

**Le disposizioni sui contratti a termine e  
intermittente:  
freno alla precarietà o all'occupazione?**

Dott. CdL Paolo Stern



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# I presupposti della riforma

La presente legge dispone misure e interventi intesi a realizzare un **mercato del lavoro inclusivo e dinamico**, in grado di contribuire alla creazione di **occupazione, in quantità e qualità**, alla **crescita sociale ed economica** e alla **riduzione permanente del tasso di disoccupazione**

Art. 1 c. 1



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# L'evoluzione normativa e la prassi

L 92/ 2012

L 134/2012

Min. Lavoro circ. 18/2012

Min. Lavoro circ. 20/2012

Nota ministeriale 9/08/2012

Rettifica 13/08/2012;

Interpello 28/2012;

Min. Lavoro Nota prot. n. 18271 12/10/12;

Interpello 32/2012;



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Il contratto a tempo determinato

I contratti di lavoro a termine configurano un'eccezione alla regola generale della durata indeterminata del rapporto di lavoro.

Ieri: «Il contratto di lavoro subordinato è **stipulato di regola a tempo indeterminato**».

Oggi: «Il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato costituisce la forma comune di rapporto di lavoro»

Direttiva 99/70/CE “... *i contratti a tempo determinato rispondono, in alcune circostanze, sia alle esigenze dei datori di lavoro sia a quelle dei lavoratori. Il presente accordo stabilisce i principi generali e i requisiti minimi ... riconoscendo che la loro applicazione dettagliata deve tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali*”.



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Il contratto a tempo determinato

La stipulazione di un contratto di lavoro a termine è ammessa solo in presenza di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Dette ragioni devono essere specificate, a pena di nullità, in apposito atto scritto.

*“E' consentita l'apposizione di un termine alla durata del contratto di lavoro subordinato a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili alla ordinaria attività del datore di lavoro”*

Incombe sul datore di lavoro l'onere di indicarle nel contratto in modo circostanziato e puntuale, al fine di assicurarne la trasparenza e la veridicità, nonché la loro immodificabilità nel corso del rapporto

Le 3 “c” del contratto a termine

Causalone → Contenzioso → Certificazione



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Il contratto a tempo determinato

**NEW !!!!**

Art.1 c. 1-bis dlgs 368/01- ammessa la possibilità di poter stipulare **un contratto a termine senza causale per una sola volta** e per un massimo di **12 mesi** e ciò vale anche per la prima missione in caso di somministrazione

**E' legittimo e conforme alla direttiva comunitaria questo contratto?**



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# La direttiva 1999/70

Recepisce accordo quadro fra le organizzazioni intercategoriale a carattere generale (CES, CEEP e UNICE) – Preambolo:

l'accordo quadro sancisce i **principi generali** e i **requisiti minimi per il lavoro a tempo determinato**, stabilendo, in particolare, un **regime di carattere generale** volto a garantire **la parità di trattamento ai lavoratori a tempo determinato**, proteggendoli dalle **discriminazioni**, nonché a prevenire **gli abusi derivanti dall'utilizzo di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi**, demandando agli Stati membri e alle parti sociali la definizione delle modalità dettagliate di attuazione dei suddetti principi e requisiti, al fine di tener conto delle realtà specifiche delle situazioni nazionali, settoriali e stagionali;



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# La direttiva 1999/70

Obiettivo:

- a) migliorare la qualità del lavoro a tempo determinato garantendo il rispetto del principio di non discriminazione;
- b) creare un quadro normativo **per la prevenzione degli abusi derivanti dall'utilizzo di una successione di contratti o rapporti di lavoro a tempo determinato**».

