

Prot. n. 726

Mantova, lì 24/07/12

Alle Aziende Associate
Loro Sedi

Oggetto: disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro (Legge 92/2012)- **Lavoro intermittente**

Si illustra il contenuto delle disposizioni legislative della legge 92/2012, nella parte dedicata al **lavoro intermittente**, integrato con le indicazioni contenute nella Circolare n.18 del 2012 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

L'art. 1, comma 21 della L. n. 92/2012 ha modificato il campo di applicazione del lavoro intermittente eliminando la possibilità, prima ammessa, di ricorrervi nei c.d. periodi predeterminati di cui all'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003 (ovvero durante il fine settimana, nei periodi estivi, o di vacanze natalizie e pasquali) e in relazione alle prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati.

In base alle recenti modifiche il **contratto di lavoro intermittente può essere oggi concluso** per lo svolgimento di prestazioni:

- 1. 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 (art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003);**
- 2. rese da soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando, in tale caso, che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età (art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003).**

Nel primo caso è dunque rimessa alla contrattazione collettiva l'individuazione sia delle "esigenze", sia di "periodi predeterminati" che giustificano il ricorso all'istituto.

Ai sensi dell'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003 (non modificato dalla L. n. 92/2012), in assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, vengono individuati in via provvisoria con decreto ministeriale i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

Il D.M. 23 ottobre 2004 ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923, **le ipotesi oggettive per le quali, in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva, è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente.**

Nel secondo caso, invece, il Ministero ha puntualizzato che:

- ai fini della stipula del contratto il lavoratore **non deve aver compiuto 24 anni**;
- **ai fini della effettiva prestazione di lavoro intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 25 anni**. In sostanza, pertanto, il ventiquattrenne, sino al giorno antecedente al compimento dei 25 anni, potrà essere chiamato a rendere la propria prestazione. Una eventuale violazione determinerà pertanto la "trasformazione" del rapporto in un rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Con riferimento alla nuova disciplina del campo di applicazione, è stata introdotta anche una disciplina transitoria, ai sensi della quale **i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della L. n. 92/2012 (18 luglio 2012), che non siano compatibili con le nuove disposizioni, cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla sua entrata in vigore (quindi dal 18 luglio 2013).**

Pertanto, a far data dal 18 luglio 2012, il Ministero evidenzia che non è anzitutto possibile sottoscrivere contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina; ciò vale in particolare in relazione alla possibilità di stipula del contratto con soggetti dai 24 anni e fino ai 55.

L'art. 1, comma 21, lett. b) della L. n. 92/2012, integrando l'art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003 con un comma 3-bis, ha stabilito che, **prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica, indicando i dati identificativi del lavoratore ed il giorno o i giorni, in cui lo stesso è occupato nell'ambito di un periodo non superiore ai 30 giorni dalla comunicazione (vedasi fac-simile allegato).**

Una sola comunicazione potrà inoltre indicare la chiamata anche di più lavoratori e potrà essere effettuata anche nello stesso giorno di inizio della prestazione purché antecedentemente all'effettivo impiego.

La comunicazione potrà essere modificata o annullata in qualunque momento attraverso l'invio di una successiva comunicazione, da effettuarsi tuttavia sempre prima dell'inizio della prestazione di lavoro.

In assenza di modifica o annullamento della comunicazione già inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.

Il Ministero precisa inoltre che, a fronte della comunicazione di una singola prestazione o di un ciclo di prestazioni, l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli inizialmente comunicati (anche solo per la diversa collocazione temporale degli stessi) comporterà, oltre alle conseguenze sopra menzionate, la sanzione per la mancata comunicazione preventiva di cui all'art. 35, comma 3-bis del D.Lgs. n. 276/2003 (da euro 400 ad euro 2.400).

**CONFCOMMERCIO MANTOVA
Area Lavoro e Welfare
Dott.ssa Federica Contesini**