



FEDERTURISMO  
CONFINDUSTRIA

## **Turismo e Lavoro**

**Numero 2/2013**

### **Il Lavoro Intermittente dopo due anni di Riforme**

*Modifiche al D.lgs.n. 276 del 2003 a seguito dell'entrata in vigore della Riforma Fornero (Legge n. 92/2012) e successive modifiche ed integrazioni e del Decreto Legge n. 76 del 2013 come modificato dalla Legge di Conversione n.99 del 2013.*

*Il testo è integrato anche con gli ultimi chiarimenti forniti dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 35 del 2013.*

**A cura di Matteo Nevi**

(Relazioni industriali ed Affari Sociali di Federturismo Confindustria)

## **Il Lavoro Intermittente dopo due anni di Riforme**

### *Le modifiche intervenute al Decreto Legislativo n.276/2003*

Questo secondo numero è dedicato al Lavoro Intermittente (articolo 34 D.lgs. n. 276/2003) istituito di grande importanza per il nostro settore vista la sua flessibilità che permette di gestire al meglio gli eventuali picchi lavorativi o altre esigenze proprie delle aziende.

La volontà originaria del legislatore del 2003 era quella di creare uno strumento contrattuale flessibile, che permettesse alle aziende in determinate situazioni di emergenza, specialità ed esigenza di ricorrere ad uno strumento contrattuale che agisse all'interno di un perimetro certo, sia normativo che retributivo/contributivo.

Nonostante ciò, il lavoro intermittente non ha avuto vita facile. Abolito l'articolo a partire dal 1° gennaio 2008<sup>1</sup>, successivamente ripristinato a decorrere dal 25 giugno 2008<sup>2</sup>, oggi subisce, a distanza di un anno circa, due interventi normativi modificativi da parte della riforma Fornero e dal Decreto Giovannini.

La legge n. 92/2012<sup>3</sup> è intervenuta in materia ridefinendone parzialmente il campo di applicazione ed introducendo un obbligo di comunicazione preventiva alla DTL.

Ci si aspettava però un intervento un po' diverso da parte del governo, si parlava di una riforma che doveva traghettarci fuori dalla crisi, che doveva premiare la buona flessibilità e invece ci troviamo di fronte un istituto rivisitato in negativo e rimesso in gran parte alla contrattazione collettiva, che però deve fare i conti con una posizione fortemente negativa delle organizzazioni sindacali.

Tralasciando gli ulteriori commenti, che possono scaturire sulla riforma Fornero, passiamo invece ad analizzare come è cambiata questa tipologia contrattuale e quali sono ad oggi gli ambiti d'intervento rimessi alla contrattazione collettiva, sia essa nazionale che a livello decentrato.

Come definito dall'articolo 33, che non ha subito nessuna modifica, 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 e può essere stipulato anche a tempo determinato"*.

La legge n.92 proprio con riferimento all'articolo 34, *"casi di ricorso al lavoro intermittente"*, è intervenuta da un lato sulle causali sia oggettive che soggettive e dall'altro ha posto l'obbligo di comunicazione preventiva alla Direzione Provinciale del Lavoro prima dell'inizio della prestazione lavorativa, inserendo il comma 3-bis all'articolo 35.

Per quanto riguarda le causali oggettive è stato abrogato l'articolo 37 del D.lgs.n. 276/2003, che prevedeva la possibilità di utilizzare il lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, in particolar modo nei

---

<sup>1</sup> Abrogato dall'articolo 1, comma 45, della Legge n. 247 del 2007

<sup>2</sup> Reintrodotto dal D.L n. 112 del 2008, convertito con modificazione dalla legge n. 133 del 2008, che ha abrogato la disposizione del comma 45 dell'articolo 1 della L. n. 247/2007

<sup>3</sup> Riforma Fornero

fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali.

Non è di poco conto la rivisitazione effettuata dal legislatore nel 2012 delle causali oggettive, che permettevano l'assunzione di lavoratori anche fuori dal perimetro delle causali soggettive (età) e dalle mansioni definite discontinue dal D.P.R del 1923.

Ora il novellato articolo 34 prevede che *“possa essere concluso un contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato 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”*.

Il legislatore quindi, da un lato ha tolto il richiamo legislativo all'articolo 37, ovvero ai predeterminati periodi nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, e dall'altro ha riconosciuto alla contrattazione collettiva la possibilità di intervenire su questo ambito, ripristinando, ad esempio, gli stessi periodi contenuti dell'abrogato articolo 37 o di andare oltre, individuandone di nuovi.

