

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

## **Per gli addetti agli stabilimenti balneari ammesso il lavoro a chiamata**

Gentile cliente con la presente intendiamo effettuare alcune **precisazioni circa l'applicabilità della disciplina del lavoro intermittente o a chiamata in riferimento al personale addetto agli stabilimenti balneari** alla luce dell'interpello del Ministero del Lavoro, n. 13 del 27.03.2013. Come noto, infatti, **la riforma del lavoro ha profondamente modificato le disposizioni concernenti il lavoro a chiamata, introducendo oltre ad un nuovo adempimento** (ovvero la comunicazione delle singole chiamate) **una modifica dell'ambito di applicazione dell'istituto**. In riferimento all'ambito di applicazione delle disposizioni in materia di lavoro intermittente, **la riforma del lavoro ha rilasciato alla contrattazione collettiva il compito di individuare le ipotesi in cui è concesso l'utilizzo di tale particolare tipologia di contratto**: nel silenzio delle parti sociali, però, risulta **applicabile la tabella allegata al RD n. 2657 del 06.12.1923**. Con il citato interpello n.13, **il Ministero del Lavoro ha precisato che il personale addetto degli stabilimenti balneari rientra nel punto 19 della tabella allegata al RD**, pertanto **le attività in commento possono utilizzare l'istituto del lavoro a chiamata**.

### **Premessa**

Con l'interpello n. 13/2013 il Ministero del Lavoro ha fornito alcune **precisazioni circa la possibilità di utilizzare il contratto di lavoro intermittente in riferimento al personale assunto dagli stabilimenti balneari**.

Al riguardo ricordiamo che **il D.Lgs. n. 276/2003 è stato oggetto di profonde modifiche ad opera della riforma del lavoro, che ha rinnovato la disciplina del lavoro intermittente**,

**modificandone l'ambito di applicazione e introducendo un nuovo adempimento a carico del datore di lavoro** al fine di rendere più trasparente l'utilizzo di tale istituto.

Viene previsto, infatti, che **il datore di lavoro deve comunicare** (secondo le modalità che sono state stabilite con apposito decreto del Ministero del Lavoro) **ogni singola chiamata del lavoratore preventivamente alla prestazione lavorativa. In mancanza di tale comunicazione si possono applicare sanzioni particolarmente gravose** (fino a 2.400 euro).

#### **OSSERVA**

Le modalità fino ad oggi previste sono tramite e-mail, tramite portale online, tramite SMS (per far fronte ad esigenze improvvise, come in caso di maltempo) e tramite FAX in caso di malfunzionamento dei canali telematici.

Le modalità di comunicazione, in ogni caso, sono da definire nel dettaglio tramite l'emanazione del decreto direttoriale previsto dal decreto interministeriale 27.03.2013

Nonostante l'istituto sia stato **rinnovato con un controllo analitico delle prestazioni effettuate**, rimane comunque **un'ottimo strumento per quei datori di lavoro che necessitano di manodopera in modo discontinuo, come nel caso degli stabilimenti balneari**. Al riguardo, l'interpello n. 13 del 27.03.2013 del Ministero del Lavoro ha fornito alcune precisazioni circa l'applicazione dell'istituto al personale addetto appunto agli stabilimenti balneari.

#### **Il "nuovo" lavoro intermittente**

---

In riferimento alla nuova disciplina del lavoro intermittente, si fornisce la seguente **definizione di contratto di lavoro intermittente<sup>(1)</sup>**:

→ *"il contratto di lavoro intermittente è un contratto mediante il quale **un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro** che ne può **utilizzare la prestazione lavorativa al momento del bisogno**. Trattasi di una tipologia di lavoro subordinato con prestazioni che presentano la caratteristica della **discontinuità e dell'intermittenza** lungo un periodo di tempo particolarmente significativo il quale, necessariamente, non può essere continuativo ma deve essere intervallato, non potendo coincidere la durata del contratto con quella della prestazione".*

---

<sup>1</sup> Circolare INAIL n. 64/2012

Per effetto di una modifica introdotta dalla riforma del lavoro, **a decorrere dal 18.07.2012** (entrata in vigore della legge n. 92/2012), **è possibile ricorrere al lavoro intermittente nelle seguenti ipotesi (²):**

- **svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario**, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- **periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;**
- soggetti con **più di cinquantacinque anni di età e soggetti con meno di ventiquattro anni di età** (23 anni e 364 giorni).

#### **OSSERVA**

Nell'ultimo caso, però, **le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.**

In assenza di disciplina collettiva in merito alle prime due ipotesi (esigenze individuate dai CCNL e periodi predeterminati) l'INAIL ribadisce la **possibilità di ricorrere al lavoro intermittente per le attività elencate nella tabella approvata con il r.d. n.2657/1923**, non essendo variata la precedente previsione normativa. Tuttavia, per effetto delle nuove norme, **a decorrere dal 18 luglio 2012, non è più possibile ricorrere al contratto intermittente per periodi predeterminati** (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali) **in assenza di apposita previsione.**

Riguardo al periodo transitorio, **i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della Riforma del lavoro secondo le previgenti causali**, ma non compatibili con l'attuale quadro normativo, **continueranno ad operare sino al 18 luglio 2013.** Dal 18 luglio 2012, quindi, non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina.

