

Organo: INAIL - DIREZIONE GENERALE - DIREZIONE CENTRALE RISCHI- DIREZIONE CENTRALE PRESTAZIONI

Documento: Circolare n. 22 del 12 aprile 2006.

Oggetto: Lavoro intermittente. Applicazione della nuova disciplina. Obbligo assicurativo. Tutela contro gli infortuni.

Quadro di riferimento

- **D.P.R. n. 1124 del 30 giugno 1965:** Testo Unico delle disposizioni per l'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali e successive modifiche ed integrazioni.
- **Decreto ministeriale 12 dicembre 2000:** "Nuove tariffe dei premi per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali delle gestioni: industria, artigianato, terziario, altre attività, e relative modalità di applicazione".
- **Legge n. 30 del 14 febbraio 2003:** "Delega al Governo in materia di occupazione e mercato del lavoro" (G.U. n. 47 del 26 febbraio 2003).
- **Decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003:** "Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30" (G.U. n.235 del 9 ottobre 2003).
- **Decreto ministeriale 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 (G. U. n. 68 del 22 marzo 2004).
- **Decreto legislativo n. 251 del 6 ottobre 2004:** "Disposizioni correttive del Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in materia di occupazione e mercato del lavoro" (G. U. n. 239 del 11 ottobre 2004).
- **Decreto ministeriale 23 ottobre 2004:** "Individuazione, in via provvisoriamente sostitutiva, della contrattazione collettiva dei casi di ricorso al lavoro intermittente, ai sensi dell'articolo 40 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276" (G. U. n. 259 del 4 novembre 2004).
- **Circolare dell'I.N.P.S. n. 18 del 1° febbraio 2005:** "Decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276 e successive modifiche ed integrazioni".
- **Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 4 del 3 febbraio 2005:** "Lavoro intermittente, articoli 33 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Chiarimenti e indicazioni operative".
- **Legge n. 80 del 14 maggio 2005:** "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 14 marzo 2005, n. 35, recante disposizioni urgenti nell'ambito del Piano di azione per lo sviluppo economico, sociale e territoriale. Deleghe al Governo per la modifica del codice di procedura civile in materia di processo di cassazione e di arbitrato nonché per la riforma organica della disciplina delle procedure concorsuali" (G.U. n.111 del 14 maggio 2005).
- **Circolare I.N.P.S. n.17 dell'8 febbraio 2006:** "Decreto legislativo 10.9.2003, n.276, articoli da 33 a 40. Contratto di lavoro intermittente".

LA NUOVA DISCIPLINA

1. PREMESSA E AMBITO DI APPLICAZIONE

Il Decreto legislativo di attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro introduce nel nostro ordinamento una nuova tipologia contrattuale definita "lavoro intermittente" (c.d. lavoro a chiamata o job on call)¹ in ragione della intermittenza o discontinuità della prestazione lavorativa. Con essa il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro che potrà utilizzare le prestazioni lavorative quando lo riterrà necessario, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva ovvero, in assenza, dalla legge.

Il datore di lavoro, nel richiedere la prestazione lavorativa per un periodo di tempo determinato o indeterminato, dovrà rispettare il preavviso formalizzato nel contratto di lavoro, il quale, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo. Tale contratto, oltre che per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno², può essere concluso anche per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale³.

Inoltre, a prescindere dal tipo di attività svolta, si può ricorrere al contratto di lavoro intermittente per prestazioni rese da:

- soggetti disoccupati con età inferiore a 25 anni
- soggetti con più di 45 anni anche pensionati⁴.

2. TIPOLOGIE

Caratteristica principale del lavoro intermittente è l'alternarsi di fasi in cui non vi è effettiva prestazione lavorativa, ma semplice attesa della chiamata da parte del lavoratore, cioè la c.d. disponibilità e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro.

Il contratto di lavoro può prevedere l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata, facendo così sorgere in capo al datore di lavoro l'obbligo di riconoscere l'indennità di disponibilità.

