



CASSA EDILE
DELLA PROVINCIA AUTONOMA DI TRENTO

Trento 24.06.2013 A TUTTE LE IMPRESE EDILI
Prot. N. 6870/AF A TUTTI I CONSULENTI DEL LAVORO
Telefono: 0461-380120 LORO SEDI
Oggetto: Lavoro a chiamata - CH
Funzionario:

Con la presente si richiama codesta Spett.le Ditta alla precisa osservanza della norma riguardante i “lavori a chiamata” che prevede, tra i vari obblighi e limiti nell’utilizzo di tale contratto, che il lavoratore a chiamata debba avere un’età inferiore ai 25 anni o superiore ai 55 anni.

A partire dalla denuncia mensile relativa al mese di luglio 2013, la presenza di lavoratori a chiamata di età pari o superiore ai 25 anni e inferiore ai 55 anni comporterà l’irregolarità della denuncia stessa con tutte le conseguenze che ne discendono.

Gli uffici della Cassa Edile della Provincia Autonoma di Trento rimangono a disposizione per qualsiasi necessario chiarimento.

Distinti saluti.



IL DIRETTORE
-Ottavio Pederiva-



CIRCOLARE N. 20 /2012



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Agli indirizzi in allegato

Oggetto: L. 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. Riforma lavoro) – lavoro intermittente alla luce delle modifiche apportate agli artt. 33-40 del D.Lgs. n. 276/2003 – istruzioni operative al personale ispettivo.

Le recenti modifiche della L. n. 92/2012 (c.d. Riforma lavoro) agli artt. 33-40 del D.Lgs. n. 276/2003 hanno introdotto rilevanti novità in materia di lavoro intermittente e al riguardo questo Ministero ha fornito delle primissime indicazioni con la circ. n. 18/2012.

Con la presente si ritiene dunque opportuno analizzare più approfonditamente tali modifiche, soffermandosi in particolare sul campo di applicazione e sul nuovo obbligo di comunicazione previsto dall'art. 35, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003.

Inquadramento giuridico

La fattispecie contrattuale del lavoro intermittente, disciplinata dal D.Lgs. n. 276/2003 – peraltro reintrodotta dal D.L. n. 112/2008 a seguito dell'abrogazione da parte dell'art. 1, comma 45, della L. n. 247/2007 – costituisce una particolare tipologia di rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dall'espletamento di prestazioni di carattere "*discontinuo o intermittente*" secondo limiti individuati dallo stesso Decreto.

La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa, in forza di un contratto intermittente a tempo determinato o indeterminato, anche per periodi di durata significativa.

È tuttavia evidente che detti periodi, per potersi considerare effettivamente "*discontinui o intermittenti*", dovranno essere intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la "durata del contratto" e la "durata della prestazione".

Nuovo ambito applicativo

Alla luce delle modifiche apportate dalla L. n. 92/2012, entrata in vigore il 18 luglio 2012, l'attuale assetto normativo ridefinisce le ipotesi di legittimo ricorso al lavoro intermittente.

In particolare, dalla predetta data, è possibile utilizzare tale tipologia contrattuale nelle seguenti ipotesi:

1) *“per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno”* (art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003);

2) *“con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età”* (art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003).

Inoltre, ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003 (non abrogato dalla L. n. 92/2012), laddove la contrattazione collettiva non sia intervenuta a disciplinare le ipotesi di cui al punto 1), è possibile ricorrere al lavoro intermittente, in base a quanto disposto dal D.M. 23 ottobre 2004, in relazione alle attività elencate nella tabella approvata con il R.D. n. 2657/1923, rispetto alle quali si rinvia ai chiarimenti forniti da questo Ministero con risposte ad interpello n. 46/2011, 38/2011, prot. n. 3252 del 7 settembre 2006, prot. n. 1566 del 13 luglio 2006.

Si ricorda, viceversa, che l'art. 1, comma 21, lett. c), della L. n. 92/2012 dispone l'abrogazione dell'art. 37 del D.Lgs. 276/2003, il quale consentiva di far ricorso al lavoro a chiamata durante i week-end, le ferie estive, le vacanze natalizie o pasquali, nonché nell'ambito di ulteriori periodi predeterminati dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale.

In relazione alla causale di cui al punto 1), come chiarito da questo Ministero nella circ. n. 18/2012, va evidenziato che una lettura sistematica del complessivo quadro normativo porta a ritenere demandata alla contrattazione collettiva anche l'individuazione dei c.d. periodi predeterminati; una diversa interpretazione che volesse infatti affidare al contratto individuale di lavoro tale prerogativa finirebbe evidentemente per rendere del tutto prive di significato le altre ipotesi giustificatrici del lavoro intermittente.

Per quanto concerne la causale di cui al punto 2), la c.d. Riforma lavoro è intervenuta delimitando diversamente, rispetto alla previgente disciplina, anche la causale soggettiva che consente il ricorso all'istituto.

È ora infatti previsto, ai fini della stipulazione del contratto, che il lavoratore:

- non abbia compiuto i 24 anni (quindi abbia al massimo 23 anni e 364 giorni);
- oppure abbia più di 55 anni (quindi almeno 55 anni); in tal caso, anche se non ribadito dalla nuova formulazione normativa, i lavoratori in questione possono essere anche pensionati.

A far data dal 18 luglio 2012, pertanto, non è più possibile stipulare contratti di lavoro a chiamata con soggetti non aventi i requisiti anagrafici sopra illustrati ossia di età pari o superiore ai 24 anni o inferiore ai 55 anni.

Divieto di ricorso al lavoro intermittente

Rispetto alla precedente formulazione normativa, risultano immutate le ipotesi in cui è vietato il ricorso al lavoro intermittente, elencate tassativamente all'art. 34, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003. In particolare, si fa riferimento alle seguenti fattispecie:

- sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, laddove 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, per lavoratori adibiti alle medesime mansioni;
- nel caso di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi della vigente normativa in materia di sicurezza sul lavoro, ovvero tale valutazione non sia stata rielaborata secondo quanto prevede l'art. 29, comma 3, D.Lgs. n. 81/2008. Pertanto, ai fini della attivazione di contratti di lavoro intermittente, occorre sempre tenere presente che il DVR deve essere "attuale" e adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione e informazione proprie dei lavoratori a chiamata.

Indennità di disponibilità

Il contratto in esame può essere stipulato con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità nella misura in cui il lavoratore assuma o meno l'obbligo di risposta alla chiamata del datore di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso non inferiore ad un giorno lavorativo (art. 35, comma 1, lett. b), D.Lgs. n. 276/2003).

Nel caso in cui nel contratto sia contemplato l'obbligo di rispondere alla chiamata il datore è tenuto alla corresponsione di una "indennità economica di disponibilità", da determinarsi secondo

le indicazioni fornite dalla contrattazione collettiva ovvero stabilita, in via sostitutiva, dal D.M. del 10 marzo 2004 in misura non inferiore al 20% della retribuzione, per il periodo in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata datoriale.

Sul punto si ricorda che, in forza dell'abrogazione dell'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003, non trova più applicazione già dal 18 luglio (sia per i nuovi che per i "vecchi" contratti) anche la disposizione secondo cui, per i c.d. periodi predeterminati, "*l'indennità di disponibilità (...) è corrisposta al prestatore di lavoro solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro*". In altri termini, pertanto, l'indennità di disponibilità, se pattuita, dovrà essere corrisposta anche nei c.d. periodi predeterminati rispetto ai quali, come si dirà meglio in seguito, è possibile la chiamata di lavoratori che abbiano stipulato il contratto prima della entrata in vigore della Riforma.

Obblighi di comunicazione

Rilevanti novità sono state introdotte dalla Riforma lavoro in tema di obblighi di comunicazione.

All'art. 35 del D.Lgs. 276/2003 è stato, infatti, aggiunto il comma 3 *bis* che prevede un obbligo di comunicazione da parte del datore di lavoro alla Direzione territoriale competente prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di "*un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni*". In quest'ultimo caso il Legislatore, al fine di poter semplificare l'adempimento in questione in ogni ipotesi in cui sia possibile una "pianificazione" anche a lungo termine delle attività, ha dunque previsto che, con un solo adempimento, possano essere evidenziate più prestazioni di lavoro intermittente.

L'adempimento di tale obbligo da parte del datore di lavoro – anche con riferimento ai rapporti di lavoro instaurati antecedentemente al 18 luglio 2012 – potrà anzitutto essere effettuato, sino a nuove indicazioni, mediante fax o posta elettronica, anche non certificata, utilizzando i recapiti istituzionali delle Direzioni del lavoro ovvero quelli appositamente creati da ciascuna Direzione.

È invece in via di predisposizione l'ulteriore modalità semplificata di trasmissione della comunicazione mediante SMS, rispetto alla quale saranno forniti i necessari chiarimenti.

Come già chiarito con circ. n. 18/2012, la prescritta comunicazione, anche se effettuata lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione lavorativa, dovrà intervenire prima dell'inizio della stessa. La comunicazione potrà inoltre essere modificata o annullata attraverso l'invio di una successiva comunicazione di rettifica da inviare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.

In assenza di modifiche, come già chiarito con la circ. n. 18/2012, si ritiene invece evidenziata una prestazione lavorativa effettivamente resa, sulla quale graveranno i connessi obblighi retributivi e contributivi.

In ordine alla comunicazione del "ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni", a fronte di primissimi riscontri, sul piano applicativo, dell'obbligo in questione, si ritiene di poter aderire ad una interpretazione del dato normativo più "flessibile". In particolare si ritiene che i 30 giorni possano essere considerati quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e non più come arco temporale massimo all'interno del quale individuare i periodi di attività dello stesso. Potranno pertanto essere effettuate comunicazioni che prendano in considerazione archi temporali anche molto ampi purché, all'interno di essi, i periodi di prestazione non superino i 30 giorni per ciascun lavoratore. Si riportano di seguito alcuni esempi di comunicazione:

- lavoratore ... 15 agosto, 20 agosto, 12 settembre, 30 settembre, 4 ottobre, 5 novembre, 25 dicembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 7);

- lavoratore ... dal 1° agosto al 14 agosto (per un totale di giorni lavorativi pari a 12 più due giorni di riposo);

- lavoratore ... dal 1° al 5 agosto, dal 1° al 5 settembre, dal 1° al 5 ottobre, dal 1° al 5 dicembre, dal 1° al 5 gennaio 2013, dal 1° al 5 febbraio 2013 (per un totale di giorni lavorativi pari a 30);

- lavoratore 1, lavoratore 2, lavoratore 3 dal 1° al 15 agosto, dal 1° al 15 settembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 26 più 4 giorni di riposo); lavoratore 4, lavoratore 5, lavoratore 6 dal 1° al 15 ottobre e dal 1° al 15 novembre (per un totale di giorni lavorativi pari a 26 più 4 giorni di riposo).

Da ultimo si segnala che, qualora uno o più lavoratori siano chiamati a svolgere prestazioni di durata superiore a 30 giorni (continuativi o frazionati), occorrerà evidentemente inoltrare più di una comunicazione.

Regime transitorio

Ai sensi dell'art. 1, comma 22, L. n. 92/2012, i contratti di lavoro a chiamata stipulati precedentemente alla data del 18 luglio 2012 e che non siano compatibili con l'attuale quadro regolatorio dell'istituto, cessano di produrre effetti decorsi 12 mesi dall'entrata in vigore della Riforma. In sostanza, pertanto, a far data dal 19 luglio 2013, i contratti di lavoro intermittente (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato) non conformi all'attuale campo applicativo dell'istituto si riterranno cessati *ex lege*. Pertanto – si ribadisce – a partire dal 18 luglio non è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina, ovvero

con soggetti che abbiano compiuto 24 anni o con età inferiore a 55, nonché per prestazioni da rendersi ai sensi dell'abrogato art. 37 D.Lgs. n. 276/2003.

