

Lavoro intermittente: limiti e chiarimenti dopo il DL lavoro

(DL n. 76 del 28.06.2013, legge n. 99 del 09.08.2013, circolare Min. Lav. n. 35 del 27.08.2013)

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che con il DL n. 76 del 28.06.2013, convertito con legge n. 99 del 09.08.2013 sono state modificate le disposizioni in materia di lavoro intermittente. Per effetto delle modifiche apportate in sede di conversione, il DL lavoro ha comportato un generale irrigidimento dell'istituto, introducendo un limite di giornate oltre il quale il rapporto viene considerato a tempo pieno ed indeterminato. Secondo quanto stabilito dall'articolo 7 del DL n. 76/2013, infatti, il datore di lavoro che impiega un lavoratore intermittente per più di 400 giornate lavorative in un triennio, deve assumerlo a tempo pieno ed indeterminato. Bisogna, inoltre, evidenziare che è stato spostato al prossimo 01.01.2014 il periodo di vigenza dei "vecchi" rapporti di lavoro intermittente stipulati prima dell'entrata in vigore della riforma del lavoro. La disposizione che vietava l'irrogazione della sanzione nel caso di omessa comunicazione nell'ipotesi in cui emerga la volontà di non occultare il rapporto è stata eliminata con la legge di conversione, di conseguenza in tutti i casi di omessa comunicazione si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro. Con la circolare n. 35/2013, il Ministero del Lavoro ha fornito chiarimenti sulle citate modifiche normative: con particolare riguardo ai "vecchi" rapporti "pre-riforma del lavoro" viene stabilito che: i) la cessazione non comporta il pagamento del ticket, in quanto obbligata per legge; ii) nel caso in cui prosegua il rapporto oltre il termine consentito, questo si considera a tempo indeterminato.

Premessa

Con il DL n. 76/2013 è stata parzialmente modificata la disciplina del lavoro intermittente. Le due principali novità riguardano:

- à l'introduzione di un limite alle giornate lavorative prestate dal lavoratore, al superamento del quale si considera assunto a tempo pieno indeterminato;
- à il prolungamento della validità dei rapporti stipulati prima della riforma del lavoro fino al 01.01.2014.

Il lavoro intermittente

Per effetto di una modifica introdotta dalla riforma del lavoro, **a decorrere dal 18.07.2012** (entrata in vigore della legge n. 92/2012), **è possibile ricorrere al lavoro intermittente nelle seguenti ipotesi (¹):**

- à **svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario**, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- à **periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno**;
- à **soggetti con più di cinquantacinque anni di età e soggetti con meno di ventiquattro anni di età (23 anni e 364 giorni).**

OSSERVA

Nell'ultimo caso, però, **le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.**

In assenza di disciplina collettiva in merito alle prime due ipotesi (esigenze individuate dai CCNL e periodi predeterminati), **l'INAIL con la circolare n. 64/2012 ha ribadito la possibilità di ricorrere al lavoro intermittente per le attività elencate nella tabella approvata con il r.d. n.2657/1923**, non essendo variata la precedente previsione normativa. Tuttavia, per effetto delle nuove norme, **a decorrere dal 18 luglio 2012, non è più possibile ricorrere al contratto intermittente per periodi predeterminati (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali) in assenza di apposita previsione.**

Riguardo al **periodo transitorio**, i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della Riforma del lavoro secondo le **previgenti causali**, ma non compatibili con l'attuale quadro normativo, **continueranno ad operare sino al 01.01.2014** (per effetto dell'intervento del DL n. 76/2013). Dal 18 luglio 2012, ad ogni modo, **non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina.**

OSSERVA

La riforma del lavoro, ricordiamo, ha lasciato **invariate le ipotesi in cui è vietato il ricorso al**

¹ Le disposizioni della riforma del lavoro in materia di ambito di applicazione dell'istituto del lavoro intermittente hanno modificato i primi due commi del D.Lgs. n. 276/2003, i quali ora stabiliscono quanto segue:

- ù **Comma 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 [...]".*
- ù **Comma 2:** *"il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età".*

lavoro intermittente. I datori di lavoro, quindi, non potranno ricorrere al lavoro a termine nei seguenti casi:

- à per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero**;
- à salva diversa disposizione degli accordi sindacali, se il rapporto di lavoro intermittente sia **attivato presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale**, che abbiano riguardato **lavoratori adibiti alle stesse mansioni oggetto del contratto di lavoro intermittente**;
- à se si tratta di **imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, o non abbiano rielaborato tale valutazione, ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.**

La legge di riforma del mercato del lavoro, con l'evidente scopo di contrastare un utilizzo distorto del contratto in commento, ha previsto che, **prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica** (modalità che dovranno essere individuate con apposito decreto attuativo).

