

INPS

Istituto Nazionale
Previdenza Sociale



Direzione Centrale □
delle Entrate □
Contributive □

Roma, 8 Febbraio 2006

Circolare n. 17

*Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Direttori delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici*

e, per conoscenza,

*Al Presidente
Ai Consiglieri di Amministrazione
Al Presidente e ai Membri del Consiglio
di Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Membri del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali*

Allegati 5

OGGETTO: ||Decreto legislativo 10.9.2003, n. 276, articoli da 33 a 40. Contratto di lavoro intermittente.||

SOMMARIO: *Disciplina previdenziale del rapporto di lavoro intermittente.*

Ai sensi degli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. 10.9.2003, n. 276, di attuazione dell'articolo 4 della legge 14.2.2003, n. 30 (recante deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro), 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 al successivo articolo 34 della stessa fonte.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con circolare n. 4 del 3 febbraio 2005 (in G.U. Serie Generale n. 33 del 10.2.2005) (All. 1), ha dettato chiarimenti in merito al corretto inquadramento di tale nuova fattispecie contrattuale, precisando altresì che la finalità alla quale essa risponde è quella di dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti, e quantitativamente rilevanti, di lavoro non dichiarato o comunque non regolare. Il predetto dicastero ha inoltre precisato che:

- il contratto di lavoro intermittente è una speciale tipologia di contratto di lavoro subordinato;
- al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, il complesso delle discipline stabilite per il rapporto di lavoro subordinato;
- esso può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs. n. 276/2003;
- in caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, le ragioni che legittimano la stipula del contratto sono indicate dal D.Lgs. n. 276/2003 e/o dalla contrattazione collettiva, e non trova applicazione la disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001;
- in quanto speciale tipologia di rapporto di lavoro subordinato, non trova ad esso applicazione, neanche per analogia, la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale;
- possono essere conclusi dallo stesso lavoratore più contratti di lavoro intermittente con diversi datori di lavoro; il contratto di lavoro intermittente può altresì coesistere con altre tipologie contrattuali, a patto che tra le varie tipologie di rapporti non sussistano incompatibilità.

Tipologie di contratto di lavoro intermittente.

Lo schema negoziale del lavoro intermittente prevede:

- 1) Lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità:** il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, per effettuare prestazioni lavorative in maniera intermittente, cioè quando il datore stesso le richieda; egli riceve, in cambio del vincolo di disponibilità assunto, una indennità di disponibilità;
- 2) Lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità:** in questa fattispecie il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, e dunque non matura il diritto all'indennità correlata all'impegno di disponibilità, bensì solo la retribuzione per il lavoro eventualmente prestato.

Come indicato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali con circolare n. 4/2005 il datore di lavoro può utilizzare la prestazione lavorativa dei lavoratori intermittenti nei limiti di cui all'articolo 34 del D.Lgs. n. 276/2003 e cioè:

- 1) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni

- dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- 2) per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'articolo 37 del D.Lgs. n. 276/2003 (1);
 - 3) in via sperimentale con soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati (2).

La prima tipologia è individuata dal legislatore con riferimento alle **oggettive** caratteristiche delle prestazioni, che devono essere di carattere discontinuo o

intermittente, secondo le esigenze indicate in via preventiva dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. In assenza di previsioni autorizzatorie da parte della contrattazione collettiva, è stato previsto dall'articolo 40 del D.Lgs. n. 276 del 2003 l'intervento, in via provvisoriamente sostitutiva, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, con apposito decreto da adottarsi trascorsi sei mesi dalla data di entrata in vigore dello stesso decreto legislativo. In attuazione di tale previsione è stato quindi adottato il D.M. 23.10.2004, pubblicato il G.U. 4.11.2004, n. 259 (All. 2), che ha fatto rinvio alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 06.12.1923, n. 2657(3). Il Ministero ha precisato nella circolare richiamata che le attività indicate nella predetta tabella devono essere considerate unicamente come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte delle fonti contrattuali delle esigenze di carattere discontinuo o intermittente specifiche di ogni settore, cosicché non devono ritenersi operanti, ai fini dell'individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente, i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il decreto fa riferimento.

La seconda tipologia di contratto è individuata dalle norme con riferimento ai periodi temporali di possibile esecuzione delle prestazioni di lavoro, e si caratterizza inoltre per il fatto che l'indennità di disponibilità, pur pattuita tra le parti, spetta al lavoratore solo in caso di effettiva chiamata nel periodo di riferimento.

La terza tipologia di casi è individuata dall'art. 34, comma 2, con riferimento alle condizioni **soggettive** dei prestatori di lavoro. Ai sensi di questa norma 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.

Secondo le precisazioni contenute nella richiamata circolare, al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, la disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato, limitatamente ai periodi nei quali il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione di lavoro che è oggetto del contratto. Diversamente, per i periodi di disponibilità concordata tra le parti, tali discipline non risultano applicabili.

Divieti.

É vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 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;
- 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.

Forma

L'articolo 35 prevede che il contratto di lavoro intermittente debba essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
- 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;
- 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;
- 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;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Trattamento previdenziale

a) Periodi di lavoro.

Come sopra precisato, al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, la disciplina prevista per il rapporto di lavoro subordinato, limitatamente ai periodi nei quali il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione di lavoro che è oggetto del contratto. Sussiste inoltre, come indicato nella circolare ministeriale, un principio di non discriminazione del lavoratore intermittente rispetto al lavoratore ordinario. Da ciò consegue che ai fini degli adempimenti previdenziali trovano applicazione le ordinarie previsioni dettate per la generalità dei lavoratori del settore di attività nel quale il lavoratore intermittente

viene impiegato e, in particolare, le disposizioni in materia di minimale contrattuale e giornaliero di cui all'art. 1, comma 1, della legge n. 389 del 1989 e all'art. 7, comma 1, secondo periodo, della legge n. 638/1983, a parità di orario di lavoro svolto (4).