Il risultato, ad oggi, di questa modifica è rilevante per il semplice fatto che è ben nota a tutti la posizione dei sindacati in materia e soprattutto ora che il legislatore limita oltre modo il ricorso al job on call, le OO.SS non vogliono essere di certo loro a riaprire strade, secondo la loro visione, pericolose.

L'errore della riforma, soprattutto su questo tema, sta proprio nel fatto che oltre ad una distanza, ormai nota a tutti, tra la parte datoriale e la parte sindacale sull'istituto del lavoro intermittente, di tipo prevalentemente normativo legata alla disciplina del rapporto, si somma oggi una distanza anche politica rafforzata dalle continue deleghe che il legislatore ha posto alla contrattazione collettiva.

Alle parti sociali oggi è riconosciuta la possibilità, seppur sempre limitata, di estendere i casi per i quali è possibile ricorrere al lavoro intermittente e ciò comporta evidenti risvolti politici. Se da parte datoriale questa possibilità viene vissuta come una sfida da recepire per riuscire a dare risposta alle tante esigenze delle aziende, sfruttando dei canali “regolari” e certi, da parte sindacale, invece, l'approccio è totalmente differente ovvero, una volta che il legislatore è intervenuto riducendo il campo di azione di un istituto controverso come il job on call, le OO.SS vogliono uscire da qualsiasi responsabilità politica, legata ad ogni tipo di “apertura”, che difficilmente riuscirebbero a giustificare alla loro base elettiva.

Il Ministero, con il Vademecum del 22 aprile 2013, delimita ulteriormente l'eventuale intervento della contrattazione collettiva, disponendo che l'individuazione dei predeterminati periodi deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Tale periodo non deve riferirsi all'intero anno, ma occorre una precisa declinazione temporale.

Nel caso in cui venga stipulato un contratto di lavoro intermittente, con riferimento ad una previsione contrattuale, che individua il periodo predeterminato con l'intero anno, il contratto sarà considerato come contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Come anticipato, la riforma del 2012 è intervenuta non solo nei confronti del requisito oggettivo, ma ha significativamente modificato anche il requisito soggettivo legato all'età dei lavoratori contrattualizzati.

Oggi è possibile concludere un contratto di lavoro intermittente con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, mentre precedentemente i limiti anagrafici erano di 45 e 25 anni.

Rimane comunque fermo il fatto che, al di là dei requisiti soggettivi ed oggettivi previsti dall'articolo 34, è possibile comunque ricorrere al lavoro intermittente per quelle figure discontinue di cui al D.M. 23 del 2004, con rimando alla tabella delle attività contenute nel R.D n. 2657/1923.

L'articolo 34 del D.lgs.276/2003 è stato ulteriormente modificato con l'intervento del D.L. n. 76/2013, come convertito dalla Legge n. 99/2013, che ha introdotto, al comma 2-bis, un ulteriore limite oltre il quale il rapporto si considera a tempo pieno ed indeterminato.

*Il legislatore infatti ha previsto, che “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 400 giornate di effettivo lavoro nell’arco di tre anni solari.”*

I settori del Turismo, dei Pubblici Esercizi e dello Spettacolo sono esclusi da questo contingentamento, ma devono comunque rispettare i limiti di carattere oggettivo e soggettivo già individuati dagli articoli 34 e 40 del D.lgs.n. 276/2003.

Il Ministero del Lavoro, con la circolare n.35/2013, interviene chiarendo alcuni aspetti legati al contingentamento delle 400 giornate di effettiva prestazione da calcolare nell'arco di tre anni solari.

Un volta verificata la legittimità dell'instaurazione del rapporto, il conteggio delle prestazioni dovrà essere effettuato a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di tre anni. Tale conteggio dovrà tenere conto solo delle giornate di effettivo lavoro prestate successivamente all'entrata in vigore delle presente disposizione, ovvero, successivamente al 28 giugno 2013.

Terminata l'analisi dell'articolo 34 passiamo ad analizzare il successivo articolo 35 come modificato dalla riforma Fornero, che ha introdotto l'obbligo di comunicazione preventiva.

Chiariamo sin da ora che la comunicazione preventiva introdotta con l'articolo 3 bis non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione.

*Il comma 3-bis dell'articolo 35<sup>4</sup> dispone 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, 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”.*

---

<sup>4</sup> D.Lgs.n. 276 del 2003

Il Ministero, a seguito delle modifiche intervenute con la riforma Fornero, ha fornito da subito, attraverso il Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013, dei chiarimenti sulle modalità operative per effettuare correttamente la comunicazione alla Direzione Provinciale del Lavoro competente per territorio (DTL).

Occorre ricordare che in materia di comunicazione è intervenuto anche il decreto legge n. 179/2012 (c.d decreto sviluppo bis) convertito dalla legge n. 221/2012, che con l' articolo 34 comma 54, ha eliminato la possibilità che la chiamata del lavoratore possa essere comunicata alla DTL tramite Fax.

Il Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013, entrato in vigore il 3 luglio 2013, stabilisce che la comunicazione **deve avvenire tramite il modello "UNI-Intermittente"<sup>5</sup>** che deve essere compilato esclusivamente attraverso strumenti informatici. Questo modello contiene i dati identificativi del lavoratore, i dati identificativi del datore di lavoro, la data di inizio e fine della prestazione lavorativa cui la chiamata si riferisce.

Questo modello, precisa l'articolo 4 del presente decreto, deve essere trasmesso esclusivamente secondo una delle seguenti modalità:

1) **Comunicazione via email all'indirizzo di posta certificata:**

[intermittente@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:intermittente@mailcert.lavoro.gov.it) ;

2) **per il tramite del servizio informatico reso disponibile sul portale;**

[www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it) ;

3) **inviando un SMS al numero 339-9942256**

Per quanto riguarda la comunicazione via **mail** occorre precisare che:

- la casella PEC del Ministero è abilitata a ricevere comunicazioni anche da indirizzi di posta non certificata.
- per utilizzare questa modalità, il datore di lavoro dovrà inviare, in allegato alla mail, il modello "UNI\_Intermittente" compilato in ogni sua parte. Ogni singolo modello permette la possibilità di comunicare fino ad un massimo di 10 lavoratori coinvolti, anche in periodi di chiamata di lavoro intermittente diversi.
- non sono previste email di conferma di ricezione e, ai fini di dimostrare l'esatto adempimento dell'obbligo, il datore di lavoro dovrà consegnare copia del modello compilato e allegato alla e-mail inviata. A tal fine il modello contiene in basso due opzioni: una di "stampa", che permette di stampare il modello e una "Genera xml e invia via e-mail" necessaria per adempiere all'obbligo, inviando il modello così generato all'indirizzo di posta elettronica certificata già indicata.

---

<sup>5</sup> News di Federturismo Confindustria del 2 aprile 2013 e del 5 luglio 2013

Il Datore di lavoro che invece voglia inviare la comunicazione via **sms** deve tener presente che:

- è utilizzabile esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione.
- al fine di identificare il datore di lavoro che sta inviando l'SMS è necessario che lo stesso si registri al portale [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it), avendo cura di indicare, nel forum di registrazione, il numero di telefono cellulare che sarà utilizzato per l'invio del modello.

La comunicazione può essere modificata o annullata in qualsiasi momento, tuttavia sempre prima dell'inizio della prestazione di lavoro.

L'annullamento può essere effettuato esclusivamente tramite e-mail da indirizzare all'indirizzo PEC [intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it), ovvero riprendendo il modello online precedentemente inviato, avendo cura di selezionare le prestazioni già comunicate da annullare, nonché il tasto "annullamento".

In caso di mancato annullamento della comunicazione, la prestazione è da ritenersi comunque effettuata secondo i giorni precedentemente indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.

Risulta essere sanzionabile<sup>6</sup> per mancata comunicazione preventiva, l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli inizialmente comunicati (anche per la diversa collocazione temporale degli stessi). Occorre precisare che la sanzione si applica con riferimento a ogni lavoratore e non per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo di comunicazione. Stesso discorso vale nel caso di ciclo di 30 giornate.

In caso di malfunzionamento del servizio informatico, il datore o il suo consulente devono conservare, ai fini della prova, la comunicazione del sistema. I soggetti abilitati possano adempiere agli obblighi inviando, nei termini previsti dalla legge, il Modello "UNI\_Intermittente" al numero di fax della competente Direzione territoriale del lavoro ([link:http://www.lavoro.gov.it/lavoro/direzioni/](http://www.lavoro.gov.it/lavoro/direzioni/)).

La legge n.92 del 2012 avendo modificato in maniera molto significativa non solo gli aspetti oggettivi e soggettivi del ricorso al lavoro intermittente, stabiliva che i contratti sottoscritti prima dell'entrata in vigore della presente legge, che non erano compatibili con le nuove disposizioni, cessavano di produrre effetti decorsi 12 mesi sempre dall'entrata in vigore della legge<sup>7</sup>. Il termine è stato più volte prorogato, oggi il D.L. n. 76/2013 ha individuato come data finale il 1° gennaio 2014. Le prestazioni, invece, che continuano oltre il termine in violazione delle novità normative saranno considerate e ricondotte ad 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".

