

Ai gentili clienti
Loro sedi

DL lavoro: ecco come cambia la disciplina dei lavori occasionali e discontinui

(DL n. 76/2013, modifiche alla disciplina del lavoro intermittente e accessorio)

Gentile cliente con la presente desideriamo informarla che il DL n. 76/2013 ha **introdotto alcune nuove disposizioni in materia di lavoro intermittente e lavoro accessorio, da una parte semplificando le disposizioni attuali, dall'altra introducendo alcune limitazioni all'utilizzo di tali istituti, che solitamente vengono utilizzati per far fronte a picchi di lavoro, o comunque in riferimento a lavorazioni occasionali oppure discontinue.** In riferimento al lavoro accessorio viene **eliminato il riferimento alle mansioni esecutive, che inizialmente rappresentava il secondo limite all'utilizzo dell'istituto:** ora, invece, può essere **utilizzato in riferimento a qualsiasi mansione, nel limite economico previsto dalla riforma del lavoro.** In riferimento al lavoro intermittente, invece, si segnala che **è stato introdotto una limitazione al suo utilizzo, anche se la sua realizzazione potrà perfezionarsi solamente tra alcuni anni: a partire dal 28.06.2013, infatti, i lavoratori intermittente non possono svolgere la propria opera per più di 400 giornate in un triennio, pena conversione del rapporto a tempo pieno ed indeterminato.** Segnaliamo, inoltre, che **le disposizioni sanzionatorie in materia di lavoro intermittente sono state variate in senso favorevole al contribuente:** le sanzioni verranno applicate solamente laddove sia evidente l'intenzione di occultare il rapporto.

Premessa

Con il DL n. 76/2013 sono stati **introdotti numerosi correttivi in materia lavoro al fine di semplificare la disciplina previgente ed introdurre agevolazioni per rilanciare il mercato del lavoro**. In riferimento agli istituti che garantiscono una **maggiore flessibilità** segnaliamo che è stata **ritoccata la disciplina del lavoro accessorio e del lavoro intermittente**. Le modifiche, in particolare, **riconsiderano l'ambito di applicazione degli istituti, eliminando alcune limitazioni in materia di lavoro accessorio ed introducendone altre in materia di lavoro intermittente**.

Gli istituti, pur mantenendo intatta la loro forma sostanziale, sono stati quindi razionalizzati e semplificati.

Lavoro accessorio – le modifiche

La Riforma del lavoro ha **modificato la nozione di prestazioni di lavoro accessorio contenuta nell'art. 70 del D.Lgs. n. 276/2003, qualificandole quali "attività lavorative di natura meramente occasionale che non danno luogo, con riferimento alla totalità dei committenti, a compensi superiori a 5.000 euro nel corso di un anno solare, annualmente rivalutati sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e degli impiegati intercorsa nell'anno precedente."**

E' stato **eliso il riferimento alle causali soggettive e oggettive**, ossia alle **categorie di prestatori e ai settori di attività, in presenza delle quali la normativa previgente consentiva il ricorso alle prestazioni di lavoro occasionale accessorio**. Sono state, in tal modo, **semplificate e chiarite le modalità per l'utilizzo** del lavoro occasionale accessorio applicabile, allo stato, a tutte le tipologie lavorative e di prestatori.

Con le nuove disposizioni, viene **fissato il limite di carattere economico pari a 5.000 euro, in relazione al compenso massimo che il prestatore di lavoro accessorio può percepire su base annua, a prescindere dal numero dei committenti**. Tale **limite differisce dal parametro** stabilito dalla **previgente disciplina**, incentrato sull'attività svolta a favore del singolo committente. In definitiva, **mentre prima il limite economico era riferibile a 5.000 euro per ogni committente riferiti all'anno solare, ora la somma è sempre 5.000 euro (da intendere netti)**, ma l'importo va **considerato complessivamente con riferimento alla totalità dei committenti** (è chiaro che il limite riguarda il lavoratore, quindi).

Ulteriori limiti di utilizzo sono previsti, in particolare, nei confronti dei **committenti imprenditori commerciali o professionisti: in tale ipotesi, "le attività di lavoro occasionale accessorio possono**

essere svolte a favore di ciascun singolo committente per compensi non superiori a 2.000 euro, rivalutati annualmente (...).”

