



# ***Circolare Informativa n°9/2013***

## ***Lavoro intermittente e Riforma del Lavoro***

---

***Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro***

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale  
Consulenza alle Imprese*



---

## **INDICE**

<b>Premessa</b>	<i>pag.3</i>
<b>1) Lavoro intermittente – condizioni soggettive ed oggettive</b>	<i>pag.3</i>
<b>2) Il nuovo onere burocratico a carico dei datori di lavoro</b>	<i>pag.5</i>
<b>3) Indennità di disponibilità</b>	<i>pag.7</i>
<b>4) Regime transitorio</b>	<i>pag.7</i>
<b>5) Divieto di ricorso al lavoro intermittente</b>	<i>pag.8</i>

---

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*

---



## **Premessa**

Tra i numerosi interventi significativi della Riforma Fornero merita attenzione quello riguardante l'Istituto del lavoro intermittente.

L'art.1 co.21 della Legge n.92/2012 va a modificare quanto disciplinato all'art.34 "Casi di ricorso al lavoro intermittente" del D.Lgs. n.276/2003 sostituendo il co.2 con il seguente: ***"Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale circostanza che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età"***.

Altra novità concerne l'introduzione del co.3-bis che dispone. ***"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."***

***In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione."***

A riguardo, ***il Ministero del Lavoro con la nota n.18271 del 12 ottobre 2012 ha precisato che, unicamente gli uffici territoriali del Ministero (Direzioni territoriali) hanno la potestà di irrogare la nuova sanzione per la mancata comunicazione preventiva dell'utilizzo di lavoratori a chiamata.***

E' stata così risolta la problematica concernente la competenza ad irrogare tale sanzione.

Da quanto esposto brevemente, si evince come le novità introdotte possano classificarsi in due aree, di cui la prima riguarda le *condizioni soggettive ed oggettive* di ricorso alla fattispecie del lavoro intermittente e la seconda introduce un *onere di natura burocratica a carico dei datori* al fine di evitare un utilizzo improprio della tipologia contrattuale esaminata.

*Il nostro approfondimento avrà lo scopo di analizzare le novità introdotte dalla Riforma sull'Istituto del lavoro intermittente cercando di delineare un quadro chiaro ed unitario anche alla luce degli interventi ministeriali che si sono susseguiti.*

## **1) Lavoro intermittente – condizioni soggettive ed oggettive**

L'art.33 "Definizione e tipologie" del D.Lgs. n.276/2003 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"***.

Il novellato art.34 dispone ***"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."***

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*



*Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tal caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età”.*

Al riguardo, è intervenuto il Ministero del Lavoro che con la circolare n.20 del 1° agosto 2012 ha chiarito che nel contratto di lavoro intermittente, *la prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia svolta per periodi di durata significativa, purché intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non vi sia coincidenza tra la “durata del contratto” e la “durata della prestazione”.*

Analizzando l’art.34 si evince come il ricorso al lavoro intermittente sia possibile laddove risulti la combinazione di due condizioni: la prima di natura **oggettiva** rappresentata dal **carattere intermittente e discontinuo della prestazione** e la seconda di natura **soggettiva** **concernente l’età anagrafica del lavoratore**.

Altri aspetti da considerare riguardano **il ruolo determinante della contrattazione collettiva che dovrà definire quali sono le “esigenze” tali da giustificare il ricorso allo svolgimento delle prestazioni di carattere intermittente e discontinuo** nonché **l’abrogazione dell’art.37 concernente l’utilizzo del lavoro intermittente per periodi predeterminati nell’arco della settimana del mese o dell’anno**.

*Orbene, per meglio comprendere la portata della novella normativa sotto l’aspetto oggettivo è necessario fare qualche breve richiamo circa l’utilizzo del lavoro intermittente precedentemente alla Riforma.*

L’art.34 del D.Lgs. n.276/2003 prevedeva l’utilizzo del contratto di lavoro intermittente unicamente in determinati periodi nell’arco della settimana, del mese o dell’anno conformemente a quanto veniva stabilito dal successivo articolo 37 e dalla circolare ministeriale n.4/2005 e prescindendo dall’età anagrafica del lavoratore e dalla natura della prestazione.

Il co.1 dell’art.37 prevedeva la corresponsione di *un’indennità di disponibilità* per la prestazione lavorativa resa nell’arco della settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali subordinata alla chiamata da parte del datore.

Alla contrattazione collettiva veniva concessa la possibilità di ampliare i periodi dell’anno in cui utilizzare la fattispecie del lavoro intermittente sempre prescindendo dall’età anagrafica del lavoratore e dalla natura della prestazione.

Altra considerazione da fare è la seguente: abrogando l’art.37 vengono circoscritte le possibilità di ricorrere al lavoro intermittente per tutte quelle attività che non siano classificabili come *“propriamente”* intermittenti e discontinue dalla contrattazione collettiva ovvero, dalla tabella dei lavori discontinui di cui al R.D. n.2657/23.

