



Come cambia il lavoro intermittente nella riforma del mercato del lavoro

a cura di Luigi Ilardi – Ispettore del lavoro presso la DTL di Pescara*

L'articolo 1, co.21, della [Legge 28 giugno 2012, n.92](#)² reca significative disposizioni in materia di contratto di lavoro intermittente di cui al Titolo V, Capo I, D.Lgs. 10 settembre 2003, n.276 (artt.33-40), già oggetto di progressivi interventi di revisione nel corso di questi ultimi anni e di numerosi chiarimenti ministeriali al riguardo.

È possibile sintetizzare le modifiche all'istituto del lavoro intermittente in due macro-aree di intervento:

- a.** la prima concerne la questione delle condizioni soggettive e oggettive per l'attivazione del contratto di lavoro intermittente;
- b.** la seconda introduce un nuovo onere burocratico a carico dei datori di lavoro, nell'intento di arginare l'utilizzo improprio e fraudolento dell'istituto in argomento mediante l'occultamento di giornate e ore di lavoro effettive e il conseguente abbattimento di somme imponibili ai fini previdenziali e fiscali.

Passando rapidamente al primo campo di intervento, con il nuovo testo dell'art.34, co.2 - così come introdotto dall'art.1, co.21, lett.a) della L. n.92/12 - il legislatore va a comprimere le fasce di età del lavoratore all'interno delle quali il contratto di lavoro intermittente è stipulabile "in qualunque caso", ossia a prescindere dal tipo di lavorazione ovvero dal periodo della settimana, del mese o dell'anno in cui può svolgersi la prestazione. Tale fascia va dai 16 (età minima di ammissione al lavoro compatibilmente con l'assolvimento dell'obbligo formativo) ai 23 anni e 364 giorni e dai 55 anni in su (pensionati compresi). Ma vediamo più schematicamente le novità e gli effetti della riforma.

Condizioni soggettive e oggettive per l'attivazione del contratto

Come noto, la declaratoria di apertura del capo I, titolo V, del D.Lgs. n.276/03, stabilisce all'art.33 che:

"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".

Gli articoli successivi dettano le condizioni soggettive e oggettive richieste per la stipula del contratto di lavoro intermittente. Possono così individuarsi tre casi distinti.

1. Il primo è quello dello svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze determinate dai contratti collettivi** stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (prima parte dell'art.34, co.1, D.Lgs. n.276/03).

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

² Pubblicata sul Supplemento Ordinario n.136 alla Gazzetta Ufficiale n.153 del 3 luglio 2012. Già art.7 del DdL governativo n.3249-A, recante "Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita", come modificato dall'11ª commissione permanente in Senato e approvato in via definitiva dalla Camera dei Deputati nella seduta del 27 giugno 2012.

Si tratta, in questo caso, di una condizione apparentemente soltanto di tipo “oggettivo” (il carattere intermittente e discontinuo delle prestazioni).

In realtà, la lettura combinata del primo comma e del secondo comma (ora riformato) dell’art.34 fa concludere per la sussistenza di un concorso necessario di condizioni di tipo “oggettivo” e di tipo “soggettivo” (età anagrafica del lavoratore).

Il fatto che il novellato art.34, co.2, D.Lgs. n.276/03 preveda che il contratto di lavoro intermittente sia stipulabile “*in qualunque caso*” per lavoratori di età inferiore ai 24 anni e di età superiore ai 55 anni (in precedenza di età inferiore ai 25 anni e superiore ai 45 anni) comporta che la stipula di un contratto di lavoro intermittente con lavoratori di età compresa tra i 24 e i 55 anni debba essere assoggettata al requisito necessario della sussistenza delle esigenze di prestazioni a carattere discontinuo e intermittente, così come determinate dal contratto collettivo nazionale di settore applicato e in ottemperanza alla prima parte dell’art.34, co.1, D.Lgs. n.276/03.