Come abbiamo accennato in premessa, il **Decreto sviluppo**, per l'anno 2013, ha apportato alcuni **correttivi** alla **disciplina dettata dalla riforma del lavoro**, prevedendo che **prestazioni di lavoro accessorio possono essere altresì rese in tutti i settori produttivi, compresi gli enti locali, nel limite massimo di 3.000 euro di corrispettivo per anno solare, da percettori di prestazioni integrative del salario o di sostegno al reddito.**

Con il **DL 76/2013** è stata effettuata una **modifica delle disposizioni contenute nell'articolo 70** sopra citato: viene eliminato semplicemente il riferimento alle mansioni di natura meramente occasionale, circostanza che rende applicabile l'istituto in riferimento a qualsiasi prestazione. L'unica limitazione sussistente, quindi, diventa il limite economico annuale.

OSSERVA

La modifica ha eliminato, di fatto, qualsiasi sindacato, in caso di controllo, in riferimento alla mansione svolta dal lavoratore. Nel caso in cui si voglia beneficiare delle prestazioni di lavoro accessorio, quindi, **non ci si deve più limitare alle mansioni di natura occasionale.** L'intervento è in linea con la ratio dell'intervento del DL n. 76/2013, il quale è stato approvato con il principale proposito di rilanciare il mercato del lavoro e favorire l'occupazione (soprattutto giovanile).

Lavoro intermittente

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.

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 (¹):**

¹ 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:

- **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.**

La riforma del lavoro, ricordiamo, 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**.

La legge di riforma del mercato del lavoro, con l'evidente scopo di contrastare un utilizzo distorto del contratto in commento, ha previsto 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**

-
- ✓ **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".*

lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica (modalità che dovranno essere individuate con apposito decreto attuativo).

Le suddette modalità di comunicazione vengono disciplinate, secondo quanto previsto dalla riforma del lavoro, **dal decreto 27.03.2013, che è entrato in vigore a partire dal quindicesimo giorno dalla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale** (ovvero lo scorso 03.07.2013).

In riferimento all'effettuazione di tale adempimento sono collegate le seguenti **conseguenze**:

COMUNICAZIONE - CONSEGUENZE	
Comunicazione nei termini, modalità di comunicazione corrette	se vengono rispettati i termini per la comunicazione preventiva e vengono adottate modalità di comunicazione corrette il datore di lavoro adempie a tutti gli adempimenti per utilizzare correttamente l'istituto del lavoro intermittente.
Mancata comunicazione, comunicazione tardiva o attraverso canali non previsti dal DM	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. 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.
Prestazione MAI effettuata	In assenza di annullamento della comunicazione già inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva o contributiva.

Il DL n. 76 del 28.06.2013 ha **modificando parzialmente la disciplina del lavoro intermittente, razionalizzando l'apparato sanzionatorio, il regime transitorio ed aggiungendo una limitazione al ricorso di tale istituto contrattuale.**

La modifica più rilevante **consiste sicuramente nell'introduzione di un nuovo limite all'utilizzo dei lavoratori intermittenti. Con l'introduzione del comma 2 bis all'articolo 34, viene stabilito che "[...] il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato".**

Al riguardo, il comma 3 dell'articolo 7 DL n. 76/2013 precisa che **vengono conteggiate in tale limite solamente le giornate di lavoro effettivo successive all'entrata in vigore del DL (ovvero al 28.06.2013).**

In riferimento all'apparato sanzionatorio si evidenzia che **in caso di mancata comunicazione si applica – come detto – una sanzione da 400 a 2.400 euro per ogni lavoratore ed in riferimento ad ogni periodo di 30 giorni.** Con il DL n. 76/2013 viene stabilito che **la sanzione non trova applicazione qualora, dagli adempimenti di carattere contributivo precedentemente assolti, si evidenzi la volontà di non occultare la prestazione di lavoro.**

OSSERVA

La sanzione, quindi, si applicherà nella maggior parte dei casi nell'ipotesi in cui, nel corso di una verifica presso l'attività economica, risultino dei lavoratori a chiamata "non comunicati". Se invece il datore di lavoro comunica meno giorni di lavoro di quelli che effettivamente ha svolto il lavoratore (ad esempio, il lavoratore a chiamata lavora per quattro settimane in un mese, ma ne vengono comunicate solo due e viene retribuito per l'effettivo lavoro prestato), in tal caso non si dovrebbe applicare la sanzione.

Viene stabilito che **slitta dal 18.07.2013 al 01.01.2014 il termine che determina, per i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge n.92/2012 (18.7.2012), e non conformi alle novità apportate dalla stessa, la cessazione dei loro effetti** (il Ministero ha affermato che si considerano cessati ex lege).

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