Qualora la durata dell'attività svolta sia stata inferiore a quella contrattualmente prevista per la generalità dei lavoratori della stessa qualifica dipendenti dall'azienda, troverà applicazione il criterio dettato dall'articolo 38, comma 2, del D.Lgs. n. 276 del 2003, in base al quale il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, da individuarsi, come sopra detto sulla base delle ordinarie previsioni vigenti per i lavoratori ad orario pieno, deve essere riproporzionato in relazione alla durata della prestazione lavorativa effettivamente eseguita dal lavoratore. Per quanto attiene al trattamento previdenziale, il proporzionamento in questione si deve effettuare dividendo l'importo della retribuzione da prendere a riferimento ai sensi dell'art. 1, comma 1, della legge n. 389/1989 e/o dell'articolo 7, comma 1, secondo periodo, della legge n. 638 del 1983 (che determinano rispettivamente il minimale contrattuale e giornaliero di retribuzione imponibile ai fini previdenziali) per le ore di lavoro corrispondenti nello stesso periodo. Ne deriverà l'individuazione di un valore retributivo orario, costituente un mero parametro di calcolo, che dovrà essere poi moltiplicato per le ore di lavoro effettivamente svolte dal lavoratore nello stesso periodo, al fine di individuare la retribuzione da prendere in riferimento ai fini dell'adempimento degli obblighi previdenziali.

Occorre inoltre tenere in considerazione l'eventualità che la chiamata del lavoratore avvenga negli ultimi giorni del mese, con la conseguente difficoltà per i datori di lavoro di rispettare i termini ordinariamente previsti per la presentazione della denuncia mensile DM/10 e per il versamento dei contributi. A tale proposito si ritiene possibile avvalersi delle previsioni contenute nella delibera n. 5 del 26.03.1993, punto 2), trattandosi in sostanza di dover tenere conto di una variabile della retribuzione legata alla particolarità della tipologia contrattuale prescelta dalle parti del rapporto di lavoro, che rende fisiologicamente incerta la retribuzione da prendere in considerazione nel mese (5).

b) Periodi di disponibilità

Ai sensi dell'art. 38, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003 per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente è in disponibilità, in carenza di una prestazione di lavoro, non è titolare di alcun diritto tra quelli riconosciuti ai lavoratori subordinati e non matura alcun trattamento economico e normativo, salva l'indennità di disponibilità che gli è dovuta quale corrispettivo della espressa pattuizione contenuta nel contratto di lavoro intermittente.

La misura della predetta indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore a quella prevista, ovvero periodicamente aggiornata, con decreto del Ministero del lavoro. Il D.M. 10.3.2004, pubblicato in G.U. 22.3.2004, n. 68 (All. 3), ha stabilito in proposito un importo non inferiore al 20 per cento della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, precisando gli elementi che a tale fine devono essere presi a riferimento, ossia minimo tabellare, indennità di contingenza, Edr, ratei di mensilità aggiuntive.

L'indennità è divisibile in quote orarie.

Il Ministero ha precisato che l'indennità ha natura di reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 del TUIR, in quanto somma dovuta in relazione ad un rapporto di lavoro subordinato. Ne consegue che sussiste l'obbligo contributivo previdenziale ed assistenziale con riferimento all'importo di indennità pattuito tra le parti nel contratto individuale, senza il rispetto delle ordinarie disposizioni in materia di minimale giornaliero e/o contrattuale di retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Infatti, anche se l'articolo 38, comma 3, sancisce che per tutto il periodo in cui il lavoratore intermittente resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, poiché ai sensi dell'articolo 36, comma 2, le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che tali eventi debbano essere assicurati anche in tali periodi. Al di fuori di tale previsione, l'art. 36, co. 3 dispone che l'indennità è espressamente esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.

Casi particolari:

-l'art. 36, comma 4, prevede che in caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro; in tale periodo di temporanea indisponibilità egli non matura il diritto all'indennità di disponibilità; se invece non ottempera all'obbligo di comunicazione predetto, perde il diritto all'indennità stessa per un periodo pari a 15 giorni;

-l'art. 36, comma 6, prevede che se il lavoratore che a ciò si è obbligato contrattualmente, rifiuta senza giustificazione di rispondere alla chiamata da parte del datore di lavoro, può aversi, tra l'altro, la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto.

In entrambi i casi che precedono, pertanto, si avrà una riduzione dell'indennità pattuita nel contratto accompagnata da una correlativa riduzione del versamento contributivo.

Ulteriore fattispecie particolare è quella in cui il contratto di lavoro intermittente preveda lo svolgimento delle prestazioni intermittenti solo in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno; in tal caso il diritto alla indennità sussiste solo se il lavoratore, che si è obbligato a rispondere alla chiamata, sia poi effettivamente chiamato; in tal caso l'indennità deve essere corrisposta, e quindi è dovuta, per tutto il periodo di inattività precedente e successivo alla chiamata, nell'arco del periodo di disponibilità pattuito.

Retribuzione convenzionale

L'articolo 36, comma 7, del D.Lgs. n. 276 del 2003 ha previsto l'adozione di un decreto ministeriale per la definizione di una misura di retribuzione convenzionale in relazione alla quale i lavoratori intermittenti potranno versare l'eventuale differenza contributiva con riferimento ai periodi di lavoro nei quali hanno percepito una retribuzione di importo inferiore rispetto alla stessa retribuzione convenzionale ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità, fino a concorrenza della medesima misura.

Con D.M. 30.12.2004, pubblicato in G.U. Serie Generale del 18.2.2005, n. 40 (All. 4), è stata determinata la retribuzione convenzionale in relazione alla quale i lavoratori intermittenti possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità in misura inferiore a quella corrispondente alla predetta retribuzione convenzionale.

Il parametro retributivo convenzionale individuato è quello disciplinato dall'art. 7, comma 1, primo periodo del D.L. 12.9.1983, n. 463, convertito in legge 11.11.1983, n. 638, come modificato dall'art. 1, comma 2, primo periodo, del D.L. 9.10.1989, n. 338, convertito in legge 7.12.1989, n. 389, e successive modificazioni (limite per l'accredito dei contributi obbligatori e figurativi). Pertanto, qualora dalla riparametrazione come sopra effettuata derivi l'individuazione di un valore retributivo di riferimento inferiore a quello corrispondente alla retribuzione convenzionale individuata ai sensi del suddetto decreto, il lavoratore intermittente potrà versare la contribuzione sulla differenza.