Le suddette modalità di comunicazione vengono disciplinate, secondo quanto previsto dalla riforma del lavoro, **dal decreto 27.03.2013, entrato in vigore lo scorso 03.07.2013.**

In riferimento all'effettuazione di tale adempimento sono collegate le seguenti **conseguenze**:

COMUNICAZIONE - CONSEGUENZE	
Comunicazione nei termini, modalità di comunicazione corrette	Se vengono rispettati i termini per la comunicazione preventiva e vengono adottate modalità di comunicazione corrette il datore di lavoro adempie a tutti gli adempimenti per utilizzare correttamente l'istituto del lavoro intermittente.
Mancata comunicazione, comunicazione tardiva o attraverso canali non previsti dal DM	La violazione dell'obbligo prevede la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui sia stata omessa la comunicazione. In caso di inadempienza, inoltre, non si applica la procedura di "diffida" che riconosce al trasgressore il pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero, nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa.
Prestazione MAI effettuata	In assenza di annullamento della comunicazione già inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva o contributiva.

Novità DL n. 76/2013: limiti alle prestazioni dei lavoratori intermittenti

In materia di lavoro intermittente il Legislatore, introducendo un comma 2 bis all'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, ha configurato un "contingentamento" nell'utilizzo dell'istituto.

Tale disposizione stabilisce, infatti, che *"in ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato"*.

Verificata la legittima instaurazione del rapporto, il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un **massimo di quattrocento giornate di effettivo lavoro "nell'arco di tre anni solari"**. Ne consegue che **il conteggio delle prestazioni dovrà essere effettuato, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di tre anni**; tale conteggio tuttavia, secondo quanto previsto dal D.L. n. 76/2013, **dovrà tenere conto solo delle giornate di effettivo lavoro "prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione"** e quindi prestate successivamente al 28 giugno 2013.

Si evidenzia che il vincolo delle quattrocento giornate di effettivo lavoro, per espressa previsione normativa, **non trova applicazione nei settori "del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo"**. In tutti gli altri settori, un eventuale superamento del limite delle quattrocento giornate determinerà la **"trasformazione" del rapporto in un "normale" rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato dalla data del superamento.**

Novità del DL n. 76/2013: validità dei "vecchi" rapporti di lavoro intermittente

Il Legislatore ha spostato al 1° gennaio 2014 il termine ultimo di vigenza dei contratti di lavoro intermittente che, stipulati precedentemente all'entrata in vigore della L. n. 92/2012 (18 luglio 2012), non siano più compatibili con la nuova disciplina. Sul punto va chiarito che:

- à l'eventuale incompatibilità dei "vecchi" contratti va verificata in relazione alle **causali oggettive o soggettive che consentono l'instaurazione del rapporto**, come riformulate dalla L. n. 92/2012;
- à in caso di **esito negativo di tale verifica** e, quindi, di cessazione ex lege del rapporto, **i datori di lavoro saranno comunque tenuti ad effettuare la consueta comunicazione al Centro per l'impiego** ai sensi dell'art. 21 della L. n. 264/1949.

OSSERVA

In quest'ultimo caso si chiarisce che **non è dovuto il contributo di cui all'art. 2, comma 31, della L. n. 92/2012 in quanto trattasi di "interruzioni" del rapporto di lavoro determinate da una disposizione di carattere eccezionale e che, prescindendo dalla volontà del datore di lavoro, si configurano come un vero e proprio obbligo di legge**. Una diversa interpretazione, infatti, non sarebbe in linea con la ratio sottesa all'introduzione del contributo, che vuol costituire

anche un disincentivo per i datori di lavoro che intendono recedere da un rapporto di lavoro.

Sotto il profilo ispettivo **va da ultimo osservato che l'eventuale prestazione di lavoro intermittente in forza di un contratto non più compatibile con la disciplina dettata dalla L. n. 92/2012** – e quindi in forza di un contratto che ha cessato “di produrre effetti” – **comporterà il riconoscimento di un “normale” rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.** Inoltre, in assenza di una “tracciabilità” della prestazione, troverà applicazione il regime sanzionatorio in materia di lavoro “nero”.