Resta fermo quanto disposto all’art.40 del D.Lgs. n.276/2003 circa il potere del Ministero del lavoro di definire con proprio decreto le lavorazioni intermittenti e discontinue laddove i contratti collettivi ne siano carenti.

Per quanto concerne *l’aspetto soggettivo*, la Riforma Fornero ha legittimato l’utilizzo del lavoro intermittente *“a chiamata libera in qualunque caso”* per lavoratori di età inferiore a 24 anni e di età

---

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*

---



superiore a 55 anni prescindendo – come abbiamo già anticipato – sia dalla *natura* della prestazione lavorativa (*discontinua o intermittente*) che *dall'individuazione di periodi predeterminati* (*settimana, mese e anno*).

La norma sottolinea che relativamente ai contratti di lavoro intermittente stipulati con lavoratori di età inferiore a 24 anni, la prestazione deve concludersi entro il venticinquesimo anno di età.

Laddove il contratto di lavoro intermittente sia sorto prima dei 24 anni di età “*per prestazioni a chiamata in qualunque caso*” e si arrivi alla soglia massima dei 25 anni, in tal circostanza si perdono i benefici relativi alla “*chiamata in qualunque caso*” e si entra nella fascia d'età subordinata alla circostanza che la prestazione lavorativa presenti il carattere della discontinuità ed intermittenza così come definita dalla contrattazione collettiva ovvero, rientri nella tabella di cui al R.D. n.2657/23 (Condizione oggettiva).

Relativamente all'innalzamento al *cinquantacinquesimo anno di età*, tale misura non fa altro che comprimere una fetta di lavoratori di età compresa fra i 45 ed i 55 anni che perdono l'occasione di entrare nel mercato del lavoro in quanto l'assunzione con contratto di lavoro intermittente è possibile unicamente alla condizione che i contratti collettivi definiscano quali siano le esigenze tali da richiedere la prestazione a carattere discontinuo ovvero, in assenza di previsioni contrattuali le lavorazioni devono rientrare tra quelle indicate nella tabella di cui al R.D. n.2657/23.

Precisiamo che, seppur non evidenziato nella formulazione normativa i lavoratori in questione ovvero, soggetti con almeno 55 anni di età possono essere anche pensionati (*così il Ministero del lavoro circolare n.20/2012*)

## **2) IL NUOVO ONERE BUROCRATICO A CARICO DEI DATORI DI LAVORO**

*Il secondo intervento della Riforma concerne l'introduzione del co.3-bis di cui all'art.35 del D.Lgs. n.276/2003 che prevede l'obbligo di comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro competente dell'inizio della prestazione lavorativa.*

Pertanto, accanto all'obbligo di comunicazione preventiva al Centro per l'impiego territorialmente competente circa l'assunzione del lavoratore con contratto intermittente, la Legge n.92/2012 introduce un nuovo obbligo in capo al datore di lavoro, difatti il co.3-bis recita “*Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro e' tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica*”.

La disposizione normativa rimanda ad un decreto interministeriale di natura non regolamentare atto a definire le modalità applicative della disposizione nonché ad individuare ulteriori modalità di comunicazione.

*La novità introdotta dalla riforma è particolarmente significativa in quanto prevede una sanzione amministrativa pecuniaria di importo pari ad un minimo di € 400,00 ad un massimo di € 2.400,00 per ogni comunicazione omessa.*

*Al riguardo non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'art.13 D.Lgs. n.124/2004 e ss.*

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale  
Consulenza alle Imprese*





La *ratio* di questo nuovo obbligo datoriale è indubbiamente quello di contrastare il fenomeno dell'occultamento delle giornate di lavoro, nonché quello di scongiurare eventuali utilizzi distorsivi dell'Istituto in esame.

***La comunicazione può avere ad oggetto sia una singola giornata di lavoro che un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni.***

A riguardo, è intervenuto il Ministero del Lavoro con la circolare n.20/2012 ha precisato che, i 30 giorni vanno intesi come "lavoro effettivo" e non come arco temporale massimo.

Pertanto, la comunicazione può avere ad oggetto un intervallo temporale molto ampio, purché all'interno di esso i periodi di prestazione lavorativa non superino i 30 giorni per ciascun lavoratore.

Laddove, uno o più lavoratori svolgano prestazioni lavorative di durata superiore a 30 giorni sarà necessario presentare più di una comunicazione.

Come precedentemente chiarito dal Ministero del Lavoro, ***la comunicazione in esame anche se effettuata nello stesso giorno in cui viene esplicata la prestazione lavorativa, dovrà intervenire prima dell'esercizio della prestazione stessa.***

***La comunicazione può essere modificata o annullata da una successiva comunicazione di rettifica sempre prima dello svolgimento della prestazione lavorativa ovvero, laddove il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui doveva essere svolta la prestazione.***

Il Ministero del Lavoro con nota n.11779 del 9 agosto 2012 aveva fornito le prime istruzioni tecnico-operative per effettuare la comunicazione relativa alla "chiamata".

Pertanto, erano state messe a punto secondo un calendario le modalità con cui adempiere l'obbligo di comunicazione, nella specie:

- ***FAX:*** a partire dal **13 agosto 2012, modalità non più attiva!**
- ***SMS:*** a partire dal **17 agosto 2012;**
- ***E-mail:*** a partire dal **17 agosto 2012;**
- ***Piattaforma web:*** a partire dal **1° ottobre 2012.**

Considerando il carattere sperimentale delle nuove modalità di comunicazione, il Ministero del Lavoro era nuovamente intervenuto con ***nota n.12728 del 14 settembre 2012*** precisando che, ***sino a tempo ancora da definire le comunicazioni potevano continuare ad essere effettuate anche agli indirizzi di posta certificata, posta elettronica e fax delle Direzioni Territoriali inizialmente forniti dal Ministero con circolare n.18 del 18 luglio 2012.***

Da ultimo, **il Ministero del Lavoro ha comunicato sul proprio sito che, a seguito dell'entrata in vigore del c.d. Decreto Sviluppo bis (Legge n.221/2012) a far data dal 19 dicembre 2012 non è più valida la comunicazione tramite FAX per la "chiamata" del lavoratore intermittente.**

**Pertanto, ad oggi sono valide le seguenti modalità:**

- ***PEC;***
- ***E-MAIL;***
- ***SMS;***
- ***WEB.***

---

***Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro***

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*

---



### **3) INDENNITA' DI DISPONIBILITA'**

Nel contratto di lavoro intermittente, laddove il lavoratore si vincoli a rispondere alla chiamata sarà corrisposta l'**indennità mensile di disponibilità**, da suddividere in quote orarie secondo le indicazioni stabilite dalla contrattazione collettiva ed in misura non inferiore al 20% della retribuzione spettante per tutto il periodo di inattività del lavoratore.

A seguito dell'abrogazione dell'art.37 del D.Lgs. n.276/2003 avvenuta con la Riforma Fornero, a far data dal 18 luglio 2012, sia per i nuovi contratti che per quelli già in essere non trova più applicazione la disposizione secondo cui *"per i c.d. periodi predeterminati l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro unicamente in caso di chiamata da parte del datore"*.

Premesso ciò, si deduce che ***l'indennità di disponibilità, se pattuita, dovrà essere corrisposta anche nei c.d. "periodi predeterminati" rispetto ai quali è possibile la chiamata di lavoratori che abbiano stipulato il contratto prima della entrata in vigore della Riforma. (così la circolare del Ministero del Lavoro n.20/2012).***

### **4) REGIME TRANSITORIO**

***I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data del 18 luglio 2012, (entrata in vigore della Riforma Fornero) i quali non siano compatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla citata data.***

Pertanto secondo la circolare ministeriale n.20/2012, ***tali contratti a far data dal 19 luglio 2012 potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 compreso.***

Ovviamente per i contratti stipulati ex novo, valgono le nuove disposizioni.

Sulla base di quanto precisato dalla circolare ministeriale n.18/2012 si osserva quanto segue:

- a far data dal 18 luglio 2012 non è possibile sottoscrivere contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina, in particolare modo ci riferiamo alla possibilità di stipulare il contratto in esame con soggetti dai 24 anni e fino ai 55;
- sin da subito, non è possibile imputare la chiamata del lavoratore intermittente ai i cd. periodi predeterminati di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 ormai abrogato.

Il nuovo obbligo di comunicazione introdotto dalla Riforma e connesso alla chiamata del lavoratore riguarda anche i rapporti instaurati prima della entrata in vigore della Legge n.92/2012

### **5) DIVIETO DI RICORSO AL LAVORO INTERMITTENTE**

Per quanto concerne le ipotesi in cui è fatto divieto di ricorrere al lavoro intermittente, resta fermo quanto stabilito all'art.34 co.3 del D.Lgs. n.276/2003.

Pertanto, il contratto di lavoro intermittente non potrà essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- per assunzioni presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, salva diversa disposizione degli accordi sindacali;

***Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro***

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*



- per assunzioni presso unità produttive nelle quali sia in corso una sospensione o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di CIG, rivolta a lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- da parte di imprese che non abbiano provveduto ad effettuare la valutazione dei rischi secondo quanto stabilito dall'art.29 co.3 del D.Lgs. n.81/2008. Pertanto, **ai fini della attivazione di contratti di lavoro intermittente, occorre sempre tenere presente che il DVR deve essere "attuale" e adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata (così la circolare del Ministero del Lavoro n. 20/2012).**

L'argomento trattato riveste una significativa importanza in ragione anche delle problematiche legate alla sua concreta applicazione.

Il nostro approfondimento, riteniamo analitico vuole quanto meno chiarire gli aspetti più delicati e particolari della problematica in trattazione.

Cordiali saluti

*Cafasso & Figli*  
*Circolari e News del Lavoro*

---

**Dott. Nino Carmine Cafasso – Consulente Del Lavoro**

*Servizi di Gestione e di Organizzazione Aziendale*  
*Consulenza alle Imprese*

---