Qualora, invece, dalla riparametrazione consegua l'individuazione di un valore retributivo superiore a quello corrispondente alla retribuzione convenzionale, l'obbligo assicurativo dovrà essere assolto in relazione al predetto valore.

Lavoro intermittente ed agevolazioni contributive

Con riferimento all'applicabilità di agevolazioni contributive (es: legge 407/1990, legge n. 223/1991) in caso di instaurazione di rapporti di lavoro intermittente, il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali ha recentemente precisato (6) che ogni ipotesi agevolativa, rivestendo carattere di eccezionalità e derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo, in linea di massima, sembra applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata.

Poiché il D.Lgs. n. 276/2003, relativamente al contratto di lavoro intermittente, non ha operato alcun riferimento all'applicabilità di specifiche agevolazioni contributive già vigenti nel nostro ordinamento, ne consegue che per detta tipologia contrattuale non è possibile accedere ad alcuna misura agevolativa.

ISTRUZIONI PROCEDURALI.

Modalità di compilazione della denuncia DM10.

Ai fini del corretto assolvimento degli obblighi contributivi riferiti ai lavoratori in questione, le aziende interessate si atterranno alle seguenti modalità:

Nel quadro "A" del modello DM10/2 i lavoratori intermittenti vanno ricompresi nel computo dei lavoratori in forza all'azienda, indipendentemente dall'orario di lavoro svolto.

Ai fini del calcolo della forza aziendale "FZ", il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre, ai sensi dell'art. 39 L.276/2003; non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità.

Esempio n.1

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti non retribuiti: 1

Numero dipendenti a chiamata: 2

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno:160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 80

2° lavoratore 80

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 160 ($160/160 = 1$).

Numero dei dipendenti da indicare nel quadro A:15.

Numero dei dipendenti da indicare con il codice FZ:14.

Esempio n.2

Numero dipendenti retribuiti tempo pieno: 12

Numero dipendenti a chiamata: 4

Orario di lavoro contrattuale mensile a tempo pieno:160 ore.

Ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata nel semestre:

1° lavoratore 90

2° / 50

3° / 85

4° / 15

Totale delle ore di lavoro svolte dai lavoratori a chiamata = 240 ($240/160 = 1,5$), arrotondato a 1

Numero dei dipendenti da indicare nel quadro A:16.

Numero dei dipendenti da indicare con il codice FZ:13.

I lavoratori intermittenti devono essere esposti nel quadro B-C del modello DM10/2, utilizzando i codici di nuova istituzione che seguono:

- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato "1G00" (operaio), "2G00" (impiegato).
- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato per i periodi in cui percepisce l'indennità di disponibilità "1G0T" (operaio), "2G0T" (impiegato).
- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato "1H00" (operaio), "2H00" (impiegato).
- nel caso di lavoratore con contratto di lavoro intermittente a tempo determinato per i periodi in cui percepisce l'indennità di disponibilità "1H0T" (operaio), "2H0T" (impiegato).

In corrispondenza dei codici sopra esposti, le aziende indicheranno nelle caselle:

- **“N. dipendenti”** il numero dei lavoratori;
- **“N. giornate”**, le ore retribuite nel caso di lavoratore chiamato a svolgere la prestazione ovvero le ore per le quali ha percepito l’indennità di disponibilità;
- **“Retribuzioni”**, l’ammontare delle retribuzioni imponibili erogate al lavoratore per la prestazione eseguita ovvero l’ammontare dell’indennità di disponibilità corrisposta al lavoratore nel mese di riferimento;
- **“Somme a debito”**, la contribuzione dovuta.

8.3. Modalità di compilazione del mod. EMens

Ai fini della compilazione della denuncia EMens sono istituiti i nuovi codici tipo contribuzione, con il seguente significato:

G0	Lav. interm. tempo indeterminato
H0	Lav. interm. tempo determinato

Nel ribadire che la contribuzione obbligatoria verrà accreditata tanto ai periodi di effettiva prestazione lavorativa, quanto a quelli in cui è stata corrisposta l’indennità di disponibilità, i datori di lavoro, ai fini della composizione del flusso EMens, dovranno indicare:

- nell’elemento **<TipoContribuzione>** i particolari codici tipo contribuzione sopra elencati;
- nell’elemento **<Imponibile>** l’intero imponibile esposto nel DM10/2 (sommatoria di retribuzione effettiva e indennità di disponibilità)
- nell’elemento **<Settimana>** le informazioni relative alle settimane e/o frazioni di settimana del mese denunciato, per le quali è stata corrisposta retribuzione e/o indennità di disponibilità;
- nell’elemento **<SettimaneUtili>** il numero - espresso in centesimi - delle settimane ottenute dividendo il totale delle ore retribuite nel mese per l’orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno (ad esempio, nel caso di 98 ore retribuite nel mese e di 40 ore contrattuali settimanali si indicherà il valore 245, esprimendo in centesimi il risultato così ottenuto $98 : 40 = 2,45$).

Qualora nel mese sia stata corrisposta anche l’indennità di disponibilità, nella sezione **<DatiParticolari>** dovrà essere compilato l’elemento

<DispIntermittenti>, di nuova istituzione, valorizzando gli elementi:

- **<ImportoDisp>**, con l’ammontare della sola indennità di disponibilità, già totalizzato nell’imponibile mensile,
- **<NumSettimaneDisp>** con il numero delle settimane in cui l’indennità è stata pagata
- **<SettimaneUtiliDisp>** con il numero - espresso in centesimi - delle settimane ottenute dividendo il numero delle sole ore indennizzate nel mese per l’orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno.

Qualora l'assunzione del lavoratore sia avvenuta negli ultimi giorni del mese, con conseguente denuncia dei contributi nel mese successivo a quello di riferimento, dovrà essere comunque compilata la denuncia EMens, nella quale - oltre agli elementi identificativi del lavoratore - verranno valorizzati anche gli elementi **<Assunzione>**, **<Settimana>**.

Analogamente si dovrà operare nel caso di chiamata del lavoratore negli ultimi giorni del mese, tenuto conto della particolare tipologia contrattuale in esame, che può rendere difficile per l'azienda il rispetto dei termini ordinari di presentazione della denuncia mensile DM/10 e versamento dei contributi.

Il Direttore Generale
Crecco

NOTE

(1) Detti periodi sono stati individuati nella richiamata circolare ministeriale come segue:

- week-end: dalle 13 del venerdì pomeriggio alle 06.00 del lunedì mattina;
- festività natalizie: dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- festività pasquali: dalla domenica delle Palme al martedì successivo al Lunedì dell'Angelo;
- ferie estive: dal 1° giugno al 30 settembre.

Ulteriori periodi possono essere previsti dai contratti collettivi stipulati da associazioni di datori e prestatori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, ovvero, in via suppletiva, dal decreto ministeriale previsto all'articolo 40.

(2) La disposizione contenuta nel testo originario dell'art. 34, co. 2, è stata così modificata dall'art. 1bis della legge 14.05.2005, n. 80, di conversione del D.L. 2005, n. 35. Pertanto, a decorrere dall'entrata in vigore di questa norma, non si richiede più per la conclusione del contratto in questione il requisito della disoccupazione o in occupazione per i soggetti con meno di 25 anni di età, e non è più previsto per i lavoratori con più di 45 anni di età l'avvenuta espulsione dal ciclo produttivo ovvero l'iscrizione nelle liste di mobilità e di collocamento.

(3) La tabella contiene, come noto, l'elenco delle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia alle quali non si applicano le limitazioni dell'orario di lavoro sancite dall'art. 1 del R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692 (art. 3, R.D.L. 15.03.1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10.09.1923, n. 1955).

(4) Cfr. Circolare n. 21 del 4 febbraio 2005.

(5) Cfr. circolare n. 292 del 3.12.1993 e circolare n. 117 del 7.12.2005, punto 1.

(6) Cfr. la risposta ad istanza di interpello ex art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 del 22 dicembre 2005, allegato 5.

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

CIRCOLARE 3 febbraio 2005, n.4

Lavoro intermittente, articoli 33 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Chiarimenti e indicazioni operative.

Premessa.

In attuazione dell'art. 4 della legge 14 febbraio 2003, n. 30, in materia di occupazione e mercato del lavoro è stata introdotta nel nostro ordinamento una nuova tipologia di contratto denominato – in ragione della intermittenza o discontinuità della prestazione lavorativa - «lavoro intermittente». Detta tipologia contrattuale si presenta in una duplice versione, con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda della scelta del lavoratore di vincolarsi o meno all'obbligo di rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Ad esso si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per il rapporto di lavoro subordinato, ma limitatamente ai periodi in cui il lavoratore si trova a svolgere effettivamente la prestazione lavorativa oggetto del contratto. Durante i periodi di inattività o di disponibilità, invece, tali norme non risultano essere applicabili e il lavoratore di conseguenza maturerà esclusivamente una indennità di disponibilità se e in quanto contrattualmente prevista. Finalità della nuova tipologia contrattuale è quella di dare adeguata veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche al fine di regolarizzare prassi esistenti e quantitativamente rilevanti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare. Emblematico è, per esempio, il fenomeno del «lavoro a fattura», con l'emissione di semplici note o fatture a titolo di lavoro autonomo da parte di soggetti a cui è in realtà richiesta una prestazione lavorativa a chiamata con caratteristiche tipiche del lavoro dipendente. Si tratta di prassi che ledono gravemente i diritti dei prestatori di lavoro e che risultano distorsive della stessa competizione corretta tra imprese.

Definizione e tipologie.

Il contratto di lavoro intermittente è disciplinato dagli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003. L'art. 33 definisce il contratto di lavoro intermittente come quel contratto con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei limiti di cui al successivo art. 34 e cioè:

- 1) 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;
- 2) per periodo predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi del successivo art. 37;
- 3) in via sperimentale con soggetti in stato di disoccupazione con meno di 25 anni di età ovvero con lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti dalla liste di mobilità e di collocamento.

Si tratta dunque di una particolare tipologia di lavoro dipendente attivabile in

ragione della ricorrenza di determinate condizioni oggettive, individuate come tali dai contratti collettivi ovvero dalla stesso decreto legislativo n. 276/2003 per periodi predeterminati nel corso della settimana, del mese o dell'anno e in via sperimentale, in ragione delle condizioni soggettive del prestatore di lavoro. L'art. 40 inoltre prevede che, in assenza disciplina contrattuale, il ministero del lavoro e delle politiche sociali «individua in via provvisoria e con proprio decreto... i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente». Tale intervento ministeriale è peraltro rinvenibile nel decreto ministeriale 23 ottobre 2004 il quale ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Ambito di applicazione.

Il decreto legislativo n. 276 del 2003 ammette dunque, in via sperimentale, il ricorso al lavoro intermittente di tipo a-causale in funzione cioè delle sole condizioni soggettive del prestatore di lavoro e, precisamente, con riferimento a:

- a) giovani disoccupati e inoccupati con meno di 25 anni di età ai sensi del decreto legislativo n. 181/2000 come modificato dal decreto legislativo n. 297/2002;

- b) disoccupati con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.

Ai fini della stipulazione di un contratto di lavoro intermittente di tipo a-causale il concetto di disoccupato si desume dall'art. 1 del decreto legislativo n. 181 del 2000, come modificato dal decreto legislativo n. 297 del 2002, là dove fa riferimento alla «condizione del soggetto privo di lavoro, che sia immediatamente disponibile allo svolgimento e alla ricerca di un'attività lavorativa secondo modalità definite con i servizi competenti». Lo stesso articolo individua la condizione di giovane inoccupato in quella del soggetto di età inferiore ai 25 anni che, senza aver svolto in precedenza alcuna attività lavorativa, sia alla ricerca di occupazione da più di sei mesi. Il concetto di «lavoratore espulso dal ciclo produttivo» va inteso, secondo la ratio della legge n. 3 del 2003, in senso tecnico e ampio, con riferimento cioè anche a coloro che hanno estinto il rapporto usufruendo di incentivi all'esodo. Accanto alle ipotesi sperimentali, 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 ai sensi dell'art. 37.

In attuazione del disposto di cui all'art. 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è peraltro intervenuto a individuare in via provvisoria e con proprio decreto, stante la perdurante assenza dei contratti collettivi, i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente ai sensi della disposizione di cui all'art. 34, comma 1, e dell'art. 37, comma 2. Il decreto ministeriale 23 ottobre 2004 ha rinviato, a questo proposito, alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al regio decreto n. 2657 del 1923. Coerentemente al disposto di cui all'art. 40 del decreto legislativo n. 276 del 2003, e in aderenza alla lettera del decreto ministeriale 23 ottobre 2004 che rinvia alle «tipologie di attività»

di cui alla tabella allegata al regio decreto n. 2657 del 1923, le attività ivi indicate devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva alla quale il decreto ha rinviato per l'individuazione delle esigenze a carattere discontinuo ed intermittente specifiche per ogni settore. Pertanto i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente. Non rileva pertanto neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione essendo questo compito rinviato ex ante alla contrattazione collettiva o, in assenza, al decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali cui spetta il compito di individuare, mediante una elencazione tipologica o per clausole generali, quelle che sono le esigenze che consentono la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente.

Forma del contratto.

Ai sensi dell'art. 35 del decreto legislativo n. 276 del 2003 il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'art. 34, del decreto legislativo n. 276 del 2003 che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il 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. Nel caso in cui il datore abbia più sedi o più unità produttive deve essere espressamente specificato per quale sede si intende garantire la propria disponibilità se per una sola o per tutte;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) l'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 adottate in azienda (registrazione libro presenze, badge ecc.). Ai fini dell'art. 36, comma 5, nel contratto deve essere specificata la modalità della chiamata che deve essere effettuata in forma scritta (fax, e-mail, telegramma o raccomandata) oppure in forma orale. Deve altresì essere prevista la forma e la modalità della conferma da parte del lavoratore come anche il termine entro il quale farla pervenire al datore di lavoro. Tale termine deve essere compatibile con il preavviso;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità. Si ritengono applicabili le norme previste per il contratto di lavoro subordinato, pertanto il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore un prospetto paga, secondo le disposizioni previste in materia, contenente gli estremi retribuiti come gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione nonché le eventuali trattenute;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Nel caso in cui nel contratto non siano espressamente riportati gli elementi sopra indicati, lo stesso sarà integrato dalle indicazioni previste dai contratti collettivi. Al fine di indicare gli elementi di cui sopra, le parti devono recepire le indicazioni

contenute nei contratti collettivi ove previste. Il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale - o più frequentemente se previsto dalla contrattazione collettiva - le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente. Il contratto intermittente può essere stipulato a tempo determinato ovvero a tempo indeterminato secondo quanto si ricava sia dal tenore degli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 sia da quanto esplicitamente previsto dall'art. 33, comma 2, il quale ammette la stipulazione del contratto intermittente anche a tempo determinato. Con riferimento alla assunzione a tempo determinato va chiarito che non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 come avviene invece, per esempio, con riferimento, al contratto di inserimento al lavoro. Peraltro anche le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva per cui sarebbe inappropriato il richiamo all'art. 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente.

La lettera dell'art. 35, comma 1, non impone alcun obbligo contrattuale in merito all'orario ed alla collocazione temporale della prestazione lavorativa. Nessuna specifica è, altresì, prevista per regolare l'alternanza dei periodi lavorati con i periodi di inattività o disponibilità.

Ciò corrisponde a una scelta ben precisa del legislatore di lasciare tale determinazione alla libera autonomia contrattuale delle parti in linea con l'impostazione complessiva della disciplina del contratto di lavoro intermittente che suggerisce esclusivamente uno schema contrattuale di base, e quindi flessibile, adatto a essere modulato e adeguato a seconda delle esigenze specifiche di volta in volta individuate dalle parti contraenti. Il datore di lavoro, infatti, può decidere di stipulare un contratto di lavoro intermittente in base alla sola previsione di una effettiva necessità di personale aggiuntivo in quanto, al momento della stipulazione del contratto, non gli è dato sapere con assoluta certezza e precisione le sue reali future esigenze. Non trova dunque applicazione, neppure per analogia, la disciplina del lavoro a tempo parziale, configurando il lavoro intermittente una fattispecie lavorativa sui generis.

Resta tuttavia da considerare che si tratta pur sempre di un contratto di lavoro dipendente, ragione, per cui la libera determinazione delle parti contraenti opera, quantomeno con riferimento alla tipologia con obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nell'ambito della normativa di legge e di contratto collettivo applicabile, con specifico riferimento alla disciplina in materia di orario di lavoro.

Adempimenti amministrativi.

Ai fini degli adempimenti amministrativi previsti per l'assunzione, anche, per il contratto intermittente valgono le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 297 del 2002 e dunque l'invio della comunicazione ai servizi per l'impiego competenti entro cinque giorni dalla avvenuta assunzione. Con l'unica differenza che il datore di lavoro sarà tenuto a una comunicazione iniziale, al momento della stipulazione del contratto, e non anche alle altre conseguenti, fermo restando l'obbligo di informare le rappresentanze sindacali, ove presenti, con cadenza annuale circa l'andamento delle assunzioni con contratto di lavoro intermittente e le relative

chiamate.

Con la comunicazione ai servizi competenti i datori di lavoro dovranno specificare la obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità della eventuale disponibilità concordata.

Gli obblighi connessi alla stipulazione del contratto di lavoro e, in particolare, l'iscrizione al libro paga e matricola e la comunicazione all'INAIL, saranno soddisfatti, alla stessa stregua degli altri rapporti di lavoro, solo una volta, al momento della stipulazione del relativo contratto.

Cumulo con altri contratti di lavoro.

Gli articoli 33-40 del decreto legislativo n. 276 del 2003 non prevedono alcun divieto per quanto riguarda la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti. Nulla vieta, inoltre, l'ammissibilità di porre in essere un contratto intermittente e altre differenti tipologie contrattuali a patto che siano tra loro compatibili e che non risultino di ostacolo con i vari impegni negoziali assunti dalle parti. Come detto, nel caso di assunzione a termine, non opera la disciplina di cui al decreto legislativo n. 368 del 2001.

Contratto di lavoro intermittente per periodi predeterminati.

Ai fini dell'applicabilità del contratto intermittente ai sensi dell'art.37, si intende:

a) week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13, fino alle ore 6 del lunedì mattina;

b) vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 1° gennaio;

c) vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;

d) ferie estive: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre.

