

CAMERA DEI DEPUTATI N. 4442

PROPOSTA DI LEGGE

d’iniziativa della deputata TINAGLI

Modifiche al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, in materia di semplificazione della disciplina del lavoro intermittente

Presentata il 21 aprile 2017

ONOREVOLI COLLEGHI! — Con la conversione in legge del decreto-legge 17 marzo 2017, n. 25, approvata in via definitiva dal Senato con la legge 20 aprile 2017, n. 49, sono state abrogate tutte le disposizioni previgenti in materia di lavoro accessorio. Tale intervento è stato dettato da una crescente preoccupazione per il continuo aumento delle prestazioni di lavoro accessorio retribuito attraverso *voucher*, particolarmente evidente a partire dal 2012 (dal 2012 al 2015 i *voucher* venduti sono infatti passati da 23,8 milioni a 115 milioni).

Tale dinamica, da un lato, ha fatto pensare a un aumento degli usi impropri e degli abusi dello strumento del *voucher* e, dall’altro, potrebbe anche essere legata ai recenti interventi di regolazione che, nel restringere l’utilizzo di forme precarie di lavoro per far transitare tali lavoratori verso forme di contratto a tempo indeterminato (cosa che in larga parte è avvenuta) ha avuto però, come effetto collaterale, quello

di spingere altri lavoratori verso forme ancor meno tutelanti e più precarie come, ad esempio, i *voucher*. Quest’ultimo fenomeno ha riguardato in modo particolare i lavoratori impiegati in prestazioni di natura occasionale e saltuaria che non hanno la continuità del lavoro stagionale, ma che non possono neppure essere compresi nel contratto di lavoro intermittente a causa delle restrizioni sulle condizioni di assunzione ai sensi della normativa vigente (articolo 13, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015).

L’abolizione dello strumento dei *voucher* come modo per regolare il lavoro occasionale e accessorio è la risposta estrema a una situazione sociale e politica divenuta sempre più complessa e meno sostenibile, ma è innegabile che la sua abolizione lasci un vuoto normativo e privi di uno strumento prezioso anche quelle aziende (e famiglie) che lo hanno sempre utilizzato in modo corretto. Il rischio più grave che si

corre, vista l'impossibilità di ricondurre tali forme di lavoro occasionale nell'alveo degli strumenti contrattuali esistenti, è quello di frenare la crescita e la competitività delle imprese nonché di far ricadere alcuni di questi lavoratori nel lavoro nero.

È urgente quindi fornire tutti quei datori di lavoro, imprenditoriali e no, di uno strumento che, pur essendo più tutelante dei *voucher* per i lavoratori (per non ricadere nell'errore di un'eccessiva precarizzazione del lavoro), consenta comunque di poter ricorrere a forme di lavoro occasionale in modo semplice, trasparente e conveniente sia per il datore che per il lavoratore.

La presente proposta di legge propone una modifica dell'attuale normativa che disciplina il contratto di lavoro intermittente o a chiamata in modo tale da renderlo più fruibile e rispondente alle esigenze citate.

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) ha subito negli anni varie modifiche: introdotto dal decreto legislativo n. 276 del 2003 (articoli da 33 a 40), è stato successivamente abrogato nel 2007 (articolo 1, comma 45, della legge n. 247 del 2007), per poi essere reintrodotta nel 2008 (con l'articolo 39, comma 10, del decreto-legge n. 112 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 133 del 2008).

Allo stato attuale, il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo e saltuario, ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (articolo 34, comma 1, del decreto legislativo n. 276 del 2003). Il lavoro intermittente è inoltre utilizzabile per i soli soggetti con più di 55 anni di età o con meno di 24 anni di età (così come previsto dal citato articolo 34, comma 2). È previsto infine un limite di 400 giornate annue di lavoro effettivo nell'arco di tre anni solari. Tale limite si applica, nei confronti del medesimo datore di lavoro, a ciascun lavoratore, mentre non è previsto alcun divieto per quanto riguarda la stipulazione di più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro differenti.

La normativa prevede inoltre, a tutela del lavoratore, il principio di non discriminazione: il lavoratore intermittente non può infatti ricevere un trattamento economico e normativo sfavorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte. Il trattamento economico e quello previdenziale riconosciuto al lavoratore intermittente è quindi riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e il calcolo delle ferie, nonché per ciò che riguarda i trattamenti per malattia, gli infortuni sul lavoro, la maternità e i congedi parentali (articolo 38, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003, ora ripreso dall'articolo 17, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015).