Sulla base dell'obbligo di rispondere alla chiamata, si possono individuare due diverse tipologie di lavoro intermittente:

- a) lavoro intermittente con garanzia di disponibilità
- b) lavoro intermittente senza garanzia di disponibilità e senza alcuna indennità per il periodo di reperibilità.

Gli ulteriori aspetti della disciplina del contratto di lavoro intermittente con particolare riguardo a finalità, forma, limiti, trattamento economico normativo e previdenziale nonché trattamento contributivo e fiscale, formano oggetto di specifiche istruzioni ministeriali ⁵alle quali si rinvia.

3. INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Nel contratto di lavoro intermittente con obbligo di rispondere alla chiamata ⁶è previsto il pagamento dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, per i periodi durante i quali il lavoratore garantisce la sua disponibilità al datore di lavoro in attesa della chiamata.

La misura dell'indennità è stabilita dai contratti collettivi e comunque non può essere inferiore a quella fissata e aggiornata periodicamente con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni dei datori di lavoro e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale ⁷.

ASPETTI RETRIBUTIVI E CONTRIBUTIVI

In ordine alla tutela antinfortunistica di tali soggetti, le uniche previsioni esplicite riguardano:

- l'indennità di disponibilità sulla quale *"i contributi sono versati per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo"*; ⁸
- *il principio di non discriminazione* in ordine al trattamento economico e normativo rispetto al lavoratore non intermittente di pari livello, a parità di mansioni ⁹;
- *il principio di riproporzionamento, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, del trattamento previdenziale in caso di "infortunio sul lavoro" e di "malattia professionale"* ¹⁰

Quanto all'obbligo assicurativo del personale occupato con contratto di lavoro intermittente, esso sarà assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti oggettivi e soggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro ¹¹.

In costanza di rapporto di lavoro intermittente, sussistendo l'obbligo assicurativo, il premio andrà calcolato tenendo conto, sia della retribuzione erogata per le ore di lavoro prestate, sia di quanto corrisposto a titolo di indennità di disponibilità ¹² tra una chiamata e l'altra.

PRESTAZIONI

Per quanto riguarda le prestazioni, si ritiene che l'unico problema specifico sorga per la determinazione della base di calcolo da prendere in considerazione per l'erogazione dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, per la quota di rendita diretta che indennizza le conseguenze patrimoniali del danno e per la rendita ai superstiti, in quanto in linea generale trovano per il resto applicazione gli istituti giuridici previsti dal Testo Unico e successive modificazioni.

Infatti, ai sensi dell'art. 29 T.U., la nozione di retribuzione utile ai fini sia del calcolo del premio che delle prestazioni comprende "[...] tutto ciò che il lavoratore riceve dal datore di lavoro [...] in dipendenza del rapporto di lavoro".

Tuttavia, per quanto riguarda la base retributiva sulla quale effettuare il calcolo dell'indennità di temporanea, occorre tener conto dell'esigenza di coordinare il disposto del predetto art. 29 con le norme degli artt. 116 e 117 T.U.

Questi ultimi articoli stabiliscono che, per calcolare l'indennità per inabilità temporanea assoluta e la rendita per inabilità permanente, si debba fare riferimento alla retribuzione percepita dal lavoratore per l'opera effettivamente prestata.

Sotto il profilo risarcitivo, dunque, l'indennità di disponibilità non può essere considerata quale retribuzione effettiva in quanto essa viene corrisposta dal datore di lavoro nei periodi in cui il lavoratore, restando in attesa di assegnazione, di fatto, non presta la sua "opera".

Poichè i periodi di "disponibilità" non sono assimilabili, ai fini risarcitivi, ai periodi di effettiva prestazione d'opera, è necessario applicare i meccanismi di calcolo indicati dagli artt. 116 e 117 T.U. per le situazioni in cui il lavoratore non presta la sua opera in modo continuativo.

Tali meccanismi integrano la base di calcolo costituita dalla retribuzione effettivamente percepita, di per sé idonea a garantire un congruo livello di prestazioni assicurative.