È di tutta evidenza che diviene centrale il ruolo del contratto collettivo nel determinare “*le esigenze cui deve sottostare lo svolgimento di prestazioni di carattere intermittente e discontinuo*”. Infatti, in assenza di espresse previsioni in tal senso da parte del contratto collettivo, sembrerebbe configurarsi un “vuoto normativo” per i lavoratori di età compresa tra i 24 e i 55 anni, ai quali sarebbe inibito il ricorso al contratto di lavoro intermittente, se non che per lo svolgimento di prestazioni rese soltanto in periodi predeterminati, come si preciserà meglio in seguito.

In realtà, in chiusura dell’articolato normativo di cui al capo I, Titolo V, D.Lgs. n.276/03, l’art.40, unico comma, stabilisce che, in assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva,

“il Ministro 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 ai sensi della disposizione di cui all’articolo 34, comma 1, e dell’articolo 37, comma 2”.

La presente questione è stata ripresa e chiarita dall’importante [circolare ministeriale n.34/10](#), la quale ha rinvenuto l’intervento sostitutivo del Ministero, di cui al citato art.40, nel D.M. 23 ottobre 2004, secondo il quale “*è ammessa la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657*”.

Orbene, attraverso sottili, quanto ineccepibili argomentazioni esegetiche, nella circolare in esame il Ministero del Lavoro perviene alla conclusione che la tabella dei “lavori discontinui” di cui al R.D.L. n.2657/23 non è stata mai effettivamente abrogata.

Infatti, a un’originaria espressa abrogazione prevista dall’art.24, D.L. n.112/08 e contenuta nell’allegato A del decreto (n.213 dell’elenco delle leggi “tagliate”), non ha fatto seguito, all’interno del successivo allegato A della legge di conversione (Legge, 6 agosto 2008, n. 133/2008), la conferma dell’abrogazione della tabella in questione.

A questo punto, *ubi lex voluit dixit, ubi noluit tacuit*: la tabella dei lavori discontinui esiste ancora.

La riconferma della tabella dei lavori discontinui, peraltro, trova ulteriore convalida nell’allegato A del successivo D.Lgs. n.179/09 (il *c.d. decreto salva-leggi* con riguardo alle disposizioni legislative statali anteriori al 1° gennaio 1970), il quale annovera - nello scorrimento del copioso elenco delle leggi e gli atti aventi forza di legge “salvati” - una serie di disposizioni legislative che prevedono integrazioni sostanziali alla tabella di cui trattasi. Ciò ad inequivocabile conferma della sopravvivenza della tabella in argomento.

Ma il Ministero del Lavoro si spinge ben oltre, allorché afferma che la questione non sembra comunque *“avere riflessi sulla disciplina del lavoro intermittente in quanto il rinvio operato dal D. Lgs. n. 276/2003 al R.D.L. può considerarsi meramente “materiale”*.

Ciò chiarito, la tabella relativa alle occupazioni discontinue o di semplice attesa o custodia, allegata al R.D.L. n.2657/23, costituisce l'ulteriore fonte dalla quale ricavare quelle condizioni “oggettive” (la natura e la tipologia dell'attività lavorativa da svolgere), in presenza delle quali è ammesso il ricorso al contratto di lavoro intermittente per i lavoratori di età compresa tra i 24 e i 55 anni, ciò nell'eventualità che la contrattazione collettiva di settore, nazionale o territoriale, non sia ancora intervenuta a regolare la materia in ottemperanza alla delega di cui all'art.34, co.1, D.Lgs. n.276/03.

2. Il secondo caso costituisce un'ulteriore importante novità introdotta dalla Riforma: viene abrogato *in toto* l'art.37, D.Lgs. n.276/03 (cfr. art.1, co.21, lett.c), L. n.92/12), che scompare anche dall'ultima parte dell'art.34, co.1 (l'art.1, co.21, lett.a n.1 della L. n.92/12 dispone, infatti, espressamente che all'art.34, co.1, le parole *“ai sensi dell'art. 37”* sono soppresse).

