



N. 138
del 4 Ottobre 2012

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Servizi prestati su internet e media audiovisivi assimilati al lavoro intermittente

Premessa

Con l'interpello n. 28/2012, il Ministero del Lavoro ha **risposto ad un quesito posto dalla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, circa la possibilità di applicare il contratto di lavoro a chiamata in riferimento ai datori di lavoro che si occupano di servizi di media audiovisivi.** Viene richiesto, in particolare, se il contratto di lavoro a chiamata **può essere utilizzato per i servizi prestati via internet ai sensi del D.Lgs. n. 177/2005, ovvero servizi di live streaming, webcasting e simili, nel caso in cui questi siano assimilabili a servizi di media audiovisivi.**

In sintesi, il Ministero del Lavoro ha precisato che in un ottica di ampliamento delle prestazioni fornite dai servizi di media audiovisivi, **il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato anche per l'assunzione di lavoratori addetti a servizi di live streaming, webcasting o servizi prestati su internet.**

Il lavoro intermittente

Prima di illustrare dettagliatamente le nuove istruzioni fornite dal Ministero del Lavoro, ricordiamo, brevemente, che il **contratto di lavoro intermittente** (c.d. a chiamata) è il contratto mediante il quale **un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "a chiamata".**

Viene, soprattutto, utilizzato nei pubblici esercizi (es. ristoranti, negozi) o nel turismo (es. alberghi) e cioè **in quelle attività che hanno picchi lavorativi in determinati periodi dell'anno, per i quali possono sopperire attraverso l'assunzione di personale "extra" attraverso questa tipologia contrattuale**. Le prestazioni hanno **carattere discontinuo o intermittente** secondo le **esigenze individuate dai contratti collettivi**.

Il contratto di lavoro intermittente è stato introdotto in Italia dal D. Lgs. n. 276/2003, (c.d. Legge Biagi), al fine di incrementare l'occupazione e al tempo stesso di regolarizzare le prassi esistenti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare, in attuazione dell'art. 4 in materia di occupazione e mercato del lavoro (L. 14 febbraio 2003, n. 30). Si tratta, quindi, di un particolare modello di lavoro subordinato caratterizzato da prestazioni discontinue da rendersi secondo le necessità del datore di lavoro, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva, ovvero in assenza dalla legge.

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 datore di lavoro (la c.d. disponibilità) **e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro**.

Il datore di lavoro, nel richiedere la prestazione lavorativa, dovrà rispettare comunque il preavviso formalizzato nel contratto di lavoro, il quale, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno (INAIL circ. n. 22/2006). Il lavoratore pur rendendosi disponibile a tale tipologia di lavoro non è però sempre obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ma può scegliere se vincolarsi o meno.

LAVORO INTERMITTENTE - TIPOLOGIE	
Tipologia di lavoro intermittente	Caratteristiche
Lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità (o con garanzia 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. In cambio del vincolo di disponibilità assunto egli riceve una indennità di disponibilità.
Lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità	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 (INPS circ. n. 17/2006).

Come appena anticipato, il contratto di lavoro intermittente può essere **stipulato in due versioni: con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità a seconda che il lavoratore si vincoli o meno a rispondere alla chiamata**. Sul punto, la legge di riforma conferma la previsione secondo la quale il lavoratore intermittente - per tutto il periodo durante il quale resta disponibile a rispondere alla chiamata - non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento né economico né normativo, salva l'eventuale indennità di disponibilità se riconosciuta.

Riguardo alle **modifiche introdotte dalla riforma del lavoro** evidenziamo che le novità della legge n.92/2012 sono principalmente due, ovvero la modifica dell'ambito di applicazione dell'istituto e l'introduzione di un nuovo adempimento a carico del datore di lavoro.

In riferimento all'**ambito di applicazione**, la riforma del lavoro prevede che si può ricorrere al contratto di lavoro intermittente nelle seguenti ipotesi:

➤ *"per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario 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 ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno" (art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003).*

OSSERVA

Con la **circolare n. 20/2012** il Ministero del Lavoro ha precisato che ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003 (non abrogato dalla L. n. 92/2012), laddove la contrattazione collettiva non sia intervenuta a disciplinare le ipotesi di applicazione del contratto intermittente, è possibile ricorrere all'istituto in base a quanto disposto dal D.M. 23 ottobre 2004, in relazione alle attività elencate nella tabella approvata con il R.D. n. 2657/1923.