Ulteriori periodi predeterminati potranno essere individuati dalla contrattazione collettiva a seconda di esigenze specifiche proprie per ciascun settore. Inoltre i periodi sopra individuati potranno essere a loro volta modificati da eventuali interventi dell'autonomia collettiva per adeguarli alle effettive necessità di ogni comparto produttivo.

Indennità di disponibilità.

Il contratto di lavoro intermittente si presenta in una duplice versione, rispettivamente con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore si vincoli o meno a rispondere alla chiamata. L'obbligo di rispondere alla chiamata deve essere espressamente pattuito nel contratto di lavoro intermittente.

L'indennità di disponibilità copre i periodi durante i quali il lavoratore rimane in attesa di utilizzazione garantendo la sua disponibilità al datore di lavoro.

L'indennità non é anticipata alla stipulazione del contratto ma é corrisposta a consuntivo alla fine del mese.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata del datore di lavoro da parte del prestatore che si é obbligato contrattualmente, ricevendo l'indennità di disponibilità, può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un risarcimento del danno nella misura fissata dai contratti collettivi, in mancanza, dal contratto di lavoro.

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orario, viene stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore alla misura prevista dal decreto ministeriale 10 marzo 2004 individuata nella misura del 20 per

cento della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Il lavoratore che svolga le prestazioni solo in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, così come indicati nel precedente paragrafo, nell'ipotesi in cui si obblighi a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità solo in caso di effettiva chiamata. Occorre peraltro precisare che, salvo diversa previsione dei contratti collettivi, in tali casi il datore di lavoro è tenuto a corrispondere l'indennità di disponibilità per tutto il periodo di inattività precedente e posteriore alla chiamata stessa, indennità calcolata secondo le modalità previste dal decreto ministeriale 10 marzo 2004. Nell'eventualità in cui, invece, il datore di lavoro non effettui alcuna chiamata per tutta la durata del contratto non è tenuto a corrispondere al lavoratore alcuna indennità.

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. Durante il periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità. Ove il lavoratore non provveda a tale adempimento, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo con la conseguenza che essa non rileva sia ai fini del calcolo per il TFR che della tredicesima e quattordicesima previsti dai contratti collettivi. Trattamento economico normativo e previdenziale.

Ai fini del trattamento economico, normativo e previdenziale occorre distinguere periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Infatti, per i periodi lavorati si applica il principio di non discriminazione in base al quale, fermi restando i divieti di discriminazione diretta o indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere un trattamento economico normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte. Viceversa, per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ma non lavora, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità. Secondo quanto previsto dal comma 2 dell'art. 38 trovano applicazione gli istituti normativi tipici del lavoro subordinato in misura «proporzionale» rispetto alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita tenendo conto dell'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti nonché per quanto riguarda le ferie, trattamenti di malattia, infortunio e malattie professionali e congedi parentali.

Si evidenzia, inoltre, che ai sensi dell'art. 39, il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. In caso di malattia professionale e infortunio trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro subordinato, se questi eventi si verificano in ragione del rapporto di lavoro. Se, al contrario, la malattia e l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o disponibilità la predetta normativa non trova applicazione. Ai sensi dell'art. 36, comma 4, il lavoratore deve tempestivamente darne comunicazione al

datore di lavoro, per non incorrere nelle sanzioni previste dallo stesso articolo. Le modalità di calcolo della indennità di malattia, maternità e disoccupazione saranno approfondite in apposite circolari esplicative a cura degli enti competenti. Occorre precisare che, per gli altri istituti normativi e previdenziali non espressamente citati dal decreto legislativo, opera la disciplina del lavoro subordinato, per quanto compatibile. In materia di assegni per il nucleo familiare è dunque applicabile al lavoro intermittente la normativa prevista per il lavoro subordinato secondo quanto stabilito dall'art. 2 del decreto-legge n. 69 del 1988, convertito con la legge n. 153 del 1988. Trova inoltre applicazione l'indennità di disoccupazione, ove ne ricorrano i requisiti (ridotti o ordinari), limitatamente per i periodi non lavorativi in quanto nel lavoro intermittente la scelta della modalità e della durata della prestazione lavorativa deriva da esigenze discontinue ed intermittenti, quindi dalle oggettive caratteristiche della stessa. Trovano altresì applicazione le disposizioni in materia di permessi e congedi parentali compresa la misura di incentivazione di cui all'art. 9 della legge n. 53 del 2000.

Trattamento contributivo e fiscale.

Il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi, oltre che sull'importo della retribuzione corrisposta, sull'effettivo ammontare della indennità di disponibilità, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo. Il lavoratore, inoltre, ha la possibilità di integrare la contribuzione fino a concorrenza della retribuzione convenzionale. In particolare, ai sensi dell'art. 36, comma 7, del decreto legislativo n. 276 del 2003, con decreto ministeriale verrà stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale i lavoratori a chiamata potranno 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.

Il trattamento economico derivante dal contratto collettivo costituisce reddito di lavoro subordinato e trova pertanto applicazione la disciplina prevista dall'art. 51 del TUIR ciò in virtù del fatto che il contratto intermittente è un contratto di lavoro subordinato. Si precisa, inoltre, che anche l'indennità ha natura reddituale ex art. 51 in quanto rientra in quelle «somme o valori percepiti» in relazione al rapporto di lavoro subordinato. Per quanto riguarda le modalità di calcolo della deduzione fiscale prevista dall'art. 11 del TUIR si rinvia alle indicazioni operative che saranno fornite in tal senso dalla Direzione generale dell'Agenzia delle entrate.

Roma, 3 febbraio 2005

Il Ministro: Maroni

All. 2

Decreto ministeriale 23.10.2004

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

VISTA la legge 14 febbraio 2003, n. 30 in materia di occupazione e mercato lavoro e, in particolare, l'articolo 4, comma 1, nella parte in cui delega il Governo a disciplinare, tra le altre, la tipologia del lavoro a chiamata, caratterizzata dallo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente;

VISTO il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che, nel dare attuazione agli articoli da 1 a 5 della legge n. 30 del 2003, dispone all'articolo 40 che il ricorso al lavoro intermittente è ammesso in presenza di esigenze anche individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, in via provvisoriamente sostitutiva delle relative determinazioni assumibili dalla contrattazione collettiva;

SENTITE le Organizzazioni e Associazioni sindacali e preso atto della carenza di puntuali indicazioni delle stesse in ordine all'individuazione di specifiche esigenze che possano legittimare nei diversi settori produttivi e di servizi, il ricorso al lavoro intermittente;

RITENUTO, pertanto, di dover provvedere a una prima indicazione delle predette esigenze al fine di dare immediata effettività alla disposizione di riferimento, riequilibrandone l'utilizzo rispetto alle sperimentazioni già ammesse ai sensi dell'articolo 34, comma 2, caratterizzate dall'elemento giustificativo della soggettività, per l'effetto a-causali;

RILEVATO che il Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, contempla un elenco di occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo, che possono ora essere prese, in via transitoria e in attesa delle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi, come parametro di riferimento oggettivo per la messa a regime dell'istituto del lavoro intermittente, che appunto prevede l'esecuzione di prestazioni di carattere discontinuo,

DECRETA

Art. 1

1. È ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio Decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

2. Salvo diversa previsione della contrattazione collettiva e in attesa delle determinazioni ivi contemplate, la regolamentazione del lavoro intermittente di cui agli articoli 33 e seguenti, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, non pregiudica l'applicazione delle clausole contenute nei contratti collettivi, in vigore prima del 24 ottobre 2003, che già disciplinavano l'esecuzione di prestazioni di lavoro intermittente o a chiamata.

Il presente decreto sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana.

FIRMATO
IL MINISTRO
Roberto Maroni

**Regio decreto 06.12.1923, n. 2657
(Gazzetta Ufficiale 21 dicembre 1923, n. 299)**

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 R.D.L. 15 marzo 1923, n. 692.

Tabella - 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, R.D.L. 15.03.1923, n. 692 (art. 3, R.D.L. 15.03.1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10.09.1923, n. 1955)

In vigore dal 5 gennaio 1923

Lavori discontinui o di attesa o custodia ai quali non si applica la limitazione dell'orario di lavoro di cui alla legge n. 692/23 - benefici del dibattimento a porte chiuse e di assistere all'udienza - elenco

1. Custodi.
2. Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie.
3. Portinai.
4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti (1).

L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatta dall'Ispettorato del lavoro.

5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (2).
6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.
7. Personale addetto all'estinzione degli incendi.
8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità (3).

9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.
10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.
11. Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro.
12. Addetti ai centralini telefonici privati.
13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale (2).
14. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio (4).
15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.
16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.
17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.
18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.
19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.
20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e d'igiene negli stabilimenti industriali.
21. Personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia) (4), (5).
22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio

(2).

23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).

24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.

25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.

26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.

27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.

28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (2).

29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:

a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;

b) degli apparecchi di filtrazione;

c) degli apparecchi di distillazione;

d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (2);

e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;

f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;

g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.

30. Personale addetto alle gru.

31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.

32. Personale addetto alla manutenzione stradale.

33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.

34. Personale addetto all'industria della pesca (6).

35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia) (2), (7).

36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti. a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia) (2), (8).

37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (4), (9).

38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa (2), (10).

39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro (2), (11).

40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa (12).

41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri (13).

42. Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia). (14)

43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici. (15)

44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro. (16)

45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle

autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità. (17)

46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro. (18)

(1) Voce N. 4 - così modificata dal D.P.R. 30.07.51, n. 760 (G.U. n. 208 del 1951).

(2) L'Ispettorato corporativo, citato nel presente comma, è, attualmente, l'Ispettorato provinciale del lavoro.

(3) Voce n. 8 - così modificata dal R.D. 17.06.29, n. 1133 (G.U. n. 162 del 1929).

(4) L'Ispettorato corporativo, citato nel presente comma, è, attualmente, sostituito dal capo dell'Ispettorato provinciale del lavoro.

(5) Voce n. 21 - così modificata dal R.D. 11.07.41, n. 933 (G.U. n. 216 del 1941).

(6) Voce n. 34 - aggiunta dal R.D. 05.02.28, n. 288 (G.U. n. 57 del 1928).

(7) Voce n. 35 - aggiunta dal R.D. 14.02.29, n. 221 (G.U. n. 59 del 1929).

(8) Voce n. 36 - aggiunta dal R.D. 25.04.29, n. 883 (G.U. n. 135 del 1929).

(9) Voce n. 37 - aggiunta dal R.D. 31.03.30, n. 357 (G.U. n. 93 del 1930).

(10) Voce n. 38 - aggiunta dal R.D. 15.10.31, n. 1469 (G.U. n. 283 del 1931).

(11) Voce n. 39 - aggiunta dal R.D. 31.12.31, n. 1833 (G.U. n. 56 del 1932).

(12) Voce n. 40 - aggiunta dal R.D. 24.03.32, n. 441 (G.U. n. 108 del 1932).

(13) Voce n. 41 - aggiunta dal R.D. 22.06.33, n. 1408 (G.U. n. 260 del 1933).

(14) Voce n. 42 - aggiunta dal R.D. 31.08.33, n. 1311 (G.U. n. 244 del 1933).

(15) La presente voce n. 43, prima aggiunta dall'articolo unico, R.D. 28.04.1938, n. 784 (G.U. 22.06.1938 n. 140) è stata poi così modificata dal D.P.R. 30.04.76, n. 517.

(16) Voce n. 44 - aggiunta dal D.P.R. 02.12.51, n. 1556 (G.U. n. 11 del 1952).

(17) Voce n. 45 - aggiunta dal D.P.R. 16.08.52, n. 1238 (G.U. n. 229 del 1952).

(18) Voce n. 46 - aggiunta da D.P.R. 07.01.56, n. 86 (G.U. n. 59 del 1956).

All.3

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
DECRETO 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.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

Visto l'art. 36 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, che disciplina l'indennità mensile di disponibilità da corrispondere, nell'ambito del contratto di lavoro intermittente, al lavoratore per i periodi nei quali il medesimo garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di assegnazione...)

Decreta:

Art.1.

1. Nel contratto di lavoro intermittente, la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali lo stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione, è determinata nel 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.

Art.2.

