

IL CONTRATTO INTERMITTENTE

- ▶ Il D.Lgs. n. 276/2003 ha introdotto nel nostro ordinamento una nuova tipologia contrattuale, il lavoro c.d. *intermittente o a chiamata*.

Il lavoro intermittente è stato prima "abrogato", dal comma 45, della L. n. 247/2007, di attuazione del c.d. *Protocollo welfare* del 23 luglio dello stesso anno e poi reintrodotta dal D.L. n. 112/2008 (conv. dalla L. n. 133/2008).

Secondo i principi generali contenuti nell'art. 11 delle disposizioni sulla legge in generale si ritiene comunque che i contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della L. n. 247/2007 abbiano mantenuto la loro efficacia. In proposito il Ministero del lavoro, con circolare n. 7/2008, ha, infatti, chiarito 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"* (v. anche Enpals, circolare n. 10/2008).

- ▶ Il contratto di lavoro intermittente è definito quale contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa entro i limiti individuati dal D.Lgs. n. 276/2003.

In particolare tali limiti sono rappresentati dalla possibilità di ricorrere al lavoro intermittente solo a fronte delle 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 secondo le modalità individuate dall'articolo 37 del D.Lgs. n. 276/2003.

In assenza di disciplina contrattuale, il Ministero del lavoro *"individua in via provvisoria e con proprio decreto ... i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente"*.

Tale intervento ministeriale è rinvenibile nel D.M. 23 ottobre 2004, il quale ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

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.

Per tali categorie di lavoratori, pertanto, anche in assenza dell'individuazione delle esigenze individuate dai contratti collettivi ovvero della predeterminazione dei periodi di utilizzo, è oggi possibile ricorrere a tale tipologia contrattuale (per gli ambiti di applicazione v. anche la risposta ad interpello n. 37/2008).

Il Ministero del lavoro ha chiarito che il contratto di lavoro intermittente:

- non è applicabile ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali-assistenziali per anziani;
- è applicabile con riferimento alle attività di pulizia di stabilimenti industriali.

- ▶ Il ricorso al lavoro intermittente è vietato nelle seguenti ipotesi:
 - per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
 - salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi 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;

- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. n. 626/1994 e successive modificazioni.

- ▶ Il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato (sebbene non operi in tal caso la disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001), prevede la forma scritta e, con riferimento agli adempimenti amministrativi previsti per l'assunzione, come avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti, è necessario l'invio della comunicazione ai servizi per l'impiego competenti il giorno antecedente alla costituzione del rapporto. Nella stessa deve essere specificata l'obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità della eventuale disponibilità concordata.

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

- ▶ Nel contratto di lavoro intermittente il lavoratore può obbligarsi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

In questo caso, per il lavoratore, è prevista la corresponsione di una indennità mensile chiamata "indennità di disponibilità" per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione.

L'indennità di disponibilità è divisibile anche in quote orarie (il coefficiente da assumere a base è il divisore orario quello del CCNL applicato).

La misura di detta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque (così come stabilito dal D.M. 10 marzo 2004), non deve essere inferiore al 20% della retribuzione (minimo tabellare, indennità di contingenza, E.D.R., ratei di mensilità aggiuntivi), prevista dal CCNL applicato.

L'indennità di disponibilità è inoltre esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (quindi non rileva sia ai fini del calcolo per il TFR che della tredicesima e quattordicesima eventualmente prevista).

Sotto il profilo fiscale l'indennità di disponibilità ha natura reddituale ex articolo 51 TUIR (parere dell'Agenzia delle Entrate).

- ▶ Il lavoratore che si sia obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, in caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento.

- ▶ Il Ministero del lavoro (C.M. 3 febbraio 2005), ha individuato alcuni periodi particolari nei quali è possibile effettuare le prestazioni di lavoro intermittente:

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

- ▶ Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.
Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è invece titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità, sulla quale i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare.
- ▶ I lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione inferiore rispetto a quella convenzionale - come individuata con D.M. 30 dicembre 2004 - ovvero abbiano usufruito della indennità.
- ▶ Con riferimento all'applicabilità di agevolazioni contributive l'Inps con la circolare 17/2006 ha precisato che per detta tipologia contrattuale non è possibile accedere ad alcuna misura agevolativa (ciò in quanto il D.Lgs. n. 276/2003 non ha operato alcun riferimento all'applicabilità di specifiche agevolazioni contributive già vigenti nel nostro ordinamento).
- ▶ E' riconosciuta, invece, al lavoratore intermittente il diritto all'indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati, a meno che lo stesso usufruisca dell'indennità di disponibilità.
- ▶ In costanza di rapporto di lavoro intermittente, sussistendo l'obbligo assicurativo, il premio è 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.
- ▶ 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.

Contrattazione collettiva che prevede il lavoro intermittente

SETTORE	DATA CCNL/AR	RIFERIMENTO
Abbigliamento - Lavorazioni conto terzi façon	20/07/2005	articoli 21 e 22
Agenzie marittime ed aeree	22/04/2004	articolo 12
Alimentari - Piccola e media industria	06/05/2004	articolo 16
Centri elaborazione dati (C.E.D.)	14/04/2005	articoli 59 e 60
Commercio Cnai - Aziende da 15 a 50 dipendenti	20/07/2005	articoli 21 e 22
Radiotelevisioni - Emittenti private locali	27/04/2005	articolo 48
Servizi assistenziali - Anfass	03/08/2004	articolo 23