

Violazione nell'utilizzo del lavoro intermittente e conseguenti sanzioni

Il Ministero del lavoro, con la nota n. 18194 del 4 Ottobre 2016, ha fornito chiarimenti in merito all'utilizzo del contratto intermittente.

In particolare, il Ministero ha evidenziato l'illiceità dell'utilizzo di tale tipologia contrattuale se è espressamente vietato, dalle parti sociali, nella contrattazione collettiva di categoria, in ragione della mancata individuazione delle ragioni e delle esigenze produttive, così come previsto dall'articolo 13 del Decreto Legislativo n. 81/2015 (TU dei contratti di lavoro).

La violazione delle clausole contrattuali che escludono il ricorso al lavoro intermittente determina, qualora non ricorrano i requisiti soggettivi previsti dalla legge, la conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

.....

Il Ministero del Lavoro, rispondendo ad una richiesta di parere della Direzione territoriale del lavoro di Trieste e Gorizia, ha fornito , con la nota in esame, alcuni chiarimenti in merito all'utilizzo del contratto intermittente.

Nel caso prospettato nell'interpello, una società aveva stipulato contratti di lavoro intermittente in violazione delle previsioni del CCNL, che aveva espressamente stabilito il divieto dell'utilizzo di tale forma contrattuale per il periodo di riferimento, in ragione della mancata individuazione delle ragioni e delle esigenze produttive che ne giustificassero l'applicazione.

Secondo il ministero la violazione di tali clausole determina, in base alla circolare ministeriale n. 20/2012, l'applicazione della sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, dovuta alla carenza delle condizioni che giustificano il ricorso al lavoro intermittente non ricorrendone i requisiti soggettivi.

Qui di seguito Vi proponiamo una breve sintesi della tipologia contrattuale in esame.

Cos'è

L'articolo 13 del DLgs 81/2015 dispone che il lavoro intermittente è il contratto, anche a termine, con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze

individuate *ad hoc* dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, mese o anno; in mancanza di disposizioni specifiche previste dai contratti collettivi, i casi di utilizzo sono disposti dal Ministero del Lavoro.

Previsioni di utilizzo

E' il CCNL che individua le esigenze organizzative e produttive con riferimento alle quali possono svolgersi prestazioni di lavoro intermittente.

In mancanza della previsione contrattuale, come previsto dall'articolo 55, comma 3, del DLgs 81/2015, si applicano le disposizioni previste dal decreto ministeriale 23 Ottobre 2004 e quindi si può attivare il contratto intermittente, qualora l'attività da avviare con questa contrattualistica, sia una delle attività previste dal RD 2657/1923.

Ulteriore ipotesi legale di avvio di un contratto intermittente, indipendentemente da una previsione contrattuale o da una particolare attività discontinua, è data dal requisito anagrafico in capo al lavoratore e cioè in caso di soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno di età), o con soggetti con più di 55 anni di età. L'elemento soggettivo permette l'attivazione di questa tipologia contrattuale in qualsiasi attività lavorativa.

Divieti

Si ricordano i divieti espressamente previsti dal legislatore per questa tipologia contrattuale e disciplinati dall'articolo 14 del Decreto legislativo n. 81/2015:

- per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi (articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223), che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso unità produttive nelle quali è operante una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario, in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, in particolare l'articolo 28 del Decreto legislativo n. 81/2008.

Ipotesi di violazione

La violazione delle clausole contrattuali che escludono il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi sopra richiamati, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)