È evidente che, ai fini del trattamento economico e previdenziale, nonché di altre forme di protezione, il contratto di lavoro intermittente è molto più tutelante per il lavoratore rispetto al lavoro accessorio retribuito tramite *voucher*. Eppure, la diffusione di questa forma contrattuale è molto limitata, numerosi contratti nazionali non lo recepiscono neppure e il decreto ministeriale di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 81 del 2015 non è mai stato emanato. Stando ai dati del Sistema delle comunicazioni obbligatorie, nel corso del 2014 si contavano soltanto 353.525 lavoratori con contratto di lavoro intermittente.

La proposta di legge, da un lato, introduce una serie di semplificazioni tali da incentivare il ricorso al contratto di lavoro intermittente e, dall'altro, elimina alcuni vincoli che oggi ne limitano l'applicabilità, primo tra tutti il limite di età che oggi vieta la sottoscrizione del contratto intermittente da parte delle persone tra 25 e 55 anni.

Le modifiche proposte incidono inoltre su altri elementi che rendono oggi il ricorso al lavoro intermittente poco appetibile, introducendo la possibilità di fare ricorso a tale strumento su base oraria. La prestazione minima viene così fissata in ore e non più in giornate, convertendo in 3.200 ore, anziché in 400 giornate, il limite massimo di utilizzo fissato dal precedente testo.

Oltre a ciò, si rendono applicabili ai contratti di lavoro intermittente tutte le modalità semplificate di gestione del rapporto di lavoro attualmente previste per il lavoro domestico (commi 11 e 12 dell'articolo 16-*bis* del decreto-legge n. 185 del 2008, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 2 del 2009). Vengono inoltre modificate le modalità di comunicazione dell'avvio della prestazione lavorativa, prevedendo oltre all'sms, altre forme di invio per via telematica, e identificando nell'Istituto nazionale della previdenza sociale il soggetto destinatario di tali comunicazioni, in modo da garantire una tracciabilità più efficace e un miglior coordinamento dei controlli.

Restano in vigore una serie di previsioni a tutela del lavoratore, come ad esempio la conversione automatica del contratto intermittente in contratto di lavoro a tempo indeterminato qualora venga oltrepassato

il periodo massimo di utilizzo fissato per legge. Ulteriori limiti sono previsti per il datore di lavoro, come il divieto di ricorrere al lavoro intermittente per i lavoratori che esercitano il diritto di sciopero e il divieto di utilizzare tale forma contrattuale presso unità produttive nelle quali, nei sei mesi precedenti, si sia proceduto a licenziamenti collettivi o a procedure di cassa integrazione guadagni riguardanti lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Infine vengono esclusi dall'utilizzo di questa forma contrattuale semplificata i datori di lavoro che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e tutti i settori ad alto rischio di infortuni previsti dall'articolo 1 del testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124.

PROPOSTA DI LEGGE

ART. 1.

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) l'articolo 13 è sostituito dal seguente:

« ART. 13. – (*Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente*). – 1. Il contratto di lavoro intermittente è il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della giornata, della settimana, del mese o dell'anno.

2. Con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 3.200 ore 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.

3. Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.

4. Le disposizioni della presente sezione non trovano applicazione ai rapporti di lavoro alle dipendenze delle pubbliche amministrazioni »;

b) all'articolo 14, comma 1, è aggiunta, in fine, la seguente lettera:

« *c-bis*) nei settori previsti dall'articolo 1 del testo unico di cui al decreto del

Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n.1124 »;

c) all'articolo 15, il comma 3 è sostituito dai seguenti:

« 3. 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 all'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), mediante sms o in via telematica. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al primo 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 pecuniaria da euro 400 a 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.

3-bis. Ai datori di lavoro intermittente si applica quanto previsto all'articolo 16-*bis*, commi 11 e 12, del decreto-legge 29 novembre 2008, n.185, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2, in materia di adempimento degli obblighi relativi alla gestione del rapporto di lavoro, che si intendono assolti con la presentazione all'INPS, attraverso modalità semplificate, della comunicazione di assunzione, cessazione, trasformazione e proroga del rapporto di lavoro »;

d) all'articolo 16, il comma 1 è abrogato.

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



17PDL0052890