Ma facciamo un passo indietro rispetto alla data del 27 giugno 2012.

La seconda parte dell'art.34, co.1, contemplava la possibilità di stipulare il contratto di lavoro intermittente, a prescindere dall'età anagrafica del lavoratore e dalla natura della prestazione, purché per prestazioni rese soltanto **in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, in conformità ai sensi del successivo art.37**, e così come più analiticamente circoscritti dalla successiva circolare ministeriale n.4/05.

L'art.37, D.Lgs. n.276/03, conteneva, al co.1, una specifica disposizione normativa in tema di corresponsione dell'indennità di disponibilità per il lavoro intermittente per prestazioni rese nell'arco della settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali, subordinatamente all'effettiva chiamata da parte del datore di lavoro. Al co.2 si prevedeva la possibilità, ad opera della contrattazione collettiva, di ampliare i periodi dell'anno in cui ricorrere al contratto di lavoro intermittente, prescindendo dall'età anagrafica e dai caratteri delle lavorazioni.

La circolare n.4/05 del Ministero del Lavoro definiva, quindi, contenuti e specificità dell'art.34, co.1, seconda parte e, indirettamente, dello stesso art.37. Si individuavano, infatti, i seguenti periodi “contrattuali”:

- ➔ **week end**: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina;
- ➔ **vacanze natalizie**: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- ➔ **vacanze pasquali**: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo;
- ➔ **ferie estive**: i giorni compresi dal 1° giugno al 30 settembre;
- ➔ **ulteriori periodi predeterminati previsti dai contratti collettivi** stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale. A tale ultimo riguardo, può essere utile richiamare quanto portato a precisazione dal Ministero del Lavoro nella risposta ad interpello n.37/08 con specifico riguardo all'individuazione dei periodi predeterminati, in ordine ai quali *“l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non già preclusivo”*, ragion per cui *“alla contrattazione collettiva è demandata esclusivamente la possibilità di individuare ulteriori periodi predeterminati”*.

Orbene, con la nuova riforma del lavoro, l'art.37, D.Lgs. n.276/03 scompare interamente. Nel lavoro intermittente si viene così a configurare un significativo “vuoto normativo” in riferimento a quelle prestazioni rese in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Sia ben chiaro: non viene meno questa ulteriore possibilità di

ricorso al lavoro intermittente, ma il dettato normativo, così rivisitato dalla Riforma, lascia evidenti scoperture e giustificabili spazi per alcune considerazioni critiche.

- ✚ In primo luogo, a una prima lettura interpretativa, ci si domanda quali debbano essere considerati, d'ora innanzi, i periodi predeterminati della settimana, del mese e dell'anno, posto che era unicamente l'abrogato art.37 a prevedere le locuzioni "finesettimana", "ferie estive", "vacanze natalizie" e "vacanze pasquali", poi meglio definite e circostanziate dalla circolare ministeriale n.4/05.
- ✚ In secondo luogo, appare indubbio che il rinvio alla contrattazione collettiva per l'individuazione di ulteriori periodi per il ricorso al lavoro intermittente, così come prevista dal co.2 dell'abrogato art.37, risulta adesso rimosso. In buona sostanza, è un dato di fatto che, così come strutturato, il nuovo impianto dell'art.34, co.1, epurato dell'art.37, circoscrive in maniera considerevole le possibilità di ricorso al lavoro intermittente per tutte quelle fattispecie di attività che non siano propriamente classificabili come intermittenti e discontinue dalla contrattazione collettiva ovvero dalla tabella dei lavori discontinui di cui al R.D. n.2657/23, fatto salvo un possibile intervento ministeriale atto a definire quali debbano essere considerati detti periodi, attesa l'indefinitezza della norma.

In buona sintesi - in assenza di disposizioni legislative ovvero regolamentari al riguardo - sembra precluso, ad oggi, il ricorso a questa casistica, sì virtualmente rimasta in piedi, ma di fatto impraticabile.