«1. Ai fini del presente accordo, il termine “lavoratore a tempo determinato” indica una persona con un contratto o un rapporto di lavoro [di durata determinata] definiti direttamente fra il datore di lavoro e il lavoratore e il cui termine è determinato da condizioni oggettive, **quali il raggiungimento di una certa data, il completamento di un compito specifico o il verificarsi di un evento specifico.**



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)



# La direttiva 1999/70

Corte Giustizia 23 aprile 2009, Angelidaki e altri

p. 90 Anzitutto, occorre osservare che l'accordo quadro **non impone agli Stati membri di adottare una misura che imponga di giustificare ogni primo o unico contratto di lavoro a tempo determinato con tali ragioni obiettive**. Invero, come la Corte ha già affermato, questo tipo di contratti di lavoro a tempo determinato non rientra nell'ambito di applicazione della clausola 5, n. 1, dell'accordo quadro, **la quale verte unicamente sulla prevenzione dell'utilizzo abusivo di contratti o di rapporti di lavoro a tempo determinato successivi**, dato che le ragioni obiettive enunciate al n. 1, lett. a), di tale clausola vertono unicamente sul rinnovo di detti contratti o rapporti (v. sentenza Mangold, cit., punti 41-43).



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# TD a-causale

c. 1 bis “Il requisito di cui al comma 1 non è richiesto nell’ipotesi del primo rapporto a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, concluso fra un datore di lavoro o utilizzatore e un lavoratore per lo svolgimento di qualunque tipo di mansione, sia nella forma del contratto a tempo determinato, sia nel caso di prima missione di un lavoratore nell’ambito di un contratto di somministrazione a tempo determinato ai sensi del comma 4 dell’articolo 20 dlgs n. 276/03.”

«2-bis. Il contratto a tempo determinato di cui all’articolo 1, comma I-bis, non può essere oggetto di proroga»;  
- Possibile prosecuzione di fatto art. 5 Dlgs 368/01;



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

# TD a-causale

Le 2 possibili interpretazioni per stipula contratto a-causale

## **Ipotesi 1 (circ. 18/7 ML):**

- No se preceduto da lav. subordinato qualunque tipo;
- Si se preceduto da cocopro;
- Si se preceduto da tirocinio;

## **Ipotesi 2:**

- No se preceduto da lav. subordinato TD;
- No se preceduto da cocopro;
- Si se preceduto da lav. subordinato a T.IND.;
- Si se preceduto da tirocinio;



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# TD a-causale

I contratti collettivi stipulati dalle OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro possono prevedere, **in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati**, che in luogo dell'ipotesi di cui al precedente periodo il requisito di cui al comma 1 non sia richiesto nei casi in cui l'assunzione a tempo determinato o la missione nell'ambito del contratto di somministrazione a tempo determinato avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato dalle regioni di cui all'articolo 5, comma 3, nel **limite complessivo del 6 % del totale dei lavoratori occupati nell'ambito dell'unità produttiva**

art. 8 DL  
138/11 ?

Derogabile?

E le piccole e micro imprese (90% imprese sotto i 10 dipendenti) ??



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

www.sternzanin.it

# TD a-causale

5, comma 3:

avvio di una **nuova** attività;  
lancio di un prodotto o di un servizio **innovativo**;  
implementazione di un **rilevante** cambiamento tecnologico;  
fase supplementare di un **significativo** progetto di ricerca e sviluppo;  
rinnovo o dalla proroga di una commessa **consistente**;

- Perché prevedere la doppia barriera accordo e causali legali?
- Contenzioso sull'interpretazione di alcune fattispecie



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Durata massima

“Ai fini del computo del periodo massimo di **36 mesi** si tiene altresì conto dei periodi di missione aventi ad oggetto **mansioni equivalenti**, svolti fra i medesimi soggetti, ai sensi del comma **1-bis dell'articolo 1** e dei **commi 3 e 4 dell'articolo 20 dlgs n. 276/03**”.

- Il che significa che verranno conteggiati anche i periodi di lavoro somministrato svolti tra il lavoratore ed il medesimo datore di lavoro al fine di raggiungere il tetto dei 36 mesi (**ML si computano solo i contratti in somministrazione da 18/7/2012**).

