LAVORO INTERMITTENTE

Scheda sinottica annotata con le novità introdotte dal d.lgs. n. 81 del 15 giugno 2015

(di Vito Leccese)

<p>Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, <i>Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30</i></p> <p>Artt. 33-40, come modificati da:</p> <ul style="list-style-type: none">- d.lgs. n. 251/2004 (decreto correttivo)- d.l. n. 35/2005, conv. con modif. da l. n. 80/2005- l. n. 247/2007 (pacchetto welfare)- d.l. n. 112/2008, conv. con modif. da l. n. 133/2008- l. n. 92/2012 (riforma Fornero)- d.l. n. 76/2013 (decreto Lavoro), conv. con modif. da l. n. 99/2014 <p style="text-align: center;">Titolo V TIPOLOGIE CONTRATTUALI A ORARIO RIDOTTO, MODULATO O FLESSIBILE</p> <p style="text-align: center;">Capo I - Lavoro intermittente</p>	<p>Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, <i>Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 (GU n.144 del 24-6-2015 - Suppl. Ordinario n. 34)</i></p> <p>Artt. 13-18 e art. 51</p> <p style="text-align: center;">Capo II Lavoro a orario ridotto e flessibile</p> <p style="text-align: center;">Sezione II LAVORO INTERMITTENTE</p>
<p style="text-align: center;">Art. 33. - Definizione e tipologie</p> <p>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.</p> <p>2. Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato anche a tempo determinato.</p> <p style="text-align: center;">Art. 34. - Casi di ricorso al lavoro intermittente¹</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2-bis. 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</p>	<p style="text-align: center;">Art. 13 - Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente [Vi confluiscono l'art. 33 e parte dell'art. 34, d.lgs. n. 276]</p> <p>1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi [Per il rinvio ai contratti collettivi nel corpo del decreto v. l'art. 51, d.lgs. n. 81, riportato di seguito], anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno [Chiarito significato dell'inciso contenuto in chiusura di art. 34, co. 1, d.lgs. n. 276]. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. [POTERE SOSTITUTIVO DEL MINISTRO. PER L'ATTUALE DISCIPLINA v., diversamente, l'art 40, d.lgs. n. 276]</p> <p>2. Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni. [CONFERMA]</p> <p>3. In ogni caso, [ELIMINATO INCISO: "fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto"] 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 a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni</p>

¹ L'art. 1, co. 22, L. 92/2012 ha stabilito che "I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge".

<p>predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato².</p> <p>[...]</p>	<p>solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.</p> <p>4. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16. [Ripropone, nella sostanza, la previsione già contenuta nell'art. 38, co. 3, d.lg. n. 276]</p> <p>5. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni. [Precisazione prima non necessaria, poiché valida per tutte le previsioni del d.lgs. 276/2003]</p>
<p>Art. 34. - Casi di ricorso al lavoro intermittente</p> <p>[...]</p> <p>3. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>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;</p> <p>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.</p>	<p>Art. 14 - Divieti</p> <p>1. È vietato il ricorso al lavoro intermittente:</p> <p>a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;</p> <p>b) [NON si prevede più la possibilità di diversa previsione da parte dei contr. coll.: presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;</p> <p>c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.</p>
<p>Art. 35. - Forma e comunicazioni</p> <p>1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:</p> <p>a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>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;</p> <p>e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e</p>	<p>Art. 15 - Forma e comunicazioni</p> <p>1. Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:</p> <p>a) durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;</p> <p>b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;</p> <p>c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;</p> <p>d) forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;</p> <p>e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;</p> <p>f) misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di</p>

² Il D.L. 76/2013, n. 76, conv., con modificazioni, dalla L. n. 99/2013, nell'introdurre il comma 2bis ha anche disposto (all'art. 7, co. 3, che "Ai fini di cui al comma 2, lettera a), si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione".

<p>della indennità di disponibilità;</p> <p>f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.</p> <p>2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.</p> <p>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.</p> <p>3-bis. 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. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. 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. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.</p>	<p>attività dedotta in contratto.</p> <p>[NON si prevede più rinvio espresso alle previsioni dei contr. coll.]</p> <p>2. Fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria [aggiunto rif. alla rsu] sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.</p> <p>3. 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 alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica [NON PIU' FAX, coerentemente con la dematerializzazione delle comunicazioni alle e delle Pp.Aa]. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. 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. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.</p>
<p align="center">Art. 36. - Indennità di disponibilità</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>3. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>6. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 5 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga</p>	<p align="center">Art. 16 - Indennità di disponibilità</p> <p>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 ha garantito la disponibilità al datore di lavoro [Semplificazione; la divisibilità in quote orarie è conservata]. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.</p> <p>2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.</p> <p>3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.</p> <p>4. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.</p> <p>5. Le disposizioni di cui ai commi da 1 a 4 si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di</p>

<p>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.</p> <p>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.</p>	<p>lavoro. [Parte eliminata in parte confluita in art. 13, co. 4] Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. [Sostituito il riferimento alla risoluzione con il riferimento al licenziamento e soppressa la previsione del risarcimento del danno]</p> <p>6. 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 il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.</p>
<p style="text-align: center;">Art. 37 – Lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno</p> <p style="text-align: center;"><i>(Abrogato dalla l. n. 92/2012)</i></p>	
<p style="text-align: center;">Art. 38. - Principio di non discriminazione</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 17 - Principio di non discriminazione</p> <p>1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.</p> <p>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 e infortunio, congedo di maternità e parentale.</p> <p style="text-align: center;">[La previsione dell'art. 38, co. 3, d.lgs. n. 276, è stata ora riversata, in sostanza, nell'art. 13, co. 4]</p>
<p style="text-align: center;">Art. 39. - Computo del lavoratore intermittente</p> <p>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.</p>	<p style="text-align: center;">Art. 18 - Computo del lavoratore intermittente</p> <p>1. Ai fini della applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale [inserito rif. alla fonte contrattuale] per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.</p>

<p style="text-align: center;">Art. 40. –</p> <p>Sostegno e valorizzazione della autonomia collettiva</p> <p>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 interconfederale di cui all'articolo 86, comma 13, e delle prevalenti posizioni espresse da ciascuna delle due parti interessate, i casi in cui é ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'articolo 34, comma 1, e dell'articolo 37, comma 2.</p>	<p style="text-align: center;">[POTERE SOSTITUTIVO del Ministro, ora confluito, ma con disciplina molto meno dettagliata, nell'art . 13, co. 1, ultimo periodo]</p>
	<p style="text-align: center;">Art. 51 -Norme di rinvio ai contratti collettivi</p> <p>1. Salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.</p>