Risulta "sopravvissuto", invece, dopo l'esame della Commissione al Senato, l'art.40, D.Lgs. n.276/03, a motivo del fatto - si ritiene - che lo stesso costituisce la norma su cui si legittima il potere del Ministero del Lavoro di determinare con proprio decreto le lavorazioni intermittenti e discontinue, in carenza di contratti collettivi in ottemperanza all'art.34, co.1, non certo dell'art.37, co.2, abrogato.

3. Il terzo caso - qui denominato, a titolo esemplificativo, di lavoro intermittente "a chiamata libera" - è quello su cui ha direttamente inciso la prima parte del pacchetto di modifiche.

Il ricorso al lavoro intermittente è ora ammesso "in qualunque caso" per lavoratori di età inferiore ai 24 anni e di età superiore ai 55 anni, a prescindere dalla natura dell'attività lavorativa ("discontinua" o "intermittente") ovvero dall'individuazione di periodi predeterminati (nell'arco della settimana, del mese o dell'anno).

La norma precisa che per i contratti di lavoro intermittente stipulati con lavoratori di età inferiore ai 24 anni (massimo 23 anni e 364 giorni), le prestazioni contrattuali devono essere svolte comunque entro il venticinquesimo anno di età.

È di tutta evidenza che - se non tanto per l'abbassamento da 25 a 24 anni, quanto soprattutto per l'innalzamento all'età di 55 anni - questa misura ha reso di certo più ristretta l'area di ricorso al contratto di lavoro intermittente "a chiamata libera". In buona sostanza un'ulteriore significativa fetta di lavoratori di età compresa tra i 45 e i 55 anni rischia di essere espulsa da un'opportunità di ingresso nel mercato del lavoro, in considerazione del fatto che potrà essere assunta con contratto di lavoro intermittente soltanto a condizione che i contratti collettivi abbiano contemplato e regolamentato le esigenze che sottendono al ricorso a lavorazioni a carattere discontinuo e intermittente (art.34, co.1, prima parte) ovvero - in carenza di previsioni collettive - le lavorazioni per le quali vengono occupate rientrano tra quelle di cui alla tabella dei lavori discontinui di cui al R.D. n.2657/23. In alternativa, prescindendo dall'età anagrafica, possono essere assunti col contratto in esame soltanto per prestazioni da rendersi in periodi predeterminati della settimana, del mese e dell'anno.

È importante aggiungere che la disposizione prevede che per il lavoro intermittente attivato con soggetti di età non superiore ai 23 anni e 364 giorni resta fermo che *“le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età”*.

Si tratta, evidentemente, di un ulteriore limite imposto dal legislatore. In buona sostanza, ancorché il contratto di lavoro intermittente sia stato attivato prima dei 24 anni di età per prestazioni a chiamata *“in qualunque caso”*, nel momento stesso in cui si perviene alla soglia massima dei 25 anni di età si perdono i benefici per la *c.d. chiamata in qualunque caso* e si finisce per rientrare nella fascia di età assoggettata alla condizione oggettiva della discontinuità e intermittenza del tipo di lavorazione prestata, così come prevista dalla contrattazione collettiva ovvero dalla tabella dei lavori discontinui, condizione, quest'ultima, in assenza della quale il contratto è carente dei requisiti di legge previsti.

Ai fini pratici, a questo punto, per il datore di lavoro sarebbe opportuno mettersi in regola con la normativa di legge ricorrendo a una conversione *“relativa”* del contratto di lavoro intermittente: da contratto di lavoro intermittente con chiamata *“in qualunque caso”* a contratto intermittente *“per prestazioni a carattere intermittente e discontinuo”* nella modalità di cui all'art.34, co.1; il tutto, naturalmente, a condizione che ciò sia possibile tenuto conto delle previsioni collettive ovvero di cui alla tabella dei lavori discontinui.