La stessa giurisprudenza di legittimità ha affermato che, ai fini del calcolo della rendita per invalidità permanente, qualora il soggetto danneggiato non abbia prestato la propria opera continuativamente nei dodici mesi precedenti l'evento dannoso, occorre prendere in considerazione una retribuzione presunta, ovvero la retribuzione effettivamente percepita integrata dai correttivi previsti dalla legge per salvaguardare il principio costituzionale dell'adeguatezza della prestazione, utilizzando il criterio matematico legale predisposto dall'art.116, comma 2,d.P.R. 30 giugno 1965 n.1124 (cfr. Cassazione civile, sez.lav., 24 gennaio 2005 n.1382).

I meccanismi di calcolo previsti da tale norma, ordinariamente seguiti per la generalità dei lavoratori che, nei quindici giorni precedenti l'infortunio (o nell'anno se si tratta di rendita), non hanno prestato la loro opera in modo continuativo per malattia, cassa integrazione ecc. nonchè nei casi in cui l'infortunio accada nel primo giorno lavorativo, prevedono che la retribuzione media giornaliera percepita nei periodi di effettiva prestazione d'opera debba essere applicata anche ai periodi in cui tale prestazione non viene effettuata.

Ciò stante, l'indennità di disponibilità non può essere considerata, ai fini indennitari, come vero e proprio corrispettivo dell'attività lavorativa prestata e dunque, per le ipotesi di lavoro intermittente, deve essere applicato l'art. 116, richiamato dall'art.117, nella sua formulazione letterale, come sopra descritta.

COMUNICAZIONI OBBLIGATORIE

Conformemente alle istruzioni ministeriali impartite in materia¹³, il datore di lavoro è tenuto ad assolvere agli obblighi connessi con la stipulazione del contratto di lavoro intermittente con le consuete modalità previste per gli altri lavoratori per i quali ricorre l'obbligo assicurativo.

Per quanto riguarda, in particolare, il datore di lavoro obbligato all'assicurazione contro gli infortuni e le malattie professionali, quest'ultimo è tenuto a comunicare all'Istituto il codice fiscale dei lavoratori intermittenti soltanto al momento della costituzione del rapporto di lavoro ed alla sua cessazione, mediante apposita denuncia istantanea¹⁴.

Allegati: 1

1. Legge n.30/2003, art.4 e Decreto legislativo n. 276/2003, artt. da 33 a 40. Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 23 ottobre 2004 è stato previsto che possono essere stipulati contratti di lavoro intermittente relativamente alle tipologie di attività di cui alla tabella allegata al Regio decreto n. 2654 del 6 dicembre 1923.

2. Tale ipotesi, come chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con nota del 12 luglio 2004 e come confermato con Decreto legislativo n. 276/2003, art.34, comma 1, così come modificato dal Decreto legislativo n.251/2003, è di immediata applicabilità.

3. D.Lgs. n. 276/2003, art. 34, così come modificato dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 251/2004. Decreto ministeriale del 23/10/2004.

4. Decreto legislativo n. 276/2003, art. 34, comma 2, così come modificato dall'art.1 bis, comma 1, lett. b) del Decreto Legge 14 marzo 2005, n.35, convertito in legge 14 maggio 2005, n.80.

- 5.** Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2005.
- 6.** Si fa riferimento alla tipologia di cui al punto a) del paragrafo n. 2 intitolato "tipologie" e cioè al lavoro intermittente con garanzia di disponibilità.
- 7.** D. Lgs. n. 276/2003, art. 36, comma 1. Con Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 10/3/2004, è stato stabilito che nel contratto di lavoro intermittente la misura dell'indennità di disponibilità è pari al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato.
- 8.** Art. 36, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003.
- 9.** Art. 38, comma 1, D. Lgs. n. 276/2003.
- 10.** Art. 38, comma 2, D. Lgs. n. 276/2003.
- 11.** DPR n. 1124/65, artt. 1 e 4, e successive modifiche ed integrazioni.
- 12.** Art. 36, D. Lgs. n. 276/2003 con le modifiche introdotte dal D. Lgs. n. 251/2004.
- 13.** Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali n. 4/2005.
- 14.** D. Lgs. n. 38/2000, art. 14, comma 2.

|

IL DIRETTORE GENERALE