Rispetto a quanto già chiarito con circ. n. 18/2012, va ulteriormente specificato che i contratti stipulati prima del 18 luglio 2012 sia in forza dei "vecchi" requisiti soggettivi (soggetti con meno di 25 anni o più di 45 anni di età) che per i periodi predeterminati ex art. 37, potranno continuare ad operare sino al 18 luglio 2013 (compreso) secondo le previgenti causali.

Attività di vigilanza

Le novità apportate dalla c.d. Riforma lavoro suggeriscono ulteriori indicazioni di carattere operativo agli organi di vigilanza, al fine di una attenta valutazione delle diverse fattispecie di irregolarità riscontrabili.

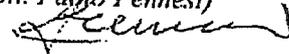
Va anzitutto evidenziato che il personale ispettivo dovrà verificare se la fattispecie concreta sia riconducibile ad una delle ipotesi di legittimo utilizzo dello schema contrattuale del lavoro a chiamata, prestando attenzione ai contratti stipulati prima della data del 18 luglio per i quali, per un anno, sarà possibile utilizzare il lavoratore secondo la previgente disciplina.

Come già chiarito con circolare n. 18/2012, in caso di assenza delle richiamate condizioni legittimanti la stipulazione del contratto, nonché in caso di violazione dei divieti indicati dall'art. 34, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, i rapporti di lavoro saranno considerati a tempo pieno e indeterminato.

In relazione alla comunicazione prevista dall'art. 35, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 276/2003 si ribadisce invece la necessità di valutare con estrema attenzione l'esigenza di verificare il corretto adempimento di tale obbligo atteso che, nelle more della implementazione delle modalità di comunicazione, una vigilanza su tale specifico aspetto si può ritenere opportuna solo nelle ipotesi in cui sia presumibile un utilizzo improprio dell'istituto.

Il Direttore generale per l'Attività Ispettiva

(Dott. Paolo Pennesi)



DP

SC/DS

Nuove procedure

Lavoro intermittente e comunicazione obbligatoria

Roberto Carnera - Funzionario della Direzione territoriale del lavoro di Modena (*)

Dopo nove anni di vigenza viene completamente riscritto il contratto intermittente, previsto storicamente dagli articoli 33 e seguenti della c.d. Riforma Biagi (Decreto legislativo n. 276/2003). Le modifiche non attengono soltanto all'ambito di applicazione del contratto ma anche alla nuova procedura comunicativa della c.d. «chiamata» da effettuarsi alla pubblica amministrazione. In considerazione di queste modifiche apportate dalla legge n. 92/2012 (articolo 1, comma 21 e 22) e dalle successive circolari e note ministeriali, cerchiamo di riepilogare le modalità operative di questa procedura contrattuale. Il contratto di lavoro intermittente costituisce una particolare tipologia di rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dall'espletamento di prestazioni di carattere «discontinuo». L'intermittenza della prestazione scaturisce dal fatto che il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare l'attività lavorativa al momento del bisogno, soprattutto quando si trova in presenza di veri e propri picchi lavorativi per i quali non può sopperire con il proprio personale «ordinario».

La prestazione deve essere intesa in senso ampio, in quanto può riguardare anche periodi di durata significativa. La prassi amministrativa (1) ha evidenziato il fatto che per potersi considerare effettivamente «discontinuo o intermittente» il contratto c.d. «a chiamata» deve essere intervallato da una o più interruzioni, in modo

do tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la «durata del contratto» e la «durata della prestazione».

Nuovo ambito applicativo

Vediamo ora quale è l'ambito applicativo e le ipotesi di legittimo ricorso al contratto intermittente.