Il nuovo onere burocratico a carico dei datori di lavoro

La seconda area di intervento delle modifiche al lavoro intermittente riguarda il nuovo co.3-*bis* dell'art.35, D.Lgs. n.276/03, introdotto dall'art.1, co.21, *lett.b)*, della L. n.92/12: l'obbligo di comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro territorialmente competente dell'inizio della prestazione lavorativa.

Fermo restando l'obbligo di comunicazione preventiva al centro per l'Impiego territorialmente competente dell'assunzione del lavoratore con contratto di lavoro intermittente - di cui all'art.9-*bis*, co.2, D.L. n.510/96, conv. con L. n.608/96 e ss. modd. - il nuovo co.3-*bis* dell'art.35, D.Lgs. n.276/03 introduce **un ulteriore obbligo in capo al datore di lavoro, che consiste nel provvedere, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica**. La norma rimanda a un apposito 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, con cui possono essere individuate le modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché le ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

La portata della disposizione legislativa è di significativo rilievo, in quanto ha carattere tipicamente normativo. Al menzionato precetto, segue, infatti, una specifica **sanzione amministrativa pecuniaria di importo pari ad un minimo di € 400,00 fino a un massimo di € 2.400,00** per ciascun lavoratore per il quale venga omessa la comunicazione. Per espressa disposizione di legge non si applica la procedura di diffida di cui all'art.13, D.Lgs. n.124/04 e ss. modd..

Nel rimandare alle dirette previsioni del Ministero del Lavoro, ci si limita, in questa sede, ad evidenziare alcuni passaggi di una disposizione normativa che, senza ombra di dubbio, introduce, da una parte, un evidente appesantimento burocratico in capo ai datori di lavoro, dall'altra, costituisce una misura potenzialmente utile a fronteggiare il grave problema dell'evasione contributiva.

In primis, sembra potersi affermare che la *ratio* di questo nuovo obbligo datoriale risiede proprio **nella necessità di arginare il frequente fenomeno dell'occultamento di giornate di lavoro** dai libri e dalle scritture obbligatorie (LUL, buste paga), nonché dalle

denunce previdenziali obbligatorie (UniEmens e autoliquidazioni Inail), a fronte, molto spesso, della corresponsione di retribuzioni in nero. Le ispezioni sul lavoro hanno, infatti, sovente evidenziato che, al pari del lavoro *part time*, il lavoro intermittente si è prestato in questi anni a condotte fraudolente intese a determinare l'abbattimento di considerevoli masse di imponibile contributivo e fiscale proprio mediante l'omessa registrazione di giornate e ore di lavoro, spesso difficilmente accertabili *ex post* dagli Organi di Vigilanza. In buona sostanza, se da un lato la comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego di instaurazione del rapporto di lavoro consentiva al datore di lavoro di essere sollevato dalla responsabilità amministrativa per occupazione irregolare di manodopera, senza così incorrere nella massimizzazione per il lavoro sommerso di cui all'art.36-bis, D.L. n.223/06, conv. in L. n.248/06 e ss. modd., dall'altro lato veniva lasciato scoperto il nodo delle frequenti evasioni contributive/fiscali.

In prospettiva, quindi, le prescritte comunicazioni amministrative, integrative delle comunicazioni preventive di assunzione prima della costituzione del rapporto di lavoro, perseguirebbero, in tal modo, l'obiettivo di monitorare in maniera più incisiva l'effettivo *trend* aziendale delle "chiamate" dei *c.d. workers on call*.

Del resto, non può nascondersi la volontà del legislatore di aggredire il fenomeno dell'evasione contributiva e fiscale anche attraverso la previsione di una sanzione amministrativa di importo di gran lunga superiore a quella prevista per l'omessa comunicazione al centro per l'Impiego, e per giunta non diffidabile.

Le comunicazioni in argomento, inoltre, possono avere ad oggetto sia una singola giornata di lavoro, di cui va specificata la durata, sia anche (e qui è intervenuto l'emendamento al disegno di legge del Governo da parte della Commissione del Senato) un "*ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni*". La disposizione sembra qui voler alleggerire gli oneri burocratici a carico dei datori di lavoro, sottraendoli alla reiterazione di comunicazioni *in singulos dies* allorquando vi sia la previsione della occupazione prolungata del lavoratore per un periodo non superiore alla durata di trenta giorni, in riferimento alla quale apparirebbe alquanto vessatorio l'onere di dover trasmettere di giorno in giorno la comunicazione alla Direzione Territoriale del Lavoro competente. Quest'ultima, naturalmente, resta quella del luogo in cui si svolge effettivamente l'attività lavorativa.

Un'osservazione di non minor rilievo merita, inoltre, la locuzione "*prima dell'inizio dell'attività lavorativa*". Ad avviso di chi scrive e fermi restando gli attesi chiarimenti del Ministero del Lavoro in materia, ai fini della determinazione del termine *ad quem* per l'effettuazione della prescritta comunicazione, sembra opportuno doversi optare, anche in ossequio al principio di tassatività e di legalità, per il momento immediatamente antecedente all'immissione in servizio del lavoratore, alla stregua del disposto di cui all'art.4-bis, co.2, del D.Lgs. n.181/00, come modificato dall'art.6, co.1 del D.Lgs. n.297/02 in materia di oneri informativi al lavoratore da parte del datore di lavoro, al quale è fatto obbligo, "*all'atto della assunzione, prima dell'inizio della attività di lavoro*", consegnare la dichiarazione di assunzione che contenga anche tutte le informazioni previste dal decreto legislativo 26 maggio 1997, n.152, ovvero, in alternativa, copia del mod. UNILAV. Non sembra potersi riferire, quindi, il termine per l'effettuazione del presente obbligo al giorno antecedente a quello di assunzione, posto che in tal caso il legislatore ne avrebbe fatto esplicita previsione nella disposizione in esame.

Poco residua in merito alle modalità di effettuazione di questo nuovo obbligo amministrativo, del quale la legge esplicitamente indica gli strumenti di attuazione enucleandoli nella trasmissione a mezzo sms, fax o posta elettronica, e rimettendo a un apposito decreto di natura non regolamentare del Ministro del Lavoro, di concerto con il Ministro per la Pubblica Amministrazione e la Semplificazione, l'individuazione delle

modalità applicative nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

Infine, con riguardo alle fattispecie sanzionatoria e alle modalità di esercizio del potere sanzionatorio, pur non essendo espressamente previsto dalla legge, sembra potersi affermare senza alcun margine di dubbio che competente a contestare la nuova violazione amministrativa direttamente, ai sensi dell'art.14, co.7, L. n.689/81, sia il solo personale ispettivo delle Direzioni Territoriali del Lavoro. Infatti, per espressa disposizione di legge, non è previsto l'istituto della diffida amministrativa ex art.13, D.Lgs. n.124/04 e ss. modd. Pertanto l'importo della sanzione amministrativa contestata con provvedimento di notificazione di illecito amministrativo sarà pari all'importo di € 800,00 per ogni comunicazione alla DTL territorialmente competente omessa.

Di dubbia interpretazione appare, invece, la struttura della condotta illecita, atteso che la norma parla di un importo sanzionatorio contestabile *"in relazione a ciascun lavoratore"*, per cui è stata omessa la violazione. Sempre restando in attesa di disposizioni ministeriali di chiarimento al riguardo, sembrerebbe doversi optare per la contestazione di tante violazioni non soltanto per quanti sono i lavoratori, ma anche per quante sono le omesse comunicazioni accertate dagli Ispettori del Lavoro.

È inoltre opportuno osservare che, nell'ipotesi di mancata comunicazione preventiva di assunzione del lavoratore al Centro per l'Impiego - ancorché auto-qualificatosi ovvero definito dal datore di lavoro come intermittente - si configurerebbe una fattispecie di occupazione irregolare di manodopera. In tal caso, si ritiene che sarà applicabile la massimizzazione per il lavoro sommerso di cui all'art.36-bis, L. n.248/06, non anche la violazione amministrativa di cui al nuovo art.35, co.3-bis, D.Lgs. n.276/03, posto che il rapporto di lavoro in nero accertato dovrà ritenersi come lavoro subordinato *"ordinario"* e non speciale nella modalità di lavoro intermittente.