Nel caso invece di cessazione *ex lege* del rapporto, i datori sono tenuti ad effettuare la consueta comunicazione al Centro per l'Impiego ai sensi dell'articolo 21 della

---

<sup>6</sup> Sanzione da 400€ a 2.400€

<sup>7</sup> L'iniziale periodo transitorio previsto dalla riforma Fornero terminava il 18 luglio 2013. Vedi News Federturismo Confindustria del 17 ottobre 2012.

Legge n. 264/1949. Il Ministero del Lavoro, con la circolare n. 35/2013, coglie l'occasione per chiarire un aspetto legato all'interruzione *ex lege* del rapporto, ovvero che non è dovuto il contributo di cui all'articolo 2<sup>8</sup>, comma 31, della Legge n. 92/2012 in quanto trattasi di "interruzione" del rapporto di lavoro determinata da una disposizione di carattere eccezionale e che si configura come un vero e proprio obbligo.

Oltre alle novità normative apportate dalla riforma del 2012 e dai successivi correttivi, il Ministero del Lavoro, attraverso la circolare n. 22 del 2013 (vademecum legge n. 92/2012), chiarisce altri due aspetti fondamentali.

Il primo riguarda la natura di discontinuità ed intermittenza della prestazione lavorativa, ovvero se possa essere considerato di natura intermittente un rapporto di lavoro che presenta esigui intervalli temporali tra una prestazione, anche di rilevante durata, e l'altra.

Il Ministero precisa che è possibile ricorrere al lavoro intermittente, in presenza delle causali oggettive e soggettive, anche laddove la prestazione sia resa per periodi di durata significativa. E' la non esatta coincidenza tra la durata della prestazione svolta e la durata del contratto che risulta fondamentale, al fine di individuare i presupposti della discontinuità o intermittenza.

Il secondo aspetto invece, che merita particolare attenzione, è legato alla possibilità di stipulare un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato.

Occorre subito precisare che a questa particolare disciplina non si applicano le disposizioni del D.Lgs. n. 368/2001, quindi anche in assenza delle causali richieste per la sottoscrizione di un contratto a tempo determinato è possibile procedere con l'assunzione a termine di un lavoratore intermittente.

Il Ministero però chiarisce che la sottoscrizione di un contratto di lavoro intermittente dopo un primo contratto a tempo determinato, senza rispettare gli intervalli temporali stabiliti dall'articolo 5 comma 3, potrebbe integrare la violazione di una norma imperativa (articolo 1344 c.c.) e, trattandosi di un contratto stipulato in frode alla legge, conseguente nullità dello stesso e trasformazione del rapporto in rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

---

<sup>8</sup> Comma 31 Nei casi di interruzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato per le causali che, indipendentemente dal requisito contributivo, darebbero diritto all'ASpl, intervenuti a decorrere dal 1° gennaio 2013, è dovuta, a carico del datore di lavoro, una somma pari al 41 per cento del massimale mensile di ASpl per ogni dodici mesi di anzianità aziendale negli ultimi tre anni. Nel computo dell'anzianità aziendale sono compresi i periodi di lavoro con contratto diverso da quello a tempo indeterminato, se il rapporto è proseguito senza soluzione di continuità o se comunque si è dato luogo alla restituzione di cui al comma 30.

## In sintesi

### Novità normative introdotte al D.lgs. n.368/2001

- ✓ **Requisiti Oggettivi** - Abrogato Articolo 37 che individuava i predeterminati periodi utili per ricorrere al lavoro intermittente
- ✓ **Requisiti Soggettivi** – Ridefinizione degli intervalli anagrafici: più di 55 anni e meno di 24 anni
- ✓ **Contingentamento del lavoro intermittente** – limite delle 400 giornate di effettiva prestazione nel triennio precedente con lo stesso datore di lavoro
- ✓ Non applicazione del Contingentamento ai settori del Turismo, Pubblici Esercizi e dello Spettacolo
- ✓ Obbligo della **Comunicazione Preventiva**
- ✓ Modalità di invio della comunicazione anticipata
- ✓ Mancata comunicazione preventiva – **Sanzione** da 400€ a 2400€
- ✓ Proroga del termine, fino al **1 gennaio 2014**, per quanto riguarda la scadenza dei contratti di lavoro intermittente stipulati ai sensi della normativa precedente

*Matteo Nevi*  
*Relazioni Industriali e Affari Sociali Federturismo Confindustria*  
*Tel. 06/5903383 - Fax 06/5910390*  
*E-mail: [m.nevi@federturismo.it](mailto:m.nevi@federturismo.it)*