conseguita anche la conferma dei chiarimenti e delle indicazioni operative forniti in precedenza dal Ministero del Lavoro.

Pertanto, dal 25 giugno 2008 possono essere nuovamente stipulati contratti di lavoro a chiamata sulla base della normativa di cui al decreto legislativo 276 del 2003.

Questo volume passa in rassegna le disposizioni che disciplinano il funzionamento dell’istituto, collazionando le interpretazioni fornite in materia dall’amministrazione e dalla dottrina e fornendo indicazioni di carattere operativo utili ad agevolarne il corretto utilizzo.

¹ legge 14 febbraio 2003, n. 30 (Gazzetta Ufficiale 26 febbraio 2003, n. 47)

² convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133

³ PAPA Danilo, *Lavoro intermittente e contrattazione collettiva*, in Guida al lavoro, Il Sole 24 ore, 2008, n. 35, pagine 50 e seguenti, secondo cui la precisazione è probabilmente dovuta alla esigenza di superare quegli orientamenti interpretativi secondo i quali, in diversa misura “abrogata la legge abrogante, la legge abrogata non ritorna in vigore”. In questo caso, comunque, la volontà di tornare al lavoro intermittente, non è in discussione.

finalità

Secondo il Ministero del Lavoro, la finalità della nuova tipologia contrattuale è quella di dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti e quantitativamente rilevanti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare.

Emblematico è, per esempio, il fenomeno del "lavoro a fattura", con l'emissione di semplici note o fatture a titolo di lavoro autonomo da parte di soggetti a cui è in realtà richiesta una prestazione lavorativa a chiamata con caratteristiche tipiche del lavoro dipendente. Si tratta di prassi che ledono gravemente i diritti dei prestatori di lavoro e che risultano distorsive della stessa competizione corretta tra imprese⁴. Inoltre, il ricorso a tali prassi espone il datore di lavoro al rischio del contenzioso, attivabile sia da parte degli organi di vigilanza sia da parte dei lavoratori.

In proposito, è stato affermato che il legislatore delegato si è proposto di assorbire nel contratto intermittente tutte quelle situazioni che possono essere definite "*borderline*"⁵.

Non è tuttavia mancato chi ha sostenuto che tale obiettivo rischia di incontrare una serie di difficoltà legate alle caratteristiche della prestazione, soprattutto in alcuni settori, come quelli della ristorazione e dei pubblici esercizi, dove persisterà la tendenza a non sottoscrivere contratti discontinui; spesso i lavoratori sono soggetti impiegati altrove a tempo pieno e che sono interessati al "*quantum*" economico e non alla contribuzione⁶.

Al riguardo, non va peraltro sottovalutato il notevole interesse che riveste per le imprese la disponibilità di un istituto che potrebbe consentire di far fronte efficacemente alle esigenze derivanti dalle variazioni della domanda, che nel settore turismo spesso assumono carattere di imprevedibilità o si manifestano comunque in forma tale da non poter essere soddisfatte mediante la programmazione ed il ricorso ai tradizionali strumenti del mercato del lavoro.

⁴ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

⁵ DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, in Guida al Lavoro, 2003, n. 14, pagine 12 e seguenti; di tale avviso anche ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II, pag. 1184 e seguenti; l'autore, sottolinea, inoltre, che sarebbe frutto di ingenuità ritenere che solo perché si predispone uno schema contrattuale, questo sia in grado di dare una veste legale e una minima protezione a fenomeni di sfruttamento più o meno lecito.

⁶ MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, 2005, in www.dplmodena.it/approfondimenti

Nel settore turismo, l'istituto del lavoro intermittente può costituire una valida alternativa all'istituto del lavoro extra e di surroga, che le imprese del settore da sempre utilizzano per far fronte alle esigenze indotte dai picchi di brevissima durata, ancorché frequentemente ripetuti nel tempo.

Si prospetta un'opportunità per il lavoratore, al quale si propone, in luogo di una successione di singoli ed episodici contratti extra, la possibilità di una parziale stabilizzazione del rapporto di lavoro, dalla quale può derivare una maggiore tutela assistenziale⁷ nonché la prospettiva di un percorso di carriera.

Si realizza, nel contempo, anche una convenienza operativa per l'impresa, oggi costretta a fare i conti con il notevole sovraccarico amministrativo che caratterizza la gestione del lavoro extra, che potrebbe essere di molto ridotto grazie al ricorso al nuovo istituto⁸.

Le opportunità che il lavoro intermittente può offrire a lavoratori e datori di lavoro sono quindi molteplici e molto interessanti.

Pur in presenza di informazioni limitate sul grado di diffusione dell'istituto, è possibile affermare che esso stia suscitando un significativo grado di interesse.

Le rilevazioni eseguite dall'ISFOL⁹ nella seconda metà del 2006, hanno accertato che all'epoca lo 0,7% dei lavoratori italiani era occupato con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, per circa centosessantamila lavoratori intermittenti su un totale di ventidue milioni lavoratori, dipendenti ed autonomi. La diffusione dell'istituto registrava un'incidenza ancora maggiore al sud (1,41%) e tra le donne (1,22%).

L'ISFOL rileva altresì che il trend d'utilizzo del lavoro intermittente è in rapida crescita. E' inoltre interessante confrontare il peso complessivo del lavoro intermittente (0,70%) con i risultati che la medesima indagine ha fatto segnare per altri istituti, quali il lavoro a tempo determinato (4,75%), l'apprendistato (1,53%), il contratto di inserimento (0,80%), la somministrazione di manodopera (0,65%), il contratto di formazione e lavoro (0,59%).

Elevatissima sembra essere la polarizzazione settoriale: secondo i dati dei centri per l'impiego del Veneto, circa due terzi delle assunzioni a chiamata risultano

⁷ il lavoratore intermittente può percepire l'indennità di malattia, l'indennità di maternità, gli assegni familiari, etc.

⁸ di tale avviso, PESSI Roberto, *Bilancio di un anno tra bipolarismo e concertazione*, Cedam, Padova, 2008, pag. 23.

⁹ MANDRONE Emiliano, *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006*, collana Studi Isfol, numero 2008/1 – marzo, pag. 4

attivate dalle imprese del comparto alberghi e ristorazione, mentre altri due addensamenti di rilievo si riconoscono nel commercio e nei servizi culturali e ricreativi; modestissimo risulta l'utilizzo da parte dell'industria¹⁰.

definizione

Il contratto di lavoro intermittente, noto anche come "contratto a chiamata"¹¹ è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo, o, appunto, intermittente¹².

Tali prestazioni sono rese secondo le necessità del datore di lavoro, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva o dalla legge.

Caratteristica principale del lavoro intermittente è l'alternarsi di fasi in cui non vi è effettiva prestazione lavorativa ma semplice attesa della chiamata da parte del datore di lavoro (la cosiddetta disponibilità) e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro.

Il lavoratore pur rendendosi disponibile a tale tipologia di lavoro non è però sempre obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ma può scegliere se vincolarsi o meno. Esistono, infatti, due tipologie di contratto di lavoro intermittente:

a) lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità: il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, per effettuare prestazioni lavorative in maniera intermittente, cioè quando il datore stesso le richieda. In cambio del vincolo di disponibilità assunto, egli riceve una indennità di disponibilità.

¹⁰ Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, luglio 2006, pag. 114, in www.lavoro.gov.it; ANASTASIA Bruno, *Quando il lavoro è intermittente*, pag. 2, in www.lavoce.info/articoli/pagina2862.html

¹¹ BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II, pag. 868, secondo l'autrice, non c'è accordo sul vocabolario, come è documentato dal passaggio da lavoro a chiamata (secondo la terminologia usata nella legge delega, che poteva comportare confusione con il part-time a chiamata) a lavoro intermittente e il contemporaneo impiego di entrambe le denominazioni in concorrenza tra loro

¹² BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, vol. III, *Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, Milano, 2004, pagine 4 e seguenti; l'autrice ritiene che la definizione contenuta nell'articolo 33 è incompleta, sia perché l'articolo rinvia al successivo per l'individuazione dei limiti dell'utilizzazione della prestazione, sia perché le caratteristiche del lavoro intermittente sono diverse da quelle che emergono dalla sola lettura dell'articolo 33 e vanno ricercate nell'insieme delle norme che lo regolano

b) lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità: in questa fattispecie il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, e dunque non matura il diritto all'indennità correlata all'impegno di disponibilità, bensì solo la retribuzione per il lavoro eventualmente prestato.

Secondo una parte della dottrina, il lavoratore non si obbliga a lavorare, ma a stare a disposizione. La disponibilità rappresenta quindi l'obbligazione del contratto posta a carico del lavoratore¹³.

Secondo un'altra parte, la definizione "si pone a disposizione" ha una funzione essenzialmente descrittiva e non vincolante, dato che la disponibilità non necessariamente deve essere garantita. Il fulcro della norma sta nella seconda parte, cioè nel fatto che il datore di lavoro può chiedere e utilizzare la prestazione in modo intermittente¹⁴.

Alcuni autori ritengono che la fattispecie tipica sia rappresentata dal lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità, in quanto il legislatore costruisce l'altra fattispecie come eventuale e soprattutto collegata ad un accordo accessorio tra le parti¹⁵.

Secondo altri autori¹⁶, invece, la peculiarità dell'istituto è rappresentata proprio dall'obbligo di disponibilità e dalla garanzia di ricevere l'indennità in caso di vincolo a rispondere alla chiamata.

¹³ BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente. Note critiche*, in *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, Roma, 2004, pag. 225; BELLOCCHI Paola, *Art. 4, comma 1) lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Ipsoa, Milano, 2003, pag. 195 Per un'analisi delle varie ipotesi, ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit. pag. 1192 e ss.

¹⁴ BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, cit., pag. 4 e ss.

¹⁵ ALES Edoardo, *I paradossi della tipizzazione: i "contratti" di lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II pag. 865, secondo il quale una tale interpretazione è derivabile dalla lettera della norma la quale, nell'indicare gli elementi che devono essere presenti nel contratto, afferma la mera natura eventuale dell'obbligo di disponibilità. Questo, in contrasto con quanto disposto nella legge delega, dove la disponibilità ad eseguire la prestazione sembrava rappresentare l'elemento tipizzante del contratto. Dello stesso avviso, BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 868; BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in Mariella Magnani, Pier Antonio Varesi, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Giappichelli, Torino, 2005, pag. 416; BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, cit., pag. 8. MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, in M. Brollo, M. G. Mattarolo, L. Menghini, *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi, Commentario al D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, coordinato da F. Carinci*, tomo III, Ipsoa, Milano, 2005, pagine 7 e seguenti; contra MOBIGLIA, *Il lavoro intermittente (cosiddetto lavoro a chiamata)*, in Guida lav. 2003, n. 4, pag. 98

¹⁶ De ANGELIS Luigi, *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata: contratto senza contratto*, in *Argomenti dir. lav.*, 2004, pag. 885, secondo il quale l'obbligo di disponibilità scaturirebbe dal contratto di lavoro intermittente e sarebbe cosa distinta dall'obbligo di risposta alla chiamata, che, invece, intensifica, il vincolo.

La nozione di prestazione intermittente o discontinua non viene specificata dal legislatore; quindi, secondo una parte della dottrina, è necessario procedere ad un'analisi di tale nozione, in quanto quest'ultima rappresenta l'unico elemento di qualificazione del contratto in esame¹⁷.

In particolare, è stato affermato che non sussiste alcun criterio per misurare l'alternanza fra lavoro e non lavoro, ossia fra prestazione e disponibilità, in quanto la definizione di tale alternanza spetta al datore di lavoro. In tale circostanza, l'intermittenza, più che un elemento costitutivo della nuova figura negoziale, rappresenta piuttosto una modalità di utilizzo della relativa prestazione¹⁸.

casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi oggettive

Il comma 1 dell'articolo 34 del decreto legislativo n. 276 del 2003 stabilisce che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale¹⁹.

E' stato notato che - mentre la legge delega attribuiva ai contratti collettivi la responsabilità di individuare le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente - il legislatore delegato si è riferito, invece, alle "esigenze individuate dai contratti collettivi"²⁰. Tale salto è evidente: infatti se oggetto di rinvio fosse stata l'individuazione delle prestazioni, si sarebbe dovuto dedurre che solo alcune mansioni fossero destinate ad entrare nel circuito del lavoro a chiamata, mentre, l'aver posto l'accento sulle esigenze significa che a priori qualsiasi attività lavorativa può essere svolta in modalità intermittenti, qualora sussistano le concrete necessità.

Nonostante siano passati diversi anni dall'entrata in vigore della riforma "Biagi", la contrattazione collettiva si è di fatto astenuta dallo svolgere le

¹⁷ VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti*, Cacucci, Bari, 2004, pag.252

¹⁸ VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile" (part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito)*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", 2005, n. 37, in www.lex.unict.it.

¹⁹ articolo 34, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003, così come modificato dall'articolo 10, comma 1 del decreto legislativo del 6 ottobre 2004, n. 251; decreto ministeriale 23 ottobre 2004.

²⁰ PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, in *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, a cura di A. Perulli, Giappichelli, Torino, 2004, pag. 145.

funzioni che le erano state affidate in relazione alla disciplina del lavoro intermittente.

L'ostilità di molte associazioni dei lavoratori ha fatto sì che in occasione di molti rinnovi contrattuali le organizzazioni sindacali abbiano richiesto di non inserire alcuna disposizione relativa a tale istituto, offrendo, come contropartita, maggiori flessibilità nella gestione dei contratti a tempo parziale²¹.

Al riguardo è stato affermato che tra tutte le misure riguardanti le tipologie d'impiego, il lavoro a chiamata sia il più inaccettabile, in quanto si trasforma il lavoratore in appendice dell'attività produttiva. Conseguentemente, l'obiettivo che una delle organizzazioni maggiormente rappresentative assegna alla contrattazione è quello di mirare alla sostanziale cancellazione di questa tipologia²².

E' quindi subentrato il meccanismo previsto dall'articolo 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in virtù del quale, in assenza di un accordo collettivo che regoli la materia, il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali individua in via provvisoria con proprio decreto i casi²³ in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

In applicazione di tale previsione, il decreto ministeriale 23 ottobre 2004 ha individuato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo²⁴ elencate

²¹ MASSI Eufrazio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, 2008, in www.dplmodena.it/approfondimenti; il contratto di lavoro intermittente è visto con ostilità anche da alcuni autori, fra cui ROCCELLA Massimo, *una Repubblica contro il lavoro*, in www.coordinaentorsu.it/doc/altri2002/una_repubblica_contro_il_lavoro.htm, che considera l'istituto l'ultima spiaggia della precarizzazione del mercato del lavoro

²² TREVES Claudio, *Prime considerazioni e prime indicazioni operative della CGIL sul decreto legislativo n. 276 del 2003*, in *La Riforma Biagi del mercato del lavoro*, a cura di Michele Tiraboschi, Giuffrè, Milano, 2004

²³ PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, cit., pag. 145, secondo il quale il termine casi allude ad un insieme analitico di ipotesi predefinite, precisate ed enumerate che mal si collega con la formulazione di un'unica causale generale; in tal senso sussiste un vincolo all'operare dell'autonomia collettiva e del Ministero del Lavoro; inoltre se il legislatore avesse voluto consentire una sostanziale liberalizzazione del contratto di lavoro intermittente avrebbe optato immediatamente per la formulazione di una clausola generale, come è avvenuto per altri contratti flessibili. In senso contrario MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 25

²⁴ VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile*, cit., secondo l'autore il Ministro, nell'utilizzare la tabella del regio decreto, si è lasciato ingannare dall'assonanza, puramente lessicale, fra la 'discontinuità' delle prestazioni di lavoro a chiamata, e la 'discontinuità' delle "occupazioni" individuate dal regio decreto. Nella normativa del '23 i lavori discontinui o di semplice attesa o custodia individuano quelle attività "caratterizzate da una ridotta intensità lavorativa, tale da non richiedere un continuo e costante dispendio di energie psico-fisiche, il che riduce (ma non annulla) i rischi di pregiudizio per la sua salute. Il legislatore del '23, come quello del 2003, ne fa menzione nella specifica ed esclusiva prospettiva di operare una deroga ai vincoli in tema di durata (giornaliera o settimanale che sia) del tempo di lavoro. In sostanza, nel caso dei lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, il lavoratore si trova sempre e comunque al lavoro, pur senza svolgere una costante ed assidua attività di sforzo. Nella fattispecie del lavoro a chiamata, la questione è completamente diversa. Si tratta, infatti, di una relazione contrattuale che comporta un'alternanza secca fra lavoro e non lavoro. Se negli intervalli tra una chiamata ed un'altra il lavoratore intermittente non è "al lavoro", nei periodi in cui è chiamato a lavorare, egli svolge normalmente la propria attività ad una intensità *standard*, tanto è vero che il legislatore non ha previsto alcuna deroga alla disciplina sulla durata massima della prestazione.

nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 le ipotesi oggettive per le quali in via provvisoriamente sostitutiva²⁵ della contrattazione collettiva è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente.

Tra tali attività, risultano di particolare interesse per il settore turismo le seguenti:

- custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa), uscieri e inservienti;
- 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'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
- impiegati di albergo le cui mansioni implicino 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'articolo 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).

Il rinvio operato dal decreto ministeriale 23 ottobre 2004 alle ipotesi previste nella tabella indicata nel regio decreto n. 2657 del 1923 costituisce un rinvio puramente materiale. Il rinvio è fatto al contenuto della tabella vigente al momento in cui il decreto è entrato in vigore; in tal modo, le integrazioni effettuate nel corso degli anni e le abrogazioni operate dal decreto legge 112 del 2008 non avrebbero alcun effetto sull'utilizzo del lavoro intermittente²⁶.

²⁵ PAPA Danilo, *Lavoro intermittente e contrattazione collettiva*, cit., pag. 50 e ss.: lo stesso legislatore precisa che la regolamentazione del decreto ministeriale è adottata in via provvisoria. Si può ritenere che, una volta intervenuta la contrattazione collettiva, le previsioni del decreto ministeriale cessino di operare nella loro totalità con riferimento al settore disciplinato in via contrattuale. Non sembra immaginabile una ultrattività del decreto per quelle ipotesi di ricorso al lavoro intermittente che la disciplina contrattuale non ha recepito. Una volta che le parti sociali intervengono, il decreto ministeriale cesserebbe di avere efficacia, senza che vi sia una commistione di discipline. Di tale avviso anche BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 419, secondo il quale la previsione di un tale potere intende stimolare le parti ad intraprendere e concludere il negoziato, e quindi l'intervento sostitutivo può produrre solo effetti provvisori.

²⁶ PAPA Danilo, *Lavoro intermittente e contrattazione collettiva*, cit., pag. 50 e ss.

Il Ministero²⁷ ha precisato che le attività indicate nella predetta tabella devono essere considerate unicamente come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte delle fonti contrattuali delle esigenze di carattere discontinuo o intermittente specifiche di ogni settore, cosicché non devono ritenersi operanti, ai fini dell'individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente, i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro).

Non rileva pertanto neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione essendo questo compito rinviato ex ante alla contrattazione collettiva o, in assenza, al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali cui spetta il compito di individuare, mediante una elencazione tipologica o per clausole generali, quelle che sono le esigenze che consentono la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente.

Il Ministero del Lavoro ha altresì chiarito che il contratto di lavoro intermittente non si applica ai lavoratori da occupare nell'ambito di strutture residenziali - assistenziali per anziani, in quanto la loro attività non è espressamente descritta nella tabella approvata con regio decreto n. 2657 del 1923 e non è riconducibile, neanche in via interpretativa, alle tipologie descritte nei punti 13 e 21 della stessa²⁸.

casi di ricorso al lavoro intermittente: i periodi predeterminati

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso anche per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno²⁹.

Tale possibilità riguarda le prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali³⁰ che, secondo il Ministero del Lavoro³¹ sono individuate come segue:

²⁷ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

²⁸ Ministero del Lavoro, nota 13 luglio 2006, n. 1566

²⁹ articolo 34, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003. Tale ipotesi, come chiarito dal Ministero del Lavoro, con nota del 12 luglio 2004, e come confermato con decreto legislativo 276 del 2003, articolo 34, comma 1, così come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 251 del 2004, è di immediata applicabilità. Tale modifica ha fornito al lavoro intermittente per periodi predeterminati una configurazione autonoma rispetto alle ipotesi soggettive. Questa è, infatti, la prima forma di intermittente che nel corso dell'estate 2004 ha preso concretamente avvio.

³⁰ articolo 37, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

³¹ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

- a) week-end³²: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
- b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio³³;
- c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- d) ferie estive: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre³⁴.

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che la possibilità di ricorrere al lavoro intermittente in occasione di tali periodi opera anche in assenza di un preventivo intervento della contrattazione collettiva³⁵. In tali casi, infatti, è il legislatore stesso ad individuare le ragioni intermittenti o stagionali che giustificano la deroga al principio generale secondo il quale l'individuazione dei casi di ricorso al lavoro intermittente è largamente rimessa all'autonomia collettiva o al decreto ministeriale.

I contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale possono comunque individuare ulteriori periodi predeterminati³⁶ o modificare quelli sopra indicati, per adeguarli alle effettive necessità di ogni comparto produttivo³⁷.

Tale ipotesi di lavoro intermittente presenta delle caratteristiche particolari che la differenziano dalla tipologia generale: in tal caso, il periodo temporale in cui eventualmente si dovrà svolgere la prestazione risulta contrattualmente

³² MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit.: la definizione utilizzata per il week-end appare sufficientemente ampia da venir incontro alle esigenze operative di molte realtà aziendali, come per esempio la ristorazione, i locali da ballo, i bar.

³³ tale interpretazione appare coerente con la constatazione che questo rappresenta in molti settori commerciali il periodo di maggior attività; da un lato, si tenta di rendere tale tipologia più appetibile e, dall'altro, di renderla più vicina a quelle che sono le esigenze aziendali.

³⁴ VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit.: l'autore afferma che la circolare ministeriale, nel definire tali periodi, ha seguito un'arbitraria inventiva. Per esempio, indicando per "ferie estive", "i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre" è andata addirittura ben oltre la nozione astronomica di estate. MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit., secondo il quale, il legislatore delegato ha adoperato il termine "vacanze" che è un po' improprio, in quanto, nel comune gergo, si riferisce più al settore scolastico che a quello del lavoro. Per quanto riguarda il periodo, dal 1 giugno al 30 settembre, questo sembra essere in linea con le esigenze aziendali le quali, sovente, programmano il periodo feriale a "mesi interi".

³⁵ Ministero del Lavoro, nota 12 luglio 2004

³⁶ articolo 37, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

³⁷ Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005

predeterminato e quindi si viene a ridurre quello stato di incertezza che caratterizza la fattispecie generale³⁸.

potere preclusivo dell'autonomia collettiva

Il Ministero del Lavoro ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla legittimità delle clausole contrattuali "con le quali si esclude l'applicabilità del contratto di lavoro intermittente a determinati comparti".

Occorre sottolineare che il legislatore affida prima di tutto alla contrattazione collettiva il compito di individuare le esigenze che consentono lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, indicando solo in un secondo momento le altre ipotesi di utilizzo del contratto³⁹.

Fermo restando il ruolo primario della contrattazione collettiva, il Ministero del Lavoro sottolinea che il lavoro intermittente è sempre ammesso nelle ipotesi soggettive e per periodi predeterminati (di cui, rispettivamente, agli articoli 34, comma 2, e 37, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003).

Va, quindi, sottolineato che, rispetto a tali casi, l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo ed ampliativo ma non già preclusivo. In particolare, all'articolo 37, comma 2, alla contrattazione collettiva è demandata esclusivamente la possibilità di individuare "ulteriori periodi predeterminati"⁴⁰.

casi di ricorso al lavoro intermittente: le c.d. ipotesi soggettive

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati⁴¹.

³⁸ PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, cit., pag. 143., secondo il quale si tratta di un'ipotesi assai prossima al lavoro a tempo parziale verticale, senza però la certezza circa l'effettiva erogazione della prestazione di lavoro nei periodi predeterminati dell'anno.

³⁹ PAPA Danilo, *Lavoro intermittente e contrattazione collettiva*, cit.

⁴⁰ Ministero del Lavoro, nota 3 ottobre 2008, n. 37

⁴¹ articolo 34, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003, così come modificato dall'articolo 1 bis della legge n. 80 del 14 maggio 2005, di conversione del decreto legge n. 35 del 2005; a decorrere dall'entrata in vigore di questa norma, non si richiede più il requisito della disoccupazione o inoccupazione per i soggetti con meno di 25 anni di età, e non è più previsto per i lavoratori con più di 45 anni di età l'avvenuta espulsione dal ciclo produttivo ovvero l'iscrizione nelle liste di mobilità e di collocamento; in seguito alla modifica sono venute, quindi, meno: il carattere sperimentale inizialmente previsto per le casuali soggettive e la necessità dell'esistenza di un particolare *status* di non occupazione; sembra che il legislatore abbia individuato nell'età un requisito già sufficiente per indicare la debolezza del soggetto e quindi, per sottolineare una finalità occupazionale; si tratta dei pensionati a qualsiasi titolo: invalidità, anzianità o vecchiaia; per i pensionati, non si pone più il problema del cumulo dei redditi (ad eccezione dei percettori delle pensioni di invalidità e

La formulazione della norma lascia intendere che, in presenza dei requisiti di età, il contratto di lavoro intermittente possa essere stipulato anche al di fuori delle ipotesi previste dalla contrattazione collettiva.

Tale interpretazione è stata condivisa dal Ministero del Lavoro, secondo cui in questo caso si ha riguardo al ricorso al lavoro intermittente di tipo a-causale in funzione cioè delle sole condizioni soggettive del prestatore di lavoro⁴².

Relativamente al limite di età, il Ministero del Lavoro ha sempre inteso, con riferimento ad altri istituti e tipologie le parole “fino a ...” (termine ultimo), come il giorno del compleanno.

Appare ragionevole ritenere che la locuzione “con meno di venticinque anni di età” debba essere intesa nel senso che il lavoratore deve avere al massimo ventiquattro anni e trecentosessantaquattro giorni, anche se una lettura diversa scaturente dalla circolare 30 del 2005 sull'apprendistato potrebbe portare ad una interpretazione di 25 anni e 364 giorni⁴³.

E' stato inoltre sostenuto che il giovane “under 25” che abbia stipulato il contratto prima del compimento degli anni, possa continuare a fornire le proprie prestazioni intermittenti oltre tale limite⁴⁴.

Una siffatta lettura, seppur compatibile con il testo della disposizione, non appare condivisibile, a causa degli effetti paradossali che è suscettibile di comportare. Infatti, se tale tesi venisse accolta, il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato stipulato da un soggetto con meno di venticinque anni potrebbe proseguire sine die, sino all'età della pensione. Per tal via, la previsione legislativa, che prevede un'eccezione volta a favorire la possibilità di ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, risulterebbe applicata in modo tale da trasformare una deroga iniziale e temporanea in una condizione definitiva.

di reversibilità per i quali restano in vigore le riduzioni individuate dalla legge n. 335 del 1995), in quanto l'articolo 19 della legge n. 133 del 2008 ha abolito, a partire dal 1° gennaio 2009, il divieto di cumulo con i redditi da lavoro sia esso dipendente che autonomo.

⁴² Ministero del Lavoro, nota 12 luglio 2004; Ministero del Lavoro, decreto 23 ottobre 2004; Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4. L'esistenza di specifici requisiti soggettivi rende possibile la conclusione di un contratto di lavoro intermittente indipendentemente dalla verifica delle esigenze aziendali.

⁴³ MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit.

⁴⁴ MASSI Eufrazio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, cit.

ipotesi individuate dalla contrattazione collettiva prima del 24 ottobre 2003

La disciplina legislativa del lavoro intermittente è stata preceduta da alcuni tentativi di introdurre per via contrattuale strumentazioni di segno analogo.

Al riguardo, il Ministero del lavoro ha ritenuto opportuno precisare che, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e in attesa delle determinazioni ivi contemplate, la regolamentazione del lavoro intermittente di cui agli articoli 33 e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non pregiudica l'applicazione delle clausole contenute nei contratti collettivi, in vigore prima del 24 ottobre 2003, che già disciplinavano l'esecuzione di prestazioni di lavoro intermittente o a chiamata⁴⁵

In questi settori, dunque, le previsioni contrattuali devono ritenersi ancora valide sempreché, tuttavia, esse siano rispettose delle nuove regole legali introdotte dal decreto legislativo n. 276 del 2003. In caso di incompatibilità le stesse devono ritenersi automaticamente sostituite dalla disciplina legale⁴⁶.

divieti

L'articolo 34, terzo comma, del decreto legislativo n. 276 del 2003 elenca tassativamente i casi⁴⁷ in cui è vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali⁴⁸, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi⁴⁹ precedenti, a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni⁵⁰ cui si

⁴⁵ articolo 1, comma 2, decreto ministeriale 23 ottobre 2004

⁴⁶ DE FUSCO Enzo, *La disciplina del lavoro a chiamata*, in Guida al Lavoro, Pirola, n. 45 del 12 novembre 2004

⁴⁷ VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile*, cit., tali casi sono coincidenti con quelli in cui è vietato il contratto di lavoro di somministrazione (articolo 20, comma 5, del decreto legislativo 276 del 2003).

