

INAIL

Organo: DIREZIONE GENERALE - DIREZIONE CENTRALE RISCHI - DIREZIONE CENTRALE PRESTAZIONI

Documento: Circolare n. 64 del 27 novembre 2012

Oggetto: Il lavoro intermittente alla luce delle modifiche apportate agli artt.33-40 del d. lgs. n. 276/2003 dalla legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro). Aspetti retributivi e contributivi. Prestazioni.

Quadro di riferimento

Regio decreto n. 2657 del 6 dicembre 1923: “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 decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692”. (G. u. n. 299 del 21 dicembre 1923);

Decreto del Presidente della Repubblica n. 1124 del 30 giugno 1965: “Testo unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali”. (G. u. n.257 del 13 ottobre 1965);

Decreto legislativo n.276 del 10 settembre 2003: “Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30”. (G. u. n. 235 del 9 ottobre 2003);

Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 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. n. 68 del 22 marzo 2004);

Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 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. 2762. (G. u. n.259 del 4 novembre 2004)

Legge n. 247 del 24 dicembre 2007: “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);

Decreto legge n. 112 del 25 giugno 2008: “Decreto convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n.133. - Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria”. (G. u. n. 147 del 25 giugno 2008);

Legge 92 del 28 giugno 2012: “Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita” (G. u. n. 153 del 3 luglio 2012, Riforma del lavoro);

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4 del 3 febbraio 2005:“Lavoro intermittente , artt. 33 e segg., d. lgs. n. 276/2003. Chiarimenti e indicazioni operative”;

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 18 del 18 luglio 2012: “ Legge 28 giugno 2012 n. 92 (c.d. Riforma del lavoro). Tipologie contrattuali e altre disposizioni. Prime indicazioni operative”;

Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, n.20 del 1° agosto 2012: “ L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro). Lavoro intermittente alla luce delle modifiche apportate agli artt. 33- 40 del d. lgs. n. 276/2003. Istruzioni operative al personale ispettivo”;

Circolare Inail n. 22 del 12 aprile 2006: “Lavoro intermittente. Applicazione della nuova disciplina. Obbligo assicurativo. Tutela contro gli infortuni”

Circolare Inail n. 16 del 27 marzo 2012: avente ad oggetto “Limiti minimi di retribuzione imponibile giornaliera per il calcolo dei premi assicurativi. Determinazione per l’anno 2012.”

1. Premessa

Il quadro normativo introdotto dalla recente Riforma del lavoro¹ ha ridefinito le ipotesi di legittimo ricorso al lavoro intermittente, modificando la disciplina previgente², al fine di evitare che tale tipologia contrattuale “costituisca un mezzo di sfruttamento dei lavoratori” e venga “utilizzata come copertura nei riguardi di forme di impiego irregolare del lavoro.”

Indicazioni operative su ambito di applicazione, obbligo di comunicazione della chiamata del lavoratore e disciplina del regime transitorio, sono state impartite dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali con apposite circolari, alle quali si rinvia per i necessari approfondimenti³.

Si è ritenuto comunque utile riscrivere, aggiornandola, la circolare⁴ emanata in vigore del decreto di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro⁵, di cui alla Riforma Biagi⁶, per dettagliare le modifiche sopravvenute, al fine di meglio individuare le fattispecie di riferimento per l’applicazione del premio Inail, tenuto conto, peraltro, della progressiva diffusione di questa tipologia contrattuale.

2. Ambito di applicazione

Il contratto di lavoro intermittente è un contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa al momento del bisogno. Trattasi di una tipologia di lavoro subordinato con prestazioni che presentano la caratteristica della discontinuità e dell’intermittenza lungo un periodo di tempo particolarmente significativo il quale, necessariamente, non può essere continuativo ma deve essere intervallato, non potendo coincidere la durata del contratto con quella della prestazione.

Rientrano in tale tipologia non solo i contratti intermittenti a tempo determinato, ma anche i contratti intermittenti a tempo indeterminato⁷.

A decorrere dal 18 luglio 2012⁸, è possibile ricorrere al lavoro intermittente nelle seguenti ipotesi:

1. 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 territoriale⁹;
2. periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno¹⁰;
3. soggetti con più di cinquantacinque anni di età e soggetti con meno di ventiquattro anni di età (23 anni e 364 giorni), fermo restando, in tal caso, che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età¹¹.

In assenza di disciplina collettiva in merito alle ipotesi di cui ai punti 1. e 2., si ribadisce la possibilità di ricorrere al lavoro intermittente per le attività elencate nella tabella approvata con il r.d. n.2657/1923¹², 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 pasquali¹³).

I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della Riforma del lavoro¹⁴ secondo le previgenti causali, ma non compatibili con l'attuale quadro normativo, continueranno ad operare sino al 18 luglio 2013.

Dal 18 luglio 2012, quindi, non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina¹⁵.

Coerentemente con i chiarimenti resi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali¹⁶, nel caso in cui manchino le condizioni che legittimano la conclusione del contratto e, in caso di violazione dei divieti di ricorso al lavoro intermittente¹⁷, i rapporti di lavoro si dovranno considerare a tempo pieno e indeterminato.

3. Divieto di lavoro intermittente

Restano invariate le seguenti ipotesi in cui è vietato il ricorso al lavoro intermittente¹⁸:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 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 collettivi¹⁹, 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
- 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.

4. Obbligo di rispondere alla chiamata

Dal contratto non scaturisce un obbligo del lavoratore di rispondere positivamente alla chiamata.