Infine, l'art.1, co.22, della L. n.92/12 dispone che

"i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al presente articolo, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge".

La norma si riferisce, evidentemente, alle novellate condizioni soggettive e oggettive di accesso a lavoro intermittente. In buona sostanza, il legislatore intende far salvi tutti quei contratti di lavoro intermittente attivati antecedentemente all'entrata in vigore della presente legge e in essere successivamente al decorso di un anno dall'entrata in vigore della legge, nella sola ipotesi in cui le condizioni di tipo *"soggettivo"* e di tipo *"oggettivo"* siano allineate con le previsioni del novellato articolato normativo.

ESEMPIO

A tal riguardo, si fa l'esempio di un'impresa edile-artigiana, la quale stipula un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato (o a tempo determinato di durata pari a 2 anni) con un lavoratore di 50 anni, per lo svolgimento di mansioni di carpenteria edile artigiana. Orbene, l'attività lavorativa in questione afferisce a un settore merceologico carente di regolamentazione collettiva (Ccnl edilizia-artigianato). Al contempo, si tratta di un'attività priva dei caratteri della intermittenza e discontinuità, e non rinvenibile nella pur vasta elencazione di cui alla tabella dei lavori discontinui allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n.2657. Il contratto in questione viene stipulato in data 17/07/2012 (la data indicata costituisce una chiara scelta iperbolica in ragione dell'operatività, fino a questa data, del vecchio regime del lavoro intermittente).

A questo punto, si deve affermare che fino alla data del 17/07/2013 il presente contratto sarà ancora valido ed efficace. È chiaro, infatti, che in regime di lavoro intermittente “*ante riforma*”, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso “*in qualunque caso*” con lavoratori di età superiore a 45 anni. Diversamente, a far data dal 18 luglio 2013 (data di entrata in vigore della legge) - ossia decorso un anno dalla entrata in vigore della legge - il medesimo contratto “*cesserà di produrre effetti*”, a meno che, nel corso dei dodici mesi compresi tra il 18/07/2012 e il 17/07/2013, la contrattazione collettiva di settore non sia intervenuta a regolamentare il lavoro intermittente.

In assenza di previsioni collettive, infatti, dal 18/07/2013 il lavoratore in questione si ritroverà ricompreso nella più ampia fascia 24-55 anni, la quale è per legge vincolata alle condizioni della intermittenza e discontinuità dell'attività esercitata e, quindi, non sarà più in linea con le disposizioni del nuovo testo di legge.

Conclusioni

In conclusione, un'ultima doverosa considerazione concerne l'efficacia della presente disposizione normativa.

È noto che la L. n.92/12 prevede una calendarizzazione piuttosto articolata delle date di decorrenza delle nuove disposizioni normative. È così per le novelle relative ai termini di impugnazione dei contratti a termine (1° gennaio 2013), ai limiti per l'assunzione con contratto di apprendistato e al divieto di utilizzo di apprendisti con la somministrazione a tempo determinato (1° gennaio 2013), al nuovo regime dei contratti a partita Iva in corso (18 luglio 2013) ed altre ancora.

La struttura della nuova legge di Riforma del mercato del lavoro si connota, del resto, per l'espressa previsione dei peculiari regimi di efficacia delle nuove disposizioni normative in calce a ciascun istituto novellato.

Le modifiche apportate all'istituto del lavoro intermittente, quindi, in assenza di un'espressa previsione in deroga, entrano in vigore a far data dal 18 luglio 2012, ossia dopo i canonici 15 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.

Pertanto, alla data dal 18 luglio 2012, deve ascriversi l'efficacia delle nuove disposizioni in merito alle condizioni soggettive e oggettive per l'attivazione del lavoro intermittente.