- Non è previsto nessun periodo massimo di computo dei 36 mesi pertanto va considerata tutta la vita lavorativa. **Ma cosa prevede la direttiva 1999/70?**



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Durata massima – Direttiva 1999/70

Corte Giustizia 23 aprile 2009, Angelidaki e altri

p. 157 ... la Corte ha altresì già dichiarato che la normativa oggetto dei procedimenti principali, la quale riconosce **come aventi carattere «successivo» soltanto i contratti di lavoro a tempo determinato separati da un lasso temporale inferiore ai tre mesi, non appare di per sé altrettanto rigida e restrittiva**. Invero, detto lasso di tempo può generalmente essere considerato sufficiente ad interrompere ogni rapporto di lavoro esistente, e, di conseguenza, a comportare che ogni eventuale contratto ulteriormente sottoscritto non sia considerato come successivo. ..... Tuttavia, spetta alle autorità e ai giudici nazionali esaminare di volta in volta tutte le circostanze del caso concreto, prendendo in considerazione, segnatamente, **il numero di tali contratti successivi stipulati con lo stesso soggetto oppure per lo svolgimento di uno stesso lavoro, al fine di escludere che i rapporti di lavoro a tempo determinato siano utilizzati in modo abusivo dai datori di lavoro** (v. ordinanza Vassilakis e a., cit., punti 115-117).



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Durata massima

Esaurito il periodo di 36 mesi, il datore di lavoro può ricorrere alla somministrazione a tempo determinato con lo stesso lavoratore, fermi restando i limiti stabiliti dalla contrattazione collettiva.

Quindi i periodi di lavoro in somministrazione a tempo determinato si computano fino a quando è raggiunta la soglia dei 36 mesi.

Es. 1: TD 12 mesi + Som 12 mesi + TD 11 mesi + **TD 3 mesi (NO)** + **Som 3 mesi (SI)** + Som xxx

Es. 2: Som 12 mesi + TD 12 mesi + Som 7 mesi + TD 5 mesi (durata prevista legata a sost. Maternità) e **se la maternità prosegue???**

(ML circ. 18/2012 e interpello n. 32/2012)



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)



# Proroga

## CONDIZIONI

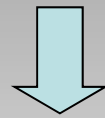
- **sia adeguatamente motivata da cause oggettive**. La proroga infatti non dovrà essere intesa come un semplice atto di volontà promanato dal datore di lavoro, solo allo scopo di prolungare la durata del rapporto di lavoro a termine, ma dovrà scaturire da una reale esigenza di prosecuzione del contratto non prevista al tempo della stipulazione **accettata dal lavoratore e formalizzata con atto scritto**;
- **si riferisca alla medesima attività lavorativa per la quale il contratto è stato a suo tempo stipulato**, ma non sarà necessario che il lavoratore debba esercitare esattamente le stesse mansioni che svolgeva inizialmente;
- **la durata complessiva del rapporto a tempo determinato, cumulando quella iniziale e la proroga non superi i 3 anni**;
- **NON possibile per contratti a TD di avvio art. 1 c.1bis**;



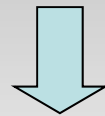
@PaoloStern

# Proroga di fatto - prosecuzione

Il rapporto di lavoro **può continuare ancora per 30 giorni** (fino al 17/7 solo 20 giorni) in caso di contratto di durata inferiore a **6 mesi nonché fino a 50 giorni** (fino al 17/7 solo **30 giorni**) nel caso di contratto con durata maggiore.



**Perché??? Viene meno l'originale motivazione !!**



Il datore di lavoro ha l'onere di **comunicare al Centro per l'impiego, entro la scadenza del termine inizialmente fissato, che il rapporto continuerà oltre tale termine**, indicando altresì la durata della prosecuzione.



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Reiterazione contratti

Modificati termini art. 5 dlgs 368/01:

Durata I contratto **fino a 6 mesi = interruzione minima 60 giorni**

Durata I contratto **superiore a 6 mesi = interruzione minima 90 giorni**

*In caso di mancato rispetto di detti termini ovvero nel caso in cui si susseguano due assunzioni a termine, senza alcuna soluzione di continuità, **il rapporto di lavoro si considera a tempo indeterminato.***

***La L 134/12 consente riduzione a 30 e 60 x lavoratori stagionali o con accordo sindacale (qualunque livello)***



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Reiterazione contratti

I contratti collettivi stipulati dalle OOSS dei lavoratori e dei datori di lavoro, **in via diretta a livello interconfederale o di categoria ovvero in via delegata ai livelli decentrati**, possono prevedere riduzione dei periodi intercorrenti tra un contratto a TD e l'altro fino a **20 e 30 giorni** (il riferimento è sempre alla durata del primo contratto a TD inferiore o superiore a 6 mesi) nei **casi in cui l'assunzione avvenga nell'ambito di un processo organizzativo determinato da:**

- avvio di nuove attività;
- lancio di nuovo prodotto o di un servizio innovativo;
- implementazione di un rilevante cambiamento tecnologico;
- prosecuzione di un progetto di ricerca;
- rinnovo o proroga di commesse di lavoro consistente.



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Aspetti sanzionatori

Conversione contratto:

In caso di nullità della clausola del termine il giudice condanna alla **ricostituzione** del rapporto di lavoro ed al pagamento di una indennità risarcitoria, compresa tra un minimo **di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, che ristora l'intero pregiudizio subito dal lavoratore, ivi comprese le conseguenze retributive e contributive.**



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Impugnativa contratti a TD

In caso di **contestazione** avente come richiesta la questione della **nullità del termine apposto al contratto**, il **termine dell'impugnativa**, che decorre dalla cessazione del medesimo contratto, è fissato in **120** (fino ad oggi 60) giorni, mentre il **termine di deposito del ricorso** presso cancelleria tribunale è fissato in 180 (fino ad oggi 270) giorni.

I nuovi termini si applicano in relazione alle cessazioni di contratti a tempo determinato verificatesi a decorrere dal 1° gennaio 2013

**NB. I termini son riferibili esclusivamente all'azione di nullità del termine apposto al contratto di lavoro, ai sensi degli articoli 1 (causale), 2 (disciplina trasporto aereo) e 4 (proroga) Dlgs 368/01**



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Last but not least ....

È prevista infatti una aliquota aggiuntiva del 1,4% per i lavoratori **non a tempo indeterminato** a decorrere da 1 gennaio 2013. L'incremento contributivo non si applica:

- a) ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti;
- b) ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 e successive modificazioni;
- c) **agli apprendisti; (????)**
- d) ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

# Last but not least ....

**Incremento contributivo per ASPI:**

**Esclusioni**

lavoratori stagionali e assunzioni per ragioni sostitutive

**Importo**

1,4% retribuzione imponibile

**Durata**

Tutta la durata del contratto a termine

**Restituzione**

**Max ultimi 6 mesi in caso di trasformazione a tempo indeterminato** o successiva assunzione nel termine di sei mesi dalla scadenza del contratto. In quest'ultimo caso sono decurtati dalle somme recuperabili i mesi di non lavoro tra scadenza e riassunzione a T.IND.



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)



# Last but not least ....

Computabilità L 68/99:

art. 46 –bis della legge n. 134/2012 modifica L 92/12: **sono esclusi dal computo i contratti a termine di durata fino a sei mesi.**



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Il contratto intermittente

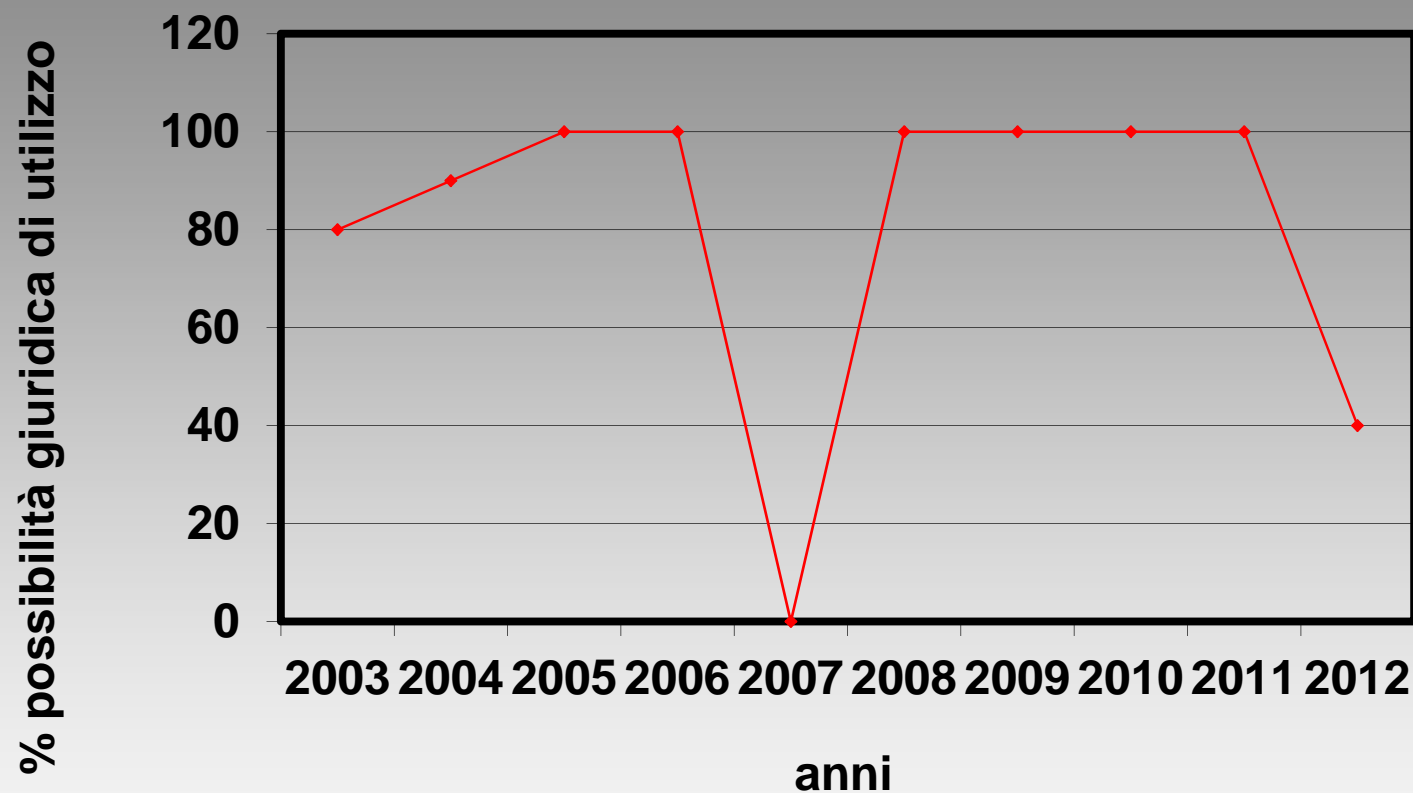


@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# La certezza del diritto



—♦— job on call



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Evoluzione dell'istituto

- ❑ Fino al 1 gennaio del 2008- si possono stipulare contratti intermittenti ai sensi del D.Lgs 276/03.
- ❑ Dal 1 gennaio del 2008 al 24 giugno del 2008-abrogato il contratto intermittente ad opera della L.247/07 art.1 c.45 che abroga gli art. da 33 a 40 del D.Lgs. 276/03.
- ❑ Dal 25 giugno del 2008 - ripristinata la disciplina del contratto intermittente dal D.L.112/2008 articolo 39 c.10 lett. m).
- ❑ Dal 18 luglio 2012 (L 92/12) vengono meno le causali soggettive e quelle oggettive sono lasciate alla contrattazione collettiva.



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Contratto intermittente

- ❑ Nel contratto di lavoro intermittente un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa *chiamando* il lavoratore ad effettuare le lavorazioni nei limiti indicati dalla legge (ART 33 c.1 D. Lgs. 276/2003).
  - Il datore di lavoro utilizza il lavoratore solo quando è necessario (in relazione alle sue esigenze IMPROVVISE/ a incrementi di domanda non programmabili), in riferimento a mansioni discontinue e intermittente di natura subordinata.
  - Contrasto al lavoro nero e grigio (collaborazioni fittizie).



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Il contratto intermittente

- Può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.Lgs n. 276/2003;
- Speciale tipologia di rapporto di lavoro, in caso di lavoro intermittente a tempo determinato non trova applicazione la disciplina di cui al D.Lgs. n. 368/2001 (Circ. 5/2005 ML);
- Speciale tipologia di rapporto di lavoro, non trova applicazione, neanche per analogia, la disciplina del contratto di lavoro a tempo parziale (in cui è certa e predeterminata la prestazione, la durata, la collocazione della stessa);



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Contratto intermittente

Caratteristica peculiare è l'incertezza in merito:

- 1) alla esecuzione della prestazione (an);
- 2) alla durata della prestazione (quantum);
- 3) alla collocazione temporale della prestazione.