Tale obbligo, però, può essere espressamente previsto da una clausola contrattuale.

Sulla base dell'obbligo di rispondere alla chiamata, si possono individuare due diverse tipologie di lavoro intermittente:

a) lavoro intermittente con garanzia di disponibilità ovvero con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità (ovvero di risposta)

b) lavoro intermittente senza garanzia di disponibilità e senza alcuna indennità per il periodo di reperibilità. Il lavoratore è libero di accettare o meno la chiamata, dunque, senza obbligo di risposta.

La chiamata può essere effettuata:

- nel rispetto di un termine di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo²⁰
- a più riprese nell'arco di tutto il rapporto
- ove il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata; in tal caso, gli compete, per il tempo della disponibilità, la cosiddetta indennità mensile di disponibilità.

5. Indennità di disponibilità

Nel contratto di lavoro con obbligo di rispondere alla chiamata 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 nazionale.

Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10 marzo 2004 è stato stabilito che, nel contratto di lavoro intermittente, la misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal c.c.n.l. applicato²¹.

Per effetto della Riforma del lavoro, tale disciplina del compenso si applica anche alle prestazioni di lavoro intermittente da rendersi nei week-end, nelle vacanze natalizie, nelle vacanze pasquali, nelle ferie estive, essendo stato abrogato l'art. 37 del d. lgs. n. 276/2003 che prevedeva: "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".

Ne scaturisce che ai lavoratori con obbligo di risposta alla chiamata per prestazioni da rendersi nei periodi sopra richiamati, l'indennità deve essere corrisposta anche se non c'è stata una chiamata effettiva nel periodo di riferimento.

Sull'indennità di disponibilità i premi assicurativi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo²².

La circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n.20/2012 ricorda che, per effetto dell'abrogazione dell'art. 37 del d.lgs. n.276/2003, "non trova più applicazione già dal 18 luglio 2012 (sia per i nuovi che per i 'vecchi' contratti), anche la disposizione secondo cui, per i c.d. periodi predeterminati, l'indennità di disponibilità è corrisposta al

prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.” Per tutto il periodo in cui 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.

6. Obbligo assicurativo. Aspetti retributivi e contributivi. Prestazioni.

L’obbligo assicurativo del personale occupato con contratto di lavoro intermittente continuerà a essere 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 (artt.1, 4 e 9 del d.p.r. n.1124/65).

Sotto il profilo retributivo, per il periodo di attività, il lavoratore intermittente ha diritto al normale trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi di settore per il lavoratore comparabile, riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente conseguita.

Peraltro, tenuto conto di quanto chiarito al punto precedente circa l’obbligo del datore di lavoro di corrispondere comunque l’indennità di disponibilità, ove prevista nel contratto, si precisa che, in costanza di rapporto di lavoro intermittente, sussistendo l’obbligo assicurativo, il premio andrà calcolato, a decorrere dal 18 luglio 2012, sia in base alla retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia in base a quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità, conformemente all’avviso espresso dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Per quanto riguarda le prestazioni, si conferma che 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 t.u., richiamato dall’art. 117, nella sua formulazione letterale, come indicata nella circolare n.22/2006 e nella nota n.1839 del 17 febbraio 2012 della Direzione centrale prestazioni: “Contratto di lavoro intermittente – calcolo della retribuzione media giornaliera ai fini dell’erogazione dell’indennità per inabilità temporanea assoluta. Applicabilità del minimale”.

Il Direttore generale

Allegati: [1](#), [2](#) e [3](#)

1. Legge n. 92/2012 (c.d. Riforma lavoro).

2. D. lgs. 276/2003, artt. 33 - 40.

3. Circolari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 18/2012 e n. 20/2012 reperibili nel sito <http://www.lavoro.gov.it/Lavoro>.

4. Circolare Inail n. 22/2006.

5. D. lgs. n. 276/2003.

6. Legge n. 30/2003.

7. Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 20/2012.

8. Data di entrata in vigore della legge n. 92/2012 (artt. 33-40 del d. lgs. n.276/2003).

9. Art. 34, comma 1 del d. lgs. n. 276/2003.

10. Art. 34, comma 1 del d. lgs. n. 276/2003.

11. Art. 34, comma 2 del d. lgs. n. 276/2003.

12. D.m. 23 ottobre 2004.

13. Per effetto dell’abrogazione dell’art. 37 del d. lgs. n. 276/2003; si rinvia sul punto a quanto rappresentato nella circolare n. 20/2012 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

14. Legge n. 92/2012 del 18 luglio 2012.

15. Ovvero con soggetti di età superiore ai 24 anni o con età inferiore a 55 o per prestazioni rese ai sensi dell’art. 37 del d. lgs. 276/2003 abrogato.

16. Circolari del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 18/2011 e n. 20/2012.

17. Art. 34, comma 3 del d. lgs. n. 276/2003.

18. Art. 34, comma 3 del d. lgs. n. 276/2003.

19. Articoli 4 e 24 della l. n. 223/1991.

20. Art. 35, comma 1, lettera b) del d. lgs. n. 276/2003.

21. Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello del Ccnl applicato. In particolare, ai sensi dell'art. 2 del d.m. 10.3.2004, la retribuzione mensile da prendere come base di riferimento per la determinazione dell'indennità mensile di disponibilità è costituita da:

- minimo tabellare

- indennità di contingenza

- e.t.r.

- ratei di mensilità aggiuntivi.

22. D.lgs. n. 276/2003, art. 36, comma 2. Vedi circolare Inail n. 16/2012, § 3, lettera C.