

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

## **Lavoro a chiamata: dal 3 luglio entrano in vigore le modalità di comunicazione on line e per sms**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che sono state **pubblicate in Gazzetta Ufficiale** (n. 141 del 18.06.2013) le **regole per la comunicazione di inizio prestazione per i lavoratori intermittenti**. Il **decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 27.03.2013 ha previsto, dal prossimo 03.07.2013** le seguenti **modalità di comunicazione**: i) **comunicazione on line** tramite il **portale cliclavoro**; ii) per **posta elettronica certificata**; iii) con un **sms** (solo se la prestazione è da effettuare entro 12 ore dalla comunicazione). Ricordiamo che l'adempimento consistente nella comunicazione preventiva dell'inizio della prestazione da parte dei lavoratori intermittenti è stato introdotto (ai fini della verifica della genuinità del rapporto) dalla **riforma del lavoro** (legge n. 92/2012) ed è presidiato da una **sanzione amministrativa da 400 a 2.400 per ogni singolo lavoratore** (senza possibilità di applicare l'istituto della diffida). Analizziamo dunque le **modalità di comunicazione che verranno adottate dal prossimo 03.07.2013**, evidenziando da subito che **il decreto sembrerebbe confermare le istruzioni fornite dal Ministero nelle more dell'emanazione del decreto stesso** (lo stesso decreto direttoriale, pubblicato successivamente al citato decreto che fissa le regole per la comunicazione, fornisce un modello identico a quello già in uso).

### **Premessa**

E' stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 141 del 18.06.2013 il **decreto del Ministero del Lavoro 27.03.2013** con cui **vengono stabilite le nuove modalità di comunicazione dell'inizio delle prestazioni per i lavoratori intermittenti**.

Con il nuovo decreto viene **definita la sostanziale gestione on line dell'adempimento**: saranno disponibili quali **modalità "ordinarie" di comunicazione l'invio tramite PEC o cliclavoro**, mentre

in **casi di emergenza** (ad esempio per picchi di lavoro imprevisti) **il datore di lavoro potrà effettuare la comunicazione tramite SMS.**

In caso di **malfunzionamento dei servizi telematici**, invece, viene fatto salvo (in via residuale) **l'invio tramite FAX, a cui però deve essere sempre allegata la comunicazione di malfunzionamento dei servizi per motivi imputabili all'ufficio.**

Le nuove modalità di comunicazione **entreranno in vigore il prossimo 03.07.2013**, data a partire dalla quale bisognerà utilizzare il modello fornito dal Ministero del Lavoro **con decreto direttoriale del 25.06.2013**. Di seguito illustriamo la disciplina dell'istituto e gli **obblighi** a cui è tenuto il datore di lavoro nel caso in cui voglia ricorrere al lavoro intermittente, evidenziando che la maggior parte delle disposizioni del decreto ricalcano quanto precisato dal Ministero nelle more dell'emanazione delle istruzioni ufficiali.

### **Il lavoro intermittente dopo le modifiche della riforma del lavoro**

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;

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"*.

- **periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno** (sempre secondo le esigenze individuate come nel punto precedente);
- soggetti con **più di cinquantacinque anni di età e soggetti con meno di ventiquattro anni di età in tutti i casi** (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.**

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:

- 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.**

#### **IL LAVORO INTERMITTENTE IN BREVE**

**Contratti stipulati prima dell'entrata in vigore della riforma del lavoro**

Valgono le precedenti regole in materia di lavoro intermittente (quelle adottate prima della riforma del lavoro) **fino al prossimo 18.07.2013.**

#### **Contratti stipulati a seguito dell'approvazione della riforma del lavoro**

<b>Casi di applicazione</b>	Per <b>prestazioni di carattere discontinuo e saltuario</b> , per <b>periodi temporali predefiniti</b> , secondo le <b>ipotesi previste dalla contrattazione collettiva</b> (in via residuale per le attività elencate nella tabella approvata con il r.d. n. 2657/1923).
	Sempre per <b>soggetti con più di cinquantacinque anni di età e soggetti con meno di ventiquattro anni di età.</b>
<b>Casi in cui è vietata l'applicazione</b>	<b>Sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero.</b>
	Salva diversa disposizione degli accordi sindacali, se il rapporto di lavoro intermittente sia <b>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</b> , che abbiano riguardato <b>lavoratori adibiti alle stesse mansioni oggetto del contratto di lavoro intermittente.</b>
	Se si tratta di <b>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.</b>

#### **Obbligo di 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 sono state disciplinate **dal decreto 27.03.2013 che entrerà in vigore il 03.07.2013.**

#### **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**:

<b>COMUNICAZIONE - CONSEGUENZE</b>	
<b>Comunicazione nei termini, modalità di comunicazione corrette</b>	se vengono rispettati i termini per la comunicazione preventiva e vengono adottate modalità di comunicazione corrette il datore di lavoro adempie a tutti gli adempimenti per utilizzare correttamente l'istituto del lavoro intermittente.
<b>Mancata comunicazione, comunicazione tardiva o attraverso canali non previsti dal DM</b>	<b>La violazione dell'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>Prestazione MAI effettuata</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>

### **Cosa prevede il nuovo DM 27.03.2013?**

Il DM 27.03.2013, senza "stravolgere" le modalità già in uso (anzi, il nuovo DM sembrerebbe in un certo senso accogliere le disposizioni precedentemente fornite dal Ministero del Lavoro), **ha definito con maggiore dettaglio i canali di comunicazione che i datori di lavoro devono utilizzare al fine di comunicare la chiamata dei lavoratori intermittenti.**

Il nuovo impianto definito dal decreto in commento stabilisce in particolare quanto segue:

MODALITA' DI COMUNICAZIONE	
Canale	Utilizzo
<b>Tramite e-mail</b>	Rappresenta il primo <b>canale principale</b> di comunicazione, l'adempimento deve essere effettuato tramite il modello UNI-Intermittente.  ↘ Sul portale cliclavoro è stato comunicato l'indirizzo PEC a cui inviare il modello: <a href="mailto:intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it">intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it</a> .
<b>Tramite servizi informatici "cliclavoro"</b>	Rappresenta il secondo <b>canale principale</b> di comunicazione, l'adempimento deve essere effettuato tramite il modello UNI-Intermittente.
<b>Tramite SMS</b>	Va utilizzato <b>per far fronte a particolari ipotesi</b> , con modalità che devono ancora essere definite nonostante l'emanazione del decreto direttoriale 25.06.2013.
<b>Tramite FAX</b>	Va utilizzato in via <b>residuale</b> , in caso di malfunzionamento dei servizi informatici

#### OSSERVA

La trasmissione della comunicazione con modalità diverse da quelle previste **non è valida ai fini dell'assolvimento dell'obbligo previsto dalla legge.**

All'articolo 3 del DM 27.03.2013 viene stabilito che **con decreto del direttore generale delle politiche dei servizi per il lavoro è adottato il modello di comunicazione "UNI-Intermittente" utilizzabile ai fini della comunicazione tramite modalità online** (mail, servizi informatici). Viene previsto che **il modello UNI-Intermittente deve contenere:**

- i **dati identificativi del lavoratore;**
- i **dati identificativi del datore di lavoro;**
- la **data di inizio e fine della prestazione lavorativa cui la chiamata si riferisce.**

Al riguardo bisogna far presente che con la **nota n. 16639/2012 il Ministero del Lavoro ha divulgato il modello UNI-Intermittente, contenente già le informazioni richieste dal nuovo DM attuativo.**

Con il decreto direttoriale 25.06.2013 viene fornito un modello del tutto simile al precedente:

## Comunicazione Obbligatoria Intermittenti

Datore di Lavoro

codice fiscale \*

e-mail \*

Elenco lavoratori - prestazioni lavorative

Codice Fiscale lavoratore	Codice comunicazione	Data inizio	Data fine
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

In riferimento alla **comunicazione tramite SMS** l'articolo 4 comma 2 del DM 27.03.2013 stabilisce che *"ai fini dell'adempimento [...] è possibile trasmettere un SMS contenente almeno il codice fiscale del lavoratore"* . Tale modalità, però, è **utilizzabile solamente nel caso in cui la prestazione è da**

**rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione.** Le modalità di comunicazione, in ogni caso, verranno **specificate successivamente, in quanto il decreto direttoriale del 25.06.2013 non specifica nulla al riguardo.**

#### **OSSERVA**

Anche per la comunicazione tramite SMS valgono gli stessi rilievi effettuati in riferimento alla comunicazione tramite e-mail e tramite servizi online, in quanto la procedura attualmente in uso prevede, appunto, la comunicazione della chiamata con indicazione del codice fiscale del lavoratore.

Attualmente il datore di lavoro **può accedere a tale comunicazione e di conseguenza utilizzarlo con la seguente procedura:**

- **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;
- **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.);
- **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:
- **Annullamento della chiamata:** il datore di lavoro può procedere alla comunicazione inviando un SMS al numero **339-9942256**.

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.**

In riferimento al **termine di 12 ore dall'effettuazione della prestazione**, invece, questa previsione costituisce una **vera e propria novità:** secondo le modalità **attualmente in uso** infatti **è evidente che il messaggio deve essere inviato nel giorno di effettuazione della prestazione.**

Nei casi di **malfunzionamento dei sistemi di invio online**, il DM fa salva la possibilità (soppressa a seguito di una modifica alla riforma del lavoro) di **procedere alla comunicazione via FAX alla competente DPL.** In tal caso, però, **costituisce prova dell'adempimento:**

- **la ricevuta della trasmissione via FAX;**

→ la **comunicazione del malfunzionamento del sistema.**

In tutti gli altri casi, secondo quanto stabilito dal comma 5 dell'articolo 4, **la copia della comunicazione conservata dal datore di lavoro e dai soggetti abilitati fa fede**, salvo prova di falso, per **documentare l'adempimento di legge.**

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

Cordiali saluti

**DOTTORESSA ANNA FAVERO**