⁴⁸ BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 422, secondo il quale la derogabilità della norma di legge, da parte dell'autonomia collettiva, appare di ampia portata, vista la mancanza di limiti legati alla rappresentatività dei soggetti stipulanti e di limiti legati al contenuto degli accordi sindacali.

⁴⁹ MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit., il quale afferma che lo "stop" alla stipula di un contratto intermittente opera se nel semestre di riferimento ci sono lavoratori licenziati disponibili ad essere riassunti (essi, infatti, potrebbero essersi riallocati presso altro datore o aver monetizzato, il proprio diritto di precedenza); MASSI Eufrazio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, cit., il quale precisa inoltre che tale diritto di precedenza del lavoratore licenziato deve essere azionato dall'interessato.

⁵⁰ MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit., La disposizione si riferisce alle "stesse mansioni": questo potrebbe essere interpretato nel senso che, nel caso di mansioni simili il contratto a chiamata sia agibile, come, del resto, stando al tenore letterale della norma, potrebbe risultare agibile in tutte quelle ipotesi in cui la sospensione o la riduzione di orario non comporti un esborso da parte dell'INPS.

riferisce il contratto di lavoro intermittente (la procedura si applica solo alle imprese con più di quindici unità); ovvero 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 mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata; in questo caso, è necessario sottolineare che la disposizione normativa è flessibile, in quanto derogabile ad opera della pattuizione collettiva;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi⁵¹ ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 626 del 1994.

La legge non prevede che, nel caso in cui il contratto venga concluso al di fuori delle tre ipotesi previste o contravvenendo ad uno dei divieti legali, il contratto di lavoro intermittente si converta in un'altra tipologia di contratto di lavoro subordinato.

Sul punto, la dottrina ha espresso una articolata varietà di opinioni.

Secondo un'interpretazione⁵², come per altre fattispecie contrattuali, anche in questo caso, varrebbe il principio generale secondo il quale l'intero contratto è inficiato da nullità in caso di accertata volontà negativa sulla conservazione dello stesso senza la clausola di intermittenza (articolo 1419 codice civile). Tale affermazione è supportata dalla considerazione che, in altre circostanze, il decreto prevede espressamente "l'effetto legale sostitutivo", come nei casi di somministrazione irregolare e lavoro a progetto.

Secondo una tesi intermedia, una possibile alternativa alla nullità totale possa essere rappresentata dalla conversione nella tipologia negoziale di fatto realizzatasi tra le parti⁵³.

Una ulteriore ipotesi⁵⁴ prevede che si possa parlare di nullità parziale (riferita alla giornata in cui, ad esempio, il lavoratore è stato utilizzato per sostituire uno

⁵¹ DE FUSCO Enzo, *La disciplina del lavoro a chiamata*, cit., in questo caso sembrerebbe che l'azienda che invece, ha effettuato la valutazione del rischio ma di contro non si sia adeguata alle norme di sicurezza potrà in ogni caso beneficiare delle nuove disposizioni.

⁵² VALLEBONA Antonio, *La Riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004, pag. 58. Contra BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 423, secondo il quale seguire tale tesi comporta un effetto (cioè la nullità del contratto) che è contrario alle finalità garantistiche perseguite dalla norma imperativa violata e comporterebbe un risultato paradossale: il soggetto protetto dalla norma rimarrebbe privo di occupazione.

⁵³ DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 7

⁵⁴ MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit.; BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 423, secondo il quale si deve escludere l'automatica conversione del contratto di lavoro intermittente in contratto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, ma si potrebbe partire dal considerare un contratto part-time con la conseguenza che il rapporto si potrà trasformare a tempo pieno solo se richiesto dal lavoratore.

scioperante) e che il contratto di lavoro intermittente si possa trasformare in contratto a tempo determinato (se il rapporto è a termine) o a tempo indeterminato (se non è stata fissata una data finale), o a tempo parziale: tale trasformazione del rapporto non opererebbe "di diritto", ma presupporrebbe un ricorso in tal senso al giudice del lavoro. Tale interpretazione, infatti, potrebbe discendere da una applicazione dell'articolo 27, comma 1, del decreto legislativo 276 del 2003 dettata per la somministrazione irregolare, ove, il lavoratore può chiedere, mediante ricorso giudiziale la costituzione di un rapporto di lavoro alle dipendenze del datore di lavoro che ha utilizzato la somministrazione. E' ovvio che il discorso rimane aperto in quanto tale interpretazione presenta, comunque, dei punti deboli, non ultimo quello che il ricorso giudiziale è previsto espressamente per la somministrazione irregolare e non per il contratto a chiamata svoltosi in una delle ipotesi vietate dalla legge.

La legge non prevede neanche disposizioni sanzionatorie nei confronti del datore di lavoro⁵⁵. Conseguentemente, non sarebbe neppure applicabile la sanzione amministrativa prevista per il contratto di somministrazione dall'articolo 18 del citato decreto; infatti, trattandosi di pene pure pecuniarie, non è possibile farvi ricorso per via analogica⁵⁶.

forma del contratto

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta "*ad probationem*"⁵⁷ e deve contenere i seguenti elementi essenziali, espressamente indicati dal decreto⁵⁸:

a) indicazione della durata⁵⁹ e delle ipotesi, oggettive, o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;

b) individuazione del luogo di svolgimento della prestazione⁶⁰ e della modalità⁶¹ della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo

⁵⁵ VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario ridotto, modulato o flessibile*, cit.

⁵⁶ MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit

⁵⁷ ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit. pag. 1205, nel senso della doppia valenza del requisito della forma, sia ai fini della prova ma anche degli obblighi di contenuto. In tal senso anche, MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 38.

⁵⁸ articolo 35, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003.

⁵⁹ BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 218, secondo cui non si deve equivocare l'articolo 35, comma 1, lettera a) quando stabilisce che il contratto di lavoro deve indicare la durata; si tratta della durata del contratto di lavoro intermittente, se a tempo indeterminato o determinato e non la durata della prestazione di lavoro, la cui determinazione è rimessa al datore di lavoro.

⁶⁰ nel caso in cui il datore di lavoro disponga di più unità produttive, il contratto deve indicare per quale di queste il lavoratore si rende disponibile.

preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) indicazione del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore⁶² intermittente per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità adottate in azienda per la rilevazione della prestazione (es. badge); nel contratto⁶³ deve essere specificata la modalità della chiamata che deve essere effettuata in forma scritta (fax, e-mail, telegramma o raccomandata) oppure 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; tale termine deve essere compatibile con il preavviso;

e) indicazione dei tempi e delle modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto; in alcune circostanze, questo elemento potrebbe essere abbastanza delicato, infatti si tratta di un lavoratore discontinuo e meno informato di quelli presenti nell'organico aziendale.

Nell'indicare i suddetti elementi, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste⁶⁴.

Nel caso in cui nel contratto non siano espressamente riportati tali elementi, lo stesso sarà integrato dalle indicazioni previste dai contratti collettivi.

⁶¹ DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 8: modalità è un'espressione alquanto generica, che può abbracciare anche l'ambito temporale del vincolo di disponibilità. Secondo l'autore, l'assunzione di un obbligo di disponibilità illimitato e indeterminato non è ammissibile, rendendo indeterminabile l'oggetto del contratto. In tal senso anche PELLACANI Giuseppe, *Prime considerazioni sul lavoro a chiamata o intermittente*, in *Mass. giur. lav.*, 2003, pag. 523; ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit. pag. 1205. Secondo BIANCHI Nevio, *Riforma Biagi: ampliati i casi di ricorso al lavoro a chiamata*, in www.guidaallavoro.ilsole24ore.com, la disponibilità può essere garantita in modo molto libero, nel senso che può riguardare periodi lunghi (settimane o mesi) ma anche molto brevi cioè singole giornate o addirittura poche ore al giorno.

⁶² MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit. La disposizione non ne parla espressamente, ma si può ritenere che la retribuzione spettante al lavoratore, per le mansioni svolte, sia quella prevista dal CCNL applicato in azienda.

⁶³ Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2004, n. 4

⁶⁴ articolo 35, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003

Tra gli elementi formali che la norma impone di indicare nel contratto non sono indicati né l'orario di lavoro né la collocazione temporale della prestazione lavorativa né l'alternanza dei periodi lavorati con i periodi di inattività o disponibilità.

Tali determinazioni sono infatti, rimesse alla libera autonomia contrattuale delle parti, in quanto il legislatore ha voluto suggerire per il lavoro intermittente esclusivamente uno schema contrattuale di base, e quindi flessibile, adatto a essere modulato e adeguato a seconda delle esigenze specifiche di volta in volta individuate dalle parti contraenti. Non trova dunque applicazione, neppure per analogia, la disciplina del lavoro a tempo parziale, configurando il lavoro intermittente una fattispecie lavorativa *sui generis*⁶⁵.

Tuttavia, trattandosi pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, resta ferma l'applicazione delle disposizioni generali di legge e di contratto che regolano la materia dell'orario di lavoro⁶⁶, ivi compresa quella di godimento delle ferie che maturano in relazione alle giornate di prestazione, in proporzione al limite massimo previsto dalla contrattazione collettiva.

Come già visto per i divieti, anche in questo caso, il legislatore nulla dispone nel caso di mancata osservanza degli oneri formali.

Per quanto riguarda la mancanza della forma scritta, trattandosi di un onere a fine probatorio, alcuni autori⁶⁷ ritengono che sia possibile dimostrare il contenuto del contratto con altri mezzi, nei limiti previsti dall'articolo 2725 del codice civile; lo stesso discorso dovrebbe essere applicato nel caso di mancanza di singoli requisiti.

indennità di disponibilità

Qualora il contratto individuale preveda, per il lavoratore, l'obbligo di garantire la propria disponibilità⁶⁸, allo stesso sarà dovuta una indennità, il cui importo è determinato dalla contrattazione collettiva⁶⁹.

⁶⁵ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4. Nonostante i chiarimenti forniti dalla circolare ministeriale, secondo Antex News, Osservatorio normativo del Lavoro, in *Il Lavoro intermittente – Precisazioni afferenti il ripristino della disciplina legislativa di cui al Capo I del Titolo V del D.Lgs., 10 settembre 2003, n. 276*, del 6 ottobre 2008, n. 7 – revisione 3, la collocazione oraria della prestazione dovrebbe essere formalizzata e comunicata al momento della chiamata da parte del datore di lavoro.

⁶⁶ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4; MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit.

⁶⁷ ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 1206

⁶⁸ L'obbligo di rispondere alla chiamata deve essere espressamente pattuito

Il decreto legislativo n. 276 del 2003 non stabilisce i criteri che devono guidare l'azione della contrattazione collettiva; una indicazione in proposito è tuttavia contenuta nella legge delega, che prevede il riconoscimento di una "congrua" indennità di disponibilità.

Alcuni autori⁷⁰ ritengono che proprio perché la disponibilità comporta impossibilità per il lavoratore di impegnare altrove le sue energie lavorative⁷¹, essa dovrebbe rispondere al parametro costituzionale dell'articolo 36 della Costituzione e quindi corrispondere ad un criterio di sufficienza per la vita del lavoratore.

Al riguardo, è stato altresì osservato che la sottoposizione del lavoratore alla potestà di chiamata del datore non confligge con i principi dell'ordinamento giuridico se tale sottoposizione è adeguatamente compensata sul piano economico⁷².

L'indennità non può essere comunque inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁷³.

⁶⁹ articolo 36, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003; il legislatore prevede l'obbligo di disponibilità, compensato con apposita indennità, anche in altre due fattispecie contrattuali: nel lavoro interinale a tempo indeterminato (articolo 4, comma 3, legge n. 196 del 1997) e nel contratto di lavoro somministrato a tempo indeterminato (articolo 22, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003).

⁷⁰ ALLEVA Piergiovanni, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, in <http://dspace-sspa.cilea.it/handle/10120/163>, pag. 15. L'autore ritiene che l'indennità non dovrebbe essere inferiore all'importo di 516€ mensili previsti per i dipendenti delle agenzie di lavoro interinale quale indennità negli intervalli di inattività. Anzi dovrebbe essere superiore a tale importo, in quanto il lavoratore intermittente sconta la probabilità, rispetto al lavoratore interinale a tempo indeterminato, di periodi assai lunghi di inattività, fino al limite della inattività totale. BORALI Maurizio, *Il nuovo part-time e il lavoro intermittente* in www.di-elle.it/approfondimenti, per il quale, se tale indennità fosse eccessivamente bassa, non si comprende quale lavoratore avrebbe interesse a "vincolarsi" alle imprevedibili esigenze del datore di lavoro; dall'altro lato, il rischio è che possa divenire eccessivamente onerosa per il datore di lavoro. BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 912, secondo la quale fissare un limite in cifre è impossibile. L'autrice rettifica quanto scritto in precedenza, con possibilità di equivoco in BELLOCCHI Paola, *Art. 4, comma 1, lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro*, cit., pag. 197. Contra MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 50 e ss., secondo la quale il tempo può essere più o meno prezioso a seconda della professionalità del lavoratore.

⁷¹ La sentenza della Corte Costituzionale n. 210 del 1992 valuta illegittimo il part-time a chiamata proprio sotto questo aspetto; BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 228 secondo il quale l'opinione che una sentenza costituzionale sul lavoro a tempo parziale non potrebbe essere applicata per il lavoro intermittente è censurabile, in quanto si tratta di principi costituzionali che non possono non avere una forza espansiva. Sul punto anche BASENGHI F., *Co.co.co., lavoro a chiamata, occasionale e job sharing*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 10, pag. 33 e VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, cit.

⁷² BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 425.

⁷³ articolo 36, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

A tal fine, il Ministero del Lavoro ha ritenuto opportuno assumere come base di calcolo le retribuzioni previste dal CCNL applicato nell'azienda utilizzatrice in quanto il riferimento alle stesse consente di tener conto sia delle esigenze di settore che di quelle relative alla professionalità del prestatore di lavoro. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore, è stata determinata dal Ministero nel venti per cento della retribuzione prevista dal CCNL applicato⁷⁴.

La retribuzione mensile da prendere come base di riferimento è costituita da minimo tabellare, indennità di contingenza, E.T.R.⁷⁵ e ratei di mensilità aggiuntivi⁷⁶. Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello del CCNL applicato⁷⁷. Nel settore turismo, conseguentemente, il divisore orario sarà pari a 172⁷⁸. L'indennità non è anticipata alla stipulazione del contratto ma è corrisposta a consuntivo alla fine del mese⁷⁹.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo e pertanto non rileva sia ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto che delle mensilità aggiuntive⁸⁰.

Durante il periodo di disponibilità il lavoratore non matura alcun trattamento economico e normativo, né è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati tranne la eventuale indennità⁸¹.

indennità di disponibilità ed assunzione per periodi predeterminati

Il lavoratore che svolga le prestazioni solo in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, nell'ipotesi in cui si obblighi a rispondere

⁷⁴ articolo 1, decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004

⁷⁵ L'E.T.R. citato dal decreto 10 marzo 2004 è probabilmente l'E.D.R. (elemento distinto della retribuzione), somma forfettaria di lire 20.000 mensili erogata a partire dal mese di gennaio 1993 in applicazione del Protocollo sulla politica dei redditi, la lotta all'inflazione e il costo del lavoro del 31 luglio 1992, che aveva sancito la definitiva cessazione del sistema di indicizzazione dei salari (cosiddetta indennità di contingenza); nel settore turismo, alla data del 1° gennaio 1995 l'importo della indennità di contingenza spettante al personale qualificato è stato aumentato di lire ventimila per tutti i livelli e contestualmente, le aziende hanno cessato di corrispondere il predetto elemento distinto della retribuzione (articolo 140 del CCNL Turismo 19 luglio 2003)

⁷⁶ articolo 2, decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004

⁷⁷ articolo 3, decreto Ministero del Lavoro 10 marzo 2004

⁷⁸ articolo 143 CCNL Turismo 19 luglio 2003

⁷⁹ Ministero del lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

⁸⁰ articolo 36, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁸¹ articolo 38, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

alla chiamata del datore di lavoro, ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità solo in caso di effettiva chiamata⁸².

In proposito, il Ministero del Lavoro ha peraltro precisato che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, in tali casi il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'indennità di disponibilità per tutto il periodo di inattività precedente e posteriore alla chiamata stessa, indennità calcolata secondo le modalità previste dal decreto ministeriale 10 marzo 2004⁸³.

Nell'eventualità in cui, invece, il datore di lavoro non effettui alcuna chiamata per tutta la durata del contratto non è tenuto a corrispondere al lavoratore alcuna indennità⁸⁴.

Questo significa che, se un lavoratore è disponibile nel fine settimana e in un mese è chiamato una sola volta, il datore di lavoro sarà tenuto a corrispondere l'indennità nel limite dei soli "fine settimana" ricadenti in quel mese⁸⁵.

Tale interpretazione, secondo cui l'indennità spetta solo se, dopo aver stipulato il contratto, il lavoratore viene "effettivamente chiamato", cioè lavora almeno una volta, è secondo alcuni autori discutibile⁸⁶, perché significherebbe che il lavoratore che garantisce la sua disponibilità per tutti i week end estivi e poi non viene mai chiamato, non avrà diritto a nulla, pur avendo rinunciato ad una diversa gestione del suo tempo per rispettare gli impegni assunti con il datore di lavoro.

Secondo altri autori, invece, in questo caso, lo stato di disponibilità non è ritenuto meritevole di corrispettivo in quanto è limitato a periodi privi di impegni lavorativi o di studio⁸⁷.

temporanea impossibilità di rispondere alla chiamata

⁸² articolo 37, comma 1 decreto legislativo n. 276 del 2003

⁸³ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

⁸⁴ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

⁸⁵ MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit.,

⁸⁶ BIANCHI Nevio, *Riforma Biagi: ampliati i casi di ricorso al lavoro a chiamata*, cit. In tal senso, anche, VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 258, secondo il quale la ratio di una tal previsione è quella di agevolare ulteriormente le imprese. BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 432, secondo il quale si tratta di una disciplina illogica e incostituzionale. PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, cit., pag. 143, secondo il quale il lavoratore subisce una crudele condizione di sfruttamento.

⁸⁷ VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag. 59

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Durante il periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità⁸⁸.

Ove il lavoratore non provveda a tale adempimento, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale⁸⁹.

E' da notare che non è richiesto al lavoratore di "giustificare" la temporanea impossibilità, ma semplicemente di "informare tempestivamente" il datore di lavoro, dando a quest'ultimo modo di non rimanere scoperto da un punto di vista organizzativo. Quindi, si è posto il problema se in questo caso il datore di lavoro possa attivare o meno il controllo dello stato di malattia del lavoratore⁹⁰.

L'informazione tempestiva può essere anche *ad horas*, dato che il preavviso di chiamata minimo è di un solo giorno lavorativo.

In caso di mancata "tempestiva comunicazione" scatta una sanzione economica fissa, senza che venga presa in considerazione la concreta gravità dell'inadempimento⁹¹.

rifiuto di rispondere alla chiamata

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro da parte del prestatore che si è obbligato contrattualmente, ricevendo l'indennità di disponibilità, può comportare i seguenti effetti:

- risoluzione del contratto di lavoro intermittente;
- restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto⁹²;

⁸⁸ articolo 36, comma 4, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁸⁹ articolo 36, comma 5, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁹⁰ MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, cit., secondo il quale un'eventuale visita medica è ammissibile. Contra BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 899 secondo la quale tale controllo non è consentito e, inoltre, il datore di lavoro non ha alcun interesse a farsene carico.

⁹¹ VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 252, secondo il quale, ciò viola il principio di proporzionalità tra sanzione e infrazione (articolo 2106 del codice civile).

⁹² VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag. 60: il periodo successivo all'ingiustificato rifiuto deve identificarsi con l'intero mese successivo e non con i giorni residui del mese in cui si colloca l'inadempimento, in quanto in quest'ultimo caso deriverebbe una irrazionale variabilità della sanzione.

- risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, nella misura concordata dalle parti in sede di stipulazione del contratto di lavoro⁹³.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata viene considerato un inadempimento di tale entità da consentire la risoluzione del contratto. Alcuni autori ritengono che tale risoluzione può essere considerata una sub specie di licenziamento per giustificato motivo o anche per giusta causa soggettiva⁹⁴.

Si tratta di una responsabilità per inadempimento. In base all'articolo 1218 del codice civile, ogni mancato adempimento può essere giustificato dalla presenza di una causa non imputabile al debitore che abbia reso impossibile la prestazione dovuta⁹⁵.

In riferimento al risarcimento del danno⁹⁶, si può parlare di una vera e propria clausola penale. Si ritiene, che pur essendo necessario porre delle sanzioni a carico del lavoratore inadempiente, il danno dovrebbe essere limitato all'indennità sostitutiva del preavviso, pur facendosi salva la risarcibilità di un danno ulteriore in caso di un inadempimento da cui sono derivate gravi conseguenze⁹⁷.

Secondo alcuni autori⁹⁸, tali sanzioni appaiono eccessivamente dure e non coerenti con l'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori e con il criterio di proporzionalità sancito dall'articolo 2106 del codice civile.

⁹³ articolo 36, comma 6, decreto legislativo n. 276 del 2003

⁹⁴ DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag.9. Contra, MASSI Eufanio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, cit., non trova, in alcun modo, applicazione la disciplina sulla giusta causa e sul giustificato motivo soggettivo, atteso che il rapporto è in "stand-by" e il potere disciplinare è esercitabile soltanto allorché il rapporto di lavoro è in essere con la resa della effettiva prestazione. Dello stesso parere del MASSI, anche VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag.60; BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 904, secondo la quale se così fosse, sarebbe difficile spiegare perché la legge conceda al datore di lavoro solo l'azione giudiziale di risoluzione del contratto e non anche il rimedio del licenziamento per giusta causa, a disposizione dell'agenzia di somministrazione, che la libera subito da oneri e costi, salvo l'impugnativa del dipendente.

⁹⁵ VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag.60. L'onere della prova dell'eventuale giustificazione del rifiuto che esclude le conseguenze anzidette grava sul lavoratore.

⁹⁶ VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 257. Secondo l'autore tale previsione mal si concilia con le regole generali, infatti mentre il lavoratore subordinato che si dimette senza giusta causa e senza preavviso è tenuto solo a versare l'indennità di mancato preavviso, il lavoratore intermittente che non risponde ad una sola chiamata è tenuto al risarcimento del danno.

⁹⁷ DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 9. Ad esempio il lavoratore potrebbe trovarsi nella situazione di transito verso altre occasioni lavorative che presentano una maggiore stabilità. In tal senso, anche VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 257

⁹⁸ PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, cit., pag. 140; VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 257. Secondo l'autore la previsione del risarcimento del danno mal si concilia con le regole generali, infatti mentre il lavoratore subordinato che si dimette senza giusta causa e senza preavviso è tenuto solo a versare l'indennità di

pro e contro delle diverse soluzioni

Come è stato detto, esistono diverse tipologie di lavoro intermittente che il datore di lavoro e il lavoratore possono decidere di utilizzare.

Può essere quindi utile illustrare come la dottrina abbia commentato i pro e i contro che caratterizzano ciascuna fattispecie.

Nell'ipotesi del lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, il datore di lavoro dispone di manodopera secondo le esigenze aziendali.

In questo caso, il contratto di lavoro intermittente può rappresentare una valida alternativa alla stipula di una pluralità di contratti a termine di breve durata, svincolando il datore dalla verifica della sussistenza delle motivazioni che giustificano l'apposizione del termine nonché dall'osservanza delle rigidità previste dal decreto legislativo n. 368 del 2001 in materia di proroga, ma grava il datore di lavoro del costo della disponibilità del dipendente, che deve essere retribuita con una indennità⁹⁹.

Per quanto riguarda il lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata, secondo alcuni autori¹⁰⁰, non presenta vantaggi né per il lavoratore, il quale, non solo, non conosce se e quando lavorerà, ma non ha neanche diritto ad una indennità, né per l'imprenditore, il quale non può contare sulla disponibilità di alcune persone.

Secondo altri autori¹⁰¹, l'interesse del datore di lavoro di avere un soggetto disponibile in base alle esigenze aziendali si realizza anche quando non sussiste

mancato preavviso, il lavoratore intermittente che non risponde ad una sola chiamata è tenuto al risarcimento del danno.

⁹⁹ NUZZO Valeria, *Il lavoro intermittente: un'opportunità nelle Information communication technology?*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", 2005 n. 31, in www.lex.unict.it afferma che si può supporre che l'impresa utilizzerà tale tipologia contrattuale soltanto per alcune specifiche qualifiche professionali, infatti il pagamento dell'indennità corrisponde alla necessità di assicurarsi la disponibilità di una manodopera specializzata e pronta ad adempiere. La *ratio* è la stessa della previsione che, già prima della riforma del mercato del lavoro, attribuiva all'Agenzia di lavoro interinale la possibilità di assumere il prestatore, oltre che con un contratto di lavoro a termine coincidente con la missione, anche con quello a tempo indeterminato, in cui il maggior costo derivante dal pagamento di un'indennità di disponibilità è compensato dal vantaggio di avere a disposizione particolari professionalità facilmente collocabili nel mercato.

¹⁰⁰ in tal senso PELLACANI Giuseppe, *Prime considerazione sul lavoro a chiamata o intermittente*, cit., pag. 512, secondo il quale tale tipologia contrattuale è destinata all'insuccesso in quando non vi è alcuna utilità per il datore di lavoro. Anche ROMEI Roberto, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 405

¹⁰¹ BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, cit., pagine 7 e seguenti. Secondo la quale, quindi, una sola sarà la tipologia contrattuale utilizzata, quella senza obbligo di corrispondere un'indennità di disponibilità. Contra PELLACANI Giuseppe, *Prime considerazione sul lavoro a chiamata o intermittente*, cit., pag. 514

L'obbligo di rispondere alla chiamata a carico del lavoratore. Quest'ultimo, infatti, cercherà di essere il più disponibile possibile, aspirando ad essere chiamato e retribuito. Inoltre, continue mancate risposte potrebbero indurre il datore di lavoro a indirizzare le successive chiamate verso altri lavoratori più disponibili.

D'altronde, il problema dell'imprenditore di non poter contare sulla disponibilità della forza lavoro è superabile con la conclusione di una pluralità di contratti con più lavoratori, senza obbligo di risposta, potendo basarsi nell'ottenimento di una risposta positiva da parte di almeno uno di essi¹⁰².

Il datore di lavoro ha infatti la possibilità di crearsi una riserva di lavoratori intermittenti, da utilizzarsi nei casi consentiti¹⁰³.

Tale tipologia, quindi, può essere finalizzata alla realizzazione di un elenco di persone già selezionate, da chiamare al momento del verificarsi dell'esigenza temporanea. In tale circostanza la convenienza del datore di lavoro consisterebbe nell'eliminare la fase di ricerca del personale.

Un'interpretazione decisamente critica considera tale istituto come un "non-contratto"¹⁰⁴. Il lavoratore si obbligherà a prestare il suo lavoro "se vorrà" e il datore di lavoro a convocare il lavoratore e a pagarlo "se vorrà". Si tratta, quindi, di due clausole potestative "si voluerim" che, non costituendo vincolo giuridico, rendono giuridicamente irrilevante l'apparente voluto contrattuale.

Tale ottica non è unanime, infatti questa tipologia può essere considerata lo schema negoziale base¹⁰⁵, da cui discende un effetto giuridico tipico: la facoltà del datore di lavoro di utilizzare quando vuole il dipendente nell'ambito di un contratto di lavoro già acceso una volta per tutte (con consequenziali

¹⁰² BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 416

¹⁰³ VICECONTE Massimo, *Prime considerazioni sul nuovo istituto del lavoro intermittente*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, n. 3 del 2005, pag. 373.

¹⁰⁴ ALLEVA Piergiovanni, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, cit., pag. 15. ALES Edoardo, *I paradossi della tipizzazione: i "contratti" di lavoro intermittente*, cit., pag. 866. E' considerato un non-contratto anche da BORALI Maurizio, *Il nuovo part-time e il lavoro intermittente*, cit., il quale ritiene che al più ci si trova in presenza di un accordo preliminare, con cui le parti stabiliscono le condizioni con cui regolamenteranno i loro rapporti, se e quando questi vi saranno; VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag. 262, il quale, pur non considerandolo un contratto preliminare, in quanto quest'ultimo fa sorgere l'obbligo di stipulare il contratto definitivo, lo considera un'intesa nella quale si stabiliscono le condizioni del futuro rapporto di lavoro, che sarà a tempo determinato; il nesso è quello del collegamento negoziale. Un tale assetto, per il Voza, legittimando la reiterazione di contratti a termine, collegati all'intesa iniziale, rappresenta una elusione della normativa comunitaria sul lavoro a tempo determinato; secondo GRASSO Francesca Romana, *Abrogazione dell'istituto del lavoro intermittente*, in M. Persiani G. Proia, *La nuova disciplina del Welfare, commentario alla legge 24 dicembre 2007, n. 247*, Cedam, Padova, 2008, pag. 137, il vincolo contrattuale è in tal caso talmente labile da sembrare inesistente.

¹⁰⁵ in tal senso la circolare ministeriale n. 4 del 2 febbraio 2005

semplificazioni amministrative). Ciò anche se l'effettiva utilizzazione richiede, ogni volta, uno scambio di consensi, nel quale la chiamata equivale, nell'occasione, ad una sorta di proposta avente ad oggetto non la conclusione del contratto, ma la sua esecuzione, essendo poi indispensabile l'accettazione del lavoratore¹⁰⁶.

La terza tipologia di lavoro intermittente, quella per periodi predeterminati, è stata considerata la modalità più conveniente¹⁰⁷, in quanto riesce ad unire i vantaggi delle altre due fattispecie, infatti il datore di lavoro può vincolare il lavoratore all'obbligo della disponibilità, ma poiché la disponibilità è temporalmente limitata, il datore di lavoro deve corrispondere l'indennità solo nei casi di effettiva chiamata. Per altri autori, invece, proprio per tale motivo, rappresenta solo un vantaggio per l'azienda¹⁰⁸.

cumulo con altri contratti di lavoro

La possibilità di cumulare una pluralità di rapporti di lavoro costituisce uno degli strumenti che il lavoratore intermittente ha a disposizione per massimizzare le proprie occasioni di impiego (e, conseguentemente, le proprie fonti di reddito).

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che nulla vieta la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti e che è altresì possibile porre in essere un contratto intermittente e altre differenti tipologie contrattuali, a patto che siano tra loro compatibili e che non risultino di ostacolo con i vari impegni negoziali assunti dalle parti¹⁰⁹.

¹⁰⁶ DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 4. A chi rimarca che di essa non si farà alcuna applicazione, l'autore replica che possono esservi situazioni nelle quali al datore di lavoro può bastare un ragionevole affidamento di fatto circa la risposta positiva del lavoratore ad un'eventuale chiamata, tanto più se un'eventuale risposta negativa può essere neutralizzata chiamando semplicemente il prossimo di un'ipotetica lista. A quel punto, il gioco (il risparmio sull'indennità di disponibilità) potrebbe valere a candela. Di tale avviso anche BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, cit., pag. 871.

¹⁰⁷ NUZZO Valeria, *Il lavoro intermittente: un'opportunità nelle Information communication technology?*, cit.

¹⁰⁸ VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit. Secondo l'autore, questa terza ipotesi rappresenta una previsione singolare, stabilita al fine di facilitare ulteriormente le aziende, infatti con il primo tipo condivide la sussistenza dell'obbligo e con il secondo il venir meno dell'indennità di disponibilità. Anche DEL PUNTA Roberto, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 11 ritiene che un contratto comportante un vincolo di disponibilità, ergo una posizione obbligatoria passiva a carico del lavoratore, senza un corrispettivo, sembra infatti fuoriuscire con una certa nettezza dai binari della legittimità costituzionale. Dello stesso avviso anche BORALI Maurizio, *Il nuovo part-time e il lavoro intermittente*, cit., secondo il quale il lavoratore dovrebbe tenersi a disposizione, non potendo rischiare di impegnarsi in altre attività così da non poter poi rispondere alla chiamata, con le accennate conseguenze risarcitorie, ma tale disponibilità potrebbe non essere remunerata in alcun modo: vi è una violazione anche del principio di cui all'articolo 3 della Costituzione, stante il diverso trattamento riconosciuto a chi si impegni in tali periodi, e dunque sopportando a ben vedere un sacrificio ancora maggiore, perdendo la possibilità di fruire del tempo libero proprio nei periodi tradizionalmente dedicati a tale scopo.

¹⁰⁹ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

Ricorrendo tali ipotesi, occorrerà dedicare particolare attenzione al rispetto della disciplina dell'orario di lavoro, soprattutto in riferimento al godimento del riposo settimanale¹¹⁰ ed alla durata settimanale¹¹¹ e giornaliera della prestazione lavorativa¹¹².

Ad esempio, in relazione alla disciplina del riposo settimanale, il Ministero del Lavoro ha fissato un principio di carattere generale, in base al quale - poichè non esiste alcun divieto di essere titolari di più rapporti di lavoro non incompatibili - il lavoratore ha l'onere di comunicare ai datori di lavoro l'ammontare delle ore in cui può prestare la propria attività nel rispetto dei limiti ... e fornire ogni altra informazione utile in tal senso¹¹³.

Un'indicazione analoga è stata fornita in relazione al cumulo di più rapporti di lavoro a tempo parziale, in relazione il Ministero ha ribadito che resta fermo l'obbligo del rispetto dei limiti di orario di lavoro e del diritto al riposo settimanale del lavoratore, come disciplinati dal decreto legislativo n. 66 del 2003¹¹⁴.

compatibilità con il lavoro a tempo determinato

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato¹¹⁵.

¹¹⁰ ai sensi dell'articolo 9 del decreto legislativo n. 66 del 2003, il lavoratore ha diritto ogni sette giorni a un periodo di riposo di almeno ventiquattro ore consecutive; il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a 14 giorni

¹¹¹ ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo n. 66 del 2003, la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario; a tali fini, la durata media dell'orario deve essere calcolata con riferimento a un periodo non superiore a quattro mesi (sei mesi nel settore turismo), che la contrattazione collettiva può ampliare sino a dodici mesi a fronte di ragioni obiettive, tecniche o inerenti all'organizzazione del lavoro

¹¹² per effetto del combinato disposto degli articoli 7 e 8 del decreto legislativo n. 66 del 2003, la durata complessiva della prestazione giornaliera non può superare, di norma, le dodici ore e cinquanta minuti; tale limite si ricava per sottrazione, considerando la durata minima del riposo giornaliero (undici ore consecutive di riposo ogni ventiquattro ore) e la durata minima della pausa alla quale il lavoratore ha diritto di qualora l'orario di lavoro giornaliero ecceda il limite di sei ore (dieci minuti)

¹¹³ Ministero del Lavoro, circolare 3 marzo 2005, n. 8

¹¹⁴ Ministero del Lavoro, nota 10 ottobre 2005, prot. n. 25/I/0004581

¹¹⁵ articolo 33, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003. ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit., pag. 1205. Secondo l'autore, la specifica del legislatore che il contratto, oltre che a tempo indeterminato, può essere anche a tempo determinato, sembra pleonastica, ma proprio per tale motivo l'autore si pone l'interrogativo se il legislatore abbia voluto ribadire un'ovvietà oppure dar vita ad un'ulteriore ipotesi di conclusione di contratto a termine svincolata dai presupposti richiesti dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001. Secondo l'autore sembra preferibile la prima ipotesi, in quanto la deroga alla disciplina generale in materia di contratto a tempo determinato avrebbe dovuto essere esplicita. MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 19, secondo la quale si tratta di un termine alla possibilità di chiamata e non di un termine al rapporto di lavoro vero e proprio. Ne

Il Ministero del Lavoro ha chiarito che, in tal caso, non trova applicazione la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamato dal decreto legislativo n. 276 del 2003.

Il Ministero evidenzia, al riguardo, come le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva, per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente¹¹⁶.

Inoltre, tra la stipula di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e il successivo, non è necessario il rispetto del periodo minimo di intervallo (a seconda dei casi, dieci o venti giorni), previsto dall'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo n. 368 del 2001¹¹⁷.

Al riguardo, è stato osservato che, anche ove il successivo contratto di lavoro intermittente, stipulato dalle parti a tempo determinato, fosse trasformato in rapporto a tempo indeterminato (sempre di tipo intermittente), non vi sarebbe alcuna conseguenza concreta e nessun vantaggio ne trarrebbe il lavoratore (salvo, in via residuale, il caso in cui le parti avessero previsto un'indennità di disponibilità a copertura dei periodi durante i quali il lavoratore rimane in attesa di utilizzazione). Nel caso in esame, il termine ha cioè la funzione di limitare temporalmente il periodo nel quale il lavoratore resta nella disponibilità del datore di lavoro e una trasformazione a tempo indeterminato potrebbe rivelarsi anziché vantaggiosa, controproducente per lo stesso prestatore di lavoro¹¹⁸.

Anche nel caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale, non si ravvedono motivi perché tra gli stessi si debba rispettare il termine in questione¹¹⁹.

deriva che, non costituendo il contratto di disponibilità un vero e proprio rapporto di lavoro, l'apposizione del termine non cade sotto le previsioni del decreto legislativo n. 368 del 2001 ed è prevista direttamente dalla legge.

¹¹⁶ Ministero del Lavoro, circolare n. 4 del 2005. L'eventuale apposizione del termine al contratto non soggiace, quindi, al rispetto delle ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

¹¹⁷ Ministero del Lavoro, nota 12 ottobre 2009, n. 72

¹¹⁸ TIRABOSCHI Michele, *Chiamate anche senza pausa*, Il Sole 24 ore, n. 282 del 13 ottobre 2009

¹¹⁹ Ministero del Lavoro, nota 12 ottobre 2009, n. 72

il lavoro intermittente ed il lavoro a tempo parziale

L'espressione *job on call* è stata in passato riferita al lavoro a tempo parziale provvisto di clausola elastica o flessibile; si tratta, in realtà, di due figure contrattuali distinte.

Il lavoro a chiamata non costituisce una sottospecie del lavoro a tempo parziale, rispetto al quale si differenzia per la mancanza di determinatezza della prestazione.

In particolare, nel part-time (sia di tipo orizzontale o verticale) il lavoratore ha la sicurezza di svolgere la prestazione e di ricevere la retribuzione, mentre nel lavoro intermittente è incerto lo stesso svolgimento della prestazione lavorativa, in quanto il datore di lavoro ha la facoltà discrezionale di richiederne l'effettuazione in funzione delle esigenze produttive e dell'organizzazione aziendale, ben potendo non chiamare affatto il lavoratore.

Inoltre la prestazione del lavoratore intermittente può essere sia ad orario ridotto sia tempo pieno¹²⁰.

A tal proposito alcuni autori¹²¹ ritengono che l'indicazione di lavoro intermittente non comporta che esista un indice dell'intermittenza in mancanza del quale la fattispecie non sarebbe qualificabile come lavoro intermittente. Perciò, nel caso limite, la prestazione lavorativa potrebbe coincidere con il tempo pieno.

Il lavoratore a tempo parziale, a fronte di un tempo minimo oggettivo che costituisce il suo regime orario, ove accetti la modalità flessibile o elastica, si espone, ma nel rispetto di determinati vincoli, al potere di variare la collocazione temporale e/o la durata della propria prestazione. Si tratta, cioè, di una forma di *ius variandi*, riferito al tempo di lavoro, rispetto al quale scatta il problema di tutelare il lavoratore da un uso incontrollato del potere datoriale¹²².

Nel caso del lavoro intermittente è, invece, attribuito al datore di lavoro un potere di determinazione unilaterale non solo del *quomodo* e del *quantum*, ma

¹²⁰ BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pagine 218 e seguenti ; VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit. BELLOCCHI Paola, *Art.4, comma 1) lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, cit., pag. 195 e ss., secondo la quale lavoro a chiamata a tempo parziale e part-time a chiamata sono figure contrapposte.

¹²¹ BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 219.

¹²² VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit.

addirittura dell'*an* della prestazione lavorativa. Nel caso dello *ius variandi*, la variazione presuppone l'esistenza di un oggetto da variare; qui, invece, quell'oggetto manca¹²³. Non c'è un tempo di lavoro da modificare (nella sua estensione o distribuzione). Qui, viene attribuito al datore di lavoro un vero e proprio *ius creandi*¹²⁴.

Il lavoro a tempo parziale a chiamata è stato considerato costituzionalmente illegittimo, in quanto impedisce al lavoratore, non conoscendo in anticipo la parte della sua giornata occupabile dalla prestazione richiedibile dal datore di lavoro, di programmare un'altra attività lavorativa o il proprio tempo libero¹²⁵.

Questa conclusione di illegittimità non può valere per il lavoro a chiamata, in quanto il lavoratore si obbliga a rimanere a disposizione in cambio dell'indennità, valutando liberamente la convenienza di tale assetto di interessi¹²⁶. Mentre, nel caso di non obbligo di rispondere alla chiamata, il lavoratore è, inoltre libero, di decidere di volta in volta se lavorare o assumere altri impegni personali, rifiutando la proposta datoriale, senza incorrere in sanzioni¹²⁷.

il lavoro intermittente e la somministrazione di manodopera

Elementi di affinità di questa nuova fattispecie contrattuale si ravvisano soprattutto rispetto alla somministrazione di manodopera, della quale costituisce lo sviluppo ideale (somministrazione di manodopera = lavoro intermittente tramite agenzia)¹²⁸.

Tuttavia, mentre nel lavoro intermittente il rapporto è bilaterale tra datore di lavoro e lavoratore, la somministrazione interessa tre soggetti (società fornitrice di manodopera, società utilizzatrice ed il lavoratore)¹²⁹. Inoltre, nel caso della

¹²³ BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 417, manca la determinazione della quantità di lavoro da prestare, lavoro che potrebbe non essere mai richiesto dal datore di lavoro.

¹²⁴ VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit.; BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 219.

¹²⁵ VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag.60; ALLEVA Piergiovanni, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, cit., pag. 14; Corte Costituzionale, sentenza 11 maggio 1992, n. 210, in Foro It., 1992, I, col. 2043..

¹²⁶ VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, cit., pag. 60

¹²⁷ BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*,cit., pag. 911

¹²⁸ il Libro Bianco considerava il lavoro intermittente come uno sviluppo del lavoro temporaneo tramite agenzia (oggi contratto di lavoro somministrato). Di tale avviso, BELLOCCHI Paola, *Art. 4, comma 1) lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, cit., pag. 195.

¹²⁹ Sul punto, anche, ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, cit., 1188 e ss.

somministrazione l'indennità di disponibilità spetta in tutti i casi in cui il lavoratore è stato assunto a tempo indeterminato, invece, nel lavoro intermittente, spetta solo se il lavoratore garantisce la sua disponibilità.

Il vantaggio del lavoro intermittente rispetto alla somministrazione è, inoltre, rappresentato dal minor costo, in quanto si elimina il costo dell'intermediazione.

Una differenza fondamentale fra il lavoro somministrato e il lavoro intermittente è rappresentata dal fatto che nel primo caso non sussiste alcuna norma che neghi al lavoratore, nei periodi di disponibilità, ogni altro "diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati". Anzi, nel caso di somministrazione a tempo indeterminato, il rapporto tra somministratore e prestatore è espressamente assoggettato "alla disciplina generale dei rapporti di lavoro di cui al codice civile e alle leggi speciali". Il dubbio che si sono posti alcuni autori riguarda il perché mai un lavoratore intermittente, nei periodi di disponibilità, non dovrebbe fruire delle medesime garanzie di un lavoratore titolare di un contratto di lavoro somministrato? Tali autori sono giunti a ritenere necessaria un'abrogazione del comma 3 dell'articolo 38 del decreto legislativo 276 del 2003¹³⁰.

comunicazione ai servizi per l'impiego

In caso di instaurazione del rapporto di lavoro intermittente, il datore di lavoro è tenuto a darne comunicazione ai servizi per l'impiego entro il giorno antecedente a quello di instaurazione del rapporto di lavoro¹³¹.

In tale comunicazione deve essere specificata anche la obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità della eventuale disponibilità concordata.

Il datore di lavoro è tenuto a una comunicazione iniziale, al momento della stipulazione del contratto, e non anche alle altre conseguenti¹³².

La comunicazione inviata ai servizi per l'impiego è valida anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi di comunicazione nei confronti delle direzioni regionali e provinciali del lavoro, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale

¹³⁰ VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile"*, cit.

¹³¹ articolo 9 bis, comma 2, decreto legge 1 ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, nella legge 28 novembre 1996, n. 608, come modificato dall'articolo 1, comma 1180, legge 27 dicembre 2006, n. 296

¹³² Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

(INPS), dell'Istituto nazionale per le assicurazioni contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) o di altre forme previdenziali sostitutive o esclusive (per esempio, l'ENPALS), nonché nei confronti della prefettura-ufficio territoriale del Governo¹³³.

iscrizione nel libro unico

Gli obblighi connessi alla stipulazione del contratto di lavoro e, in particolare, l'iscrizione sul libro unico del lavoro¹³⁴ devono essere soddisfatti, alla stessa stregua degli altri rapporti di lavoro, solo una volta, entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento¹³⁵.

comunicazioni alle organizzazioni sindacali

Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi¹³⁶, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti¹³⁷, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente¹³⁸.

Con il termine "andamento" si possono intendere informazioni in merito ad elementi quali il numero dei contratti, la frequenza e la durata delle chiamate¹³⁹.

computo del lavoratore intermittente

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre¹⁴⁰. Non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità¹⁴¹.

¹³³ articolo 4 bis, comma 6, decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, come modificato dall'articolo 1, comma 1184, legge 27 dicembre 2006, n. 296

¹³⁴ articolo 39, decreto legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, nella legge 6 agosto 2008, n. 133: il datore di lavoro privato deve istituire e tenere il libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati; per ciascun lavoratore devono essere indicati il nome, cognome, il codice fiscale e, ove ricorrono, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative

¹³⁵ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

¹³⁶ ad oggi, la materia non ha costituito oggetto di disciplina da parte del CCNL Turismo

¹³⁷ il termine rappresentanze sindacali aziendali può ritenersi riferito sia alle RSA sia alla RSU; la legge non include invece tra i destinatari dell'informativa le organizzazioni sindacali territoriali

¹³⁸ articolo 35, comma 3, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹³⁹ MASSI Eufrazio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, cit.

¹⁴⁰ articolo 39, decreto legislativo n. 276 del 2003. Il semestre da prendere in considerazione è quello antecedente.

¹⁴¹ INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

Tale norma assume importanza per tutte quelle ipotesi che sono correlate al computo numerico dei dipendenti¹⁴².

Tenuto conto del fatto che la norma fa riferimento solo alle "normative di legge" si dovrebbe concludere che il criterio di computo previsto non trovi applicazione per l'applicazione delle normative contrattuali riferite all'organico aziendale. Ne consegue, dunque, che con riferimento a queste ultime i lavoratori a chiamata sarebbero da ritenere completamente esclusi¹⁴³.

trattamento economico, normativo e previdenziale

Ai fini del trattamento economico, normativo e previdenziale occorre distinguere i periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, la disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato¹⁴⁴, limitatamente ai periodi nei quali il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione di lavoro che è oggetto del contratto. Diversamente per i periodi di disponibilità¹⁴⁵ concordata tra le parti, tali discipline non risultano applicabili e il lavoratore maturerà esclusivamente un'indennità di disponibilità se prevista¹⁴⁶.

¹⁴² VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro*, cit., pag.261. Secondo il quale, semestre per semestre, l'imprenditore potrà determinare o meno l'applicabilità delle tutele collegate ai limiti dimensionali, esercitando sapientemente la facoltà di chiamata dei lavoratori intermittenti: questi ultimi potrebbero essere centinaia senza però incidere sull'organico aziendale, se non a seguito della chiamata datoriale.

¹⁴³DE FUSCO Enzo, *La disciplina del lavoro a chiamata*, cit. In tal senso anche MASSI Eufanio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*,cit. Contra, DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, cit., secondo il quale, al di là della dimenticanza del legislatore delegato, è da ritenere che la regola debba valere anche ai fini dell'applicazione di normative previste dai contratti collettivi.

¹⁴⁴ BACCHINI Francesco, *Il lavoro intermittente a chiamata o "job on call"*, in Aa.Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004, pag. 236; BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 226, secondo il quale il contratto di lavoro intermittente non può essere considerato un contratto a due facce: una subordinata e l'altra autonoma, quando il contratto lascia il lavoratore libero di non rispondere (sarebbero entrambi subordinati per MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, cit., pag. 14); BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 428, secondo il quale il rapporto di lavoro intermittente fotografa uno stato di subordinazione, anche se non deve escludersi che in un caso concreto possa essere dimostrata l'autonomia del lavoratore; GOTTARDI D., *Lavoro intermittente* in E. Granoli – A. Perulli, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, Padova, 2004, pag. 486; contra, BASENGHI F., *Co.co.co., lavoro a chiamata, occasionale e job sharing*, cit., pag. 34, secondo il quale sarebbe autonomo il lavoro con libertà di risposta, subordinato l'altro e PELLACANI Giuseppe, *Prime considerazioni sul lavoro a chiamata o intermittente*, cit., pag. 514, secondo il quale la continuità della prestazione e l'obbligo di rispondere alla chiamata sono indici essenziali della subordinazione, in assenza dei quali, si ricade nel lavoro autonomo. Secondo BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, pag. 888, la questione non ha ragione di porsi, perché il contratto di lavoro intermittente non è né subordinato né autonomo, è quello che è.

¹⁴⁵ BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, cit., pag. 430, secondo il quale pare difficilmente giustificabile l'esclusione del lavoratore in disponibilità dalla fruizione di tutte le tutele del lavoro subordinato.

¹⁴⁶ INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

Infatti, per i periodi lavorati si applica il principio di non discriminazione in base al quale, fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte¹⁴⁷.

Si tratta, quindi, del noto principio di non discriminazione, che però deve essere contemperato con quello del riproporzionamento del trattamento in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Infatti, il trattamento economico, normativo e previdenziale 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, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali¹⁴⁸.

E' stato osservato che nel caso del lavoratore intermittente si tratta di diritti che possono essere riproporzionati e determinati solo a consuntivo, o al massimo, in modo progressivo. Quindi, il lavoratore intermittente non conosce in anticipo la quantità di ferie cui ha diritto o la gratifica natalizia che andrà a percepire¹⁴⁹.

Per quanto attiene al trattamento previdenziale, il riproporzionamento in questione si deve effettuare dividendo l'importo della retribuzione da prendere a riferimento ai sensi dell'articolo 1, comma 1, della legge 389 del 1989 e dell'articolo 7, comma 1 della legge 638 del 1983 (che determinano rispettivamente il minimale contrattuale giornaliero di retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per le ore di lavoro corrispondenti nello stesso periodo.

Ne deriverà l'individuazione di un valore retributivo orario, costituente un mero parametro di calcolo, che dovrà essere poi moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente svolte dal lavoratore nello stesso periodo, al fine di individuare la retribuzione da prendere in riferimento ai fini dell'adempimento degli obblighi previdenziali¹⁵⁰.

¹⁴⁷ articolo 38, comma 1, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁴⁸ articolo 38, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003.

¹⁴⁹ BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente*, cit., pag. 221 e ss.. Inoltre, secondo l'autore il diritto alle ferie è garantito soltanto formalmente, ma non sostanzialmente.

¹⁵⁰ INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

contributi

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 alla vigente normativa in materia di minimale contributivo¹⁵¹.

In particolare, è stato precisato che l'indennità deve essere considerata quale parte integrante della retribuzione utile ai fini della determinazione del premio INAIL, in quanto essa rientra nell'ambito di quelle "somme o valori percepiti" in relazione al rapporto di lavoro subordinato previste dall'articolo 51 del testo unico delle imposte sui redditi.

L'indennità di disponibilità, in quanto assoggettata a contribuzione presso l'INPS, concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto e della misura della pensione, nonché della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per il calcolo della prestazione pensionistica¹⁵².

versamento delle differenze contributive

Replicando il sistema previsto per i lavoratori interinali, anche ai lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente è stata riconosciuta la facoltà di integrare la propria posizione contributiva ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti in relazione ai periodi coperti da contribuzione obbligatoria in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità, in misura inferiore a quella che garantisce, per gli stessi periodi, il rispetto della retribuzione convenzionale¹⁵³.

A tal fine, viene assunto come parametro la retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi utili ai fini pensionistici¹⁵⁴, vale a dire il quaranta per cento del trattamento minimo di pensione a carico del fondo pensioni lavoratori dipendenti.

¹⁵¹ articolo 36, comma 2, decreto legislativo n. 276 del 2003.

¹⁵² INPS, circolare 1 febbraio 2005, n. 18; Ministero del Lavoro, nota 3 ottobre 2008, n. 48

¹⁵³ articolo 36, comma 7, decreto legislativo n. 276 del 2003

¹⁵⁴ articolo 1, decreto ministeriale 30 dicembre 2004

prestazioni assistenziali

In merito alle prestazioni assistenziali spettanti al lavoratore intermittente, il Ministero del Lavoro¹⁵⁵, ha affermato che, in caso di malattia professionale e infortunio, trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro subordinato, se questi eventi si verificano in ragione del rapporto di lavoro. Se, al contrario, la malattia e l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o disponibilità la predetta normativa non trova applicazione.

Ai sensi dell'articolo 36, comma 4, del decreto legislativo n. 276, il lavoratore deve tempestivamente darne comunicazione al datore di lavoro, per non incorrere nelle sanzioni previste dallo stesso articolo¹⁵⁶.

Per quanto riguarda le modalità di calcolo della indennità di malattia, maternità e disoccupazione il Ministero ha operato rinvio ad apposite circolari esplicative a cura degli enti competenti.

Secondo lo stesso Ministero, in relazione agli altri istituti normativi e previdenziali non espressamente citati dal decreto legislativo, opera la disciplina del lavoro subordinato, per quanto compatibile:

- in materia di assegni per il nucleo familiare è dunque applicabile al lavoro intermittente la normativa prevista per il lavoro subordinato secondo quanto stabilito dall'articolo 2 del decreto legge n. 69 del 1988, convertito con la legge n. 153 del 1988;

- trova inoltre applicazione l'indennità di disoccupazione, ove ne ricorrano i requisiti (ridotti o ordinari), limitatamente per i periodi non lavorati in quanto nel lavoro intermittente la scelta della modalità e della durata della prestazione lavorativa deriva da esigenze discontinue ed intermittenti, quindi dalle oggettive caratteristiche della stessa; in ogni caso, ad avviso del Ministero del Lavoro, la corresponsione della indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati non appare compatibile ove il lavoratore usufruisca dell'indennità di disponibilità¹⁵⁷;

- trovano altresì applicazione le disposizioni in materia di permessi e congedi parentali compresa la misura di incentivazione di cui all'articolo 9 della legge n. 53 del 2000.

¹⁵⁵ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

¹⁵⁶ Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

¹⁵⁷ Ministero del Lavoro, nota 22 dicembre 2005, prot. n. 3147

Le prestazioni assistenziali spettanti al lavoratore intermittente hanno successivamente costituito oggetto di un'approfondita illustrazione da parte dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale¹⁵⁸.

In merito all'assegno per il nucleo familiare, si applica l'articolo 59 del testo unico¹⁵⁹: l'assegno spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, ecc.)¹⁶⁰.

Per quanto riguarda l'indennità di malattia, maternità e Tbc, le indicazioni fornite dall'INPS distinguono tra due tipologie:

A) prima tipologia: obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro:

Nell'ambito di tale tipologia contrattuale occorre distinguere l'ipotesi in cui gli eventi in questione si collochino durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo dall'ipotesi in cui si collochino, invece, durante la fase di obbligatoria disponibilità¹⁶¹.

L'articolo 38, comma 3, del decreto legislativo n. 276 del 2003 stabilisce che per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro ma non lavora, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

Il Ministero ha precisato che l'indennità ha natura di reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'articolo 51 del TUIR, in quanto somma dovuta in relazione ad un rapporto di lavoro subordinato¹⁶².

¹⁵⁸ INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

¹⁵⁹ decreto presidente della Repubblica 30 maggio 1955, n. 797

¹⁶⁰ INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 4.1

¹⁶¹ INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 4.2

¹⁶² Ministero del Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

Ne consegue che sussiste l'obbligo contributivo previdenziale ed assistenziale con riferimento all'importo di indennità pattuito tra le parti nel contratto individuale, senza il rispetto delle ordinarie disposizioni in materia di minimale giornaliero e/o contrattuale di retribuzione imponibile ai fini previdenziali.

Infatti, nonostante quanto affermato nell'articolo 38, comma 3, poiché ai sensi dell'articolo 36, comma 2, le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che tali eventi debbano essere assicurati anche in tali periodi. Al di fuori di tale previsione, l'articolo 36, comma 3 dispone che l'indennità è espressamente esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo¹⁶³.

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 prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità.

Si prende, cioè, come parametro retributivo, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto.

In merito al congedo parentale valgono le indicazioni del part-time verticale, con l'indicazione che le istruzioni ivi contenute relativamente alle "pause contrattuali" sono riferibili alla condizione di disponibilità.