Bisogna evidenziare, inoltre, che l'art. 1. comma 21, lett. c), della L. n. 92/2012 dispone l'abrogazione dell'art. 37 del D.Lgs. 276/2003, il quale consentiva di far ricorso al lavoro a chiamata durante i week-end, le ferie estive, le vacanze natalizie o pasquali, nonché nell'ambito di ulteriori periodi predeterminati dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale.

➤ ***"con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età"*** (art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003). Per quanto concerne tale disposizione, la

c.d. Riforma lavoro è intervenuta delimitando diversamente, rispetto alla previgente disciplina, anche la causale soggettiva che consente il ricorso all'istituto. A far data dal 18 luglio 2012, pertanto, non è più possibile stipulare contratti di lavoro a chiamata con soggetti non aventi i requisiti anagrafici sopra illustrati ossia di età pari o superiore ai 24 anni o inferiore ai 55 anni.

Al fine di scongiurare possibili fenomeni distorsivi nell'uso del contratto di lavoro intermittente il legislatore ha **introdotto l'obbligo di comunicare la singola chiamata del lavoratore**. Secondo quanto previsto dal comma 21 dell'articolo 1 della legge n. 92/2012:

➤ **"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. Con 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, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124".**

I chiarimenti dell'interpello n. 28/2012

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello al fine di conoscere il parere del Ministero del Lavoro in merito alla **possibilità di utilizzo del contratto di lavoro intermittente nell'ipotesi di servizi di media audiovisivi, ovvero per servizi prestati via internet ex D.Lgs. n. 177/2005, nella misura in cui gli stessi possano essere assimilati alle attività espletate dagli operatori addetti agli spettacoli televisivi**, contemplate al n. 43, R.D. n. 2657/1923.

In particolare, l'istante chiede se alla luce delle novella normativa operata dal D.Lgs. n. 44/2010, in merito alla disciplina contenuta nel citato D.Lgs. 177/2005 (T.U. della radiotelevisione), **il contratto di lavoro intermittente possa trovare applicazione anche nell'ipotesi di servizi di live streaming, webcasting ovvero per servizi prestati via internet connotati dai caratteri della discontinuità ed intermittenza.**

Al fine di fornire la soluzione al quesito avanzato, il Ministero ricorda che, **fra le attività elencate nella tabella allegata al citato R.D. del 1923, al n. 43** (per cui, come abbiamo detto, si può

ricorrere al lavoro intermittente) sono indicate le attività espletate dagli **"operai addetti agli spettacoli (...) televisivi"**. In proposito, occorre ricordare che **a seguito dell'emanazione del D.Lgs. n. 144 del 2010, c.d. Decreto Romani, la disciplina dell'intero settore televisivo ha subito notevoli modifiche, in particolare nella parte in cui lo stesso ha provveduto a ridefinire l'ambito di applicazione oggettivo del T.U. della radiotelevisione**, ampliandolo, ovvero cristallizzando il concetto di servizio di media audiovisivo.

Dalla lettura delle disposizioni contenute nel T.U. si evince che in tale settore trovano applicazione *"i principi generali per le prestazioni di servizi di media audiovisivi e radiofonici, tenendo conto del processo di convergenza fra le diverse forme di comunicazioni, quali le comunicazioni elettroniche, l'editoria, anche elettronica ed internet in tutte le sue applicazioni"*.

Occorre, inoltre, sottolineare come **per servizio di media audiovisivo si intenda nella nuova formulazione di cui all'art. 2 lett. a):**

✎ *"(...) la radiodiffusione televisiva (...) e in particolare la televisione analogica e digitale, la trasmissione continua in diretta quale il live streaming, la trasmissione televisiva su internet quale il web casting (...)"*.

In definitiva, sulla base di quanto sopra evidenziato nell'ottica di un ampliamento del concetto di servizi espletati dagli operatori addetti agli spettacoli televisivi menzionato nel n. 43 del R.D. del 1923, **il Ministero del Lavoro ritiene che il contratto di lavoro intermittente possa essere utilizzato anche per l'assunzione di lavoratori addetti a servizi di live streaming, webcasting ovvero a servizi prestati su internet, di natura discontinua ed intermittente nel rispetto delle condizioni sopra richiamate.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO