

Lavoro intermittente e indennità di disoccupazione

Massimo Braghin *Consulente del lavoro in Adria (RO)*

Il parere del Ministero sull'indennità di disoccupazione in favore di lavoratori assunti con lavoro intermittente, a tempo determinato, senza obbligo di risposta alla chiamata

Il lavoratore intermittente non obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro e che pertanto non matura il relativo indennizzo ha diritto a percepire l'indennità di disoccupazione.

È quanto emerge dalla risposta all'istanza di interpellato n. 48/2008 fornita dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali al Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro in merito alla riconoscibilità dell'indennità di disoccupazione in favore di lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato, senza obbligo di risposta alla chiamata (artt. 33 e ss. del Dlgs n. 276/2003).

Il lavoro intermittente

È bene ricordare che il lavoro intermittente è il contratto, disciplinato dagli artt. 33 e seguenti del Dlgs n. 276/2003, mediante il quale un lavoratore, dietro corrispettivo denominato indennità di disponibilità, si pone a disposizione di un datore di lavoro che, a tempo indeterminato o determinato, ne può utilizzare la prestazione lavorativa per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente.

Questa tipologia contrattuale era stata soppressa dall'art. 1, comma 45, della legge 24 dicembre 2007, n. 247, che aveva abrogato gli artt. 33-40 Dlgs n. 276/2003. L'art. 39, comma 11, Dl 25 giugno 2008, n. 112, stabilisce che, dalla sua entrata in vigore, gli articoli abrogati trovano nuovamente applicazione, reintroducendo così tale tipo di rapporto lavorativo. La maggior parte della dottrina riteneva, peraltro, che i contratti individuali di lavoro intermittente stipulati prima dell'abrogazione dei citati artt. 33-40 conservassero la loro efficacia.

Contratto di lavoro intermittente - Casistica

Possono essere assunti con contratto di lavoro intermittente:

- lavoratori con meno di 25 anni di età o con più di 45, anche pensionati;
- lavoratori, qualunque sia la mansione da svolgere, da adibire al lavoro:
 - a) nel fine settimana, che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13, fino alle ore 6 del lunedì mattina;
 - b) nei periodi di ferie estive, comprese fra il 1° giugno ed il 30 settembre;
 - c) nei periodi di vacanze natalizie, comprese fra il 1° dicembre ed il 10 gennaio;
 - d) nei periodi di vacanze pasquali, comprese fra la domenica delle Palme ed il martedì successivo al lunedì dell'Angelo;
 - e) negli altri periodi individuati dalla contrattazione collettiva;
- lavoratori da adibire ad una delle mansioni indicate nella tabella allegata al Rd n. 2657/1923 (ad esempio: custodi, guardiani, diurni e notturni; portinai; uscieri e inservienti; camerieri, personale di servizio e di cucina negli esercizi pubblici; magazzinieri, dispensieri ed aiuti; personale addetto ai trasporti di persone e di merci; personale addetto ai lavori di carico e scarico; addetti ai centralini telefonici; personale degli ospedali, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati; personale addetto agli stabilimenti di bagni).

Contratto di lavoro intermittente - Forma

Il contratto deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova, tra gli altri, dei seguenti elementi:

- 1) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- 2) luogo e modalità della disponibilità garantita dal lavoratore e del relativo preavviso di chiamata (che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo);
- 3) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita;
- 4) determinazione dell'indennità di disponibilità;
- 5) 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 di questa.

Lavoro intermittente

Lavoratore **impegnato**
a rispondere alla chiamata



Corresponsione dell'indennità



Il lavoratore **non ha diritto**
a percepire l'indennità
di disoccupazione

Lavoratore **non impegnato**
ad accettare la richiesta del datore di lavoro



Nessuna indennità



Il lavoratore **ha diritto**
a percepire l'indennità
di disoccupazione

In caso di malattia, o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore, pena la perdita per 15 giorni del diritto all'indennità di disponibilità, è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento; nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto all'indennità.

Il rifiuto ingiustificato del lavoratore di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché un congruo risarcimento del danno, nella misura fissata dai contratti collettivi o, in mancanza, dal contratto di lavoro.

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali ovvero negli ulteriori periodi individuati dai contratti collettivi, l'indennità di disponibilità è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

Non è dovuta l'indennità al lavoratore intermittente che non si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata del datore di lavoro

Per tutto il periodo durante il quale resta disponibile a rispondere alla chiamata, il lavoratore intermittente, che non è computato nell'organico dell'impresa ai fini dell'applicazione di normative di legge o di contratto collettivo, fatta eccezione per quelle relative alla materia dell'igiene e della sicurezza sul lavoro, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati.

Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

L'interpello

Il Ministero, in sostanza, ha confermato quanto già enunciato dall'Inps con circolare n. 41/2006: considerando il lavoratore con contratto di lavoro intermittente a disposizione del datore di lavoro, lo stesso può accedere alle prestazioni di disoccupazione come per i lavoratori somministrati.

Infatti gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità con erogazione della indennità di disoccupazione soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro, in quanto gli stessi lavoratori sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria. Quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, agli stessi lavoratori somministrati viene riconosciuta l'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, legge n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, legge n. 160/1988).

Tale tipologia contrattuale può essere:

- **a termine con obbligo di risposta alla chiamata** da parte del lavoratore al proprio datore di lavoro e/o di preavviso in caso di impedimento e conseguente corresponsione di una indennità di chiamata per i periodi cui il medesimo garantisce la sua disponibilità a rendere la prestazione lavorativa. Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponi-

bilità, corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità al datore di lavoro in attesa di utilizzazione. La misura dell'indennità è stabilita dai contratti collettivi. L'indennità è soggetta a contribuzione previdenziale per il suo ammontare effettivo, senza rispetto di minimali ed è esclusa dal calcolo di qualsiasi trattamento come ad esempio Tfr, tredicesima, quattordicesima ecc. L'indennità non deve essere anticipata, all'atto della stipulazione, ma va erogata a consuntivo (Min. lav. circolare del 2.2.2005);

- **a tempo indeterminato senza obbligo di risposta alla chiamata** da parte del lavoratore al proprio datore di lavoro e nessuna previsione di corresponsione di una indennità in favore del lavoratore, il quale riceverà solamente la normale retribuzione per i periodi lavorati.

Alla luce di ciò il Ministero ha ritenuto che nel caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, sulla base dell'art. 38, comma 3, Dlgs n. 276/2003, sarà sempre esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo durante il quale il lavoratore è disponibile a prestare la propria attività con percezione della relativa indennità di chiamata, in quanto, come già ribadito nella risposta all'interpello prot. n. 3147 del 22 dicembre 2005, il lavoratore non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

Conseguentemente, solo il lavoratore intermittente a tempo indeterminato senza obbligo di risposta alla chiamata avrà il diritto a percepire l'indennità di disoccupazione in quanto, data la sua particolare situazione di incertezza, non ha nessuna garanzia né sulla effettiva prestazione lavorativa, tantomeno sulla retribuzione futura.

Il Ministero, a proposito, richiama quanto sancito da una importante sentenza della Corte di Cassazione a Sezioni Unite (n. 1732/2003) e ribadisce l'impossibilità per i lavoratori che hanno sottoscritto un contratto di lavoro part-time di tipo verticale a percepire l'indennità di disoccupazione nel lasso di tempo che intercorre tra un lavoro ed un altro, in quanto la durata ridotta delle prestazioni risulta dedotta in contratto e nasce dunque dalla volontà comune delle parti di disciplinare in tal modo il rapporto di lavoro, così come nel rapporto di lavoro a chiamata i tempi e la durata delle prestazioni lavorative non risultano predefiniti, non derivando da una scelta comune delle parti, ma dalle sole esigenze del datore di lavoro.

Per queste motivazioni il Ministero ha ritenuto che, quando non sia pattuito l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata, allo stesso potrà essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nel caso di specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa.

Il testo della risposta ad interpello

Il Consiglio nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito alla riconoscibilità dell'indennità di disoccupazione in favore di lavora-

tori assunti con contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato, senza obbligo di risposta alla chiamata (artt. 33 e ss. del Dlgs n. 276/2003).

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'Inps, si rappresenta quanto segue.

Il lavoro intermittente è definito dall'art. 33 del Dlgs n. 276/2003 come il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, secondo le modalità e i limiti previsti dell'art. 34 del citato Dlgs. Tale tipologia contrattuale può essere a termine o a

Ministero del lavoro

Risposta ad interpello 3 ottobre 2008, n. 48

Oggetto: Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Contratto di lavoro intermittente a tempo determinato - Applicabilità dell'indennità di disoccupazione

tempo indeterminato e contenere la previsione della corresponsione, in favore del lavoratore, di una indennità di chiamata per i periodi in cui il medesimo garantisce la sua disponibilità a rendere la prestazione lavorativa (art. 36 del Dlgs n. 276/2003).

Ciò premesso, va dunque evidenziato che, nel caso di contratto di lavoro intermittente con obbligo di risposta alla chiamata, sulla base dell'art. 38, comma 3, Dlgs n. 276/2003, deve ritenersi senz'altro esclusa la corresponsione del trattamento di disoccupazione per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a prestare la propria attività, percependo la relativa indennità di chiamata (cfr. anche interpello prot. n. 3147 del 22 dicembre 2005).

La disposizione di cui sopra precisa, infatti, che in tale ipotesi il lavoratore «non è titolare di alcun diritto ricono-

sciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità». Al riguardo l'Inps, con circ. n. 41/2006 ha precisato che «considerato che il lavoratore con contratto di lavoro intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, si deduce che i lavoratori intermittenti possono accedere alle prestazioni di disoccupazione alla stessa stregua dei lavoratori somministrati; gli stessi principi del lavoro somministrato valgono per l'indennità di disponibilità. L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro». Più specificatamente l'Istituto, nel riferirsi al lavoro somministrato, chiarisce che «i lavoratori avviati al lavoro tramite un somministratore sono soggetti all'obbligo assicurativo contro la disoccupazione involontaria; quindi, nel caso di cessazione involontaria del rapporto di lavoro, ai somministrati può essere riconosciuto il diritto - secondo la norma vigente - all'indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali (art. 19, legge n. 636/1939) e con requisiti ridotti (art. 7, comma 3, legge n. 160/1988). All'interno del contratto di lavoro stipulato tra il somministratore ed il somministrato può realizzarsi la cosiddetta "indennità di disponibilità", che è soggetta alla contribuzione generale obbligatoria, ma è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (art. 22, comma 3). Nell'istruttoria delle domande di indennità ordinaria di disoccupazione con requisiti normali il periodo temporale interessato dall'indennità di

disponibilità deve essere considerato utile ai fini della ricerca del requisito contributivo. La sospensione dell'attività lavorativa, in costanza di rapporto di lavoro, sia o meno retribuita (indennità di disponibilità), non è indennizzabile con prestazioni di disoccupazione».

Diverso discorso deve essere fatto nel caso in cui il contratto di lavoro intermittente non preveda l'obbligo di risposta alla chiamata, né la conseguente corresponsione dell'indennità, in quanto si tratta di rapporto di lavoro privo di qualsiasi garanzia in ordine sia all'effettiva prestazione lavorativa sia alla retribuzione futura. In particolare, a differenza del lavoro part-time verticale, ove la durata ridotta delle prestazioni risulta dedotta in contratto e nasce dunque dalla volontà comune delle parti di disciplinare in tal modo il rapporto di lavoro, nel rapporto di lavoro a chiamata i tempi e la durata delle prestazioni lavorative non risultano predeterminati, non derivando da una scelta comune delle parti, ma dalle sole esigenze del datore di lavoro (cfr. Cass., Sez. Un., n. 1732/2003).

Pertanto, alla luce di quanto sopra e in risposta al quesito avanzato, si ritiene che, ove l'obbligo del lavoratore intermittente di rispondere alla chiamata non sia pattuito, al medesimo può essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nel caso di specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa.

Lavoro intermittente nello spettacolo

ENPALS - CIRCOLARE 30 SETTEMBRE 2008, N. 18

Oggetto: Reintroduzione del contratto di lavoro intermittente di cui agli artt. 33 e seguenti del Dlgs n. 276/2003.

L'art. 1, comma 45, della legge n. 247/2007 ha abrogato, dal 1° gennaio 2008, gli artt. da 33 a 40 del Dlgs n. 276/2003 disciplinanti il contratto di lavoro intermittente o a chiamata. Tuttavia i commi 10, lett. m) e 11 dell'art. 39 del Dl n. 112/2008, convertito con legge n. 133/2008, ha soppresso, dal 25 giugno 2008 le citate disposizioni della legge n. 247/2007 e ha espressamente reintrodotta il lavoro intermittente. Gli ambiti di intervento del lavoro intermittente che può essere stipulato (in forma scritta ai fini della prova) sia a termine che a tempo indeterminato sono:

- lavori di carattere discontinuo od intermittente secondo le esigenze individuate dai Ccnl;
- i periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi dell'art. 37 che sono stati intesi come week-end (che va dalle ore 13 del venerdì fino alle 6 del lunedì successivo);
- vacanze natalizie (1° dicembre-10 gennaio), vacanze pasquali (va dalla domenica delle Palme al martedì successivo alla Pasqua), ferie estive (1° giugno-30 settembre);
- le attività discontinue indicate, in via provvisoria, dal Dm 23 ottobre 2004,
- qualsiasi tipologia lavorativa che abbia i caratteri dell'intermittenza e discontinuità con soggetti che abbiano meno di 25 anni (cioè 24 anni e 364 giorni) o più di 45 anni, anche pensionato.

Dal 25 giugno 2008 è possibile instaurare nuovamente rapporti di lavoro intermittente nel settore spettacolo anche per quanto riguarda le tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Rd n. 2657/1923, tra cui i seguenti profili: 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».

Nell'ambito dei settori gestiti dall'Enpals la tipologia di contratto di lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (ad esempio il fine settimana, le ferie estive, ecc.) a titolo di esempio, può riguardare l'ipotesi dei lavoratori dipendenti da società sportive che pongono in essere le loro prestazioni nel week-end, tra cui i cd. steward.