Per quanto riguarda l'indennità di tbc, valgono le indicazioni del part-time verticale.

B) seconda tipologia: mera facoltà di risposta alla chiamata del datore di lavoro

Riguardo al lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata viene tutelata solo la malattia intervenuta durante il periodo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa¹⁶⁴. La retribuzione complessivamente percepita quale

¹⁶³ INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17; INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41

¹⁶⁴ in questo caso, il vincolo contrattuale per il lavoratore sembra sorgere solo al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro. La risposta suddetta, ha quindi, efficacia costitutiva del rapporto contrattuale: fino a quel momento non vi è alcun obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, cui pertanto non spetta né l'indennità di disponibilità, né alcun diritto alle prestazioni di malattia e maternità; I rapporti contrattuali, di volta in volta instaurati

corrispettivo dell'attività svolta nel corso dell'anno (ultimi dodici mesi) va divisa per il numero delle giornate indennizzabili in via ipotetica (360, per impiegati; 312, per operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive secondo gli stessi criteri illustrati per il contratto di lavoro a tempo parziale.

L'indennità per il congedo di maternità è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché lo stesso abbia inizio durante la fase di svolgimento dell'attività, ovvero entro 60 giorni dall'ultimo lavorato.

Il congedo parentale non può essere riconosciuto durante le pause contrattuali essendo esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa.

In merito a tale congedo parentale, valgono le disposizioni previste per il part-time verticale: vanno pertanto indennizzate nella misura del trenta per cento della retribuzione (senza riproporzionamenti) che il lavoratore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti).

Per quanto riguarda l'indennità di tbc, valgono le indicazioni previste per il part-time verticale.

In relazione all'indennità di disoccupazione, considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, l'INPS deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità. L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro¹⁶⁵.

Il rinvio relativo all'indennità di disoccupazione sul lavoro intermittente alla disciplina del lavoro somministrato ha creato alcuni dubbi interpretativi. Il messaggio Inps del 6 novembre 2008, n. 24865 ha confermato quanto segue.

Nel caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, in base al terzo comma dell'articolo 38 del decreto legislativo n.276

devono considerarsi come rapporti a tempo determinato, con conseguente applicazione dei relativi limiti di indennizzabilità (il diritto all'indennità si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa)

¹⁶⁵ INPS, circolare 13 marzo 2006, n. 41, punto 4.3

del 2003, deve ritenersi senz'altro esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività, percependo la relativa indennità di chiamata¹⁶⁶.

Nel caso in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata, né la conseguente corresponsione dell'indennità, al lavoratore intermittente può essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nel caso di specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa¹⁶⁷.

Nel caso di lavoro intermittente, poi, ai lavoratori interessati non spetta l'indennità di mobilità in caso di licenziamento.

Riguardo alle integrazioni salariali, siccome quest'ultime servono ad integrare o sostituire una perdita di retribuzione, bisogna distinguere due ipotesi:

1) il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali: essendo iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato, la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata;

2) la causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa si verifica prima che il lavoratore venga chiamato o risponda ad una chiamata: non esiste in questo caso una retribuzione persa da integrare.

agevolazioni contributive

Il Ministero del Lavoro ha fornito indicazioni in relazione alla possibilità, in caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con prestazioni intermittenti, di applicare le agevolazioni contributive previste dall'articolo 8, comma 9, della legge n. 407 del 1990, in presenza dei requisiti dalla stessa previsti.

¹⁶⁶ INPS, messaggio 6 novembre 2008, n. 24865 e Ministero del Lavoro, nota 3 ottobre 2008, n. 48

¹⁶⁷ INPS, messaggio 6 novembre 2008, n. 24865. Antex News, Osservatorio normativo del Lavoro, in *Il Lavoro intermittente – Precisazioni afferenti il ripristino della disciplina legislativa di cui al Capo I del Titolo V del D. Lgs., 10 settembre 2003, n. 276*, del 6 ottobre 2008, n. 7 – revisione 3, secondo cui, tale statuizione dipende dal fatto che, in tale ipotesi, i periodi di inattività dipendono esclusivamente dalle esigenze del datore di lavoro e non sono concordati con il lavoratore, come invece si verifica nel caso di instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo parziale di tipo verticale.

Tale disposizione ammette i datori di lavoro – in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi – al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del cinquanta per cento per un periodo di trentasei mesi, ovvero l’esonero totale per uguale periodo nelle ipotesi in cui tali assunzioni siano effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell’INPS, il Ministero ha ricordato che tale previsione, come ogni ipotesi agevolativa del resto, riveste carattere di eccezionalità, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo e pertanto, in linea di massima, sembrerebbe applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata.

In proposito, infatti, il decreto legislativo n. 276 del 2003, ove intende prevedere una disciplina agevolativa di tipo contributivo relativa agli istituti introdotti, la richiama esplicitamente come avviene, ad esempio, con riferimento alla somministrazione (articolo 25, comma 1), all’apprendistato (articolo 53, comma 3) ed al contratto di inserimento (articolo 59, comma 4).

Relativamente al contratto di lavoro intermittente, viceversa, non è rinvenibile alcun riferimento all’applicabilità di specifiche ipotesi agevolative già vigenti nel nostro ordinamento, proprio in quanto per tale tipologia contrattuale è previsto un apposito regime contributivo, almeno nelle ipotesi di lavoro intermittente che comportano la corresponsione della indennità di disponibilità¹⁶⁸.

regime fiscale dell’indennità di disponibilità

L’indennità di disponibilità, rappresentando il corrispettivo dell’obbligo del lavoratore di restare a disposizione del datore di lavoro in attesa di essere impiegato, è riconducibile al concetto di reddito di lavoro dipendente ai sensi dell’articolo 51, comma 1, testo unico delle imposte sui redditi, che, da un punto

¹⁶⁸ Ministero del Lavoro, nota 22 dicembre 2005, prot. n. 3147

di vista fiscale, comprende tutte le somme a qualsiasi titolo percepite in relazione al rapporto di lavoro¹⁶⁹.

Conseguentemente l'indennità, come anche la retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente, costituisce reddito imponibile ai fini dell'assolvimento del disposto previsto dall'articolo 23 del decreto del Presidente della Repubblica n. 600 del 1973, con conseguente obbligo del datore di lavoro di operare la ritenuta alla fonte come sostituto d'imposta.

assicurazione contro gli infortuni sul lavoro

L'INAIL, con circolare 12 aprile 2006, n. 22, ha fornito chiarimenti circa la tutela economica spettante in caso di infortunio sul lavoro ad un lavoratore intermittente.

L'Istituto ricorda, preliminarmente, che l'obbligo assicurativo del personale occupato con contratto di lavoro intermittente è assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

In costanza di rapporto di lavoro intermittente, sussistendo l'obbligo assicurativo, il premio andrà calcolato tenendo conto, sia della retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia di quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità tra una chiamata e l'altra.

Per quanto riguarda le prestazioni, l'INAIL ritiene che l'unico problema specifico sorga per la determinazione della base di calcolo da prendere in considerazione per l'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, per la quota di rendita diretta che indennizza le conseguenze patrimoniali del danno e per la rendita ai superstiti, in quanto in linea generale trovano per il resto applicazione gli istituti giuridici previsti dal testo unico dell'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro.

Infatti, ai sensi dell'articolo 29 del testo unico, la nozione di retribuzione utile ai fini sia del calcolo del premio che delle prestazioni comprende tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro in dipendenza del rapporto di lavoro. Tuttavia, per quanto riguarda la base retributiva sulla quale effettuare il calcolo

¹⁶⁹ Ministero Lavoro, circolare 3 febbraio 2005, n. 4

dell'indennità di temporanea, occorre tener conto dell'esigenza di coordinare il predetto articolo 29 con le disposizioni degli articoli 116 e 117. Questi ultimi articoli stabiliscono che, per calcolare l'indennità per inabilità temporanea assoluta e la rendita per inabilità permanente, si debba fare riferimento alla retribuzione percepita dal lavoratore per l'opera effettivamente prestata.

Sotto il profilo risarcitorio, dunque, l'indennità di disponibilità non può essere considerata quale retribuzione effettiva in quanto essa viene corrisposta dal datore di lavoro nei periodi in cui il lavoratore, restando in attesa di assegnazione, di fatto, non presta la sua opera.

Poiché i periodi di disponibilità non sono assimilabili, ai fini risarcitivi, ai periodi di effettiva prestazione d'opera, è necessario applicare i meccanismi di calcolo indicati dagli articoli 116 e 117 per le situazioni in cui il lavoratore non presta la sua opera in modo continuativo. Tali meccanismi integrano la base di calcolo costituita dalla retribuzione effettivamente percepita, di per sé inadeguata a garantire un congruo livello di prestazioni assicurative.

Conseguentemente, ai fini del computo dell'indennità temporanea assoluta, il minor importo percepito a titolo di indennità di disponibilità va adeguato al salario previsto per un giorno di lavoro.

modalità di compilazione della denuncia DM10/2

Ai fini del corretto assolvimento degli obblighi contributivi riferiti ai lavoratori in questione, le aziende interessate devono attenersi alle modalità di seguito elencate¹⁷⁰:

Nel quadro "A" del modello DM10/2 i lavoratori intermittenti vanno ricompresi nel computo dei lavoratori in forza all'azienda, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto.

Ai fini del calcolo della forza aziendale "FZ", il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre; non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità.

Esempio n. 1¹⁷¹

¹⁷⁰ INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

¹⁷¹ INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti non retribuiti: 1

Numero dipendenti a chiamata: 2

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno: 160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 80

2° lavoratore 80

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 160 ($160/160 = 1$).

Numero dei dipendenti da indicare nel quadro A: 15.

Numero dei dipendenti da indicare con il codice FZ: 14.

Esempio n. 2¹⁷²

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti a chiamata: 4

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno: 160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 90

2° / 50

3° / 85

4° / 15

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 240 ($240/160 = 1,5$), arrotondato a 1

Numero dei dipendenti da indicare nel quadro A: 16.

Numero dei dipendenti da indicare con il codice FZ: 13.

I lavoratori intermittenti devono essere esposti nel quadro B-C del modello DM10/2, utilizzando i seguenti codici:

- "1G00" (operaio), "2G00" (impiegato), nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato;

- "1G0T" (operaio), "2G0T" (impiegato), nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato per i periodi in cui percepisce l'indennità di disponibilità;

- "1H00" (operaio), "2H00" (impiegato), nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato;

¹⁷² INPS, circolare 8 febbraio 2006, n. 17

- "1H0T" (operaio), "2H0T" (impiegato), nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato per i periodi in cui percepisce l'indennità di disponibilità.

In corrispondenza dei codici sopra esposti, le aziende indicheranno nelle caselle:

- "N. dipendenti": il numero dei lavoratori;
- "N. giornate": le ore retribuite nel caso di lavoratore chiamato a svolgere la prestazione ovvero le ore per le quali ha percepito l'indennità di disponibilità;
- "Retribuzioni": l'ammontare delle retribuzioni imponibili erogate al lavoratore per la prestazione eseguita ovvero l'ammontare dell'indennità di disponibilità corrisposta al lavoratore nel mese di riferimento;
- "Somme a debito": la contribuzione dovuta.

appendice normativa

legge 14 febbraio 2003, n. 30

Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro (G.U. 26 febbraio 2003, n. 47).

Art. 4

(Delega al Governo in materia di disciplina delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite)

1. Il Governo è delegato ad adottare, su proposta del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, entro il termine di un anno dalla data di entrata in vigore della presente legge, uno o più decreti legislativi recanti disposizioni volte alla disciplina o alla razionalizzazione delle tipologie di lavoro a chiamata, temporaneo, coordinato e continuativo, occasionale, accessorio e a prestazioni ripartite, nel rispetto dei seguenti principi e criteri direttivi:

a) riconoscimento di una congrua indennità cosiddetta di disponibilità a favore del lavoratore che garantisca nei confronti del datore di lavoro la propria disponibilità allo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, così come individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative su scala nazionale o territoriale o, in via provvisoriamente sostitutiva, per decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, ed in ogni caso prevedendosi la possibilità di sperimentazione di detta tipologia contrattuale anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo in funzione di processi di riduzione o trasformazione di attività o di lavoro e iscritti alle liste di mobilità e di collocamento; eventuale non obbligatorietà per il prestatore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, non avendo quindi titolo a percepire la predetta indennità ma con diritto di godere di una retribuzione proporzionale al lavoro effettivamente svolto;

b) con riferimento alle prestazioni di lavoro temporaneo, completa estensione al settore agricolo del lavoro temporaneo tramite agenzia, con conseguente applicabilità degli oneri contributivi di questo settore;

c) con riferimento alle collaborazioni coordinate e continuative:

1) previsione della stipulazione dei relativi contratti mediante un atto scritto da cui risultino la durata, determinata o determinabile, della collaborazione, la riconducibilità di questa a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso, resi con lavoro prevalentemente proprio e senza vincolo di subordinazione, nonché l'indicazione di un corrispettivo, che deve essere proporzionato alla qualità e quantità del lavoro;

2) differenziazione rispetto ai rapporti di lavoro meramente occasionali, intendendosi per tali i rapporti di durata complessiva non superiore a trenta giorni nel corso dell'anno solare con lo stesso committente, salvo che il compenso complessivo per lo svolgimento della prestazione sia superiore a 5.000 euro;

3) riconduzione della fattispecie a uno o più progetti o programmi di lavoro o fasi di esso;

4) previsione di tutele fondamentali a presidio della dignità e della sicurezza dei collaboratori, con particolare riferimento a maternità, malattia e infortunio, nonché alla sicurezza nei luoghi di lavoro, anche nel quadro di intese collettive;

5) previsione di un adeguato sistema sanzionatorio nei casi di inosservanza delle disposizioni di legge;

6) ricorso, ai sensi dell'articolo 5, ad adeguati meccanismi di certificazione della volontà delle parti contraenti;

d) ammissibilità di prestazioni di lavoro occasionale e accessorio, in generale e con particolare riferimento a opportunità di assistenza sociale, rese a favore di famiglie e di enti senza fini di lucro, da disoccupati di lungo periodo, altri soggetti a rischio di esclusione sociale o comunque non ancora entrati nel mercato del lavoro, ovvero in procinto di uscirne, regolarizzabili attraverso la tecnica di buoni corrispondenti a un certo ammontare di attività lavorativa, ricorrendo, ai sensi dell'articolo 5, ad adeguati meccanismi di certificazione;

e) ammissibilità di prestazioni ripartite fra due o più lavoratori, obbligati in solido nei confronti di un datore di lavoro, per l'esecuzione di un'unica prestazione lavorativa;

f) configurazione specifica come prestazioni che esulano dal mercato del lavoro e dagli obblighi connessi delle prestazioni svolte in modo occasionale o ricorrente di breve periodo, a titolo di aiuto, mutuo aiuto, obbligazione morale senza corresponsione di compensi, salve le spese di mantenimento e di esecuzione dei lavori, e con particolare riguardo alle attività agricole.

decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30 (G.U. 9 ottobre 2003, n. 235, suppl. ord.).

Titolo V - TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE

Capo I - LAVORO INTERMITTENTE

Art. 33

(Definizione e tipologie)¹⁷³

1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'articolo 34.
2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.

Art. 34

(Casi di ricorso al lavoro intermittente)¹⁷⁴

1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

¹⁷³ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008, a sua volta abrogato dall'art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112. A norma dell'art. 39, comma 11 del medesimo D.L. 112/2008 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione, a decorrere dal 25 giugno 2008.

¹⁷⁴ N.B.: Articolo modificato dall'art. 10, D.Lgs. 6 ottobre 2004, n. 251, dall'art. 1-bis, comma 1, lett. b), D.L. 14 marzo 2005, n. 35 e, successivamente, abrogato dall'art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008, a sua volta abrogato dall'art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112. A norma dell'art. 39, comma 11 del medesimo D.L. 112/2008 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione, a decorrere dal 25 giugno 2008.

o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37.

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati.

3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero 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 mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Art. 35

(Forma e comunicazioni)¹⁷⁵

1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

¹⁷⁵ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008, a sua volta abrogato dall'art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112. A norma dell'art. 39, comma 11 del medesimo D.L. 112/2008 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione, a decorrere dal 25 giugno 2008..

- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

3. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Art. 36

(Indennità di disponibilità)¹⁷⁶

1. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura della indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non è inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

2. Sulla indennità di disponibilità di cui al comma 1 i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

4. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

¹⁷⁶ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008, a sua volta abrogato dall'art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112. A norma dell'art. 39, comma 11 del medesimo D.L. 112/2008 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione, a decorrere dal 25 giugno 2008..

5. Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al comma che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di 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 di lavoro.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori assunti ai sensi dell'articolo 33 possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

Art. 37

(Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno)¹⁷⁷

1. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

2. Ulteriori periodi predeterminati possono esser previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale.

Art. 38

(Principio di non discriminazione)¹⁷⁸

¹⁷⁷ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008, a sua volta abrogato dall'art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112. A norma dell'art. 39, comma 11 del medesimo D.L. 112/2008 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione, a decorrere dal 25 giugno 2008.

¹⁷⁸ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008, a sua volta soppresso dall'art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112. A norma dell'art. 39, comma 11 del medesimo D.L. 112/2008 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione, a decorrere dal 25 giugno 2008.

1. Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale 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, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

3. Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 36.

Art. 39

(Computo del lavoratore intermittente)¹⁷⁹

1. Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Art. 40

(Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva)¹⁸⁰

1. Qualora, entro cinque mesi dalla data di entrata in vigore del presente decreto legislativo, non sia intervenuta, ai sensi dell'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2, la determinazione da parte del contratto collettivo nazionale dei casi di ricorso al lavoro intermittente, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo. In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua in via provvisoria e con proprio decreto, tenuto conto delle indicazioni contenute nell'eventuale accordo

¹⁷⁹ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008, a sua volta abrogato dall'art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112. A norma dell'art. 39, comma 11 del medesimo D.L. 112/2008 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione, a decorrere dal 25 giugno 2008.

¹⁸⁰ Articolo abrogato dall'art. 1, comma 45, L. 24 dicembre 2007, n. 247 a decorrere dal 1° gennaio 2008, a sua volta abrogato dall'art. 39, comma 10, lett. m), D.L. 25 giugno 2008, n. 112. A norma dell'art. 39, comma 11 del medesimo D.L. 112/2008 le disposizioni del presente articolo trovano nuovamente applicazione, a decorrere dal 25 giugno 2008.

interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.

decreto ministeriale 10 marzo 2004

Indennità mensile di disponibilità da corrispondere al lavoratore nell'ambito del contratto di lavoro intermittente, ai sensi dell'art. 36 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (G.U. 22 marzo 2004, n. 68)

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto l'art. 36 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che disciplina l'indennità mensile di disponibilità da corrispondere, nell'ambito del contratto di lavoro intermittente, al lavoratore per i periodi nei quali il medesimo garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di assegnazione;

Visto, in particolare, il comma 1 del citato art. 36, che demanda al Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione, ovvero l'aggiornamento periodico, della misura minima dell'indennità di disponibilità;

Ritenuto che detta indennità debba essere costituita da un valore idoneo a garantire il massimo spazio alla contrattazione collettiva alla quale il citato art. 36 annette una funzione primaria per la quantificazione più adeguata;

Ritenuto opportuno prendere come base di calcolo dell'indennità di disponibilità, le retribuzioni previste dal CCNL applicato nell'azienda utilizzatrice in quanto il riferimento alle stesse consente di tener conto sia delle esigenze di settore che di quelle relative alla professionalità del prestatore di lavoro;

Sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

Decreta:

Art.1

1. Nel contratto di lavoro intermittente, la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, è determinata nel 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.

Art. 2.

1. La retribuzione mensile da prendere come base di riferimento per la determinazione dell'indennità di cui all'art. 1, e' costituita da:

minimo tabellare;

indennità di contingenza;

E.T.R.;

ratei di mensilità aggiuntivi.

Art. 3.

1. Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello del CCNL applicato.

Ministero del Lavoro – nota 12 luglio 2004

Lavoro intermittente. Limiti ed operatività.

Codesta Federazione ha chiesto di conoscere l'avviso dello scrivente in ordine alla possibilità di riconoscere immediata applicabilità alle previsioni dell'articolo 37, comma 1 del decreto legislativo n. 276 del 2003 in materia di lavoro intermittente, a prescindere dalla contrattazione collettiva ovvero dall'eventuale decreto ministeriale. Al riguardo si osserva quanto segue.

La individuazione dei casi di ricorso al lavoro intermittente è largamente rimessa all'autonomia collettiva, ovvero al decreto ministeriale, giusto quanto disposto dall'art. 34, comma 1 e dall'art. 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

Al di fuori di questa previsione di carattere generale si pongono due ipotesi di immediata applicabilità dell'istituto chiaramente desumibili dal dettato legislativo.

Si tratta in primo luogo delle ipotesi soggettive di cui all'art. 34, comma 2: "... soggetti con meno di 25 anni in stato di disoccupazione (...) lavoratori con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo ovvero iscritti alle liste di mobilità e di collocamento ..." per essi ancorché in via sperimentale l'istituto è da subito utilizzabile, consentendo così di raggiungere immediatamente quelle finalità anche di ordine sociale che chiaramente la legge si propone.

La seconda ipotesi è quella prevista, in particolare, dall'art. 37, comma 1 del decreto legislativo n. 276 del 2003, laddove è il legislatore stesso ad individuare le ragioni intermittenti o stagionali, derogando così al principio generale. Principio generale che si riepanda nel successivo comma 2 laddove "... ulteriori periodi predeterminati possono essere previsti dai contratti collettivi ...". Anche in questo caso sono chiaramente individuabili quelle finalità perseguite dal legislatore e volte a sostenere l'occupazione la cui domanda aumenta in corrispondenza di determinati periodi.

Del resto il tenore di questa interpretazione pare decisamente suffragato dalla previsione di cui al successivo art. 40, nella parte in cui chiarisce che la individuazione, a mezzo di contratto collettivo, dei casi di ricorso al lavoro intermittente riguardi solo le ipotesi di cui all'art. 34, comma 1 e all'art. 37, comma 2.

decreto legislativo 6 ottobre 2004, n. 251

Disposizioni correttive del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro (G.U. 11 ottobre 2004, n. 239)

Art. 10.

1. All'articolo 34 del decreto legislativo, il comma 1 e' sostituito dal seguente:
«1. Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37.».

decreto ministeriale 23 ottobre 2004

Individuazione, in via provvisoriamente sostitutiva, della contrattazione collettiva dei casi di ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276(G.U. 4 novembre 2004, n. 259).

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Vista la legge 14 febbraio 2003, n. 30, in materia di occupazione e mercato lavoro e, in particolare, l'art. 4, comma 1, nella parte in cui delega il Governo a disciplinare, tra le altre, la tipologia del lavoro a chiamata, caratterizzata dallo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente;

Visto il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che, nel dare attuazione agli articoli da 1 a 5 della legge n. 30 del 2003, dispone all'art. 40 che il ricorso al lavoro intermittente è ammesso in presenza di esigenze anche individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in via provvisoriamente sostitutiva delle relative determinazioni assumibili dalla contrattazione collettiva;

Sentite le organizzazioni e associazioni sindacali e preso atto della carenza di puntuali indicazioni delle stesse in ordine all'individuazione di specifiche esigenze che possano legittimare nei diversi settori produttivi e di servizi, il ricorso al lavoro intermittente;

Ritenuto, pertanto, di dover provvedere a una prima indicazione delle predette esigenze al fine di dare immediata effettività alla disposizione di riferimento, riequilibrandone l'utilizzo rispetto alle sperimentazioni già ammesse ai sensi dell'art. 34, comma 2, caratterizzate dall'elemento giustificativo della soggettività, per l'effetto a-causali;

Rilevato che il regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, contempla un elenco di occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, che possono ora essere prese, in via transitoria e in attesa delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi, come parametro di riferimento oggettivo per la messa a regime dell'istituto del lavoro intermittente, che appunto prevede l'esecuzione di prestazioni di carattere discontinuo;

Decreta:

Art. 1

1. E' ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

2. Salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e in attesa delle determinazioni ivi contemplate, la regolamentazione del lavoro intermittente di cui agli articoli 33 e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non pregiudica l'applicazione delle clausole contenute nei contratti collettivi, in vigore prima del 24 ottobre 2003, che già disciplinavano l'esecuzione di prestazioni di lavoro intermittente o a chiamata.

regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657

Approvazione della 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 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (G.U. 21 dicembre 1923, n. 299).

Articolo unico.

È approvata la tabella annessa al presente decreto, vista d'ordine nostro dal Ministro proponente, 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 decreto legge 15 marzo 1923, n. 692

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 continuativo 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.

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:

a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;

b) degli apparecchi di filtrazione;

c) degli apparecchi di distillazione;

d) 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;

e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;

f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;

g) 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.

decreto ministeriale 30 dicembre 2004

Determinazione della retribuzione convenzionale per il versamento della differenza contributiva da parte dei lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente(G.U. 18 febbraio 2005, n.40)

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

di concerto con

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA DELLE FINANZE

Visto l'art. 36 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante disposizioni in materia di indennità di disponibilità nell'ambito del contratto di lavoro intermittente;

Visto, in particolare, il comma 7 del citato art. 36 che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la determinazione di una retribuzione convenzionale in relazione alla quale i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente ai sensi dell'art. 33 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità di cui al citato art. 36, in misura inferiore rispetto alla predetta retribuzione convenzionale;

Visto il decreto ministeriale del 10 marzo 2004, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana del 22 marzo 2004, n. 68;

Ritenuto di assumere, quale parametro di riferimento per la determinazione della menzionata retribuzione convenzionale, l'art. 7, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, come modificato dall'art. 1, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni;

Rilevata la necessità di determinare, in attuazione del citato art. 36, comma 7, del decreto legislativo n. 276 del 2003, la retribuzione convenzionale cui rapportare, nei casi ivi previsti, il versamento volontario da parte dei lavoratori assunti ai sensi dell'art. 33 del citato decreto legislativo, della differenza contributiva ai fini delle prestazioni per l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti;

Decreta:

Art. 1

1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per i periodi coperti da contribuzione obbligatoria in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità di cui all'art. 36 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, in misura inferiore a quella che garantisce, per gli stessi periodi, il rispetto del parametro introdotto dall'art. 7, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, come modificato dall'art. 1, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni, possono, a domanda, versare la contribuzione ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti sulla differenza della retribuzione ovvero della citata indennità di disponibilità percepita, fino a concorrenza del predetto parametro.

2. Le modalità del predetto versamento sono rimesse alle determinazioni dell'ente impositore.

Inps – circolare 1 febbraio 2005, n. 18

Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni.

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 ha introdotto nuove forme di rapporto di lavoro delle quali si illustrano le rispettive connotazioni in materia pensionistica.

I PREMESSA

Il decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 ha introdotto varie nuove forme di rapporto di lavoro, alcune completamente innovative ed altre sostitutive o integrative di forme esistenti .

Si riepilogano preliminarmente le varie forme di lavoro come disciplinate dal richiamato decreto legislativo:

...

d) lavoro intermittente (articoli 33-40);

La presente circolare esamina le varie forme contrattuali, avendo riguardo agli aspetti che hanno rilevanza in materia di prestazioni pensionistiche.

II CONTRATTI DI LAVORO SUBORDINATO

I lavoratori che sottoscrivano contratti di lavoro secondo le tipologie sottoindicate hanno diritto alla contribuzione che concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto e della misura della pensione, nonché della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per il calcolo della prestazione pensionistica nel sistema retributivo, misto o contributivo a carico dell'assicurazione generale obbligatoria dei lavoratori dipendenti.

4 LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente è disciplinato dagli articoli da 33 a 40 del Dlgs n. 276/2003; il Ministero del lavoro e delle politiche sociali con decreto del 23 ottobre 2004 ha stabilito che possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (All. 1).

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti indicati dalla stessa disposizione normativa.

Detto contratto può essere stipulato anche per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai

contratti collettivi, stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art. 34, comma 1, del decreto n. 276/2003, modificato dall'art. 10, comma 1, del Dlgs n. 251/2004).

In via sperimentale il contratto di lavoro in esame può essere altresì concluso anche per prestazioni rese da soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti nelle liste di mobilità ovvero abbiano reso la disponibilità presso i Centri per l'impiego (articolo 34, comma 2).

Nel contratto di lavoro intermittente con obbligo di rispondere alla chiamata è prevista la corresponsione dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione.

La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore alla misura prevista, ovvero aggiornata periodicamente, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (articolo 36, comma 1).

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali con decreto del 10 marzo 2004, ha stabilito che nel contratto di lavoro intermittente, la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, è determinata nel 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato. L'articolo 2 stabilisce inoltre che la retribuzione mensile, da prendere a base per la determinazione dell'indennità in parola è costituita dal minimo tabellare, dall'indennità di contingenza, dall'E.T.R. e dai ratei di mensilità aggiuntive.