<sup>2</sup> Le disposizioni della riforma del lavoro in materia di ambito di applicazione dell'istituto del lavoro intermittente hanno modificato i primi due commi del D.Lgs. n. 276/2003, i quali ora stabiliscono quanto segue:

- **Comma 1:** *"il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni 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 ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno [...]".*
- **Comma 2:** *"il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età".*

## NUOVE REGOLE E PERIODO TRANSITORIO

<b>Contratti stipulati prima del 18.07.2012</b>	Continuano a produrre i loro effetti anche se stipulati con le vecchie regole fino al prossimo 18.07.2013.
<b>Contratti stipulati a partire dal 18.07.2012</b>	Per i contratti stipulati a partire da tale data è necessario rispettare il nuovo ambito di applicazione. Non è prevista in alcun caso la possibilità di ricorrere alle precedenti disposizioni.

### OSSERVA

Coerentemente con i chiarimenti resi dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, nel caso in cui manchino le condizioni che legittimano la conclusione del contratto e, in caso di violazione dei divieti di ricorso al lavoro intermittente, i rapporti di lavoro si dovranno considerare a tempo pieno e indeterminato.

**La riforma del lavoro ha lasciato invariate le ipotesi in cui è vietato il ricorso al lavoro intermittente.** I datori di lavoro, quindi, non potranno ricorrere al lavoro a termine nei seguenti casi:

- per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero**;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, se il rapporto di lavoro intermittente sia **attivato presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale**, che abbiano riguardato **lavoratori adibiti alle stesse mansioni oggetto del contratto di lavoro intermittente**
- se si tratta di **imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, o non abbiano rielaborato tale valutazione, ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.**

### Chiarimenti ministeriali

Come anticipato in premessa, **l'interpello del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 14 del 27.03.2013 ha fornito precisazioni riguardo alla possibilità di utilizzare lo strumento del lavoro a chiamata anche per il personale addetto agli stabilimenti balneari.**

Nel dettaglio, l'AGCI – Associazione Generale Cooperative Italiane, la CONFCOOPERATIVE e la LEGACOOP hanno avanzato **istanza di interpello** per sapere se **è possibile impiegare il personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenza ai bagnanti con contratto di lavoro intermittente, assimilando tale figura al**

**"personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali" di cui al n. 19 della tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.**

Al riguardo, il Ministero ha precisato che ai sensi degli artt. 34, comma 1 e 40 del D.Lgs. n. 276/2003 l'individuazione delle attività lavorative per le quali è ammesso il ricorso al contratto di lavoro intermittente è rimessa alla contrattazione collettiva oppure, secondo quanto previsto dal D.M. 23 ottobre 2004, in assenza della disciplina contrattuale, alla tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657.

#### **OSSERVA**

Il Regio Decreto citato elenca una serie di specifiche attività relative a differenti settori che, per il carattere di discontinuità ad esse correlato, si prestano tuttora ad essere considerate quale parametro oggettivo per l'individuazione delle prestazioni cui è possibile applicare la disciplina del lavoro intermittente ai sensi dell'art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003.

Ciò premesso, la figura del *"personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali"* di cui al n.19 della tabella allegata al citato Regio Decreto risulta **assimilabile a quella dei bagnini assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari.**

Analizzando lo **svolgimento dell'attività di entrambe le categorie**, infatti, **appare evidente che le funzioni svolte dal personale degli stabilimenti di bagni e acque minerali e dagli assistenti bagnanti degli stabilimenti balneari è sostanzialmente identica.**

In entrambe le ipotesi **la prestazione richiesta ai lavoratori in questione consiste nello svolgere assistenza e/o soccorso ai bagnanti delle strutture acquatiche dei parchi termali** – nell'accezione più moderna rispetto ai "bagni" descritti nel R.D. del 1923 – **nel primo caso e delle località balneari nel secondo.**

Premesso quanto sopra, **il Ministero ritiene possibile instaurare rapporti di lavoro intermittente per il personale addetto ai servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari per l'attività di assistenti bagnanti al pari del personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali.**

Al pari di ogni altro datore di lavoro che utilizza tale tipologia di contratto di lavoro, come è chiaro, anche i datori di lavoro degli stabilimenti balneari sono tenuti ad effettuare gli adempimenti previsti dalla nuova disciplina del rapporto di lavoro intermittente, e quindi a comunicare preventivamente ogni prestazione effettuata dai propri lavoratori intermittenti. Al riguardo ricordiamo che nel caso di

mancata segnalazione si applica una sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro, mentre nel caso di comunicazione non annullata, il datore di lavoro è tenuto in ogni caso a retribuire il dipendente.

<b>COMUNICAZIONE - CONSEGUENZE</b>	
<b>Mancata comunicazione</b>	<b>La violazione dell'obbligo prevede la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui sia stata omessa la comunicazione.</b> In caso di inadempienza, inoltre, non si applica la procedura di "diffida" che riconosce al trasgressore il pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero, nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa.
<b>Adempimento della comunicazione</b>	In assenza di annullamento della comunicazione già inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative <b>conseguenze di natura retributiva o contributiva.</b>

*Alla luce di quanto sopra, si resta a disposizione per ogni qualsivoglia chiarimento in merito alle problematiche connesse a quanto argomentato.*

Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO