

Roma, 1° Ottobre 2019 - Prot. 45/2019.

Conferma applicativa sul Lavoro Intermittente

(Rif. CCNL "Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari" del 15/10/2015)

Questa Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione, di seguito anche denominata solo "Commissione Bilaterale", ha ricevuto dalla SI Group Srl, per il tramite dell'Avv. Chiara Urbano, la seguente richiesta:

* Quesito *

Con riferimento all'utilizzo dei contratti di lavoro intermittente o "a chiamata" disciplinato dall'art. 75 del CCNL di categoria, l'ipotesi di utilizzo dello stesso "per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo od intermittente e per l'intensificazione straordinaria di lavori, quali servizi fiduciari" è requisito sufficiente per poter applicare il contratto di lavoro intermittente?

In altre parole, nella suddetta ipotesi è possibile derogare al possesso dei requisiti soggettivi di età (tra i 24 ed i 55 anni) richiesti dalla norma?

* Rilievi preliminari della Commissione Bilaterale *

- a) In data 15 Ottobre 2015 le Associazioni Datoriali ANPIT, CIDEK, FENAV, UNICA e UNIQUALITY con le Organizzazioni Sindacali CISAL SINALV e CISAL Terziario, hanno sottoscritto il **CCNL "Vigilanza Privata, Investigazioni e Servizi Fiduciari"**, (anche solo richiamato come "CCNL"), con validità dal **1° Novembre 2015 al 31 Ottobre 2018**.
- b) In data 13 Dicembre 2016, le Parti sottoscrittrici il CCNL hanno definito l'Adeguamento IPCA sulla P.B.N.C.M. a decorrere dal 1° Novembre 2016, come previsto dal punto "Progressività" della Premessa del CCNL, dall'art. 183 del CCNL e dall'Accordo Quadro Interconfederale del 13/10/2016.
- c) In data 28 Febbraio 2019, le Parti sottoscritte il CCNL hanno concordato anche l'Indennità di Vacanza Contrattuale, a decorrere dal 1° Febbraio 2019, a norma dell'art. 27 del CCNL, con ciò determinando la proroga tacita del CCNL fino alla data di effettivo rinnovo.
- d) L'art. 75 del CCNL prevede le **Ipotesi Oggettive** e **Soggettive** di applicazione del Lavoro Intermittente. In particolare, nelle Ipotesi Oggettive, il CCNL prevede la possibilità di instaurare un Contratto di Lavoro Intermittente, sia a tempo determinato che indeterminato, "per lo svolgimento di mansioni di carattere discontinuo od intermittente e per l'intensificazione straordinaria di lavoro quali:

❖ *Servizi Fiduciari;*

❖ *Servizi di Vigilanza privata, servizi investigativi e antitaccheggio;*

... omissis ..."

Roma, 1° Ottobre 2019 - Prot. 45/2019.

*** Parere della Commissione Bilaterale ***

Premesso tutto quanto sopra precisato, questa Commissione Bilaterale d'Interpretazione Contrattuale conferma che le Ipotesi Oggettive per l'instaurazione di Lavoro Intermittente previste al punto a) dell'art. 75 del CCNL comprendono le "esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno" ex comma 1. art. 13 del D.Lgs. 81/2015. Pertanto, tale Lavoro Intermittente prescinde dall'età del Lavoratore che, quindi, potrà anche avere più di 24 anni e meno di 55.

Quanto precede, perché nelle **Ipotesi Oggettive** la ragione giustificativa del Lavoro Intermittente è estranea al Lavoratore e si riferisce all'esigenza della domanda di lavoro prevedendo l'attivazione del Lavoro Intermittente richiesto dallo *svolgimento di mansioni di carattere discontinuo od intermittente e per l'intensificazione straordinaria*, contrariamente alle **Ipotesi Soggettive** (comma 2. art. 13 D.Lgs. 81/2015) la cui ragione risiede proprio nelle particolari condizioni del Lavoratore che, per l'età anagrafica, si trova in stato di difficile collocabilità (quando ha più di 55 anni) o in età ancora formativa (quando ha meno di 24 anni).

Oltre a quanto precede, questa Commissione Bilaterale ricorda che legalmente e contrattualmente il Lavoro Intermittente prevede particolari limiti temporali di attivazione nell'arco di 3 anni solari, per i quali si rinvia all'art. 75 del CCNL.

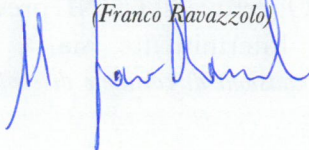
Infine, questa Commissione Bilaterale ricorda che la presente disciplina in materia di Lavoro Intermittente dovrà essere aziendalemente aggiornata in caso di modifica delle clausole nel nuovo CCNL, così come di modifiche legislative in materia.

La presente Interpretazione, essendo solo confermativa delle previsioni contrattuali, è immediatamente applicabile.

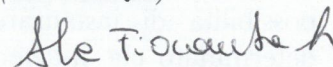
Roma, 1° Ottobre 2019.

La Commissione Bilaterale Nazionale di Garanzia, Interpretazione, Certificazione e Conciliazione

Rappresentante Datoriale
(Franco Ravazzolo)



Rappresentante Sindacale
(Alice Fioranzato)



Il Presidente avv. Fulvio De Gregorio

