

Il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente è caratterizzato da prestazioni discontinue, da rendersi secondo le necessità del datore di lavoro

di [Sandro Cerato](#)

Pubblicato il 8 Ottobre 2013

le regole per la gestione del lavoro intermittente sono complesse: analizziamo il particolare caso di applicabilità agli addetti agli inventari

La disciplina del contratto di lavoro intermittente (meglio conosciuto come lavoro a chiamata o job on call - disciplinato dagli artt. 34 e ss. del DLgs. 276/2003) è stata ulteriormente ritoccata dal recente “decreto Lavoro”. Prima di passare in rassegna le novità apportate da quest’ultimo intervento legislativo, è bene ricordare che il lavoro intermittente rappresenta 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 dalle norme interne, in assenza dei predetti accordi di natura sindacale.

Su tale tipologia contrattuale è intervenuta, l’estate scorsa, la legge di riforma del mercato del lavoro (Legge 92/2012), la quale ha introdotto talune disposizioni tese a limitare l’utilizzo di tale strumento solamente nei casi di reale necessità. Per effetto delle modifiche apportate, a decorrere dal 18.07.2012 (entrata in vigore della legge n. 92/2012), è possibile ricorrere al lavoro intermittente nelle seguenti ipotesi:

- 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;
- soggetti con più di cinquantacinque anni di età e soggetti con meno di ventiquattro anni di età (23 anni e 364 giorni).

Peraltro, l'intervento normativo 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 sia tenuto a comunicarne la durata, con modalità semplificate, alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica.

Passando, ora, all'esame delle novità apportate dal recente Decreto Lavoro, con l'aggiunta del comma 2-bis all'articolo 34 del DLgs. 276/2003, viene introdotto un nuovo limite legale all'utilizzo dell'istituto che, come specificato in sede di conversione di detto decreto (L. 99/2013), si aggiunge ai limiti di carattere oggettivo o soggettivo già previsti dalla normativa (artt. 34 e 40 del DLgs. 276/2003).

La novellata disposizione stabilisce, in buona sostanza, che, verificata la legittima instaurazione del rapporto, il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un massimo di quattrocento giornate di effettivo lavoro *“nell’arco di tre anni solari”*. Ne consegue che, il conteggio delle prestazioni dovrà essere effettuato, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di tre anni. Secondo quanto previsto dal D.L. n. 76/2013, tale conteggio dovrà, inoltre, tenere conto solo delle giornate di effettivo lavoro *“prestate successivamente all’entrata in vigore della presente disposizione”* e, quindi, effettuate successivamente al 28 giugno 2013. Si evidenzia, che il vincolo delle quattrocento giornate di effettivo lavoro, per espressa previsione normativa, non trova applicazione nei settori *“del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo”*.

In tutti gli altri settori, un eventuale superamento del limite delle quattrocento giornate determinerà la *“trasformazione”* del rapporto in un *“normale”* rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato dalla data del superamento.

I predetti interventi normativi hanno comunque lasciato immutate alcune disposizioni concernenti l'applicazione dell'istituto: su tutte il novero delle occupazioni che legittimano, nel silenzio della contrattazione collettiva, l'utilizzo del lavoro intermittente. Si tratta, sostanzialmente, delle attività meglio individuate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, così come richiamata dall'art. 40, D.Lgs. n. 276/2003 e dal D.M. 23 ottobre 2004 (Custodi, Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie, Portinai, uscieri e inservienti, camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti, personale addetto alla estinzione degli incendi ecc..). Sull'argomento, il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha formulato istanza di interpello (Interpello del 20.9.2013 n. 26) per avere chiarimenti dal Ministero del lavoro in merito al

possibile utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro intermittente in relazione alla figura dell'addetto all'attività di inventario, incaricato al conteggio di prodotti e colli, stoccati o esposti in vendita, mediante l'utilizzo di specifiche attrezzature fornite dal datore di lavoro.

In particolare, ai consulenti istanti premeva conoscere se la figura dell'addetto alla attività di inventario, impiegata presso società specializzate nella predetta attività, potesse essere assimilata alle categorie professionali dei *"pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti"*, contemplate al n. 6 della citata tabella allegata al R.D. n. 2657/1923. Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni Industriali e dei Rapporti di Lavoro, il ministero ha preliminarmente ricordato che *tra le attività per le quali è possibile ricorrere al lavoro intermittente, si annoverano quelle espletate da "pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti", ovvero da categorie professionali impiegate nella quantificazione, sistemazione ed organizzazione di differenti tipologie di merce verosimilmente in diversi periodi dell'anno*. Preso atto di tale classificazione, il Ministero interpellato chiarisce, pertanto, che *"non sembra possa negarsi una equiparazione delle figure dei pesatori e magazzinieri a quella degli addetti agli inventari, nella misura in cui risultino incaricati di espletare una attività consistente nel conteggio di prodotti secondo le direttive ricevute dal coordinatore, in occasione della redazione del bilancio ovvero della chiusura del trimestre e dell'anno solare e/o fiscale"*.

In conclusione, quindi, viene definitivamente chiarito che la tipologia di contratto di lavoro intermittente può essere utilizzabile anche nei confronti dell'addetto all'attività di inventario, in quanto rientrante nelle figure declinate al n. 6 della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923, con particolare riferimento a quelle dei pesatori e magazzinieri.

8 ottobre 2013

Sandro Cerato