

Ai gentili clienti
Loro sedi

Riforma del lavoro - Lavoro intermittente: comunicazione obbligatoria ad ogni chiamata

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarla che la legge di riforma del mercato del lavoro (Legge n. 92/2012 pubblicata in Gazzetta Ufficiale in data 3 luglio 2012) ha apportato, tra le altre, importanti **modifiche alla disciplina del lavoro intermittente** (lavoro a chiamata) disciplinato dal D. Lgs. n. 276/2003, (c.d. Legge Biagi), articoli da 33 a 40. In particolare, la legge di riforma ha : i) **introdotto la previsione per cui un contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età**, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.. ii) previsto che, **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** (modalità che dovranno essere individuate con apposito decreto attuativo). In caso di **violazione dell'obbligo della preventiva comunicazione, è prevista una sanzione amministrativa** (sanzione non diffidabile) **che varia da un minimo di Euro 400 ad un massimo di Euro 2.400 per ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.** L'obbligo in commento si aggiunge, in sostanza, agli altri adempimenti amministrativi previsti per l'assunzione ovvero, all'invio della comunicazione dell'assunzione ai servizi per l'impiego competenti con la quale i datori di lavoro specificano, oltre gli elementi identificativi del contratto di lavoro, la obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità della eventuale disponibilità concordata. Infine, per effetto dell'abrogazione dell'art. 37 del D.L. 276/2003, apportata dalla Legge di riforma del mercato del lavoro, **non si potranno più stipulare contratti di lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno o per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali** che cesseranno,

così, di costituire "ipotesi oggettive" di tale tipologia contrattuale. Ai fini della **decorrenza delle suddette disposizioni**, il legislatore ha **previsto**, comunque, una **disciplina transitoria** nel senso che, **i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della legge** (18 luglio 2012), **che non siano compatibili con le nuove norme, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi da tale data.**

Il lavoro intermittente o a chiamata

Il **contratto di lavoro intermittente** (c.d. a chiamata) è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore per lo svolgimento di una prestazione di lavoro "a chiamata". Il contratto di lavoro intermittente è stato introdotto in Italia dal D. Lgs. n. 276/2003, (c.d. Legge Biagi), al fine di incrementare l'occupazione e al tempo stesso di regolarizzare le prassi esistenti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare, in attuazione dell'art. 4 in materia di occupazione e mercato del lavoro (L. 14 febbraio 2003, n. 30).

OSSERVA

Si tratta di un particolare modello di lavoro subordinato caratterizzato da prestazioni discontinue da rendersi secondo le necessità del datore di lavoro, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva, ovvero in assenza dalla legge.

Caratteristica principale del lavoro intermittente è l'alternarsi di fasi in cui non vi è effettiva prestazione lavorativa ma semplice attesa della chiamata da parte del datore di lavoro (la c.d. disponibilità) e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro. Il datore di lavoro, nel richiedere la prestazione lavorativa, dovrà rispettare comunque il preavviso formalizzato nel contratto di lavoro, il quale, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno (INAIL circ. n. 22/2006).

La legge di riforma del mercato del lavoro è intervenuta apportando notevoli **modifiche all'istituto** in commento rendendo, di fatto, più complicato l'utilizzo di questa forma flessibile di collaborazione.

Le tipologie di lavoro intermittente

Il lavoratore pur rendendosi disponibile a tale tipologia di lavoro non è però sempre obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ma può scegliere se vincolarsi o meno.

Tipologia di lavoro intermittente	caratteristiche
Lavoro intermittente con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità (o con garanzia di	Il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro, a tempo indeterminato o a termine, per effettuare prestazioni lavorative in maniera intermittente,

disponibilità)	cioè quando il datore stesso le richieda. In cambio del vincolo di disponibilità assunto egli riceve una indennità di disponibilità.
Lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità.	Il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, e dunque non matura il diritto all'indennità correlata all'impegno di disponibilità, bensì solo la retribuzione per il lavoro eventualmente prestato (INPS circ. n. 17/2006).

Come appena anticipato, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato in due versioni: con o senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità a seconda che il lavoratore si vincoli o meno a rispondere alla chiamata. Sul punto, la legge di riforma conferma la previsione secondo la quale il lavoratore intermittente- per tutto il periodo durante il quale resta disponibile a rispondere alla chiamata - non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento né economico né normativo, salva l'eventuale indennità di disponibilità se riconosciuta.

OSSERVA

Per effetto dell'abrogazione dell'art. 37 del D.L. vo 276/2003, intervenuta per mezzo della Legge di riforma del mercato del lavoro (D.L. 92/2012), **non si potranno più stipulare contratti di lavoro intermittente per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno o per prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive o delle vacanze natalizie e pasquali che cesseranno, così, di costituire "ipotesi oggettive" di tale tipologia contrattuale.** Allo stesso modo, **neppure i contratti collettivi potranno più prevedere " ulteriori periodi predeterminati" ai fini del ricorso a tale tipologia contrattuale.**

Tipologia di lavoratori interessati

Prima delle modifiche introdotte dal legge di riforma del mercato del lavoro, il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) si sarebbe potuto concludere, in ogni caso, con riferimento a prestazioni rese da soggetti con meno di 25 anni di età ovvero da lavoratori con più di 45 anni di età, anche pensionati, indipendentemente dal tipo di attività svolta.

Ora, **per effetto delle modifiche intervenute**, viene previsto che un contratto di lavoro intermittente può, in ogni caso, essere concluso con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età, fermo restando, in tale caso, che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.

Viene di fatto introdotto un nuovo limite costituito dall'età anagrafica:

- che limita la stipula di tale tipologia contrattuale a chi ha un'età compresa tra i 25 e i 55 anni;
- oltre il quale il contratto dovrà automaticamente cessare per espressa previsione normativa.

Prestazioni escluse dal lavoro a chiamata

Nessuna modifica subisce, invece, l'art. 34, c. 3, D.Lgs. n. 276/2003 che elenca tassativamente i casi nei quali non è possibile la stipulazione del contratto a chiamata. Si tratta, in particolare, dei seguenti casi:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- 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 a chiamata 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 a chiamata;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Forme e contenuti del contratto

Rimane confermata la forma scritta del contratto ai fini della prova dei seguenti elementi:

- indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34, D.Lgs. n. 276/2003 che consentono la stipulazione del contratto;
- luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso, come già detto, non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- 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 adottate in azienda.

OSSERVA

Nel contratto deve essere specificata la modalità della chiamata che deve essere effettuata in forma scritta (fax, e-mail, telegramma o raccomandata) oppure in forma orale. Deve, altresì, essere prevista la forma e la modalità della conferma da parte del lavoratore come anche il termine entro il quale farla pervenire al datore di lavoro. Tale termine deve essere compatibile con il preavviso.

- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità. Sono applicabili le norme previste per il contratto di lavoro subordinato; pertanto, il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore un prospetto paga, secondo le disposizioni previste in materia, contenente gli elementi retribuiti come gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che compongono la retribuzione nonché le eventuali trattenute;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

OSSERVA

Si ricorda che il datore di lavoro è altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente (fatte salve previsioni più favorevoli dei contratti collettivi).

Principio di non discriminazione

Nessuna modifica è stata apportata all'art. 38 del D. Lgs 276/2003 là dove afferma che al lavoratore intermittente deve essere riconosciuto lo stesso trattamento economico e normativo previsto per il lavoratore di pari livello a parità di mansioni svolte. In ogni caso l'importo della retribuzione globale nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali dovranno essere riproporzionati in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Comunicazioni preventive

La legge di riforma del mercato del lavoro, con l'evidente scopo di contrastare un utilizzo distorto del contratto in commento, ha previsto che, 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 (modalità che dovranno essere individuate con apposito decreto attuativo).

OSSERVA

In buona sostanza, viene introdotto l'obbligo di comunicare, prima dell'inizio di ogni prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni non superiori a trenta giorni, la durata delle stesse alla Direzione Territoriale del Lavoro (DTL) competente per territorio tramite sms, fax o posta elettronica.

Le suddette modalità di comunicazione dovranno, però, essere disciplinate da un successivo 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.

OSSERVA

L'obbligo in commento si aggiunge, in sostanza, agli altri adempimenti amministrativi previsti per l'assunzione di un lavoratore con contratto a chiamata.

Ricordiamo che, ai fini degli adempimenti amministrativi previsti per l'assunzione, anche per il contratto intermittente valgono le disposizioni di cui al decreto legislativo n. 297 del 2002 ovvero, è obbligatorio l'invio della comunicazione dell'assunzione ai servizi per l'impiego competenti. Con la comunicazione ai servizi competenti i datori di lavoro dovranno specificare la obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità della eventuale disponibilità concordata.

Regime sanzionatorio

La violazione di tale nuovo obbligo prevede la sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui sia stata omessa la comunicazione. In caso di inadempienza, inoltre, non si applica la procedura di "diffida" che riconosce al trasgressore il pagamento di una somma pari all'importo della sanzione nella misura del minimo previsto dalla legge ovvero, nella misura pari ad un quarto della sanzione stabilita in misura fissa.

OSSERVA

Si ritiene che detta sanzione sia applicabile anche con riguardo alla singola comunicazione, oltre che riguardo al singolo lavoratore.

Norma transitoria

Da ultimo, nel testo della Legge di riforma (art. 1, comma 22) è stata inserita una specifica previsione per cui **i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore del nuovo provvedimento (18 luglio 2012), non compatibili con le nuove previsioni come sopra descritte, cesseranno di produrre effetti decorsi 12 mesi dalla data di entrata in vigore della legge.**

Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse. Cordiali saluti

DOTTORESSA ANNA FAVERO