Ma alla data del 18 luglio 2012 sembra verosimilmente doversi ascrivere anche l'efficacia delle nuove disposizioni in tema di comunicazione di “chiamata” alla DTL territorialmente competente, con la connessa reazione sanzionatoria per il caso di omessa chiamata ovvero tardiva chiamata. In quest'ultimo caso, infatti, si osserva che il legislatore utilizza l'espressione “*possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie*” con lo strumento del 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. La locuzione “*possono*” in luogo di un più netto “*saranno individuate*” e, al contempo, l'assenza nel testo della legge di un'espressa previsione normativa che subordini l'operatività del presente obbligo amministrativo all'emanazione di un decreto tecnico-attuativo sembrano - ad avviso di chi scrive - orientare l'interpretazione della norma per un'immediata operatività a far data dal 18 luglio 2012, a prescindere dal decreto interministeriale di natura non regolamentare in questione.

È di tutta evidenza, del resto, che se, per un verso, la modalità di comunicazione per mezzo sms appare impraticabile in assenza di disposizioni tecnico-operative *ad hoc*, non altrettanto sembra potersi dire per la trasmissione di un fax o di una *mail* all'indirizzo della DTL competente.

In pari modo, perseguendo i criteri di una ragionevole *analogia legis*, sembra potersi assimilare il concetto di “*modalità semplificate*” di cui al primo periodo del co.21, *lett.b*), al contenuto sostanziale delle ben note comunicazioni “semplificate” o “d’urgenza” di cui all’originario art.1, co.1180, L. n.296/06 e più volte “rivisitate” in questi ultimi anni dal legislatore, da ultimo con l’art.4, L. n.183/10 e dall’art.18, D.L. n.5/12 conv. con modificazioni in L. n.35/12 per il settore dei pubblici esercizi, giustificate per supplire alla carenza di informazioni complete in merito al lavoratore. In analogia con le predette comunicazioni al Centro per l’Impiego, sembra, infatti, potersi ritenere che gli elementi essenziali delle “comunicazioni di chiamata” alla DTL, debbano identificarsi, oltre che con la data della chiamata (o col periodo non superiore a 30 giorni) e con la durata della stessa, anche con i dati relativi al datore di lavoro (denominazione/ragione sociale e codice fiscale/partita Iva), e con i dati relativi al lavoratore (nome, cognome e codice fiscale), ed (eventualmente) il riferimento al contratto attivato, posto che dell’attivazione del contratto di lavoro intermittente è stata a suo tempo inoltrata la comunicazione obbligatoria di assunzione al Centro per l’Impiego.

Ciò posto, quali che possano essere gli orientamenti interpretativi al riguardo, permane la necessità che il Ministero del Lavoro intervenga quanto prima al fine di chiarire vicende e aspetti di una normativa che palesa dubbi e interrogativi di auspicata soluzione. Basti pensare alla sola necessità che le Direzioni Territoriali del Lavoro provvedano quanto prima ad organizzare al proprio interno un efficace servizio di raccolta, catalogazione e archiviazione delle dette comunicazioni, attesa la loro connessione con una reazione sanzionatoria di importo significativo.

CONVEGNI E SEMINARI

LUGLIO 2012

Centro Studi Lavoro e Previdenza®

Gruppo EUROCONFERENCE®
costruiamo competenze

PRIME INTERPRETAZIONI OPERATIVE SULLA RIFORMA DEL LAVORO: IL CONFRONTO CON IL MINISTERO

PESARO	20	luglio	2012	MILANO	24	luglio	2012
TORINO	20	luglio	2012	PRATO	24	luglio	2012
BOLOGNA	23	luglio	2012	VERONA	25	luglio	2012
ROMA	23	luglio	2012	ANCONA	25	luglio	2012

[SCARICA LA BROCHURE](#) [ISCRIVITI ORA](#)

Per ulteriori informazioni contatta il numero 045.506199 e_mail formazione@cslavoro.it www.cslavoro.it