

Roma, 19 dicembre 2008

Spett.li

FAI-CISL  
FLAI-CGIL  
UILA-UIL

**OGGETTO : LAVORO INTERMITTENTE**

Con riferimento alla reintroduzione del lavoro intermittente, prevista dall'art. 39 comma 11 del D.L. n° 112/08, convertito dalla Legge n° 133/08, Vi comunichiamo che le aziende che applicano il CCNL 17.04.2008, nel caso di assunzione con contratto di lavoro intermittente, applicheranno tale ~~istituto sulla scorta del testo contrattuale (che si allega alla presente) concordato nel precedente CCNL del 6 maggio 2004, con l'unica modifica della nuova decorrenza.~~

Rimaniamo in attesa della Vostro sollecito riscontro.

Distinti saluti

UNIONALIMENTARI CONFAPI



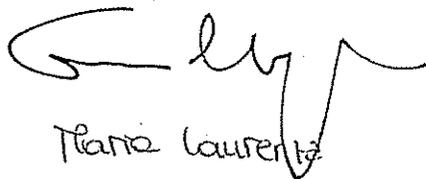
Per accettazione:

FAI-CISL



FLAI-CGIL

UILA-UIL



Maria Laurenta

## ART. .... - LAVORO INTERMITTENTE

Il lavoro intermittente, previsto dagli articoli da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 a decorrere dal 25 giugno 2008, è così regolamentato:

### 1 - CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

1.1 - Il contratto di lavoro intermittente, che può essere stipulato anche a tempo determinato, è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione dell'azienda, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa nei casi ed alle condizioni di seguito riportati.

1.2 - Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.

1.3 - Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di venticinque anni di età ovvero da lavoratori con più di quarantacinque anni di età, anche pensionati.

1.4 - Il ricorso al lavoro intermittente, invece, è vietato:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni.

1.5 - Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e contenere i seguenti elementi:

a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, indicate ai precedenti punti 1.2 ed 1.3, che consentono la stipulazione del contratto;

b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove pattuita, nei limiti di quanto previsto al successivo punto 2;

d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;

e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;

g) il rinvio alle norme del presente articolo.

1.6 - L'azienda è tenuta ad informare, con cadenza annuale, le R.S.U., ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

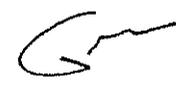
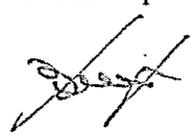
### 2 - INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

2.1 - Nel contratto di lavoro intermittente è stabilita la misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, che deve essere corrisposta al lavoratore per i periodi nei quali il lavoratore stesso garantisce la disponibilità all'azienda in attesa di utilizzazione.

2.2 - Per i periodi nei quali il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità in attesa di utilizzazione, l'importo dell'indennità mensile di disponibilità è determinato nel 25% della retribuzione prevista dal presente contratto.

La retribuzione mensile, da prendere a base di riferimento per la determinazione dell'indennità, è costituita da:

- minimo tabellare;
- indennità di contingenza;
- E.D.R.;
- ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità.



Per la determinazione delle quote orarie si assume come divisore orario 173, previsto dall'art. 45 del presente contratto.

2.3 - L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o del presente contratto collettivo.

2.4 - In caso di malattia o di altro evento indipendente dalla volontà del lavoratore, che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informare l'azienda, preventivamente specificando la durata dell'impedimento, con le modalità previste dall'art. 36 del presente C.C.N.L. e, successivamente, documentandone la motivazione.

Nel periodo di temporanea indisponibilità non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

2.5 - Ove il lavoratore non provveda all'adempimento di cui al punto che precede, perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale di lavoro.

2.6 - Le disposizioni di cui ai precedenti punti si applicano soltanto nei casi in cui il lavoratore si obblighi contrattualmente a rispondere alla chiamata dell'azienda. In tal caso, il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare il diritto dell'azienda a risolvere il contratto, con restituzione della quota di indennità di disponibilità eventualmente già corrisposta e riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, nonché, in applicazione dell'art. 36 comma 6 del D.Lgs. n. 276/2003, un risarcimento del danno pari all'importo corrispondente alle quote orarie di indennità di disponibilità relative al periodo di prestazione rifiutata.

### **3 – LAVORO INTERMITTENTE PER PERIODI PREDETERMINATI NELL'ARCO DELLA SETTIMANA, DEL MESE O DELL'ANNO**

Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi il fine settimana, nonché nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali, ovvero negli altri periodi indicati nei contratti aziendali o territoriali, l'indennità di disponibilità di cui al precedente punto 2 è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte dell'azienda.

### **4 – PRINCIPIO DI NON DISCRIMINAZIONE**

4.1 - Fermi restando i divieti di discriminazione diretta e indiretta previsti dalla legislazione vigente, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

4.2 - Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

4.3 - Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata dell'azienda non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo la suddetta indennità di disponibilità.

### **5 – COMPUTO DEL LAVORATORE INTERMITTENTE**

Il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa, ai fini della applicazione di normative di legge, in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre precedente (gennaio-giugno; luglio-dicembre).