Sull'indennità di disponibilità i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo (articolo 36, comma 2).

Con decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, è stabilita la retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori in parola possono 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, fino a concorrenza della medesima misura (articolo 36, comma 7).

La predetta indennità di disponibilità, in quanto assoggettata a contribuzione, concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto e della misura della pensione, nonché della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per il calcolo della prestazione pensionistica.

Nel sistema contributivo l'indennità in argomento concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto alla pensione, nonché all'individuazione del montante contributivo individuale da utilizzare per la determinazione del relativo importo. Per i periodi lavorati, invece, il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte (articolo 38, comma 1).

Il trattamento economico, normativo e previdenziale 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, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali (articolo 38, comma 2).

IV REGIME DI CUMULO

In materia di regime di cumulo pensione-redditi da lavoro per i trattamenti di vecchiaia, anzianità, invalidità e superstiti, si richiama la circolare riepilogativa n. 197 del 23 dicembre 2003.

Ministero del Lavoro – circolare 3 febbraio 2005, n. 4

Lavoro intermittente, artt. 33 e segg. D.Lgs. n. 276/2003. Chiarimenti e indicazioni operative (G.U. 10 febbraio 2005, n. 33)

In attuazione dell'art. 4 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, in materia di occupazione e mercato del lavoro e' stata introdotta nel nostro ordinamento una nuova tipologia di contratto denominato – in ragione della intermittenza o discontinuità della prestazione lavorativa - «lavoro intermittente».

Detta tipologia contrattuale si presenta in una duplice versione, con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda della scelta del lavoratore di vincolarsi o meno all'obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Ad esso si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per il rapporto di lavoro subordinato, ma limitatamente ai periodi in cui il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione lavorativa oggetto del contratto. Durante i periodi di inattività o di disponibilità, invece, tali norme non risultano essere applicabili e il lavoratore di conseguenza maturerà esclusivamente una indennità di disponibilità se e in quanto contrattualmente prevista.

Finalità della nuova tipologia contrattuale è quella di dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti e quantitativamente rilevanti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare. Emblematico è, per esempio, il fenomeno del «lavoro a fattura», con l'emissione di semplici note o fatture a titolo di lavoro autonomo da parte di soggetti a cui è in realtà richiesta una prestazione lavorativa a chiamata con caratteristiche tipiche del lavoro dipendente. Si tratta di prassi che ledono gravemente i diritti dei prestatori di lavoro e che risultano distorsive della stessa competizione corretta tra imprese.

Definizione e tipologie

Il contratto di lavoro intermittente è disciplinato dagli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003.

L'art. 33 definisce il contratto di lavoro intermittente come quel contratto con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al successivo art. 34 e cioè:

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

- 2) per periodo predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi del successivo art. 37;

- 3) in via sperimentale con soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti dalla liste di mobilità e di collocamento.

Si tratta dunque di una particolare tipologia di lavoro dipendente attivabile in ragione della ricorrenza di determinate condizioni oggettive, individuate come tali dai contratti collettivi ovvero dallo stesso decreto legislativo n. 276/2003 per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno e in via sperimentale, in ragione delle condizioni soggettive del prestatore di lavoro. L'art. 40 inoltre prevede che, in assenza di disciplina contrattuale, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali «individua in via provvisoria e con proprio decreto... i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente». Tale intervento ministeriale è peraltro rinvenibile nel decreto ministeriale 23 ottobre 2004 il quale ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Ambito di applicazione.

Il decreto legislativo n. 276 del 2003 ammette dunque, in via sperimentale, il ricorso al lavoro intermittente di tipo a-causale in funzione cioè delle sole condizioni soggettive del prestatore di lavoro e, precisamente, con riferimento a:

a) giovani disoccupati e inoccupati con meno di 25 anni di età ai sensi del decreto legislativo n. 181/2000 come modificato dal decreto legislativo n. 297/2002;

b) disoccupati con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Ai fini della stipulazione di un contratto di lavoro intermittente di tipo a-causale il concetto di disoccupato si desume dall'art. 1 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificato dal decreto legislativo n. 297 del 2002, là dove fa riferimento alla «condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti». Lo stesso articolo individua la condizione di giovane inoccupato in quella del soggetto di età inferiore ai 25 anni che, senza aver svolto in precedenza alcuna attività lavorativa, sia alla ricerca di occupazione da più di sei mesi.

Il concetto di «lavoratore espulso dal ciclo produttivo» va inteso, secondo la *ratio* della legge n. 3 del 2003, in senso tecnico e ampio, con riferimento cioè anche a coloro che hanno estinto il rapporto usufruendo di incentivi all'esodo.

Accanto alle ipotesi sperimentali, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'art. 37.

In attuazione del disposto di cui all'art. 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e' peraltro intervenuto individuare in via provvisoria e con proprio decreto, stante la perdurante assenza dei contratti collettivi, i casi in cui e' ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'art. 34, comma 1, e dell'art. 37, comma 2. Il decreto ministeriale 23 ottobre 2004 ha rinviato, a questo proposito, alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto n. 2657 del 1923.

Coerentemente al disposto di cui all'art. 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e in aderenza alla lettera del decreto ministeriale 23 ottobre 2004 che rinvia alle «tipologie di attività» di cui alla tabella allegata al regio decreto n. 2657 del 1923, le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore. Pertanto i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente. Non rileva pertanto neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione essendo questo compito rinviato ex ante alla contrattazione collettiva o, in assenza, al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali cui spetta il compito di individuare, mediante una elencazione tipologica o per clausole generali, quelle che sono le esigenze che consentono la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente.

Forma del contratto.

Ai sensi dell'art. 35 del decreto legislativo n. 276 del 2003 il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'art. 34, del decreto legislativo n. 276 del 2003 che consentono la stipulazione del contratto;

b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo. Nel caso in cui il datore abbia più sedi o più unità produttive deve essere espressamente specificato per quale sede si intende garantire la propria disponibilità se per una sola o per tutte;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

d) l'indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione adottate in azienda (registrazione libro presenze, badge ecc.). Ai fini dell'art. 36, comma 5, nel contratto deve essere specificata la modalità della chiamata che deve essere effettuata in forma scritta (fax, e-mail, telegramma o raccomandata) oppure 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. Tale termine deve essere compatibile con il preavviso;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità. Si ritengono applicabili le norme previste per il contratto di lavoro subordinato, pertanto il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore un prospetto paga, secondo le disposizioni previste in materia, contenente gli estremi retribuiti come gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione nonché le eventuali trattenute;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nel caso in cui nel contratto non siano espressamente riportati gli elementi sopra indicati, lo stesso sarà integrato dalle indicazioni previste dai contratti collettivi. Al fine di indicare gli elementi di cui sopra, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste. Il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale - o più frequentemente se previsto dalla contrattazione collettiva - le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Il contratto intermittente può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato secondo quanto si ricava sia dal tenore degli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 sia da quanto esplicitamente previsto dall'art. 33, comma 2, il quale ammette la stipulazione del contratto intermittente anche a tempo determinato.

Con riferimento alla assunzione a tempo determinato va chiarito che non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 come avviene invece, per esempio, con riferimento, al contratto di inserimento al lavoro. Peraltro anche le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'art. 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente.

La lettera dell'art. 35, comma 1, non impone 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 disponibilità.

Ciò corrisponde a una scelta ben precisa del legislatore di lasciare tale determinazione alla libera autonomia contrattuale delle parti in linea con l'impostazione complessiva della disciplina del contratto di lavoro intermittente che suggerisce esclusivamente uno schema contrattuale di base, e quindi flessibile, adatto a essere modulato e adeguato a seconda delle esigenze specifiche di volta in volta individuate dalle parti contraenti. Il datore di lavoro, infatti, può decidere di stipulare un contratto di lavoro intermittente in base alla sola previsione di una effettiva necessità di personale aggiuntivo in quanto, al momento della stipulazione del contratto, non gli è dato sapere con assoluta certezza e precisione le sue reali future esigenze. Non trova dunque applicazione, neppure per analogia, la disciplina del lavoro a tempo parziale, configurando il lavoro intermittente una fattispecie lavorativa sui generis.

Resta tuttavia da considerare che si tratta pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, ragione, per cui la libera determinazione delle parti contraenti opera, quantomeno con riferimento alla tipologia con obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nell'ambito della normativa di legge e di contratto collettivo applicabile, con specifico riferimento alla disciplina in materia di orario di lavoro.

Adempimenti amministrativi.

Ai fini degli adempimenti amministrativi previsti per l'assunzione, anche, per il contratto intermittente valgono le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 297 del 2002 e dunque l'invio della comunicazione ai servizi per l'impiego competenti entro cinque giorni dalla avvenuta assunzione. Con l'unica differenza che il datore di lavoro sarà tenuto a una comunicazione iniziale, al momento della stipulazione del contratto, e non anche alle altre conseguenti, fermo restando l'obbligo di informare le rappresentanze sindacali, ove presenti, con cadenza annuale circa l'andamento delle assunzioni con contratto di lavoro intermittente e le relative chiamate.

Con la comunicazione ai servizi competenti i datori di lavoro dovranno specificare la obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità della eventuale disponibilità concordata.

Gli obblighi connessi alla stipulazione del contratto di lavoro e, in particolare, l'iscrizione al libro paga e matricola e la comunicazione all'INAIL, saranno soddisfatti, alla stessa stregua degli altri rapporti di lavoro, solo una volta, al momento della stipulazione del relativo contratto.

Cumulo con altri contratti di lavoro.

Gli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 non prevedono alcun divieto per quanto riguarda la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti.

Nulla vieta, inoltre, l'ammissibilità di porre in essere un contratto intermittente e altre differenti tipologie contrattuali a patto che siano tra loro compatibili e che non risultino di ostacolo con i vari impegni negoziali assunti dalle parti. Come detto, nel caso di assunzione a termine, non opera la disciplina di cui al decreto legislativo n. 368 del 2001.

Contratto di lavoro intermittente per periodi predeterminati.

Ai fini dell'applicabilità del contratto intermittente ai sensi dell'art. 37, si intende:

- a) week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13, fino alle ore 6 del lunedì mattina;
- b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 1° gennaio;

c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;

d) 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 per ciascun settore. Inoltre i periodi sopra individuati potranno essere a loro volta modificati da eventuali interventi dell'autonomia collettiva per adeguarli alle effettive necessità di ogni comparto produttivo.

Indennità di disponibilità.

Il contratto di lavoro intermittente si presenta in una duplice versione, rispettivamente con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore si vincoli o meno a rispondere alla chiamata. L'obbligo di rispondere alla chiamata deve essere espressamente pattuito nel contratto di lavoro intermittente.

L'indennità di disponibilità copre i periodi durante i quali il lavoratore rimane in attesa di utilizzazione garantendo la sua disponibilità al datore di lavoro.

L'indennità non è anticipata alla stipulazione del contratto ma è corrisposta a consuntivo alla fine del mese. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro da parte del prestatore che si è obbligato contrattualmente, ricevendo l'indennità di disponibilità, può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi, in mancanza, dal contratto di lavoro.

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orario, viene stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore alla misura prevista dal decreto ministeriale 10 marzo 2004 individuata nella misura del 20 per cento della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Il lavoratore che svolga le prestazioni solo in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, così come indicati nel precedente paragrafo, nell'ipotesi in cui si obblighi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità solo in caso di effettiva chiamata. Occorre peraltro precisare che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, in tali casi il datore di lavoro è tenuto a

corrispondere l'indennità di disponibilità per tutto il periodo di inattività precedente e posteriore alla chiamata stessa, indennità calcolata secondo le modalità previste dal decreto ministeriale 10 marzo 2004. Nell'eventualità in cui, invece, il datore di lavoro non effettui alcuna chiamata per tutta la durata del contratto non è tenuto a corrispondere al lavoratore alcuna indennità.

In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Durante il periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non provveda a tale adempimento, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo con la conseguenza che essa non rileva sia ai fini del calcolo per il TFR che della tredicesima e quattordicesima previsti dai contratti collettivi.

Trattamento economico normativo e previdenziale.

Ai fini del trattamento economico, normativo e previdenziale occorre distinguere periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Infatti, per i periodi lavorati si applica il principio di non discriminazione in base al quale, fermi restando i divieti di discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte. Viceversa, per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ma non lavora, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

Secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 38 trovano applicazione gli istituti normativi tipici del lavoro subordinato in misura «proporzionale» rispetto alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita tenendo conto dell'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti nonché per quanto riguarda le ferie, trattamenti di malattia, infortunio e malattie professionali e congedi parentali. Si evidenzia, inoltre, che ai sensi dell'art. 39, il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in

proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

In caso di malattia professionale e infortunio trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro subordinato, se questi eventi si verificano in ragione del rapporto di lavoro. Se, al contrario, la malattia e l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o disponibilità la predetta normativa non trova applicazione. Ai sensi dell'art. 36, comma 4, il lavoratore deve tempestivamente darne comunicazione al datore di lavoro, per non incorrere nelle sanzioni previste dallo stesso articolo.

Le modalità di calcolo della indennità di malattia, maternità e disoccupazione saranno approfondite in apposite circolari esplicative a cura degli enti competenti.

Occorre precisare che, per gli altri istituti normativi e previdenziali non espressamente citati dal decreto legislativo, opera la disciplina del lavoro subordinato, per quanto compatibile. In materia di assegni per il nucleo familiare e' dunque applicabile al lavoro intermittente la normativa prevista per il lavoro subordinato secondo quanto stabilito dall'art. 2 del decreto-legge n. 69 del 1988, convertito con la legge n. 153 del 1988. Trova inoltre applicazione l'indennità di disoccupazione, ove ne ricorrano i requisiti (ridotti o ordinari), limitatamente per i periodi non lavorativi in quanto nel lavoro intermittente la scelta della modalità e della durata della prestazione lavorativa deriva da esigenze discontinue ed intermittenti, quindi dalla oggettive caratteristiche della stessa. Trovano altresì applicazione le disposizioni in materia di permessi e congedi parentali compresa la misura di incentivazione di cui all'art. 9 della legge n. 53 del 2000.

Trattamento contributivo e fiscale.

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

Il lavoratore, inoltre, ha la possibilità di integrare la contribuzione fino a concorrenza della retribuzione convenzionale. In particolare, ai sensi dell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo n. 276 del 2003, con decreto ministeriale verrà stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori a chiamata potranno versare la differenza contributiva per i

periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale ovvero abbiano usufruito della indennità di disponibilità fino a concorrenza della medesima misura.

Il trattamento economico derivante dal contratto collettivo costituisce reddito di lavoro subordinato e trova pertanto applicazione la disciplina prevista dall'art. 51 del TUIR ciò in virtù del fatto che il contratto intermittente è un contratto di lavoro subordinato.

Si precisa, inoltre, che anche l'indennità ha natura reddituale ex art. 51 in quanto rientra in quelle «somme o valori percepiti» in relazione al rapporto di lavoro subordinato. Per quanto riguarda le modalità di calcolo della deduzione fiscale prevista dall'art. 11 del TUIR si rinvia alle indicazioni operative che saranno fornite in tal senso dalla Direzione generale dell'Agenzia delle entrate.

legge 14 maggio 2005, n. 80

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Delege al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali (G.U. 14 maggio 2005, n. 111 – suppl. ordinario n. 91).

Art.1-bis

(Modifiche al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276)

1. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

b) all'articolo 34, il comma 2 è sostituito dal seguente:

2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati";

Inail – nota 10 giugno 2005

Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 e successive modifiche ed integrazioni. Rapporti di lavoro e relativi profili assicurativi.

Pervengono richieste di chiarimenti da parte di alcune sedi in ordine alla gestione assicurativa delle nuove forme di rapporto di lavoro previste dal Decreto legislativo n.276 del 2003 e successive modifiche ed integrazioni¹⁸¹.

Relativamente ad alcuni rapporti di lavoro sono state elaborate apposite circolari esplicative che verranno rilasciate non appena acquisito il parere e le eventuali integrazioni dei competenti uffici.

In attesa e tenuto conto dell'esigenza di dare immediata attuazione alle nuove norme, si è comunque ritenuto utile impartire le prime indicazioni circa gli aspetti contributivi connessi con l'applicazione dei seguenti istituti:

...

- lavoro intermittente (artt. 33-40);

LAVORO INTERMITTENTE

Con il contratto di lavoro intermittente¹⁸², il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che potrà utilizzare le prestazioni lavorative quando lo riterrà necessario - salvo preavviso - nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva ovvero, in assenza, dalla legge.

Tale contratto può essere concluso:

1 per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno¹⁸³

2 per lo svolgimento di prestazioni di carattere intermittente individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale¹⁸⁴

3 per prestazioni rese da:

- soggetti con età inferiore a 25 anni

- lavoratori con più di 45 anni, anche pensionati¹⁸⁵.

Il contratto di lavoro intermittente può prevedere l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro: in questo caso, al lavoratore va riconosciuto il diritto di percepire l'indennità mensile di disponibilità, divisibile

¹⁸¹ D. lgs. n. 251/2004, e decreto legge n.35/2005 convertito con modificazioni in legge n. 80/2005.

¹⁸² Articoli 33-40 del D. Lgs. n. 276/2003.

¹⁸³ Tale ipotesi, come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota del 12 luglio 2004 e come confermato con Decreto legislativo n. 276/2003, articolo 34, comma 1, così come modificato dal Decreto legislativo n.251/2003, è di immediata applicabilità.

¹⁸⁴ Decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 34, così come modificato dall'articolo 10, comma 1, del D.Lgs. n. 251/2004. Il Decreto ministeriale del 23/10/2004 ha individuato in via transitoria le attività a carattere discontinuo che giustificano il ricorso al contratto di lavoro intermittente, mediante rinvio alle ipotesi previste dal Regio Decreto 2657 del 1923.

¹⁸⁵ Decreto legislativo n. 276/2003, articolo 34, comma 2, così come modificato dall'articolo 1 bis, comma 1, lett. b) del Decreto Legge 14 marzo 2005, n.35, convertito in legge 14 maggio 2005, n.80.

in quote orarie, per i periodi durante i quali il lavoratore garantisce la sua disponibilità al datore di lavoro.

L'indennità, fissata in sede di contrattazione collettiva, non può essere inferiore a quella fissata con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative¹⁸⁶.

L'obbligo assicurativo per il personale assunto con contratto di lavoro intermittente verrà assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro¹⁸⁷.

Quanto al premio dovuto per i lavoratori soggetti all'obbligo assicurativo, esso verrà calcolato tenendo conto sia della retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia di quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità¹⁸⁸ tra una chiamata e l'altra.

In questo senso, l'indennità deve essere considerata quale parte integrante della retribuzione utile ai fini della determinazione del premio, in quanto essa rientra nell'ambito di quelle "somme o valori percepiti" in relazione al rapporto di lavoro subordinato previste dall'art. 51 del TUIR.

Ulteriori approfondimenti sul trattamento normativo, fiscale e previdenziale dei lavoratori assunti con contratto intermittente potranno essere acquisiti consultando le apposite istruzioni ministeriali presenti nel sito www.welfare.gov.it¹⁸⁹.

Ministero del Lavoro – nota 22 dicembre 2005, n. 3147

art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dalla Associazione Industriali di Bari – Lavoro intermittente – Applicazione delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 – Diritto alla indennità di disoccupazione.

¹⁸⁶ D. Lgs. n. 276/2003, articolo 36, comma 1. Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10/3/2004, è stato stabilito che nel contratto di lavoro intermittente la misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.

¹⁸⁷ DPR n. 1124/65, artt.1 e 4, e successive modifiche ed integrazioni.

¹⁸⁸ Articolo 36, D. lgs. n. 276/2003 con le modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 251/2004.

¹⁸⁹ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2005.

L'Associazione Industriali di Bari ha avanzato richiesta di interpello in ordine ad alcune problematiche connesse al contratto di lavoro intermittente introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003. In particolare si chiede:

- se, in caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con prestazioni intermittenti ai sensi dell'art. 33 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro ha diritto a godere, in presenza dei requisiti previsti dalla L. n. 407/1990, delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della predetta legge;

- se, in riferimento al penultimo periodo del paragrafo "Trattamento economico, normativo e previdenziale" della circolare Ministeriale n. 4/2005, in cui è evidenziato il diritto da parte del lavoratore intermittente, in presenza dei requisiti previsti, a godere dell'indennità di disoccupazione ordinaria o ridotta limitatamente ai periodi non lavorati, tale indennità spetta anche nei periodi in cui è corrisposta dal datore di lavoro l'indennità di disponibilità.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS, nel corso della riunione tenutasi in data 9 settembre 2005, si rappresenta quanto segue.

Con riferimento al primo quesito si ricorda anzitutto che l'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 ammette i datori di lavoro – in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi – al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% per un periodo di trentasei mesi, ovvero l'esonero totale per uguale periodo nelle ipotesi in cui tali assunzioni siano effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978 ovvero da imprese artigiane.

In primo luogo va ricordato che tale previsione, come ogni ipotesi agevolativa del resto, riveste carattere di eccezionalità, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo e pertanto, in linea di massima, sembrerebbe applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata.

In proposito, infatti, il D.Lgs. n. 276/2003, ove intende prevedere una disciplina agevolativa di tipo contributivo relativa agli istituti introdotti, la richiama esplicitamente come avviene, ad esempio, con riferimento alla somministrazione (art. 25, comma 1), all'apprendistato (art. 53, comma 3) ed al contratto di inserimento (art. 59, comma 4).

Relativamente al contratto di lavoro intermittente, viceversa, non è rinvenibile alcun riferimento all'applicabilità di specifiche ipotesi agevolative già vigenti nel nostro ordinamento, proprio in quanto per tale tipologia contrattuale è previsto un apposito regime contributivo, almeno nelle ipotesi di lavoro intermittente che comportano la corresponsione della indennità di disponibilità.

Con riferimento al secondo quesito, relativo alla corresponsione della indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati, va invece chiarito che la stessa non appare compatibile ove il lavoratore usufruisca dell'indennità di disponibilità.

Inps – circolare 8 febbraio 2006, n.17

Decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, articoli da 33 a 40. Contratto di lavoro intermittente.

Sommario: Disciplina previdenziale del rapporto di lavoro intermittente.

Ai sensi degli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, di attuazione dell'articolo 4 della legge 14.2.2003, n. 30 (recante deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro), il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al successivo articolo 34 della stessa fonte.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 (in G.U. Serie Generale n. 33 del 10.2.2005) (All. 1), ha dettato chiarimenti in merito al corretto inquadramento di tale nuova fattispecie contrattuale, precisando altresì che la finalità alla quale essa risponde è quella di dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti, e quantitativamente rilevanti, di lavoro non dichiarato o comunque non regolare. Il predetto dicastero ha inoltre precisato che:

- il contratto di lavoro intermittente è una speciale tipologia di contratto di lavoro subordinato;

- al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, il complesso delle discipline stabilite per il rapporto di lavoro subordinato;
- esso può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003;
- in caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, le ragioni che legittimano la stipula del contratto sono indicate dal D.Lgs. n. 276/2003 e/o dalla contrattazione collettiva, e non trova applicazione la disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001;
- in quanto speciale tipologia di rapporto di lavoro subordinato, non trova ad esso applicazione, neanche per analogia, la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale;
- possono essere conclusi dallo stesso lavoratore più contratti di lavoro intermittente con diversi datori di lavoro; il contratto di lavoro intermittente può altresì coesistere con altre tipologie contrattuali, a patto che tra le varie tipologie di rapporti non sussistano incompatibilità.

Tipologie di contratto di lavoro intermittente.

Lo schema negoziale del lavoro intermittente prevede:

- 1) Lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità: il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, per effettuare prestazioni lavorative in maniera intermittente, cioè quando il datore stesso le richieda; egli riceve, in cambio del vincolo di disponibilità assunto, una indennità di disponibilità;
- 2) Lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità: in questa fattispecie il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, e dunque non matura il diritto all'indennità correlata all'impegno di disponibilità, bensì solo la retribuzione per il lavoro eventualmente prestato.

Come indicato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con circolare n. 4/2005 il datore di lavoro può utilizzare la prestazione lavorativa dei lavoratori intermittenti nei limiti di cui all'articolo 34 del D.Lgs. n. 276/2003 e cioè:

- 1) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti 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 ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 276/2003 (1);
- 3) in via sperimentale con soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati (2).

La prima tipologia è individuata dal legislatore con riferimento alle oggettive caratteristiche delle prestazioni, che devono essere di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze indicate in via preventiva dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. In assenza di previsioni autorizzatorie da parte della contrattazione collettiva, è stato previsto dall'articolo 40 del D.Lgs. n. 276 del 2003 l'intervento, in via provvisoriamente sostitutiva, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto legislativo. In attuazione di tale previsione è stato quindi adottato il D.M. 23.10.2004, pubblicato il G.U. 4.11.2004, n. 259 (All. 2), che ha fatto rinvio alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 06.12.1923, n. 2657(3). Il Ministero ha precisato nella circolare richiamata che le attività indicate nella predetta tabella devono essere considerate unicamente come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte delle fonti contrattuali delle esigenze di carattere discontinuo o intermittente specifiche di ogni settore, cosicché non devono ritenersi operanti, ai fini dell'individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente, i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il decreto fa riferimento.

La seconda tipologia di contratto è individuata dalle norme con riferimento ai periodi temporali di possibile esecuzione delle prestazioni di lavoro, e si caratterizza inoltre per il fatto che l'indennità di disponibilità, pur pattuita tra le parti, spetta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata nel periodo di riferimento.

La terza tipologia di casi è individuata dall'art. 34, comma 2, con riferimento alle condizioni soggettive dei prestatori di lavoro. Ai sensi di questa norma il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.

Secondo le precisazioni contenute nella richiamata circolare, al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, la disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato, limitatamente ai periodi nei quali il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione di lavoro che è oggetto del contratto. Diversamente, per i periodi di disponibilità concordata tra le parti, tali discipline non risultano applicabili.

Divieti.

É vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero 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 mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

Forma

L'articolo 35 prevede che il contratto di lavoro intermittente debba essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Trattamento previdenziale

a) Periodi di lavoro.

Come sopra precisato, al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, la disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato, limitatamente ai periodi nei quali il lavoratore si trova a svolgere effettivamente

la prestazione di lavoro che è oggetto del contratto. Sussiste inoltre, come indicato nella circolare ministeriale, un principio di non discriminazione del lavoratore intermittente rispetto al lavoratore ordinario. Da ciò consegue che ai fini degli adempimenti previdenziali trovano applicazione le ordinarie previsioni dettate per la generalità dei lavoratori del settore di attività nel quale il lavoratore intermittente viene impiegato e, in particolare, le disposizioni in materia di minimale contrattuale giornaliero di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 389 del 1989 e all'art. 7, comma 1, secondo periodo, della legge n. 638/1983, a parità di orario di lavoro volto (4).

Qualora la durata dell'attività svolta sia stata inferiore a quella contrattualmente prevista per la generalità dei lavoratori della stessa qualifica dipendenti all'azienda, troverà applicazione il criterio dettato dall'articolo 38, comma 2, del D.Lgs. n. 276 del 2003, in base al quale il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, da individuarsi, come sopra detto sulla base delle ordinarie previsioni vigenti per i lavoratori ad orario pieno, deve essere riproporzionato in relazione alla durata della prestazione lavorativa effettivamente eseguita dal lavoratore. Per quanto attiene al trattamento previdenziale, il proporzionamento in questione si deve effettuare dividendo l'importo della retribuzione da prendere a riferimento ai sensi dell'art. 1, comma 1, della legge n. 389/1989 e/o dell'articolo 7, comma 1, secondo periodo, della legge n. 638 del 1983 (che determinano rispettivamente il minimale contrattuale e giornaliero di retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per le ore di lavoro corrispondenti nello stesso periodo. Ne deriverà l'individuazione di un valore retributivo orario, costituente un mero parametro di calcolo, che dovrà essere poi moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente svolte dal lavoratore nello stesso periodo, al fine di individuare la retribuzione da prendere in riferimento ai fini dell'adempimento degli obblighi previdenziali.

Occorre inoltre tenere in considerazione l'eventualità che la chiamata del lavoratore avvenga negli ultimi giorni del mese, con la conseguente difficoltà per i datori di lavoro di rispettare i termini ordinariamente previsti per la presentazione della denuncia mensile DM/10 e per il versamento dei contributi. A tale proposito si ritiene possibile avvalersi delle previsioni contenute nella delibera n. 5 del 26.03.1993, punto 2), trattandosi in sostanza di dover tenere conto di una variabile della retribuzione legata alla particolarità della tipologia contrattuale prescelta dalle parti del rapporto di lavoro, che rende fisiologicamente incerta la retribuzione da prendere in considerazione nel mese (5).

b)Periodi di disponibilità

Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente è in disponibilità, in carenza di una prestazione di lavoro, non è titolare di alcun diritto tra quelli riconosciuti ai lavoratori subordinati e non matura alcun trattamento economico e normativo, salva l'indennità di disponibilità che gli è dovuta quale corrispettivo della espressa pattuizione contenuta nel contratto di lavoro intermittente.