## **Quante volte è possibile chiamare il lavoratore?**

I rapporti intermittenti possono proseguire per lunghi periodi nel tempo con la necessità di prevedere dei momenti di *stop* tali da **non far coincidere la prestazione lavorativa con l'intero periodo contrattuale** (Circ. 20/2012 ML)



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Contratto intermittente post L92/12

Al fine di contenere il **rischio** che lo strumento del contratto di lavoro intermittente, o “a chiamata”, possa essere **utilizzato come copertura nei riguardi di forme di impiego irregolare del lavoro**, .....

*Documento accompagnatorio al DDL*



# Contratto intermittente post L92/12

- Abrogato art. 37 dlgs 276/03 (periodi di attivazione contratto chiamata) e modificati i requisiti anagrafici dei lavoratori.
- Prevista obbligatorietà della comunicazione amministrativa preventiva (tramite sms, fax, PEC) per ogni chiamata del medesimo lavoratore;

**I contratti a chiamata possono essere avviati o in presenza dei nuovi requisiti anagrafici del lavoratore o nelle sole ipotesi stabilite dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali.**



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# I requisiti soggettivi

Nuovi requisiti anagrafici del lavoratore:

- che dovrà essere con età minore di 24 anni o maggiore di 55 anni;
- in caso di lavoratori con età minore di 24 anni le prestazioni dovranno essere svolte entro il 25esimo anno di età;

# I requisiti oggettivi

- situazioni previste e disciplinate dalla contrattazione collettiva di qualunque grado (nazionale, territoriale e/o aziendale) – art. 34;
- fattispecie previste in via provvisoria dal D.M. 23 ottobre 2004 con rinvio alla tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 – art. 40;



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# I requisiti oggettivi

I periodi predefiniti:

Art. 34: i contratti intermittenti sono stipulabili nei casi previsti dalla contrattazione collettiva “... ovvero per periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno”.

*Che significa “ovvero”?*

*Chi definisce i periodi predefiniti?*

*ML fornisce unica risposta: **decidono solo gli accordi collettivi** (circ. 20/2012)*

 @PaoloStern

 Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# La comunicazione preventiva

Nuova comunicazione:

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 con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica.

Che significa???  
Circ . 18 e 20  
Min.Lav.

Si aggiunge  
alla ordinaria  
CO prima  
dell'inizio  
rapporto  
(Unilav)

sanzione amministrativa da  
€ 400,00 a € 2.400,00 x ogni  
lavoratore.  
Non trova applicazione la  
procedura di diffida.

 @PaoloStern

  
Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

## ... e quella successiva

La novità più rilevante introdotta dai pronunciamenti ministeriali è l'obbligo di **comunicazione di annullamento della chiamata** (obbligo NON previsto dalla legge) sanzionato in modo maggiore rispetto alla mancata comunicazione di chiamata poiché, secondo la circolare 18/2012, oltre alla sanzione amministrativa da **€ 400,00 a 2.400,00 è previsto il pagamento di retribuzione e contribuzione per i previsti periodi lavorativi ancorché non sia stata resa la prestazione.**

**La comunicazione va effettuata entro 48 ore dal giorno di prevista chiamata (circ. 20/2012 ML)**



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

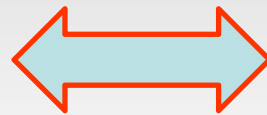
[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)

# Contratto intermittente

Ultravigenza contratti in essere:

I contratti di lavoro intermittente **già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge**, che **non siano compatibili** con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi **12 mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge**.

ML - Circ. 18/12  
No ultrattività x  
periodi predefiniti



ML - Circ. 20/12  
Si ultrattività x  
periodi predefiniti



@PaoloStern

Stern Zanin  
& Avvocati Associati

[www.sternzanin.it](http://www.sternzanin.it)