

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

## **Lavoro intermittente: nel caso di immediata necessità di un lavoratore basta un SMS**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa con la nota protocollo 16639 del 26.11.2012 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha fornito alcune nuove istruzioni in relazione alle modalità con cui può essere effettuata la **chiamata per i lavoratori intermittenti**. Il Ministero, in particolare ha avviato/confermato in via sperimentale le seguenti modalità di comunicazione: *i) PEC/E-mail; ii) invio via FAX; iii) invio via SMS; iv) invio tramite WEB*. Con particolare riguardo alla comunicazione tramite SMS segnaliamo che il Ministero del Lavoro ha **semplificato notevolmente le macchinose previsioni delle precedenti istruzioni, dando una particolare importanza a tale strumento in condizioni di emergenza**. Secondo quanto previsto dalle nuove istruzioni, infatti, il datore di lavoro **può procedere a comunicare le chiamate ed eventuali annullamenti di chiamata indicando semplicemente il codice fiscale del lavoratore e un codice relativo alla tipologia di comunicazione** (I in caso di chiamata, A in caso di annullamento). La data di chiamata, secondo le precisazioni Ministeriali, coincide con la **data di invio del messaggio**. Tale modalità di comunicazione è di per sé **molto limitata**: la comunicazione, infatti, è **valida solo in riferimento ad un lavoratore e solo in riferimento ad una giornata lavorativa**, ma garantisce la possibilità al datore di lavoro di incidere tempestivamente sulla programmazione, aggiungendo o togliendo chiamate anche a fronte di improvvise esigenze. Nel caso ad esempio di un particolare afflusso di clienti non preventivato in un ristorante durante il fine settimana, il datore di lavoro potrà effettuare la chiamata di un lavoratore tramite un semplice SMS.

### **Premessa**

Con la **nota protocollo n. 16639 del 26.11.2012** il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha comunicato le **nuove modalità con cui datori di lavoro e i professionisti da questi incaricati possono provvedere alla comunicazioni preventive relative alle chiamate dei lavoratori intermittenti**.

Tra le nuove modalità di comunicazione segnaliamo la **semplificazione dell'invio tramite SMS**, circostanza che rilancia l'utilizzo di tale strumento: in precedenza, infatti, la particolare macchinosità del meccanismo di comunicazione lo rendevano difficile e scomodo (dovevano essere indicati, in una stringa di dati, codice fiscale del lavoratore, del datore di lavoro, periodi di lavoro e altri dati a seconda della data di assunzione del lavoratore).

Secondo quanto previsto dalle **nuove istruzioni**, invece, **i datori di lavoro possono inviare un SMS** (successivamente all'accreditamento dello stesso sul portale cliclavoro e l'indicazione del numero telefonico con cui viene effettuata la comunicazione) **per comunicare la chiamata di un singolo lavoratore e per un singolo giorno**. Tale strumento, che potrebbe risultare particolarmente scomodo (chiaramente) per provvedere all'effettuazione di tutte le comunicazioni di cui il datore necessita, risulta invece particolarmente comodo e semplice nel caso in cui il datore di lavoro abbia già effettuato una programmazione periodica delle chiamate (attraverso il proprio professionista o tramite le altre modalità di comunicazioni previste) e debba provvedere ad effettuare nuove chiamate o ad annullarle a causa di esigenze improvvise, quali picchi di lavoro e simili.

Attraverso tale tipologia di comunicazione **diventa più facile:**

- **evitare da una parte l'applicazione della sanzione** nel caso in cui **non sia stata comunicata la chiamata;**
- **evitare dall'altra parte il pagamento di una prestazione di lavoro mai avvenuta**, visto che nel caso di comunicazione della chiamata si presume lo svolgimento effettivo della prestazione di lavoro.

Con la presente trattazione analizziamo nel dettaglio le istruzioni fornite dal Ministero del Lavoro in riferimento a tale tipologia di comunicazione.

### **Il lavoro intermittente**

Il contratto di lavoro intermittente è un contratto mediante il quale **un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro** che ne può **utilizzare la prestazione lavorativa al momento del bisogno**. Trattasi di una tipologia di lavoro subordinato con prestazioni che presentano la caratteristica della **discontinuità e dell'intermittenza** lungo un periodo di tempo particolarmente significativo il quale, necessariamente, non può essere continuativo ma deve essere intervallato, non potendo coincidere la durata del contratto con quella della prestazione.