La misura della predetta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore a quella prevista, ovvero periodicamente aggiornata, con decreto del Ministero del lavoro. Il D.M. 10.3.2004, pubblicato in G.U. 22.3.2004, n. 68 (All. 3), ha stabilito in proposito un importo non inferiore al 20 per cento della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, precisando gli elementi che a tale fine devono essere presi a riferimento, ossia minimo tabellare, indennità di contingenza, Edr, ratei di mensilità aggiuntive. L'indennità è divisibile in quote orarie.

Il Ministero ha precisato che l'indennità ha natura di reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 del TUIR, in quanto somma dovuta in relazione ad un rapporto di lavoro subordinato. Ne consegue che sussiste l'obbligo contributivo previdenziale ed assistenziale con riferimento all'importo di indennità pattuito tra le parti nel contratto individuale, senza il rispetto delle ordinarie disposizioni in materia di minimale giornaliero e/o contrattuale di retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Infatti, anche se l'articolo 38, comma 3, sancisce che per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, poiché ai sensi dell'articolo 36, comma 2, le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che tali eventi debbano essere assicurati anche in tali periodi. Al di fuori di tale previsione, l'art. 36, co. 3 dispone che l'indennità è espressamente esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Casi particolari:

- l'art. 36, comma 4, prevede che in caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro; in tale periodo di temporanea indisponibilità egli non matura il diritto all'indennità di disponibilità; se invece non ottempera all'obbligo di comunicazione predetto, perde il diritto all'indennità stessa per un periodo pari a 15 giorni;
- l'art. 36, comma 6, prevede che se il lavoratore che a ciò si è obbligato contrattualmente, rifiuta senza giustificazione di rispondere alla chiamata da

parte del lavoratore, può aversi, tra l'altro, la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

In entrambi i casi che precedono, pertanto, si avrà una riduzione dell'indennità pattuita nel contratto accompagnata da una correlativa riduzione del versamento contributivo.

Ulteriore fattispecie particolare è quella in cui il contratto di lavoro intermittente preveda lo svolgimento delle prestazioni intermittenti solo in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno; in tal caso il diritto alla indennità sussiste solo se il lavoratore, che si è obbligato a rispondere alla chiamata, sia poi effettivamente chiamato; in tal caso l'indennità deve essere corrisposta, e quindi è dovuta, per tutto il periodo di inattività precedente e successivo alla chiamata, nell'arco del periodo di disponibilità pattuito.

Retribuzione convenzionale

L'articolo 36, comma 7, del D.Lgs. n. 276 del 2003 ha previsto l'adozione di un decreto ministeriale per la definizione di una misura di retribuzione convenzionale in relazione alla quale i lavoratori intermittenti potranno versare l'eventuale differenza contributiva con riferimento ai periodi di lavoro nei quali hanno percepito una retribuzione di importo inferiore rispetto alla stessa retribuzione convenzionale ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità, fino a concorrenza della medesima misura.

Con D.M. 30.12.2004, pubblicato in G.U. Serie Generale del 18.2.2005, n. 40 (All. 4), è stata determinata la retribuzione convenzionale in relazione alla quale i lavoratori intermittenti possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità in misura inferiore a quella corrispondente alla predetta retribuzione convenzionale.

Il parametro retributivo convenzionale individuato è quello disciplinato dall'art. 7, comma 1, primo periodo del D.L. 12.9.1983, n. 463, convertito in legge 11.11.1983, n. 638, come modificato dall'art. 1, comma 2, primo periodo, del D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito in legge 7.12.1989, n. 389, e successive modificazioni (limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi). Pertanto, qualora dalla riparametrazione come sopra effettuata derivi l'individuazione di un valore retributivo di riferimento inferiore a quello corrispondente alla retribuzione convenzionale individuata ai sensi del suddetto decreto, il lavoratore intermittente potrà versare la contribuzione sulla differenza.

Qualora, invece, dalla riparametrazione consegua l'individuazione di un valore retributivo superiore a quello corrispondente alla retribuzione convenzionale, l'obbligo assicurativo dovrà essere assolto in relazione al predetto valore.

Lavoro intermittente ed agevolazioni contributive

Con riferimento all'applicabilità di agevolazioni contributive (es: legge 407/1990, legge n. 223/1991) in caso di instaurazione di rapporti di lavoro intermittente, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha recentemente precisato (6) che ogni ipotesi agevolativa, rivestendo carattere di eccezionalità e derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo, in linea di massima, sembra applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata.

Poiché il D.Lgs. n. 276/2003, relativamente al contratto di lavoro intermittente, non ha operato alcun riferimento all'applicabilità di specifiche agevolazioni contributive già vigenti nel nostro ordinamento, ne consegue che per detta tipologia contrattuale non è possibile accedere ad alcuna misura agevolativa.

ISTRUZIONI PROCEDURALI.

Modalità di compilazione della denuncia DM10.

Ai fini del corretto assolvimento degli obblighi contributivi riferiti ai lavoratori in questione, le aziende interessate si atterranno alle seguenti modalità:

Nel quadro "A" del modello DM10/2 i lavoratori intermittenti vanno ricompresi nel computo dei lavoratori in forza all'azienda, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto.

Ai fini del calcolo della forza aziendale "FZ", il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, ai sensi dell'art. 39 L.276/2003; non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità.

Esempio n.1

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti non retribuiti: 1

Numero dipendenti a chiamata: 2

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno: 160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 80

2° lavoratore 80

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 160 ($160/160 = 1$).

Numero dei dipendenti da indicare nel quadro A:15.

Numero dei dipendenti da indicare con il codice FZ:14.

Esempio n.2

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti a chiamata: 4

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno:160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 90

2° / 50

3° / 85

4° / 15

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 240 ($240/160 = 1,5$), arrotondato a 1

Numero dei dipendenti da indicare nel quadro A:16.

Numero dei dipendenti da indicare con il codice FZ:13.

I lavoratori intermittenti devono essere esposti nel quadro B-C del modello DM10/2, utilizzando i codici di nuova istituzione che seguono:

- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato "1G00" (operaio), "2G00" (impiegato).
- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato per i periodi in cui percepisce l'indennità di disponibilità "1G0T" (operaio), "2G0T" (impiegato).
- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato "1H00" (operaio), "2H00" (impiegato).
- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato per i periodi in cui percepisce l'indennità di disponibilità "1H0T" (operaio), "2H0T" (impiegato). In corrispondenza dei codici sopra esposti, le aziende indicheranno nelle caselle:
 - "N. dipendenti" il numero dei lavoratori;
 - "N. giornate", le ore retribuite nel caso di lavoratore chiamato a svolgere la prestazione ovvero le ore per le quali ha percepito l'indennità di disponibilità;

- “Retribuzioni”, l’ammontare delle retribuzioni imponibili erogate al lavoratore per la prestazione eseguita ovvero l’ammontare dell’indennità di disponibilità corrisposta al lavoratore nel mese di riferimento;
- “Somme a debito”, la contribuzione dovuta.

8.3. Modalità di compilazione del mod. EMens

Ai fini della compilazione della denuncia EMens sono istituiti i nuovi codici tipo contribuzione, con il seguente significato:

G0	Lav. interm. tempo indeterminato
H0	Lav. interm. tempo determinato

Nel ribadire che la contribuzione obbligatoria verrà accreditata tanto ai periodi di effettiva prestazione lavorativa, quanto a quelli in cui è stata corrisposta l’indennità di disponibilità, i datori di lavoro, ai fini della composizione del flusso EMens, dovranno indicare:

- nell’elemento <**TipoContribuzione**> i particolari codici tipo contribuzione sopra elencati;
- nell’elemento <**Imponibile**> l’intero imponibile esposto nel DM10/2 (sommatoria di retribuzione effettiva e indennità di disponibilità)
- nell’elemento <**Settimana**> le informazioni relative alle settimane e/o frazioni di settimana del mese denunciato, per le quali è stata corrisposta retribuzione e/o indennità di disponibilità;
- nell’elemento <**SettimaneUtili**> il numero - espresso in centesimi - delle settimane ottenute dividendo il totale delle ore retribuite nel mese per l’orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno (ad esempio, nel caso di 98 ore retribuite nel mese e di 40 ore contrattuali settimanali si indicherà il valore 245, esprimendo in centesimi il risultato così ottenuto $98 : 40 = 2,45$).

Qualora nel mese sia stata corrisposta anche l’indennità di disponibilità, nella sezione <**DatiParticolari**> dovrà essere compilato l’elemento <**DispIntermittenti**>, di nuova istituzione, valorizzando gli elementi:

- <**ImportoDisp**>, con l’ammontare della sola indennità di disponibilità, già totalizzato nell’imponibile mensile,
- <**NumSettimaneDisp**> con il numero delle settimane in cui l’indennità è stata pagata

• **<SettimaneUtiliDisp>** con il numero - espresso in centesimi – delle settimane ottenute dividendo il numero delle sole ore indennizzate nel mese per l'orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno.

Qualora l'assunzione del lavoratore sia avvenuta negli ultimi giorni del mese, con conseguente denuncia dei contributi nel mese successivo a quello di riferimento, dovrà essere comunque compilata la denuncia EMens, nella quale - oltre agli elementi identificativi del lavoratore - verranno valorizzati anche gli elementi **<Assunzione>**, **<Settimana>**.

Analogamente si dovrà operare nel caso di chiamata del lavoratore negli ultimi giorni del mese, tenuto conto della particolare tipologia contrattuale in esame, che può rendere difficile per l'azienda il rispetto dei termini ordinari di presentazione della denuncia mensile DM/10 e versamento dei contributi.

NOTE

(1) Detti periodi sono stati individuati nella richiamata circolare ministeriale come segue:

- week-end: dalle 13 del venerdì pomeriggio alle 06.00 del lunedì mattina;
- festività natalizie: dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- festività pasquali: dalla domenica delle Palme al martedì successivo al Lunedì dell'Angelo;
- ferie estive: dal 1° giugno al 30 settembre.

Ulteriori periodi possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni di datori e prestatori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero, in via suppletiva, dal decreto ministeriale previsto all'articolo 40.

(2) La disposizione contenuta nel testo originario dell'art. 34, co. 2, è stata così modificata dall'art. 1bis della legge 14.05.2005, n. 80, di conversione del D.L. 2005, n. 35. Pertanto, a decorrere dall'entrata in vigore di questa norma, non si richiede più per la conclusione del contratto in questione il requisito della disoccupazione o in occupazione per i soggetti con meno di 25 anni di età, e non è più previsto per i lavoratori con più di 45 anni di età l'avvenuta espulsione dal ciclo produttivo ovvero l'iscrizione nelle liste di mobilità e di collocamento.

(3) La tabella contiene, come noto, l'elenco delle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro sancite dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (art. 3, R.D.L. 15.03.1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10.09.1923, n. 1955).

(4) Cfr. Circolare n. 21 del 4 febbraio 2005.

(5) Cfr. circolare n. 292 del 3.12.1993 e circolare n. 117 del 7.12.2005, punto 1.

(6) Cfr. la risposta ad istanza di interpello ex art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 del 22 dicembre 2005, allegato 5.

Ministero del Lavoro – nota 8 marzo 2006, n. 2231

art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta all'interpello avanzato dall'Ordine Professionale dei Consulenti del Lavoro di Reggio Calabria

La questione oggetto dell'interpello dell'Ordine Professionale dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Reggio Calabria concerne l'applicabilità, nell'ambito del settore edile, della cd. contribuzione virtuale di cui all'art. 29 D.L n. 244/1995 conv. in L. n. 341/1995 alle somme corrisposte al lavoratore "a chiamata" di cui agli artt. 34 e ss. D.Lgs. n. 276/2003.

In particolare, l'attenzione è posta sull'indennità di disponibilità, corrisposta per i periodi in cui il lavoratore, che abbia contrattualmente garantito la propria disponibilità, sia rimasto in attesa di utilizzazione ovvero non sia stato chiamato a svolgere la prestazione lavorativa.

Le modalità di calcolo della contribuzione previdenziale e assistenziale previste dalle predette normative, infatti, si fondano su criteri diametralmente opposti. L'art. 29 cit. dispone l'infrazionabilità del minimale contributivo e cioè l'obbligo di versare una contribuzione minima, calcolata sulla retribuzione corrispondente al numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dalla contrattazione collettiva, anche in assenza di prestazione effettiva. L'art. 36, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003, invece, dispone che i contributi sull'indennità di disponibilità siano versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS si rappresenta quanto segue.

L'individuazione del criterio contributivo prevalente trae spunto innanzitutto dalla lettera della legge, laddove con l'art. 36 comma 2 cit. il legislatore ha non soltanto stabilito l'obbligo di versare i contributi sull'indennità di disponibilità per il loro effettivo ammontare, ma ha altresì specificato la derogabilità della vigente normativa in materia di minimale contributivo.

L'esigenza di dettare espressamente una disciplina *ad hoc* per la contribuzione dell'indennità di disponibilità nasce evidentemente dalla natura dell'indennità

medesima, consistente in una somma integrante la giusta commisurazione del sacrificio legittimo assunto dal lavoratore con la clausola di garanzia di disponibilità, riferita perciò ai periodi di inattività in cui alla disponibilità dedotta in obbligazione non è seguita l'esecuzione della prestazione. Sembra esclusa pertanto la natura retributiva quale somma corrisposta nell'ambito del rapporto sinallagmatico prestazione – retribuzione.

La descritta natura dell'indennità di disponibilità trova conferma nella stessa normativa dettata per il lavoro a chiamata, ove è specificato che durante i periodi di inattività del lavoratore resosi disponibile non matura alcun trattamento economico, né il lavoratore medesimo è titolare di alcun diritto proprio del rapporto di lavoro subordinato.

Si consideri, peraltro, che la computabilità del lavoratore intermittente nell'organico dell'impresa è ancorata all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, con ciò denotando l'irrilevanza dei periodi di inattività ai fini della sussistenza dello stesso rapporto di lavoro.

Ai fini della soluzione richiesta con il presente interpello non può prescindersi, inoltre, dalla valutazione del carattere delle normative in esame nonché dalla *ratio* ad esse sottesa.

Per quanto concerne il primo aspetto, sia la norma che dispone per i lavoratori edili il particolare regime del "minimale virtuale", sia la norma che dispone il versamento dell'effettivo ammontare dei contributi da calcolarsi sull'indennità di disponibilità dovuta al lavoratore intermittente, rivestono il carattere di norme speciali, in quanto entrambi dettate con riferimento a specifici rapporti di lavoro che si differenziano dal modulo ordinario di lavoro subordinato. La normativa della contribuzione dell'indennità di disponibilità, oltre ad essere successiva in ordine cronologico, è altresì espressamente dettata in deroga al vigente regime in materia di minimale contributivo, nel quale non può non farsi rientrare l'art. 29 cit. che rappresenta il vigente regime proprio del settore edile.

In relazione alla *ratio* delle normative, invece, può osservarsi che con l'art. 29 cit. il legislatore ha realizzato un sistema di copertura contributiva delle eventuali assenze incolpevoli del lavoratore, dovute a cause verificabili nell'ambito del sistema di affidamento e svolgimento dei lavori edilizi e non diversamente tutelate. Il principio di infrazionabilità, infatti, non si applica in determinate ipotesi eccezionali di sospensione dell'attività lavorativa, legalmente o contrattualmente previste, per le quali è apprestata una diversa disciplina di tutela.

E' proprio nel caso del lavoratore in attesa di chiamata può ravvisarsi un'ipotesi legalmente prevista di mancata prestazione di lavoro, per la quale il legislatore ha avvertito l'esigenza di dettare una disciplina che tutela comunque il lavoratore, relativa sia al compenso da corrispondere al lavoratore inattivo per il solo fatto che si sia obbligato alla disponibilità sia alla contribuzione ad esso applicabile.

Non ultima per importanza è la riflessione sulla tipologia del rapporto di lavoro prevista dal D.Lgs. 276/2003. Il lavoro a chiamata, o intermittente, è uno strumento di flessibilità a disposizione del lavoratore e del datore di lavoro, destinato a far fronte ad esigenze proprie delle imprese nonché all'esigenza costante delle persone, giovani e non, in cerca di occupazione. Con il contratto di lavoro a chiamata infatti, il lavoratore mette a disposizione del datore di lavoro le sue energie lavorative dietro un corrispettivo e delle garanzie previste per questo speciale rapporto di lavoro subordinato. Il datore di lavoro, dal canto suo, si procura la disponibilità di forza lavoro da utilizzare in caso di bisogno.

Con la predetta normativa, infine, il legislatore ha regolamentato una modalità di prestazione di lavoro che già in precedenza era posta in essere di fatto, in totale violazione delle norme di lavoro, ovvero era posta in essere con diverse qualificazioni formali utilizzate in frode alla legge.

In conclusione, alla luce degli elementi sopra riportati - in particolare, il contenuto letterale dell'art. 36 cit., la natura dell'indennità di disponibilità, la lettura sistematica delle norme in materia di lavoro a chiamata, il carattere speciale e derogatorio della norma successiva in ordine cronologico, le ragioni logiche giustificatrici delle particolari discipline contributive e dello stesso rapporto di lavoro a chiamata - l'indennità di disponibilità da corrispondersi al lavoratore edile a chiamata non può essere assoggettata al maggiore onere contributivo da calcolarsi su una retribuzione cd. virtuale. Diversamente, peraltro, data la misura dell'indennità mensile da determinarsi secondo le modalità di calcolo previste dal D.M. 10.03.2004, sarebbe stato necessario disciplinare anche gli eventuali parametri di riferimento per raggiungere la maggiore contribuzione "virtuale".

L'applicazione sull'indennità di disponibilità del maggiore onere contributivo ex art. 29 cit., infine, priverebbe il datore di lavoro dell'importante vantaggio dell'utilizzo del lavoro a chiamata, ovvero il risparmio dei costi durante i periodi di inattività e, nel contempo, costituirebbe un incentivo ad utilizzare

diverse qualificazioni formali del rapporto di lavoro non corrispondenti al reale carattere di lavoro subordinato delle prestazioni svolte "ad intermittenza".

Inps – circolare 13 marzo 2006, n.41

Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modificazioni. Effetti sulle prestazioni a sostegno del reddito nelle nuove forme di rapporto di lavoro.

Implicazioni in ordine alle prestazioni a sostegno del reddito nelle diverse figure di lavoro introdotte dalla c. d. riforma Biagi .

4 - LAVORO INTERMITTENTE (artt. 33-40)

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto attraverso il quale il lavoratore si pone, a tempo determinato o indeterminato, a disposizione del datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nel rispetto di un periodo minimo di preavviso. In particolare, dall'esame del dettato normativo (art. 36 comma 6) si desume l'esistenza di due distinte tipologie contrattuali: l'una caratterizzata dall'obbligo contrattuale del lavoratore di rispondere alla chiamata del datore di lavoro, con diritto alla corresponsione di un'indennità per i periodi di disponibilità obbligatoria; l'altra, invece, dall'assenza di un obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, con la conseguenza che il rapporto contrattuale si instaura solo al momento in cui il lavoratore stesso, esercitando una sua facoltà, risponde alla chiamata del datore di lavoro.

4-1 TRATTAMENTI DI FAMIGLIA

Si applica, ai fini che interessano, l'art. 59 del T.U.A.F. di cui al D.P.R. 30/5/1955, n. 797: l'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, ai quali l'assegno spetta, in via generale, in presenza di effettiva prestazione lavorativa, ovvero per le situazioni espressamente disciplinate dalla legge (malattia, maternità, ferie, ecc.).

4-2 INDENNITA' DI MATERNITA', DI MALATTIA E TBC

Si tratta di rapporto di lavoro di carattere subordinato nell'ambito del quale possono o meno essere previsti periodi di disponibilità obbligatoria, con corresponsione di una indennità quale corrispettivo dell'obbligo assunto dal lavoratore di mettere a disposizione del datore di lavoro le proprie energie lavorative.

A) prima tipologia: obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro

In merito alle indennità di malattia, maternità e tbc, nell'ambito di tale tipologia contrattuale occorre distinguere l'ipotesi in cui gli eventi in questione si collochino durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo dall'ipotesi in cui si collochino, invece, durante la fase di obbligatoria disponibilità.

In effetti, anche se l'art. 38, comma 3, sancisce che per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro il lavoratore stesso non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, tuttavia, poiché ai sensi dell'art. 36, comma 2, 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 (per tale prestazione, ovviamente, in presenza del pregresso requisito contributivo previsto di un anno).

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 prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto¹⁹⁰.

L'art. 38, comma 2, prevede espressamente un riproporzionamento del trattamento previdenziale in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita. Il riproporzionamento è realizzato utilizzando, per gli eventi di

¹⁹⁰ Es. la fase di prevista attività lavorativa nel corso della quale insorge l'evento è pari complessivamente a 30 giorni. L'evento stesso, di durata di 40 giorni, si verifica al 16° giorno: in tal caso, la retribuzione giornaliera percepita quale corrispettivo dei 15 giorni effettivamente lavorati o retribuiti (retribuzione sulla quale va applicata la percentuale rispettivamente prevista a seconda dell'evento da indennizzare) va moltiplicata per i restanti 15 giorni di programmata attività

lavorativa, fatte salve ovviamente le giornate non indennizzabili (es: festività per gli operai). Per i restanti 25 giorni di evento l'indennità, con le percentuali stabilite, è rapportata all'indennità di disponibilità eventualmente spettante.

malattia, di maternità e tbc, un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto¹⁹¹.

In merito al congedo parentale valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale, con l'avvertenza che le istruzioni ivi contenute relativamente alle "pause contrattuali" sono riferibili alla condizione di "disponibilità".

Anche per quanto riguarda la indennità di tbc, valgono le indicazioni (salvo il riferimento alla "retribuzione annua" nel caso di indennità, per i primi 180 giorni, pari a quella di malattia) precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale.

Nei casi in cui il contratto sia stipulato a tempo determinato, si ricorda che le prestazioni di malattia possono essere corrisposte, fermo quanto precede a proposito della retribuzione da prendere a riferimento, entro i limiti previsti per tale tipologia di lavoro, tra i quali, ovviamente, l'erogabilità non oltre la data di prevista scadenza del rapporto.

B) seconda tipologia: mera facoltà di risposta alla chiamata del datore di lavoro.

L'individuazione della disciplina previdenziale applicabile a tale tipologia contrattuale non può prescindere dal preventivo inquadramento giuridico della fattispecie in oggetto.

Il vincolo contrattuale per il lavoratore sembra sorgere solo al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro. La risposta suddetta ha, quindi, efficacia costitutiva del rapporto contrattuale: fino a quel momento non vi è alcun obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, cui pertanto non spetta né l'indennità di disponibilità, né alcun diritto alle prestazioni di malattia e maternità. I rapporti contrattuali in tal modo di volta in volta instaurati devono

¹⁹¹Es. la fase di prevista attività lavorativa nel corso della quale insorge l'evento è pari complessivamente a 30 giorni. L'evento stesso, di durata di 40 giorni, si verifica al 16° giorno: in tal caso, la retribuzione giornaliera percepita quale corrispettivo dei 15 giorni effettivamente lavorati o retribuiti (retribuzione sulla quale va applicata la percentuale rispettivamente prevista a seconda dell'evento da indennizzare) va moltiplicata per i restanti 15 giorni di programmata attività

lavorativa, fatte salve ovviamente le giornate non indennizzabili (es: festività per gli operai). Per i restanti 25 giorni di evento l'indennità, con le percentuali stabilite, è rapportata all'indennità di disponibilità eventualmente spettante.

considerarsi come rapporti a tempo determinato, con conseguente applicazione dei relativi limiti di indennizzabilità ordinariamente previsti per le prestazioni di malattia (il diritto all'indennità si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa).

Il riproporzionamento (vedi lettera A) di cui alla previsione dell'art. 38, comma 2, non può realizzarsi con la metodologia di cui alla tipologia precedente proprio per la mancanza di unobbligo contrattuale di disponibilità: la retribuzione complessivamente percepita quale corrispettivo dell'attività svolta nel corso dell'anno (ultimi 12 mesi) va divisa per il numero delle giornate indennizzabili in via ipotetica (360, per impiegati; 312, per operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive secondo gli stessi criteri illustrati per il contratto di lavoro a tempo parziale (paragrafo 6).

L'indennità per il congedo di maternità è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché ovviamente lo stesso abbia inizio durante la fase di svolgimento dell'attività, ovvero entro 60 giorni dall'ultimo lavorato.

Per il congedo parentale valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale (paragrafo 6): vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti).

Per quanto riguarda la indennità di tbc, valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale (paragrafo 6).

4-3 INDENNITA' DI DISOCCUPAZIONE

Considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità.

L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

4-4 INDENNITA' DI MOBILITA' E TRATTAMENTI SPECIALI EDILI

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

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

4-5 INTEGRAZIONI SALARIALI

Le integrazioni salariali servono ad integrare o sostituire una perdita di retribuzione effettiva, pertanto bisogna distinguere due ipotesi:

- 1) *il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi della causa per cui sono state richieste le integrazioni salariali*: essendo iniziato un rapporto di lavoro a tempo determinato (v. punto 4-2 lett. B), la retribuzione persa in conseguenza della riduzione o sospensione del lavoro può essere integrata.
- 2) *la causa di riduzione o sospensione dell'attività lavorativa si verifica prima che il lavoratore venga chiamato o risponda ad una chiamata*: non esiste in questo caso una retribuzione persa da integrare.

Inail – circolare 12 aprile 2006, n. 22

Lavoro intermittente. Applicazione della nuova disciplina. Obbligo assicurativo. Tutela contro gli infortuni.

LA NUOVA DISCIPLINA

1. PREMESSA E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto legislativo di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro introduce nel nostro ordinamento una nuova tipologia contrattuale definita "lavoro intermittente" (c.d. lavoro a chiamata o job on call)¹⁹² in ragione della intermittenza o discontinuità della prestazione lavorativa. Con essa il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che potrà utilizzare le prestazioni lavorative quando lo riterrà necessario, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva ovvero, in assenza, dalla legge.

¹⁹² Legge n. 30 del 2003, articolo 4 e Decreto legislativo n. 276/2003, artt. da 33 a 40. Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 23 ottobre 2004 è stato previsto che possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente relativamente alle tipologie di attività di cui alla tabella allegata al Regio decreto n. 2654 del 6 dicembre 1923.

Il datore di lavoro, nel richiedere la prestazione lavorativa per un periodo di tempo determinato o indeterminato, dovrà rispettare il preavviso formalizzato nel contratto di lavoro, il quale, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo. Tale contratto, oltre che per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno¹⁹³, può essere concluso anche per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale¹⁹⁴.

Inoltre, a prescindere dal tipo di attività svolta, si può ricorrere al contratto di lavoro intermittente per prestazioni rese da:

- soggetti disoccupati con età inferiore a 25 anni
- soggetti con più di 45 anni anche pensionati¹⁹⁵.

2. TIPOLOGIE

Caratteristica principale del lavoro intermittente è l'alternarsi di fasi in cui non vi è effettiva prestazione lavorativa, ma semplice attesa della chiamata da parte del lavoratore, cioè la c.d. disponibilità e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro.

Il contratto di lavoro può prevedere l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata, facendo così sorgere in capo al datore di lavoro l'obbligo di riconoscere l'indennità di disponibilità.

Sulla base dell'obbligo di rispondere alla chiamata, si possono individuare due diverse tipologie di lavoro intermittente: a) lavoro intermittente con garanzia di disponibilità b) lavoro intermittente senza garanzia di disponibilità e senza alcuna indennità per il periodo di reperibilità.

Gli ulteriori aspetti della disciplina del contratto di lavoro intermittente con particolare riguardo a finalità, forma, limiti, trattamento economico normativo e previdenziale nonché trattamento contributivo e fiscale, formano oggetto di specifiche istruzioni ministeriali¹⁹⁶ alle quali si rinvia.

¹⁹³ Tale ipotesi, come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota del 12 luglio 2004 e come confermato con Decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 34, comma 1, così come modificato dal Decreto legislativo n.251/2003, è di immediata applicabilità.

¹⁹⁴ Decreto legislativo n. 276 del 2003, articolo 34, così come modificato dall'articolo 10, comma 1, del D.Lgs. n. 251/2004. Decreto ministeriale del 23/10/2004.

¹⁹⁵ Decreto legislativo n. 276/2003, articolo 34, comma 2, così come modificato dall'articolo 1 bis, comma 1, lett. b) del Decreto Legge 14 marzo 2005, n.35, convertito in legge 14 maggio 2005, n.80.

¹⁹⁶ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2005.

3. INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Nel contratto di lavoro intermittente con obbligo di rispondere alla chiamata¹⁹⁷ è previsto il pagamento dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, per i periodi durante i quali il lavoratore garantisce la sua disponibilità al datore di lavoro in attesa della chiamata.

La misura dell'indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore a quella fissata e aggiornata periodicamente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale¹⁹⁸.

ASPETTI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI

In ordine alla tutela antinfortunistica di tali soggetti, le uniche previsioni esplicite riguardano:

- l'indennità di disponibilità sulla quale *"i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo"*¹⁹⁹;
- *il principio di non discriminazione* in ordine al trattamento economico e normativo rispetto al lavoratore non intermittente di pari livello, a parità di mansioni²⁰⁰;
- *il principio di riproporzionamento, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, del trattamento previdenziale in caso di "infortunio sul lavoro" e di "malattia professionale"*²⁰¹;

Quanto all'obbligo assicurativo del personale occupato con contratto di lavoro intermittente, esso sarà assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro²⁰².

¹⁹⁷ Si fa riferimento alla tipologia di cui al punto a) del paragrafo n. 2 intitolato "tipologie" e cioè al lavoro intermittente con garanzia di disponibilità.

¹⁹⁸ D. Lgs. n. 276/2003, articolo 36, comma 1. Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10/3/2004, è stato stabilito che nel contratto di lavoro intermittente la misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.

¹⁹⁹ Articolo 36, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003. 9.Art 38, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003.

²⁰⁰ Articolo 38, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003.

²⁰¹ Articolo 38, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003.

²⁰² DPR n. 1124/65, artt.1 e 4, e successive modifiche ed integrazioni.

In costanza di rapporto di lavoro intermittente, sussistendo l'obbligo assicurativo, il premio andrà calcolato tenendo conto, sia della retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia di quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità²⁰³ tra una chiamata e l'altra.

PRESTAZIONI

Per quanto riguarda le prestazioni, si ritiene che l'unico problema specifico sorga per la determinazione della base di calcolo da prendere in considerazione per l'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, per la quota di rendita diretta che indennizza le conseguenze patrimoniali del danno e per la rendita ai superstiti, in quanto in linea generale trovano per il resto applicazione gli istituti giuridici previsti dal Testo Unico e successive modificazioni.

Infatti, ai sensi dell'art. 29 T.U., la nozione di retribuzione utile ai fini sia del calcolo del premio che delle prestazioni comprende "[...] tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro [...] in dipendenza del rapporto di lavoro".

Tuttavia, per quanto riguarda la base retributiva sulla quale effettuare il calcolo dell'indennità di temporanea, occorre tener conto dell'esigenza di coordinare il disposto del predetto art. 29 con le norme degli artt. 116 e 117 T.U.

Questi ultimi articoli stabiliscono che, per calcolare l'indennità per inabilità temporanea assoluta e la rendita per inabilità permanente, si debba fare riferimento alla retribuzione percepita dal lavoratore per l'opera effettivamente prestata.

Sotto il profilo risarcitivo, dunque, l'indennità di disponibilità non può essere considerata quale retribuzione effettiva in quanto essa viene corrisposta dal datore di lavoro nei periodi in cui il lavoratore, restando in attesa di assegnazione, di fatto, non presta la sua "opera".

Poiché i periodi di "disponibilità" non sono assimilabili, ai fini risarcitivi, ai periodi di effettiva prestazione d'opera, è necessario applicare i meccanismi di calcolo indicati dagli artt. 116 e 117 T.U. per le situazioni in cui il lavoratore non presta la sua opera in modo continuativo.

²⁰³ Articolo 36, D. lgs. n. 276/2003 con le modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 251/2004.

Tali meccanismi integrano la base di calcolo costituita dalla retribuzione effettivamente percepita, di per sé inadeguata a garantire un congruo livello di prestazioni assicurative.

La stessa giurisprudenza di legittimità ha affermato che, ai fini del calcolo della rendita per invalidità permanente, qualora il soggetto danneggiato non abbia prestato la propria opera continuativamente nei dodici mesi precedenti l'evento dannoso, occorre prendere in considerazione una retribuzione presunta, ovvero la retribuzione effettivamente percepita integrata dai correttivi previsti dalla legge per salvaguardare il principio costituzionale dell'adeguatezza della prestazione, utilizzando il criterio matematico legale predisposto dall'art.116, comma 2, d.P.R. 30 giugno 1965 n.1124 (cfr. Cassazione civile, sez.lav., 24 gennaio 2005 n.1382).

I meccanismi di calcolo previsti da tale norma, ordinariamente seguiti per la generalità dei lavoratori che, nei quindici giorni precedenti l'infortunio (o nell'anno se si tratta di rendita), non hanno prestato la loro opera in modo continuativo per malattia, cassa integrazione ecc. nonché nei casi in cui l'infortunio accada nel primo giorno lavorativo, prevedono che la retribuzione media giornaliera percepita nei periodi di effettiva prestazione d'opera debba essere applicata anche ai periodi in cui tale prestazione non viene effettuata.

Ciò stante, l'indennità di disponibilità non può essere considerata, ai fini indennitari, come vero e proprio corrispettivo dell'attività lavorativa prestata e dunque, per le ipotesi di lavoro intermittente, deve essere applicato l'art. 116, richiamato dall'art.117, nella sua formulazione letterale, come sopra descritta.

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Conformemente alle istruzioni ministeriali impartite in materia²⁰⁴, il datore di lavoro è tenuto ad assolvere agli obblighi connessi con la stipulazione del contratto di lavoro intermittente con le consuete modalità previste per gli altri lavoratori per i quali ricorre l'obbligo assicurativo.

Per quanto riguarda, in particolare, il datore di lavoro obbligato all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, quest'ultimo è tenuto a comunicare all'Istituto il codice fiscale dei lavoratori intermittenti

²⁰⁴ Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2005.

soltanto al momento della costituzione del rapporto di lavoro ed alla sua cessazione, mediante apposita denuncia istantanea²⁰⁵.

Ministero del Lavoro – nota 13 luglio 2006, n. 1566

Lavoro intermittente nelle attività socio-assistenziali per anziani - Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9, D.Lgs. n. 124/2004.

L'interpello avanzato dal Consiglio provinciale dell'Ordine dei consulenti del lavoro di Forlì-Cesena richiede chiarimenti circa l'utilizzabilità, nell'ambito delle strutture socio-assistenziali per anziani, del contratto di lavoro intermittente previsto dagli artt. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003 in forza di quanto previsto dal D.M. 23 ottobre 2004, il quale ammette il ricorso a tale tipologia contrattuale per le attività a carattere discontinuo indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

In proposito, acquisito il parere della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, si rappresenta quanto segue.

In assenza di disciplina contrattuale, il decreto del Ministero del lavoro 23 ottobre 2004, emanato ai sensi dell'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003 cit., ha provveduto all'individuazione dei casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente facendo riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al citato R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. Trattasi di attività che, per il proprio carattere di discontinuità, richiedono regimi speciali in materia di orario di lavoro e che, pertanto, si prestano ad essere considerate come parametro oggettivo ai fini dell'individuazione, richiesta dall'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche di ogni settore.

Considerato che l'attività di natura socio-assistenziale svolta in favore di persone anziane nell'ambito di strutture casa/albergo non è espressamente contemplata nella tabella del R.D. n. 2657 cit., si pone il problema se la stessa possa essere ricondotta almeno in via interpretativa in uno dei tipi di attività ivi elencate e precisamente in quelle di cui al n. 13 e al n. 21 del decreto in esame.

Per quanto concerne la tipologia di occupazione descritta nel n. 13, si fa riferimento in senso generico al personale degli ospedali, dei manicomi, delle

²⁰⁵ D. Lgs. n. 38/2000, articolo 14, comma 2.

case di salute e delle cliniche al quale non si applica la limitazione di orario, mentre l'ulteriore personale ivi indicato (addetto ai servizi di assistenza nei reparti per agitati nei manicomi, reparti di isolamento per ammalati gravi negli ospedali, ecc.) resta escluso dall'ambito di applicazione della stessa normativa.

Le denominazioni letterali (ospedali, cliniche, ecc.) contenute nel n. 13 evidenziano che le relative attività si riferiscono esclusivamente a prestazioni rese nell'ambito di strutture di tipo ospedaliero, come confermato dalla clausola contenuta nello stesso n. 13, che riservava all'Ispettorato del lavoro la facoltà di individuare tutti gli altri casi in cui la limitazione di orario risultasse necessaria per le "particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera".

Non sembra possibile, pertanto, estendere il contenuto del n. 13 anche alle case per anziani, autosufficienti o parzialmente autosufficienti, atteso che i servizi ivi erogati sono di natura assistenziale, che consistono essenzialmente nelle prestazioni di accompagnamento, cure igieniche, ristorazione, organizzazione di eventi, aiuti nella somministrazione oraria dei medicinali ecc. Si consideri, inoltre, che l'eventuale intervento di un medico, interno o esterno alla struttura, è limitato ad effettuare i controlli necessari sulla salute degli ospiti, non potendosi realizzare alcun intervento di tipo ospedaliero per la naturale inadeguatezza della struttura residenziale stessa.

Le attività in esame peraltro non sembrano nemmeno riconducibili a quelle di cui al n. 21 della tabella del R.D. n. 2657 cit. In tale contesto, infatti, sono individuati specificamente servizi e/o attività cui il personale destinatario della norma è addetto e cioè servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza. Come si può notare, le attività ivi descritte sono riferite a prestazioni rese per singoli servizi, tra i quali non rientrano le prestazioni rese nell'ambito di strutture ricettive per anziani.

In considerazione di quanto sopra riportato, il contratto di lavoro intermittente non sembra applicabile, in forza del D.M. 23 ottobre 2004 e della tabella di cui al R.D. n. 2657/1923, ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali-assistenziali per anziani. Resta inteso che le previsioni del D.M. 23 ottobre 2004 rimangono in vigore fino all'emanazione di una diversa disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale, ferme restando altresì le ulteriori ipotesi oggettive e soggettive di ammissibilità del ricorso al lavoro intermittente.

Ministero del Lavoro – nota 7 settembre 2006, n. 3252

Contratto di lavoro intermittente per i lavori di pulizia industriale - Risposta all'interpello ai sensi dell'art. 9, D.Lgs. n. 124/2004.

La Confartigianato Federimprese di Molinella (BO) ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla possibilità di ricorrere al contratto di lavoro intermittente ex art. 33 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003, per ciò che attiene l'attività di pulizia di stabilimenti industriali.

In proposito, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela della condizioni di lavoro, si rappresenta quanto segue.

L'art. 33 cit. così dispone: "Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui all'art. 34 (...)".

Ai sensi degli artt. 34 e 40 del D.Lgs. n. 276/2003, l'individuazione delle attività lavorative per le quali è ammesso il contratto di lavoro intermittente è rimessa alla contrattazione collettiva nazionale o territoriale, ovvero in via provvisoriamente sostitutiva a un decreto emanato da questo Ministero.

Stante il mancato intervento della contrattazione collettiva, il Ministero del lavoro con il decreto 23 ottobre 2004, al fine dell'individuazione dei casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente, ha operato un rinvio alla tabella allegata al regio decreto n. 2657/1923. Trattasi di attività che, per il proprio carattere di discontinuità, giustificavano, per il legislatore del 1923, regimi speciali in materia di orario di lavoro e che, pertanto, si prestano ad essere considerate come parametro oggettivo ai fini dell'individuazione, richiesta dall'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003, delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche di ogni settore.

Il predetto regio decreto, al n. 20, indica: "il personale addetto ai servizi di alimentazione e di igiene negli stabilimenti industriali".

Considerato il significato del concetto di "igiene", inteso quale svolgimento delle attività necessarie per la pulizia di cose, non sembrano ravvisarsi ostacoli, di natura letterale o logica, per poter ricomprendere nelle attività indicate al n. 20 cit. le attività di pulizia di stabilimenti industriali di cui al presente interpello.

Risulta necessario, evidentemente, che l'attività di pulizia sia svolta all'interno di stabilimenti industriali, da intendersi quali edifici destinati alla produzione industriale. Il carattere industriale deve desumersi dal tipo di lavorazioni eseguite all'interno degli stabilimenti interessati e cioè dalla produzione di beni economici utilizzando e trasformando materie prime e semilavorati. Resta inteso che le previsioni del D.M. 23 ottobre 2004 restano in vigore fino all'emanazione di una diversa disciplina dettata dal contratto collettivo nazionale.

legge 24 dicembre 2007, n. 247

Norme di attuazione del Protocollo del 23 luglio 2007 su previdenza, lavoro e competitività per favorire l'equità e la crescita sostenibili, nonché ulteriori norme in materia di lavoro e previdenza sociale (G.U. n. 301 del 29 dicembre 2007).

Art.1

45. Gli articoli da 33 a 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono abrogati.

47. Al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368.

50. Decorsi due anni dall'emanazione delle disposizioni contrattuali di cui al comma 47, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale procede con le organizzazioni sindacali firmatarie dei contratti collettivi alla loro verifica, con particolare riferimento agli effetti in termini di contrasto del lavoro sommerso e di promozione del lavoro regolare nei settori interessati.

Ministero del Lavoro – circolare 25 marzo 2008, n. 7

L. n. 247/2007 – contratto a tempo parziale, intermittente, somministrazione a tempo indeterminato, contratto a tempo determinato.

Con la pubblicazione della L. n. 247 del 24 dicembre 2007 è stata data attuazione agli impegni assunti nel Protocollo del 23 luglio 2007 introducendo rilevanti novità concernenti in particolare, i contratti a termine e quelli a tempo parziale e abrogando la figura del contratto intermittente e del contratto di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato.

Al riguardo, d'intesa con la Direzione generale per la Tutela delle Condizioni di Lavoro e la Direzione generale del Mercato del Lavoro, appare opportuno chiarire alcuni profili conseguenti all'abrogazione delle tipologie contrattuali sopra richiamate, con specifico riferimento alla efficacia dei contratti stipulati in data antecedente a quella di entrata in vigore della L. n. 247/2007.

In primo luogo, va evidenziato che la legge non ha introdotto disposizioni di natura transitoria concernenti i contratti stipulati antecedentemente al 1° gennaio 2008.

Pertanto, poiché il Legislatore non ha regolamentato le vicende relative alle situazioni pregresse, non sembra possibile né ipotizzare una conversione dei contratti di somministrazione a tempo indeterminato o dei contratti di lavoro intermittente in altra fattispecie contrattuale, né una loro perdita di efficacia.

Né consegue che, con riferimento ai contratti in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della L. n. 247/2007, tale problematica possa essere risolta alla luce dei principi generali (art. 11 disp. att. c.c.) secondo cui la legge non può avere effetto retroattivo ma "*dispone solo per l'avvenire*"; la norma abrogata quindi cessa di avere effetto per il futuro ma continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la vigenza.

L'art. 1, comma 45, L. n. 245/2007, che prevede l'abrogazione degli art. da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003, va pertanto interpretato nel senso che non è più possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente o a chiamata a far data dal 1° gennaio 2008, mentre quelli stipulati prima dell'entrata in vigore della legge sono efficaci fino alla loro scadenza se stipulati a termine o, se a tempo indeterminato, mantengono la loro efficacia fino al verificarsi del recesso di una delle parti o per mutuo consenso.

Si deve peraltro evidenziare che, ai sensi comma 47 del citato articolo 1, il contratto di lavoro intermittente non scompare del tutto dal nostro ordinamento, in quanto è contemplata una peculiare ipotesi di lavoro a chiamata nei settori del turismo e dello spettacolo quando il ricorso a tale specifica tipologia contrattuale sia giustificata dall'esigenza dello svolgimento

di prestazioni di lavoro di carattere discontinuo durante il fine settimana, nella festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per tutti gli ulteriori periodi previsti dai contratti collettivi.

L'operatività di tale disciplina è tuttavia subordinata all'intervento della contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative.

Allo stesso modo, per quanto riguarda il contratto a tempo parziale, deve essere risolto il problema relativo alla validità delle clausole elastiche e flessibili stipulate precedentemente alla L. n. 247/2007 che, innovando la disciplina precedente di cui all'art. 3, comma 7, D.Lgs. n. 61/2000, stabilisce la necessaria previsione da parte della contrattazione collettiva ai fini della introduzione di tali clausole e la non fungibilità fra la disciplina collettiva e quella individuale.

Pertanto, secondo la soluzione sopra evidenziata, si deve ritenere che le clausole contrattuali stipulate fra le parti in vigore della vecchia formulazione dell'art.3, comma 7 del D.Lgs. n. 61/2000 mantengono comunque la loro efficacia e continuano a produrre effetti tra le parti stesse.

Analoghe considerazioni si devono formulare anche con riferimento ai contratti di somministrazione a tempo indeterminato stipulati prima dell'entrata in vigore del L. n. 247/2007.

Peraltro, la previsione che abolisce la somministrazione a tempo indeterminato ha indirettamente interessato anche l'art. 4, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 istitutivo dell'Albo delle Agenzie e precisamente la lett. b) all'interno del quale sono iscritte le Agenzie di somministrazione di lavoro a tempo indeterminato abilitate a svolgere esclusivamente una delle attività specifiche di cui all'art. 20, comma 3, lett. da a) ad h). Alla luce dell'intervenuta abrogazione, le Agenzie di somministrazione c.d. specialistiche potranno continuare ad operare somministrando lavoratori a tempo determinato, fatti salvi i rapporti commerciali instaurati precedentemente alla entrata in vigore della legge in esame.

Occorre infatti tenere presente che è abrogata la disciplina relativa ad un contratto di natura "commerciale" e non di lavoro; pertanto, il venir meno della possibilità di ricorso allo *staff leasing* incide sulla sola possibilità di stipulare tale contratto commerciale e non esclude che l'Agenzia di somministrazione possa instaurare con il lavoratore un rapporto di lavoro fondato su una tipologia contrattuale diversa dal contratto a termine e, quindi, anche ricorrere al contratto a tempo indeterminato.

Con riferimento a tutte le questioni sopra evidenziate, del resto, far conseguire alla abrogazione delle norme un effetto di annullamento dei contratti di lavoro già in essere, determinerebbe un paradossale “travolgimento” dei rapporti di lavoro con automatica risoluzione degli stessi e con evidenti conseguenze anche sul piano socio-economico. A quest’ultimo proposito, peraltro, non si può non ricordare la cautela della stessa Corte Costituzionale nel valutare la nullità o l’annullamento dei contratti in materia di lavoro sentenza n.210 del 1992), la cui tendenziale conservazione rappresenta invece un principio di carattere generale posto a tutela del contraente debole.

Per quanto attiene, da ultimo, alle altre novità introdotte dalla L. n. 247/2007 in materia di contratto a termine, in considerazione della delicatezza della questioni da affrontare, si fa riserva di fornire ulteriori chiarimenti.

Enpals – circolare 13 maggio 2008, n. 10

Art. 1, commi 45-50 della L. n. 247/2007 - Abrogazione articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 disciplinanti il contratto di lavoro intermittente.

Sommario: Con la presente circolare, a seguito dell’abrogazione della figura del contratto di lavoro intermittente e dei relativi chiarimenti forniti dalla Direzione generale per l’Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e della previdenza sociale, si rappresenta che a far data dal 1° gennaio 2008 non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente. Si evidenzia, inoltre, che esclusivamente nel settore del turismo e dello spettacolo sono previste ipotesi di lavoro intermittente subordinatamente all’intervento della contrattazione collettiva.

1. Campo di applicazione.

L’art. 1, comma 45 della L. n. 247/2007 - pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301 del 29 dicembre 2007 – ha abrogato gli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modificazioni con i quali veniva disciplinato il contratto di lavoro intermittente (c.d. lavoro a chiamata o job on call). Pertanto, a far data dal 1° gennaio 2008 non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente o a chiamata.

A tal riguardo, si rammenta che mediante il contratto di lavoro a chiamata il lavoratore si poneva a disposizione del datore di lavoro per svolgere

prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le linee d'indirizzo individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale²⁰⁶ ovvero per svolgere prestazioni in determinati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Per il predetto contratto era prescritta la forma scritta ai fini della prova di alcuni elementi quali, ad esempio, la durata, la sussistenza delle ipotesi che ne consentivano la stipulazione, il luogo, la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità ove prevista.

In relazione ai contratti di lavoro intermittente in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della L. n. 247/2007 – in assenza di disposizioni di natura transitoria – la Direzione generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro ha precisato che *“la norma abrogata cessa di avere effetto per il futuro ma continua a disciplinare i fatti avvenuti sotto la sua vigenza”*; pertanto, i medesimi contratti *“sono efficaci fino alla loro scadenza se stipulati a termine o, se a tempo indeterminato, mantengono la loro efficacia fino al verificarsi del recesso di una delle parti o per mutuo consenso”* (cfr. circolare allegata n. 7 del 25 marzo 2008).

2. Prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo.

Come sopra evidenziato, il lavoro intermittente è stato formalmente abrogato; tuttavia, il Legislatore ha contemplato una peculiare ipotesi di lavoro a chiamata nei settori del turismo e dello spettacolo quando il ricorso a tale specifica tipologia contrattuale sia giustificato dall'esigenza dello svolgimento di prestazioni di lavoro di carattere discontinuo durante il fine settimana, nella festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per tutti gli ulteriori periodi previsti dai contratti collettivi.

Infatti, l'art. 1, comma 47, della L. n. 247/2007 ha disposto, a tal riguardo, che *“al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso per sopperire ad esigenze di utilizzo di personale per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo nel settore del turismo e dello spettacolo, i relativi contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale possono prevedere la stipula di specifici rapporti di lavoro per lo svolgimento delle predette prestazioni durante il fine settimana, nelle festività, nei periodi di vacanze scolastiche e per ulteriori casi, comprese le fattispecie già individuate ai sensi dell'articolo 10, comma 3, del decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368”*.

²⁰⁶ Per l'elenco delle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, in assenza delle regolamentazioni dei contratti collettivi, il decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 23 ottobre 2004 rimandava alle tipologie di attività indicate nella tabella di cui al R.D. n. 2657/1923.

Pertanto, la possibilità di utilizzare il contratto di lavoro intermittente nel settore del turismo e dello spettacolo non è immediatamente operativa ma risulta subordinata all'intervento della contrattazione collettiva che dovrà, in particolare, disciplinare (cfr. art. 1, comma 48, L. n. 247/2007):

- le condizioni, i requisiti e le modalità delle prestazioni connesse ad esigenze oggettive e a limiti massimi temporali;
- il trattamento economico e normativo non inferiore a quello corrisposto ad altro lavoratore per le medesime mansioni, naturalmente proporzionato alla prestazione;
- la corresponsione di una indennità di disponibilità ove sia prevista la disponibilità del lavoratore a svolgere la prestazione entro un arco temporale definito.

Si fa, inoltre, presente che una volta intervenuta la contrattazione collettiva, spetterà al Ministro del Lavoro e della previdenza sociale – sentite le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale – dettare, con apposito decreto, una specifica procedura semplificata per assolvere agli adempimenti in materia di instaurazione, trasformazione e cessazione dei rapporti di lavoro di cui si tratta, nonché regolamentare i profili previdenziali dell'eventuale indennità di disponibilità.

Si segnala, infine, che il comma 50, art. 1, della citata legge, prevede che trascorsi due anni dall'emanazione delle necessarie disposizioni da parte della contrattazione collettiva, il Ministero del Lavoro, congiuntamente alle OO.SS. firmatarie dei contratti, dovrà procedere alla verifica dei risultati ottenuti con particolare riferimento agli effetti in termini di contrasto del lavoro sommerso e di promozione del lavoro regolare nei settori interessati.

decreto legge 25 giugno 2008, n. 112

Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria (G.U. 174 del 25 giugno 2008 – suppl. ordinario n.152/L).

Art. 39 (Adempimenti di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro)

1. Il datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, deve istituire e tenere il libro unico del lavoro nel quale sono iscritti tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Per ciascun lavoratore devono essere indicati il nome e cognome, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative.

2. Nel libro unico del lavoro deve essere effettuata ogni annotazione relativa a dazioni in danaro o in natura corrisposte o gestite dal datore di lavoro, comprese le somme a titolo di rimborso spese, le trattenute a qualsiasi titolo effettuate, le detrazioni fiscali, i dati relativi agli assegni per il nucleo familiare, le prestazioni ricevute da enti e istituti previdenziali. Le somme erogate a titolo di premio o per prestazioni di lavoro straordinario devono essere indicate specificatamente. Il libro unico del lavoro deve altresì contenere un calendario delle presenze, da cui risulti, per ogni giorno, il numero di ore di lavoro effettuate da ciascun lavoratore subordinato, nonché l'indicazione delle ore di straordinario, delle eventuali assenze dal lavoro, anche non retribuite, delle ferie e dei riposi. Nella ipotesi in cui al lavoratore venga corrisposta una retribuzione fissa o a giornata intera o a periodi superiori e' annotata solo la giornata di presenza al lavoro.

3. Il libro unico del lavoro deve essere compilato coi dati di cui ai commi 1 e 2, per ciascun mese di riferimento, entro il giorno 16 del mese successivo.

4. Il Ministro del lavoro, della salute e delle politiche sociali stabilisce, con decreto da emanarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, le modalità e tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro e disciplina il relativo regime transitorio.

5. Con la consegna al lavoratore di copia delle scritturazioni effettuate nel libro unico del lavoro il datore di lavoro adempie agli obblighi di cui alla legge 5 gennaio 1953, n. 4.

10. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono soppressi, e fermo restando quanto previsto dal decreto di cui al comma 4:

m) i commi 32, lettera d), 38, 45, 47, 48, 49, 50, dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247;

11. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto trovano applicazione gli articoli 14, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e successive modifiche e integrazioni.

legge 6 agosto 2008, n. 133

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria (GU 21 agosto 2008, n. 195 – suppl. ordinario n. 196).

Art. 1

1. Il decreto-legge 26 giugno 2008, n. 112, recante disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria, è convertito in legge con le modificazioni riportate il allegato alla presente legge.

Testo del decreto-legge coordinato con la legge di conversione

Art.1

10. Dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono abrogati, e fermo restando quanto previsti dal decreto di cui al comma 4:

m) i commi 32, lettera d), 38, 45, 47, 48, 49, 50, dell'articolo 1 della legge 24 dicembre 2007, n. 247;

Ministero del Lavoro – nota 1 settembre 2008, n. 37

Art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - lavoro intermittente - casi di ricorso ai sensi dell'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003 - Clausole contrattuali che escludono il ricorso all'istituto - Legittimità.

Il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro ha formulato istanza di interpello al fine di conoscere il parere di questa Direzione in ordine alla legittimità delle clausole contrattuali con le quali si esclude l'applicazione del contratto di lavoro intermittente a determinati comparti come avviene, ad esempio, ai sensi dell'art. 2 dell'accordo per il rinnovo del contratto collettivo di lavoro per i dipendenti del settore degli autoferrotramvieri ed internavigatori.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della tutela delle condizioni di lavoro, si espone quanto segue.

L'art. 34, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003, prevede la possibilità di utilizzare la tipologia contrattuale del lavoro intermittente per lo svolgimento di prestazioni lavorative aventi carattere discontinuo e saltuario, demandando ai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale la concreta individuazione delle specifiche esigenze per ogni settore.

Ciò significa, come chiarito da questo Ministero con circ. n. 4/2005 - circolare da considerarsi ad oggi totalmente confermata - che i contratti collettivi di categoria sono chiamati ad individuare le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzare tale tipologia contrattuale. In assenza di previsioni contrattuali in ordine alla determinazione delle esigenze di ricorso al contratto, secondo quanto previsto dall'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003, il Ministero del lavoro e della previdenza sociale ha individuato i "casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente" mediante il D.M. 23 ottobre 2004 che rinvia alla tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2357/1923 (mantenuto in vigore dal D.L. n. 112/2008 come convertito dalla L. n. 133/2008).

In tale quadro regolatorio va tuttavia sottolineato che, rispetto alle ipotesi soggettive di ricorso al contratto e all'individuazione dei periodi predeterminati di cui, rispettivamente, agli artt. 34, comma 2 e 37 comma 1 del D.Lgs. n. 276/2003, l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non già preclusivo. Ai sensi dell'art. 34, infatti, il contratto di lavoro intermittente può, "in ogni caso", essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati mentre, nelle ipotesi di cui all'art. 37 ("prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali") alla contrattazione collettiva è demandata esclusivamente la possibilità di individuare "ulteriori periodi predeterminati".

Enpals – circolare 30 settembre 2008, n. 18

Reintroduzione del contratto di lavoro intermittente di cui agli articoli 33 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003.

Sommario: Con la presente circolare si comunica che il contratto di lavoro intermittente, precedentemente abrogato dalla legge n. 247/2007, può essere nuovamente stipulato nelle forme previste dagli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 e successive modifiche e integrazioni.

Come noto, l'art. 1, comma 45 della L. n. 247/2007 aveva abrogato, dal 1° gennaio 2008, gli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 disciplinanti il contratto di lavoro intermittente o a chiamata (cfr. circ. ENPALS n. 10 del 13 maggio 2008).

Al riguardo, si comunica che il combinato disposto dei commi 10, lett. m) e 11 dell'art. 39 del D.L. n. 112/2008, convertito con L. n. 133/2008, ha soppresso, dalla data di entrata in vigore del decreto medesimo, il sopra citato comma 45, e i successivi commi 47, 48, 49 e 50, della L. n. 247/2007 e ha espressamente reintrodotta il lavoro intermittente, disponendo l'immediata applicazione delle norme sul lavoro a chiamata di cui agli artt. 33 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003.

Pertanto, a far data dal 25 giugno 2008 - data di entrata in vigore del citato decreto - l'istituto in oggetto riprende ad esplicare la propria efficacia. Si ricorda, a tal proposito, che mediante il contratto di lavoro a chiamata il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le linee d'indirizzo individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale ovvero per svolgere prestazioni in predeterminati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. È previsto, inoltre, che indipendentemente dal tipo di attività, il contratto di lavoro intermittente possa essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età e da lavoratori con più di 45 anni di età, anche se pensionati.

In relazione alle prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, è il caso di puntualizzare che, in assenza delle regolamentazioni dei contratti collettivi, il Ministro del lavoro con decreto del 23 ottobre 2004 ha disposto che è ammessa la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657. Tra le tipologie di attività che possono richiedere un lavoro discontinuo, indicate in tale R.D., si menzionano, a titolo esemplificativo, qui di seguito, e per quanto di competenza di questo Ente, quelle elencate al numero 45) della citata tabella: "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".

Con riferimento, invece, alla tipologia di contratto di lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (es. il fine settimana, le ferie estive, etc.) si riporta, sempre a titolo di esempio, l'ipotesi dei lavoratori dipendenti da società sportive che pongono in essere le loro prestazioni nel week-end, tra cui i c.d. steward²⁰⁷.

Si rammenta, infine, che per il contratto di lavoro intermittente è prescritta la forma scritta ai fini della prova di alcuni elementi quali, ad esempio, la durata, la sussistenza delle ipotesi che ne consentono la stipulazione, il luogo, la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata, il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità ove prevista.

Ministero del Lavoro – nota 3 ottobre 2008, n. 48

art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – contratto di lavoro intermittente a tempo determinato – applicabilità dell'indennità di disoccupazione.

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla riconoscibilità dell'indennità di disoccupazione in favore di lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato, senza obbligo di risposta alla chiamata (artt. 33 e ss. del D.Lgs. n. 276/2003).

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Il lavoro intermittente è definito dall'art. 33 del D.Lgs. n. 276/2003 come il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, secondo le modalità e i limiti previsti dell'art. 34 del citato D.Lgs.

Tale tipologia contrattuale può essere a termine o a tempo indeterminato e contenere la previsione della corresponsione, in favore del lavoratore, di una

²⁰⁷ Cfr. D.M. 8 agosto 2007 "organizzazione e servizio degli steward negli impianti sportivi

indennità di chiamata per i periodi in cui il medesimo garantisce la sua disponibilità a rendere la prestazione lavorativa (art. 36 del D.Lgs. n. 276/2003).

Ciò premesso va dunque evidenziato che, nel caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, sulla base dell'art. 38, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, deve ritenersi senz'altro esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività, percependo la relativa indennità di chiamata (cfr. anche interpello prot. n. 3147 del 22 dicembre 2005).

La disposizione di cui sopra precisa, infatti, che in tale ipotesi il lavoratore *“non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità”*.

Al riguardo l'INPS, con circ. n. 41/2006 ha precisato che *“considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità. L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro”*.

Più specificatamente l'Istituto, nel riferirsi al lavoro somministrato, chiarisce che *“i lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, legge n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, legge n. 160/1988). All'interno del contratto di lavoro stipulato tra il somministratore ed il somministrato può realizzarsi la cosiddetta “indennità di disponibilità”, che è soggetta alla contribuzione generale obbligatoria, ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (art. 22, comma 3). Nell'istruttoria delle domande di indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali il periodo temporale interessato dall'indennità di disponibilità deve essere considerato utile ai fini della ricerca del requisito contributivo. La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione”*.

Diverso discorso deve essere fatto nel caso in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata, né la conseguente corresponsione dell'indennità, in quanto si tratta di rapporto di lavoro privo di

qualsiasi garanzia in ordine sia all'effettiva prestazione lavorativa sia alla retribuzione futura.

In particolare, a differenza del lavoro *part time* verticale, ove la durata ridotta delle prestazioni risulta dedotta in contratto e nasce dunque dalla volontà comune delle parti di disciplinare in tal modo il rapporto di lavoro, nel rapporto di lavoro a chiamata i tempi e la durata delle prestazioni lavorative non risulta predeterminata, non derivando da una scelta comune delle parti, ma dalle sole esigenze del datore di lavoro (cfr. Cass., Sez. Un., n. 1732/2003).

Pertanto, alla luce di quanto sopra e in risposta al quesito avanzato si ritiene che, ove l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata non sia pattuito, al medesimo può essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nel caso di specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa.

Inps – messaggio 6 novembre 2008, n. 24865

Disoccupazione ai lavoratori intermittenti senza indennità di disponibilità.
Chiarimenti Circolare INPS n. 41/2006.

Alcune Sedi dell'Istituto hanno richiesto chiarimenti in merito all'ambito di applicazione delle disposizioni impartite con la circolare n.41/2006 ed in particolare sul riconoscimento dell'indennità di disoccupazione ai lavoratori intermittenti, senza indennità di disponibilità.

Al riguardo si fa presente che la citata circolare prevede al punto 4-3 sul lavoro intermittente (Artt. 33-40 Decreto Legislativo n. 276/2003) che in materia di disoccupazione si applicano gli stessi principi del lavoro somministrato, anche per l'indennità di disponibilità.

L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.

Al punto 1-3 della somministrazione di lavoro è riconosciuta, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati il diritto all'indennità ordinaria con requisiti normali e con requisiti ridotti.

Invece, la sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione.

Il rinvio relativo all'indennità di disoccupazione sul lavoro intermittente alla disciplina del lavoro somministrato ha creato dubbi interpretativi sollevati da alcune sedi della Regione Veneto.

In merito si conferma la seguente direttiva, conforme alla Circolare n. 41/2003:

- Nel caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, in base all'art. 38, comma 3. D.Lgs. n.276/2003, deve ritenersi senz'altro esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività, percependo la relativa indennità di chiamata (cfr. anche interpello prot. n. 3147 del 22 dicembre 2005);

- Nel caso in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata, né la conseguente corresponsione dell'indennità al lavoratore intermittente può essere riconosciuto, limitamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nel caso di specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa. (Interpello Ministero Lavoro n. 48/2008 del 3.10.2008).

Ministero del Lavoro – nota 12 ottobre 2009, n. 72

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – lavoro intermittente a tempo determinato e successione di contratti.

La Federalberghi ha presentato istanza di interpello a questa Direzione generale per sapere se tra la cessazione di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e la riassunzione dello stesso lavoratore alle medesime condizioni debba intercorrere il periodo minimo previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001 e se tale periodo minimo debba altresì intercorrere tra la cessazione di un contratto intermittente a tempo determinato e una successiva assunzione a tempo determinato (non intermittente).

L'interpellante chiede, inoltre, di conoscere se un contratto intermittente a tempo determinato possa essere trasformato, senza soluzione di continuità, in un contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003 (artt. 33 e ss.), reintrodotta dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) in virtù dell'abrogazione dell'art. 1, comma 45 e commi 47-50, della L. n. 247/2007, rappresenta una particolare tipologia di contratto di lavoro alla quale si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per i rapporti di lavoro subordinato.

Il lavoro intermittente, che ai sensi della relativa normativa può svolgersi a tempo determinato o indeterminato, ricorre nelle ipotesi, disciplinate dalla legge o dalla contrattazione collettiva, di prestazioni di lavoro discontinue o determinate in un arco temporale, individuate in ragione delle necessità del datore di lavoro.

Il ricorso al tempo determinato nelle prestazioni di lavoro intermittenti, tuttavia, non deve indurre a ritenere che al lavoro a chiamata si debba applicare la disciplina del lavoro a tempo determinato.

Infatti, come già evidenziato da questo Ministero con circ. n. 4/2005, per il lavoro intermittente non trova, in alcun modo, applicazione il D.Lgs. n. 368/2001.

Al riguardo, nella circolare suddetta questo Ministero, oltre a sottolineare che il lavoro intermittente è "una fattispecie lavorativa sui generis", ha espressamente chiarito che se il contratto in questione è stipulato a tempo determinato comunque "non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 (...). Peraltro anche le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente".

Va nondimeno ricordato che la disciplina dei contratti a tempo determinato prevede espressamente che l'apposizione del termine è consentita solo "a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro". La premessa necessaria, dunque, alla stipulazione del contratto a termine, come disciplinata nell'art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, non coincide affatto con i presupposti in base ai quali si effettua la sottoscrizione di contratti di lavoro intermittente, a conferma della sostanziale differenza delle due tipologie contrattuali, comunque disciplinate da normative differenti.

In altri termini il cd. "causalone" previsto dall'art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 e proprio dei contratti a termine, risulta inappropriato nel caso del lavoro

intermittente in quanto quest'ultimo è connotato dalla modulazione flessibile della prestazione, impossibile da predeterminare a priori.

Pertanto, in risposta ai quesiti avanzati, si rappresenta che, in virtù di quanto sopra detto, in caso di riassunzione dello stesso lavoratore con contratto di lavoro intermittente, pur se svolto a tempo determinato, non sarà necessario il rispetto del periodo minimo previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001.

Anche nel caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale, non si ravvedono motivi perché tra gli stessi si debba rispettare il termine in questione. In tal senso si ritiene del tutto coerente con la ratio sottesa agli istituti del contratto intermittente e del contratto a tempo determinato la stipulazione di entrambi pur senza soluzione di continuità nelle ipotesi in cui il datore di lavoro, in base alle proprie esigenze, dovrà non più assumere in via discontinua ma per un periodo determinato in base ad esigenze di carattere "tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro".

bibliografia

ALES Edoardo, *I paradossi della tipizzazione: i "contratti" di lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II pag. 857 e ss.

ALESSI Cristina, *La flessibilità del lavoro dopo la legge di attuazione del Protocollo sul Welfare*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", 2008, n. 68, pag. 28, 31

ALLEVA Piergiovanni, *Ricerca e analisi dei punti critici del decreto legislativo 276/2003 sul mercato del lavoro*, 2003, in <http://dspace.sspal.cilea.it/handle/10120/163>, pag. 13

ANASTASIA Bruno, *Quando il lavoro è intermittente*, in www.lavoce.info/articoli/pagina2862.html, pag. 2

BACCHINI Francesco, *Il lavoro intermittente a chiamata o "job on call"*, in Aa.Vv., *Come cambia il mercato del lavoro*, Milano, 2004, pag. 232 e ss.

BACCHINI Francesco, *Lavoro intermittente e ripartito*, Ipsoa, Milano 2006

BASENGHI Francesco, *Co.co.co., lavoro a chiamata, occasionale e job sharing*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 10, pag. 33

BAVARO Vincenzo, *Sul lavoro intermittente. Note critiche*, in *Il lavoro tra progresso e mercificazione. Commento critico al decreto legislativo n. 276/2003*, a cura di G. Ghezzi, Ediesse, Roma, 2004, pag. 216 e ss.

BELLOCCHI Paola, *Art. 4, comma 1, lettere a), c), d), e), f). Le nuove tipologie di lavoro: il lavoro a chiamata; il lavoro coordinato e continuativo; il lavoro occasionale e accessorio; il lavoro ripartito*, in *La legge delega in materia di occupazione e mercato del lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Ipsoa, Milano, 2003, pag. 188 e ss.

BELLOCCHI Paola, *Le aporie del lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II, pag. 867 e ss.

BELLOCCHI Paola, *Commento all'art. 34*, in *La riforma del mercato del lavoro. Commentario al d.lgs. 10 settembre 2003, n. 176*, in *Nuove Leggi Civ. Comm.*, a cura di G. Santoro Passarelli e R. De Luca Tamajo, Padova, 2005

BIANCHI Nevio, *Riforma Biagi: ampliati i casi di ricorso al lavoro a chiamata*, in www.guidaallavoro.ilsole24ore.com

BIANCONCINI Andrea, *Il contratto a chiamata*, Ascom, Bologna, 2006

BOLLANI Andrea, *Flessibilità e nuovi rapporti di lavoro*, in M. Magnani, P. A. Varesi, *Organizzazione del mercato del lavoro e tipologie contrattuali. Commentario ai decreti legislativi n. 276/2003 e n. 251/2004*, Torino, 2005, pag. 428

BONI Guido, *Contratto di lavoro intermittente e subordinazione*, in *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro (RIDL)*, 2005, fasc. 1, pag. 113

BORALI Maurizio, *Il nuovo part-time e il lavoro intermittente* in www.die.it/approfondimenti

BORELLI Silvia, *Il caso del «lavoro secondo il fabbisogno»: una questione troppo complessa per essere risolta con un rinvio pregiudiziale o una Corte di Giustizia poco audace?*, in *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza sociale*, 2005, n. 2, pag. 319

BROLLO Marina, *Contratti di lavoro flessibile e contratti formativi*, vol. III, *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, Ipsoa, Milano, 2004

CIRIOLI Daniele, *Dal contratto di lavoro intermittente al contratto per il lavoro intermittente*, in *Dir. e pratica lav.*, 2005, p. 969

CORAZZA Luisa, *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta e principi comunitari in tema di discriminazioni indirette*, in *Massimario di Giurisprudenza del Lavoro*, 2005, fasc. 2, pag. 185

CORAZZA Luisa, *Lavoro intermittente e discriminazioni indirette: dalla Corte di Giustizia qualche indicazione sulla natura del lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata*, in *Guida al lav.*, 2005, n. 3, pag. 185

DE ANGELIS Luigi, *Lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata: contratto senza contratto*, in *Argomenti dir. lav.*, 2004, pag. 885

DE FUSCO Enzo, *Contratto a chiamata in azienda*, *Il Sole 24 ore di venerdì* 11 aprile 2008, n. 100

DE FUSCO Enzo, *La disciplina del lavoro a chiamata* in www.guidaallavoro.ilsole24ore.com

DEL PUNTA Riccardo, *Riforma Biagi: il contratto di lavoro intermittente*, in *Guida al lav.*, 2003, n. 14

FONDAZIONE STUDI CONSULENTI DEL LAVORO, Commissione dei principi interpretativi delle leggi in materia di lavoro. Principio n. 13 "le novità per il contratto di lavoro intermittente", pag. 1 e ss.

FUCHS Maximilian, *I contratti di lavoro flessibili in Germania, Olanda e Spagna*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Industr.*, 2005, n. 105, pag. 135 e ss.

GOTTARDI Donata, *Lavoro intermittente* in E. Granoli – A. Perulli, *La riforma del mercato del lavoro e i nuovi modelli contrattuali. Commentario al decreto legislativo 10 settembre 2003*, n. 276, Padova, 2004, pag. 471 e ss.

GRASSO Francesca Romana, *Abrogazione dell'istituto del lavoro intermittente*, in Persiani M. - Proia G., *La nuova disciplina del Welfare, commentario alla legge 24 dicembre 2007*, n. 247, Cedam, Padova, 2008, pag. 134 e ss.

GRASSO Francesca Romana, *Abolizione dell'istituto della somministrazione di lavoro a tempo indeterminato*, in Persiani M. - Proia G., *La nuova disciplina del Welfare, commentario alla legge 24 dicembre 2007*, n. 247, Cedam, Padova, 2008, pag. 139 e ss.

GRASSO Francesca Romana, *Tipologie specifiche di lavoro nei settori del turismo e dello spettacolo*, in Persiani M. - Proia G., *La nuova disciplina del Welfare, commentario alla legge 24 dicembre 2007*, n. 247, Cedam, Padova, 2008, pag. 144 e ss.

LAMBERTI Mariorosario, *La somministrazione di lavoro a tempo indeterminato* in Cinelli - Ferraro, *Welfare, mercato del lavoro e competitività, commento alla legge 24 dicembre 2007*, Guida al lavoro 2008 n. 2, pag. 77

LAMBERTI Mariorosario, *Il lavoro a chiamata rivisitato* in Cinelli - Ferraro, *Welfare, mercato del lavoro e competitività, commento alla legge 24 dicembre 2007*, Guida al lavoro 2008 n. 2, pagine 80 e 134

LISO Francesco, *Analisi dei punti critici del decreto legislativo 276 del 2003: spunti di riflessione*, in WP C.S.D.L.E. "Massimo D'Antona", 2004, n. 42, pag. 20

MANDRONE Emiliano, *La riclassificazione del lavoro tra occupazione standard e atipica: l'indagine Isfol Plus 2006*, collana Studi Isfol, numero 2008/1 – marzo, pag. 4

MATTAROLO Maria Giovanna, *Lavoro intermittente*, in M. Brollo, M. G. Mattarolo, L. Menghini, *Contratti di lavoro flessibili e contratti formativi*, *Commentario al D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276*, coordinato da F. Carinci, tomo III, Ipsoa, Milano, 2005, p. 7 e ss.

MASSI Eufrazio, *Il contratto a chiamata dopo i chiarimenti ministeriali*, 2005, in www.dplmodena.it/approfondimenti

MASSI Eufrazio, *Il lavoro intermittente tra cancellazioni e reintroduzioni*, 2008, in www.dplmodena.it/approfondimenti.

MILITELLO Mariagrazia, *Lavoro e/o tutele secondo il fabbisogno? Part-time e lavoro intermittente in due recenti pronunce della Corte di Giustizia*, in WP C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”, 2005, n. 42, in www.lex.unict.it

MINISTERO DEL LAVORO E DELLA PREVIDENZA SOCIALE, *Aggiornamento del quadro informativo sulle politiche del lavoro*, luglio 2006, pag. 114, in www.lavoro.gov.it

MOBIGLIA Marina, *Il lavoro intermittente (cosiddetto lavoro a chiamata)*, in Guida lav. 2003, n. 4, pag. 96 e ss.

NAPPI Severino, *Il lavoro intermittente*, in *Dir. lav.*, 2003, pag. 531

NUCARA Alessandro Massimo, *Come cambia il lavoro nel turismo : le opportunità offerte dalla riforma Biagi e dal rinnovo del CCNL turismo*, a cura di A. M. Nucara e A. G. Candido, Ista, Roma, 2006

NUZZO Valeria, *Il lavoro intermittente: un’opportunità nelle Information communication technology?*, in WP C.S.D.L.E “Massimo D’Antona”, 2005, n. 31, in www.lex.unict.it

PAPA Danilo, *Lavoro intermittente e contrattazione collettiva*, in Guida al lavoro, Il Sole 24 ore., 2008, n. 35, pag. 50 e ss.

PELLACANI Giuseppe, *Prime considerazioni sul lavoro a chiamata o intermittente*, in *Mass. giur. lav.*, 2003, pagine 512 e 514

PELLACANI Giuseppe, *Il lavoro intermittente ad un anno dall'entrata in vigore: gli interventi ministeriali, la contrattazione collettiva e il decreto correttivo n. 251/2004*, in *Mass. giur. lav.*, 2005, n. 1-2, pagine 2 e ss. (Massimario di Giurisprudenza del lavoro, Il Sole 24 ore)

PERULLI Adalberto, *Il lavoro intermittente*, in *Impiego flessibile e mercato del lavoro*, a cura di A. Perulli, Giappichelli, Torino, 2004, pag. 133

PERULLI Adalberto, *Interessi e tecniche di tutela nella disciplina del lavoro flessibile*, in *Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali*, 2002, pag. 335, 369 e in *Atti delle giornate di studio di diritto del lavoro*, Pesaro - Urbino 24-25 maggio 2002 Giuffrè, Milano. pagine 84 e ss.

PESSI Roberto, *Bilancio di un anno tra bipolarismo e concertazione*, Cedam, Padova, 2008, pagine 22 e 23

PINTO Vito, *La modernizzazione promessa. Osservazioni critiche sul decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276*, in V. Pinto, *Lavoro e nuove regole. Dal libro bianco al decreto legislativo 276/2003*, Collana formazione ISF, 2004, Ediesse, Roma, 14, 68

PIZZUTI Paolo, *Contratto di lavoro intermittente e disciplina del part-time*, in *Guida al lavoro*, 2004, pag. 10

RAUSEI Pierluigi, *Il contratto di lavoro intermittente*, in *I nuovi contratti: lavoro pubblico e lavoro privato*, a cura di E. Clara e M. Tiraboschi, Giuffrè, Milano, 2005

RENGA Simonetta, *La protezione sociale dei lavoratori a tempo parziale, ripartito e intermittente*, in *Lavoro e dir.*, 2005, pag. 245

ROCCELLA Massimo, *una Repubblica contro il lavoro*, in www.coordinamentorsu.it/doc/altri2002/una_repubblica_contro_il_lavoro.htm

ROMEI Roberto, *Brevi osservazioni sul contratto di lavoro intermittente*, in *Diritto del lavoro i nuovi problemi, Studi in onore di Mattia Persiani*, Cedam, Padova, 2005, II pag. 1183 e ss.

ROMEI Roberto, *Lavoro intermittente*, in M. Pedrazzoli, *Il nuovo mercato del lavoro. D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276. Commentario*, Bologna 2004, pag. 415 e ss.

RUNGGALDIER Ulrich, *La riforma del lavoro nel panorama comparato: l'esperienza tedesca e austriaca*, in *Lav. Giur.*, 2004, n. 10, pag. 944

SANNA Paola, *Lavoro intermittente e indennità di disoccupazione*, in guida al lavoro, *Il Sole 24 ore*, 2008, n. 44 pag. 12 e ss.

SCORCELLI Renato, *Il lavoro intermittente e il lavoro ripartito*, in *Riv. Critica dir. lav.*, 2003, pag. 872

TIRABOSCHI Michele, *La riforma Biagi del mercato del lavoro : prime interpretazioni e proposte di lettura del D. lgs. 10 settembre 2003, n. 276, il diritto transitorio e i tempi della riforma*, Giuffrè, Milano, 2004

TIRABOSCHI Michele, *Chiamate anche senza pausa*, *Il Sole 24 ore*, n. 282 del 13 ottobre 2009

TREU Tiziano, *La riforma del mercato del lavoro: prime notazioni*, in *Come cambia il mercato del lavoro*, AA.VV., Milano, 2004, pag. 9

TREVES Claudio, *Prime considerazioni e prime indicazioni operative della CGIL sul decreto legislativo n. 276 del 2003*, in *La Riforma Biagi del mercato del lavoro*, a cura di M. Tiraboschi, Giuffrè, Milano, 2004

VALDES DAL-RE' Fernando, *I contratti di lavoro flessibili in Germania, Olanda e Spagna*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Industr.*, 2005, n. 105, pag. 147 e ss.

VALLEBONA Antonio, *Lavoro "intermittente" e "discontinuo": i sinonimi e la norma "a orecchio"*, in *Dir. lav.*, 2004, I, pag. 249

VALLEBONA Antonio, *La riforma dei lavori*, Cedam, Padova, 2004, pag. 57 e ss.

VICECONTE Massimo, *Prime considerazioni sul nuovo istituto del lavoro intermittente*, in *Lavoro e Previdenza Oggi*, n. 3 del 2005, pag. 373

VINCIERI Martina, *Il lavoro intermittente o "a chiamata": natura giuridica e tecniche regolative*, in *Dir. relazioni ind.*, vol. I, 2005, pag. 117

VISSER Jelle, *I contratti di lavoro flessibili in Germania, Olanda e Spagna*, in *Giorn. Dir. Lav. Rel. Industr.*, 2005, n. 105, pag. 143

VOZA Roberto, *La destrutturazione del tempo di lavoro: part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito*, in Curzio (a cura di), *Lavoro e diritti, dopo il decreto legislativo 276/2003*, Cacucci, Bari, 2004, pag. 252 e ss.

VOZA Roberto, *I contratti di lavoro ad orario "ridotto, modulato o flessibile" (part-time, lavoro intermittente e lavoro ripartito)*, in WP C.S.D.L.E "Massimo D'Antona", 2005, n. 37, in www.lex.unict.it.

le guide degli alberghi

Ista, istituto di studi alberghieri intitolato a Giovanni Colombo, compiuto presidente di Federalberghi, elabora analisi, indagini e ricerche sui temi di principale interesse per la categoria, autonomamente e in partnership con prestigiosi Istituti di ricerca.

Esame comparativo dei criteri di classificazione alberghiera, 1992
Per una politica del turismo, 1993
Ecologia in albergo, 1993
Quale futuro per l'impresa alberghiera, 1993
La pulizia professionale delle camere d'albergo, 1993
Il turismo culturale in Italia, 1993
Il turismo marino in Italia, 1993
Serie storica dei minimi retributivi, 1993
Il finanziamento delle attività turistiche, 1994
Igiene e sanità negli alberghi, 1994
Linee guida per la costruzione di un modello di analisi del costo del lavoro, 1994
La prevenzione incendi negli alberghi: come gestire la sicurezza, 1995
Il Turismo nelle politiche strutturali della UE, 1995
Il franchising nel settore alberghiero, 1995
La prevenzione incendi negli alberghi: il registro dei controlli, 1996
Diritti d'autore ed imposta spettacoli, 1997
La qualità e la certificazione ISO 9000 nell'azienda alberghiera, 1997
Il lavoro temporaneo, 1997
Analisi degli infortuni nel settore turismo, 1997
Il collocamento obbligatorio, 1998
Manuale di corretta prassi igienica per la ristorazione, 1998
Primo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 1999
Il codice del lavoro nel turismo, 1999 – 2003
La flessibilità del mercato del lavoro, 2000
Osservatorio sulla fiscalità locale, 2000
Il Turismo lavora per l'Italia, 2000
Norme per il soggiorno degli stranieri, 2000
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2000
Secondo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2000
Il nuovo collocamento dei disabili, 2001
Le stagioni dello sviluppo, 2001
Il nuovo contratto di lavoro a termine, 2001 - 2002
Indagine sulla domanda turistica nei paesi esteri, 2001

Sistema ricettivo delle località termali in Italia, 2001
Terzo rapporto sul sistema alberghiero in Italia, 2002
I congedi parentali, 2002
Il turismo religioso in Italia, 2002
La privacy nell'ospitalità, 2002 - 2004
I condoni fiscali, 2003
Mercato del lavoro e professioni nel settore turismo, 2003
Le attività di intrattenimento negli alberghi, 2003
La nuova disciplina del lavoro extra, 2004
Dati essenziali sul movimento turistico nazionale ed internazionale, 2004
I contratti part-time nel settore Turismo, 2004
I tirocini formativi nel settore Turismo, 2004
Il pronto soccorso nel settore Turismo, 2005
Dimensione dell'azienda turistica e agevolazioni pubbliche, 2005
Come cambia il lavoro nel Turismo, 2006
La disciplina del lavoro extra, 2007 - 2008
La pulizia professionale delle camere albergo, 2009
L'appalto di servizi nelle aziende alberghiere, 2009
Gli ammortizzatori sociali nel settore Turismo, 2009
Il lavoro accessorio nel Turismo, 2009
Il contratto di inserimento nel settore Turismo, 2009
Il lavoro intermittente nel Turismo, 2009

Federalberghi da oltre cento anni è l'organizzazione nazionale maggiormente rappresentativa degli albergatori italiani.

La federazione rappresenta le esigenze e le proposte delle imprese alberghiere nei confronti delle istituzioni e delle organizzazioni politiche, economiche e sindacali.

Aderiscono a Federalberghi 132 Associazioni Territoriali, raggruppate in 19 Unioni Regionali, e 6 Sindacati Nazionali (Unione Nazionale Italiana Catene Alberghiere, Sindacato Grandi Alberghi, Sindacato Villaggi Turistici, Associazione Alberghi per la Gioventù, Federalberghi Isole Minori, Unihotel Franchising).

In seno a Federalberghi sono costituiti 5 Comitati Nazionali (Mezzogiorno, Attività stagionali, Attività termali, Consorzi alberghieri, Giovani albergatori)

FAIAT service srl è il braccio operativo di Federalberghi.

Presidente di Federalberghi è Bernabò Bocca.
Il Direttore Generale è Alessandro Cianella.

Federalberghi aderisce dal 1950 a Confcommercio ove, insieme alle principali federazioni di categoria che operano nel Turismo, ha dato vita a Confturismo, l'organizzazione di rappresentanza imprenditoriale di settore.

Federalberghi è socio fondatore di Hotrec, la Confederazione Europea degli imprenditori del settore alberghiero e della ristorazione.