1. La retribuzione mensile da prendere come base di riferimento per la determinazione dell'indennità di cui all'art. 1, è costituita da: minimo tabellare; indennità di contingenza; E.D.R.; ratei di mensilità aggiuntivi.

Art.3.

1. Per la determinazione delle quote orarie si assume come coefficiente divisore orario quello del CCNL applicato.

All. 4

D.M. 30 dicembre 2004.

Determinazione della retribuzione convenzionale per il versamento della differenza contributiva da parte dei lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente.

IL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI

di concerto con

IL MINISTRO DELL'ECONOMIA E DELLE FINANZE

Visto l'art. 36 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, recante disposizioni in materia di indennità di disponibilità nell'ambito del contratto di lavoro intermittente;

Visto, in particolare, il comma 7 del citato art. 36 che demanda ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, la determinazione di una retribuzione convenzionale in relazione alla quale i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente ai sensi dell'art. 33 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, possono versare la differenza contributiva per i periodi in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità di cui al citato art. 36, in misura inferiore rispetto alla predetta retribuzione convenzionale;

Visto il decreto ministeriale 10 marzo 2004, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana del 22 marzo 2004, n. 68;

Ritenuto di assumere, quale parametro di riferimento per la determinazione della menzionata retribuzione convenzionale, l'art. 7, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, come modificato dall'art. 1, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni;

Rilevata la necessità di determinare, in attuazione del citato art. 36, comma 7, del decreto legislativo n. 276 del 2003, la retribuzione convenzionale cui rapportare, nei casi ivi previsti, il versamento volontario da parte dei lavoratori assunti ai sensi dell'art. 33 del citato decreto legislativo, della differenza contributiva ai fini delle prestazioni per l'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti;

Decreta:

1. 1. I lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, per i periodi coperti da contribuzione obbligatoria in cui abbiano percepito una retribuzione ovvero abbiano usufruito dell'indennità di disponibilità di cui all'art. 36 del citato decreto legislativo n. 276 del 2003, in misura inferiore a quella che garantisce, per gli stessi periodi, il rispetto del parametro introdotto dall'art. 7, comma 1, primo periodo, del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11

novembre 1983, n. 638, come modificato dall'art. 1, comma 2, primo periodo, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, e successive modificazioni, possono, a domanda, versare la contribuzione ai fini dell'assicurazione per l'invalidità, la vecchiaia ed i superstiti sulla differenza della retribuzione ovvero della citata indennità di disponibilità percepite, fino a concorrenza del predetto parametro.

2. Le modalità del predetto versamento sono rimesse alle determinazioni dell'ente impositore.

Il presente decreto sarà trasmesso ai competenti organi di controllo e sarà pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana.

All. 5

**MINISTERO DEL LAVORO E DELLE
POLITICHE SOCIALI
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA
Prot. n° 3147**

Roma, 22 dicembre 2005

Alla Associazione Industriali di Bari
Via Amendola 172/5
70126 – Bari

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata alla Associazione Industriali di Bari – Lavoro intermittente – Applicazione delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, L. n. 407/1990 – Diritto alla indennità di disoccupazione.

L'Associazione Industriali di Bari ha avanzato richiesta di interpello in ordine ad alcune problematiche connesse al contratto di lavoro intermittente introdotto dal D.Lgs. n. 276/2003. In particolare si chiede:

- se, in caso di stipula di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con prestazioni intermittenti ai sensi dell'art. 33 e segg. del D.Lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro ha diritto a godere, in presenza dei requisiti previsti dalla L. n. 407/1990, delle agevolazioni contributive previste dall'art. 8, comma 9, della predetta legge;
- se, in riferimento al penultimo periodo del paragrafo "*Trattamento economico, normativo e previdenziale*" della circolare Ministeriale n. 4/2005, in cui è evidenziato il diritto da parte del lavoratore intermittente, in presenza dei requisiti previsti, a godere dell'indennità di disoccupazione ordinaria o ridotta limitatamente ai periodi non lavorati, tale indennità spetta anche nei periodi in cui è corrisposta dal datore di lavoro l'indennità di disponibilità .

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS, nel corso della riunione tenutasi in data 9 settembre 2005, si rappresenta quanto segue.

Con riferimento al primo quesito si ricorda anzitutto che l'art. 8, comma 9, della L. n. 407/1990 ammette i datori di lavoro – in caso di assunzioni con contratto a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi o sospesi dal lavoro e beneficiari di trattamento straordinario di integrazione salariale da un periodo uguale a quello suddetto, quando esse non siano effettuate in sostituzione di lavoratori dipendenti dalle stesse imprese per qualsiasi causa licenziati o sospesi – al versamento dei contributi previdenziali ed assistenziali nella misura del 50% per un periodo di trentasei mesi, ovvero l'esonero totale per uguale periodo nelle ipotesi in cui tali assunzioni siano effettuate da imprese operanti nei territori del Mezzogiorno di cui al D.P.R. n. 218/1978 ovvero da imprese artigiane.

In primo luogo va ricordato che tale previsione, come ogni ipotesi agevolativa del

resto, riveste carattere di eccezionalità, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo e pertanto, in linea di massima, sembrerebbe applicabile nei soli casi in cui sia espressamente richiamata.

In proposito, infatti, il D.Lgs. n. 276/2003, ove intende prevedere una disciplina agevolativa di tipo contributivo relativa agli istituti introdotti, la richiama esplicitamente come avviene, ad esempio, con riferimento alla somministrazione (art. 25, comma 1), all'apprendistato (art. 53, comma 3) ed al contratto di inserimento (art. 59, comma 4).

Relativamente al contratto di lavoro intermittente, viceversa, non è rinvenibile alcun riferimento all'applicabilità di specifiche ipotesi agevolative già vigenti nel nostro ordinamento, proprio in quanto per tale tipologia contrattuale è previsto un apposito regime contributivo, almeno nelle ipotesi di lavoro intermittente che comportano la corresponsione della indennità di disponibilità.

Con riferimento al secondo quesito, relativo alla corresponsione della indennità di disoccupazione per i periodi non lavorati, va invece chiarito che la stessa non appare compatibile ove il lavoratore usufruisca dell'indennità di disponibilità.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Mario Notaro)