Il lavoro «a chiamata» può essere utilizzato:

1) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario secondo le esigenze individuate dai contatti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o territoriale;

2) per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;

per questa causale, il Ministero del lavoro ha chiarito (2) che l'individuazione dei «periodi predeterminati» deve essere demandata alla contrattazione collettiva, in quanto una interpretazione più estensiva, che affiderebbe al contratto individuale di lavoro tale prerogativa, finirebbe per rendere del tutto prive di significato le altre ipotesi giustificatrici del lavoro intermittente.

Se l'interpretazione ministeriale ha un suo significato nell'evitare un utilizzo smodato della tipologia contrattuale, l'interpretazione letterale non è altrettanto chiara lasciando intendere la possibilità che le parti (datore di lavoro e lavoratore) possano decidere liberamente i periodi di «chiamata»;

3) con soggetti con più di 55 anni di età, anche pensionati;

• l'interpretazione del Ministero del lavoro - con la circolare n. 20/2012 - parla di soggetti con «almeno 55 anni»;

4) con soggetti con meno di 24 anni di età;

• il lavoratore dovrà avere massimo 23 anni e 364 giorni ai fini della stipula del contratto intermittente;

• le prestazioni lavorative dovranno «essere svolte entro il 25° anno di età del lavoratore». Il Ministero del lavoro - con la circolare n. 20/2012 - ha affermato che «ai fini della effettiva prestazione di lavoro intermittente il lavoratore non deve aver compiuto 25 anni»;

• inoltre, la prassi amministrativa; da quel che ne è dato sapere, sembra che proponga una cessazione della sola prestazione lavorativa e non una risoluzione «ope legis» del contratto di lavoro, che potrebbe essere stato sottoscritto dalle parti anche a tempo indeterminato. Così facendo, per quanto la normativa disponga la possibilità di un rapporto intermittente a tempo indeterminato, nella pratica, ciò non potrà più esservi in quanto la prestazione terminerà, comunque, al raggiungimento dei 25 anni di età del lavoratore;

5) in base alle attività elencate

Note:

(1) Min. lav. nota prot. n. 0018271 del 12 ottobre 2012.

(2) Circolare del Ministero del lavoro n. 20 del 1° agosto 2012.

(3) Circolare del Ministero del lavoro n. 18 del 18 luglio 2012.

* COME EDILIZIA NON PREVEDE NULLA

DIRITTO & PRATICA DEL LAVORO n. 1/2013

Approfondimenti

nella tabella approvata con il Regio Decreto n. 2657/1923, richiamato dal Decreto Ministeriale del 23 ottobre 2004. Rispetto al recente passato, con la legge n. 92/2012, è stato abrogato l'articolo 37 del decreto legislativo n. 276/2003 che prevedeva la possibilità di ricorrere sempre al lavoro intermittente durante i fine settimana, le ferie estive e le vacanze natalizie e pasquali. In pratica, con questa abrogazione è stata allargata la "borsa" dei contratti intermittenti stipulati in periodi predeterminati dell'anno, in quanto si potranno prevedere periodi diversi da quelli consentiti dall'ex articolo 37. L'importante è che la scelta di detti periodi sia delegata alla contrattazione collettiva.

Divieto all'utilizzo del contratto intermittente

Dopo aver analizzato i requisiti oggettivi e soggettivi, in possesso delle parti, per addvenire ad un contratto di lavoro intermittente, è appena il caso di evidenziare le ipotesi in cui è vietato il ricorso a questa tipologia contrattuale. I divieti sono tassativamente indicati dall'articolo 34, comma 3, del decreto legislativo n. 276/2003 e sono i seguenti:

- sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- laddove il rapporto di lavoro intermittente sia attivato presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi antecedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale, per lavoratori adibiti alle medesime mansioni;
 - questo divieto può essere cassato in caso di accordo sindacale;
- nel caso di aziende che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi della vigente normativa in materia di lavoro:
 - il Dvr (Documento di valu-

tazione dei rischi) in possesso dell'azienda deve essere «attuale» ed adeguato alle condizioni strutturali, logistiche e organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione ed informazione proprie dei lavoratori a chiamata.

Periodo transitorio

La norma (legge n. 92/2012), entrata in vigore dal 18 luglio 2012, prevede un periodo transitorio per i contratti in essere alla data di vigenza della legge e che sono incompatibili con le nuove disposizioni normative.

Questi contratti cesseranno di produrre i loro effetti alla data del 19 luglio 2013, e cioè un anno dopo la data di entrata in vigore della Riforma del lavoro. Eventuali prestazioni di lavoro effettuate da lavoratori in contrasto con le nuove regole saranno considerate prestazioni «in nero» (3).

Obblighi comunicativi

Oltre a modificare gli ambiti applicativi del contratto intermittente, la Riforma del lavoro ha previsto anche l'obbligo, in capo ai datori di lavoro, di comunicare la «chiamata» e la sua durata alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio. Su quest'obbligo comunicativo c'è stata un po' di confusione per cui cerchiamo di fare chiarezza sulla procedura e le modalità di comunicazione ad oggi previste.

Partiamo con quello che prevede la legge, per poi illustrare gli interventi ministeriali. L'articolo 1, comma 21, della legge n. 92/2012, ha aggiunto all'articolo 35, del decreto legislativo n. 276/2003, il comma 3-bis che ha così stabilito:

«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 comunicare la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie».

I punti chiave della disposizione legislativa sono i seguenti:

- la comunicazione è immediatamente operativa per tutti i contratti intermittenti, sia i nuovi che quelli in essere al 18 luglio 2012 (4);
- la comunicazione deve essere preventiva alla prestazione lavorativa;
- la comunicazione deve avvenire presso la Direzione territoriale del lavoro competente per territorio;
- i mezzi comunicativi a disposizione del datore di lavoro sono:
 - sms;
 - fax;
 - posta elettronica (anche non certificata);
 - via web.

Dal 18 luglio 2012 si sono susseguite una serie di disposizioni ministeriali che hanno cercato di rendere operativa la norma, disciplinando quello che il legislatore definisce come una comunicazione «semplificata». Andiamo con ordine e cerchiamo di spiegare i punti salienti. La prima interpretazione ministeriale risale al 18 luglio 2012 (che è anche la data di entrata in vigore della Riforma), con

Note:

(3) Pagina 8 della circolare del Ministero del lavoro n. 18/2012.

(4) Data di entrata in vigore della Riforma del Mercato del lavoro (legge n. 92/2012).

Regio Decreto 06 dicembre 1923, n. 2657 (Gazzetta Ufficiale 21/12/1923, n. 299)

Articolo unico. - È approvata la tabella annessa al presente decreto, vista d'ordine nostro dal Ministro proponente, indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1 del decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692

Tabella indicante le occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo o di semplice attesa o custodia, alle quali non è applicabile la limitazione dell'orario sancita dall'art. 1° del regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692 (art. 3 regio decreto-legge 15 marzo 1923, n. 692, e art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955)

1. Custodi.
2. Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie.
3. Portinai.
4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti.

L'accertamento che le mansioni disimpegnate dai fattorini costituiscono un'occupazione a carattere continuativo è fatta dall'Ispettorato del lavoro.

5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscali, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti
7. Personale addetto alla estinzione degli incendi.
8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità.
9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.
10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie interne degli stabilimenti.
11. Sorveglianti che non partecipino materialmente al lavoro.
12. Addetti ai centralini telefonici privati.
13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni della assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale
14. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.

16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.
17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.
18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.
19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.
20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e di igiene negli stabilimenti industriali.
21. Personale addetto ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).
24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.
25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.
26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.
27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.
28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:
 - a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;
 - b) degli apparecchi di filtrazione;
 - c) degli apparecchi di distillazione;
 - d) dei forni di ossidazione, riduzione e calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955;
 - e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
 - f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
 - g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
30. Personale addetto alle gru.
31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.

32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
34. Personale addetto all'industria della pesca.
35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti «impiegati di bureau» come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.
39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.
40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.
41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri.
42. Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
43. Artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen-recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici.
44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro.
45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.
46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.