Per effetto di una modifica introdotta dalla riforma del lavoro, **a decorrere dal 18.07.2012** (entrata in vigore della legge n. 92/2012), **è possibile ricorrere al lavoro intermittente nelle seguenti ipotesi (¹):**

- **svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo e saltuario**, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- **periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;**
- **soggetti con più di cinquantacinque anni di età e soggetti con meno di ventiquattro anni di età** (23 anni e 364 giorni).

#### **OSSERVA**

Nell'ultimo caso, però, **le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età.**

In assenza di disciplina collettiva in merito alle prime due ipotesi (esigenze individuate dai CCNL e periodi predeterminati) l'INAIL con la circolare n. 64/2012 ha ribadito la **possibilità di ricorrere al lavoro intermittente per le attività elencate nella tabella approvata con il r.d. n.2657/1923**, non essendo variata la precedente previsione normativa. Tuttavia, per effetto delle nuove norme, **a decorrere dal 18 luglio 2012, non è più possibile ricorrere al contratto intermittente per periodi predeterminati** (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali) **in assenza di apposita previsione.**

Riguardo al periodo transitorio, **i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della Riforma del lavoro secondo le previgenti causali**, ma non compatibili con l'attuale quadro normativo, **continueranno ad operare sino al 18 luglio 2013.** Dal 18 luglio 2012, quindi, non è più possibile stipulare contratti di lavoro intermittente secondo la previgente disciplina.

La riforma del lavoro, ricordiamo, ha lasciato **invariate le ipotesi in cui è vietato il ricorso al lavoro intermittente.** I datori di lavoro, quindi, non potranno ricorrere al lavoro a termine nei seguenti casi:

¹ Le disposizioni della riforma del lavoro in materia di ambito di applicazione dell'istituto del lavoro intermittente hanno modificato i primi due commi del D.Lgs. n. 276/2003, i quali ora stabiliscono quanto segue:

- **Comma 1:** *"il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno [...]".*
- **Comma 2:** *"il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con più di cinquantacinque 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".*

- per la **sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero**;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, se 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**, che abbiano riguardato **lavoratori adibiti alle stesse mansioni oggetto del contratto di lavoro intermittente**
- se si tratta di **imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, o non abbiano rielaborato tale valutazione, ai sensi della normativa in materia di sicurezza sul lavoro.**

## **La comunicazione**

---

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, la durata delle stesse.**

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

In riferimento all'effettuazione di tale adempimento sono collegate le seguenti conseguenze:

COMUNICAZIONE - CONSEGUENZE	
<b>Mancata comunicazione</b>	<b>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.</b> 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.
<b>Adempimento della comunicazione</b>	In assenza di annullamento della comunicazione già inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative <b>conseguenze di natura retributiva o contributiva.</b>

### **Modalità di comunicazione**

Secondo quanto previsto dalla **nota protocollo n. 16639 del 26.11.2012**, sono attivi i seguenti canali di comunicazione:

- mail e PEC;
- fax;
- SMS;
- Web.

### **Comunicazione via SMS**

A differenza delle altre ipotesi, **l'invio tramite SMS** costituisce uno strumento particolarmente tempestivo per l'effettuazione della chiamata da parte del datore di lavoro. Tale modalità di comunicazione, a differenza delle altre, **non permette una programmazione delle comunicazioni ma garantisce la possibilità di provvedere alla chiamata di un lavoratore per un giorno senza l'indicazione** (e quindi il problema del reperimento) **di dati particolari** (se non il codice fiscale del lavoratore) **e la comunicazione e l'invio di moduli.**

Procedendo per gradi, ora **illustreremo come il datore di lavoro può accedere a tale strumento e di conseguenza utilizzarlo.**

#### **→ Registrazione del datore di lavoro**

Per accedere al servizio **il datore di lavoro deve registrarsi obbligatoriamente** (anche tramite il professionista) **al portale "cliclavoro"**. Nel form di registrazione il datore di lavoro dovrà indicare il **numero di cellulare** che utilizzerà per effettuare la comunicazione di chiamata del lavoratore.

## OSSERVA

Evidenziamo, quindi, che **è necessario che la comunicazione avvenga da una precisa utenza telefonica.**

Seppure non specificato, si ritiene che in caso di invio della comunicazione con un diverso numero telefonico rispetto a quello indicato, la comunicazione non sia da considerare valida (il numero telefonico, infatti, garantisce l'individuazione del datore di lavoro e l'attribuzione allo stesso della comunicazione).

### → ***Utilità della chiamata***

Come abbiamo anticipato sopra, **la comunicazione tramite SMS riguarda un solo lavoratore per un singolo giorno di lavoro:** se ne raccomanda l'uso, quindi, per far **fronte a particolari esigenze non programmate** (aumenti di commesse dovute ad eventi eccezionali, prenotazioni consistenti effettuate con brevissimo anticipo ecc..).

## OSSERVA

Sarebbe bene, quindi, programmare con le altre modalità di comunicazione le chiamate dei lavoratori intermittenti che permettono di indicare i dati relativi a numerosi lavoratori e in riferimento a più prestazioni, ed utilizzare la comunicazione tramite SMS per far fronte ad esigenze particolari ed improvvise.

### → ***Effettuazione della chiamata***

Il datore di lavoro può procedere alla comunicazione inviando un SMS al numero **339-9942256**.

Il messaggio dovrà contenere la seguente stringa di testo:

CONTENUTO DEL MESSAGGIO	
<b>Chiamata / annullamento chiamata</b>	Deve essere indicata la lettera "I" per l'effettuazione di una nuova chiamata.
<b>Spaziatura</b>	Dopo aver inserito il dato relativo alla tipologia di comunicazione il datore di lavoro deve introdurre una spaziatura prima di inserire il successivo dato.
<b>Lavoratore</b>	Deve essere inserito il codice fiscale del lavoratore.

In riferimento alla **data di chiamata del lavoratore**, questa **coincide con il giorno nel quale viene inviato l'SMS**.

#### **ESEMPIO**

Un datore di lavoro esercente nel settore della ristorazione si trova a far fronte ad un numero particolarmente rilevante di prenotazioni dovute alla programmazione di un evento sportivo nel week end (precisamente il 09.12.2012). La prenotazione avviene con un preavviso di poche ore e il flusso di lavoro necessita di un lavoratore aggiuntivo a quelli preventivati. Di conseguenza il datore di lavoro abilitato al servizio, in data 09.12.2012 invia un SMS al numero **339-9942256** indicando semplicemente il seguente testo:

**I MRCRCR85P30A794E**

In tal caso, la comunicazione si considera effettuata e al datore di lavoro non possono essere applicate sanzioni in riferimento a tale lavoratore.

#### **→ Annullamento della chiamata**

Il datore di lavoro può procedere alla comunicazione inviando un SMS al numero **339-9942256**.

Il messaggio dovrà contenere la seguente stringa di testo:

<b>CONTENUTO DEL MESSAGGIO</b>	
<b>Chiamata / annullamento chiamata</b>	Deve essere indicata la lettera "A" per l'annullamento della precedente chiamata.
<b>Spaziatura</b>	Dopo aver inserito il dato relativo alla tipologia di comunicazione il datore di lavoro deve introdurre una spaziatura prima di inserire il successivo dato.
<b>Lavoratore</b>	Deve essere inserito il codice fiscale del lavoratore.

In riferimento alla **data di annullamento della chiamata del lavoratore**, questa deve essere **effettuata lo stesso giorno in cui è stato inviato l'SMS relativo alla chiamata del lavoratore**.

#### **ESEMPIO**

Riprendendo l'esempio precedente, poniamo il caso in cui la prenotazione viene annullata. In tal caso il datore di lavoro non avrà più necessità di ricorrere al lavoratore, e pertanto dovrà comunicare l'annullamento della chiamata inviando, sempre in data 09.12.2012 un SMS al numero **339-9942256** indicando semplicemente il seguente testo:

**A MRCRCR85P30A794E**

In tal caso, la comunicazione si considera annullata. In mancanza dell'annullamento, invece, la prestazione di considera resa e pertanto sono dovuti al lavoratore tutti i trattamenti retributivi e contributivi collegati.

**OSSERVA**

Stando alle precisazioni del Ministero **sembrerebbe che l'annullamento possa essere effettuato solamente in riferimento alle chiamate effettuate tramite SMS**, pertanto il datore di lavoro non può utilizzare tale strumento per comunicare l'annullamento di chiamate effettuate tramite diverse modalità di comunicazione.

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

**DOTTORESSA ANNA FAVERO**