

Gli effetti della Riforma sul Contratto "a chiamata"

La Riforma del mercato del lavoro ha introdotto novità rilevanti anche alla disciplina del lavoro intermittente,

- sia sul **campo d'applicazione** della fattispecie,
- sia **sugli adempimenti**, introducendo una comunicazione obbligatoria che il datore di lavoro deve effettuare prima dell'inizio della prestazione lavorativa.

Soggetti interessati

Datori di lavoro/lavoratori a chiamata

Novità normativa

1. I contratti post riforma si potranno stipulare solo con over 55 e under 24 (da concludersi comunque a 25 anni);
2. abrogata l'ipotesi di stipula per week end e gg festivi;
3. la prestazione deve essere comunicata preventivamente alla Dpl, tramite sms, fax o email dal 18 luglio 2012.

Decorrenza

Le novità decorrono dal 18 luglio 2012.

I contratti già sottoscritti al 18 luglio 2012, incompatibili con il nuovo campo di applicazione del lavoro intermittente, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi da detta data, quindi il 18 luglio 2013.

La Legge n. 92/2012, all'articolo 1, commi 21 e 22, ha apportato due rilevanti modifiche alla disciplina del lavoro intermittente:

- ha **modificato** il **campo d'applicazione**, intervenendo sulla:
 - **platea dei soggetti** che possono stipulare rapporti di lavoro intermittente;
 - **lista dei casi** in cui si può utilizzare il contratto;
- ha **introdotto** l'**obbligo**, in capo ai **datori di lavoro**, d'**effettuare** una **comunicazione** alla DTL, territorialmente competente **prima dell'inizio della prestazione** lavorativa.

LE CARATTERISTICHE DEL CONTRATTO A CHIAMATA O INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro a chiamata è quel contratto, introdotto dal D. Lgs. n. 276/2003, mediante il quale un datore di lavoro può utilizzare le prestazioni di un lavoratore, senza avere l'obbligo di garantire in maniera continua il lavoro e la retribuzione.

Chiaramente si tratta di un forma di lavoro pensata per coprire esigenze di lavoro limitate nel tempo.

CAMPO D'APPLICAZIONE: LE NOVITÀ

La legge di riforma, all'art. 1, comma 21, lettere a) e c), prevede:

- la **modifica** del **requisito soggettivo** necessario alla stipula del contratto di lavoro intermittente, concernente l'**età anagrafica** del lavoratore [art. 34, D.Lgs n. 276/2003];
- l'**abrogazione** dell'art. 37 della Legge Biagi, relativo ai **periodi**, quali: il **fine settimana**, le **ferie estive**, le **vacanze natalizie** e **pasquali**, per lo svolgimento di lavoro intermittente.

L'età del lavoratore

La nuova formulazione dell'articolo 34 del D.Lgs n. 276/2003 **restringe il campo d'applicazione del lavoro intermittente**, modificando l'età anagrafica di riferimento.

Prima della modifica, l'articolo 34 prevedeva la possibilità di stipulare il contratto di lavoro intermittente con soggetti con **meno di 25 anni di età**, o con lavoratori con **più di 45 anni di età**, anche pensionati.

La norma, come novellata dalla legge di riforma prevede che sia possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente con soggetti che abbiano:

- **più di 55 anni** di età (si ritiene a partire dal 55mo anno compiuto);
- **meno di 24 anni** di età (in quest'ultimo caso, le **prestazioni** di lavoro intermittente potranno essere **svolte sino al compimento del 25mo anno** di età del soggetto, oltre il quale il contratto di lavoro intermittente cesserà di produrre i suoi effetti).

Il nuovo comma 2 dell'art. 34 del D. Lgs n. 276/2003, è stato così riscritto:

*"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 che in tale caso le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età".*

Il contratto dei periodi festivi e dei week end

Finora il contratto di lavoro intermittente poteva essere stipulato con chiunque, per prestazioni da svolgersi all'interno dei periodi temporali individuati dall'articolo 37 della Legge Biagi e dettagliati dal Ministero del Lavoro nella Circolare n. 4/2005, quali:

- il **fine settimana**, intendendo dalle 13.00 del venerdì alle 6.00 del lunedì;
- le **vacanze estive**, dal 1° giugno al 30 settembre;
- le **vacanze natalizie**, dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- le **vacanze pasquali**, dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo.

La Legge n. 92/2012, con effetto **dal 18 luglio 2012**, ha abolito la possibilità [art. 37 del D. Lgs. n. 276/2003], di usare il contratto durante il periodo festivo e nei week end.

La fattispecie, tuttavia, potrebbe essere ripristinata in sede contrattuale; infatti il nuovo comma 1 dell'art. 34 del D. Lgs n. 276/2003 afferma:

*"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**".*

Focus

L'unica possibilità di utilizzare il contratto a chiamata, **anche in assenza di previsione collettiva** e quello di stipularlo con gli **over 55** o gli **under 24**.

Proponiamo uno schema che rappresenti il nuovo campo d'applicazione.



La regola transitoria: clausola di salvaguardia

Il comma 2 dell'art. 1, della Legge n. 92/2012 dispone che:

- i **contratti già sottoscritti al 18 luglio 2012**,
- se **incompatibili** con il nuovo campo di applicazione del lavoro intermittente,
- **cessano** di produrre effetti **decorsi dodici mesi** da detta data.



Tutti i contratti di lavoro intermittente non compatibili con il nuovo campo d'applicazione, **cesseranno** automaticamente, **dal 18 luglio 2013**.

LA PROCEDURA: COMUNICAZIONE OBBLIGATORIA ALLA DTL

La lett. b), comma 21, dell'art. 1 della legge di riforma introduce un nuovo **adempimento obbligatorio** in capo ai datori di lavoro che impiegano lavoratori con contratto di lavoro intermittente.

Il datore di lavoro che intende usufruire di prestazioni di lavoro intermittente

- **deve inviare**,
- alla **DTL** territorialmente competente,
- una **comunicazione** contenente l'indicazione della **durata** della **prestazione**,
- **prima dell'inizio della prestazione lavorativa**, ovvero
- **prima di "un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni"**,
- mediante **sms, fax, posta elettronica** o altre modalità di comunicazione che dovranno essere individuate dal Ministero del Lavoro.



Questa comunicazione deve essere fatta **ogni volta che si chiama il lavoratore, non solo al momento della stipula**.

Circa il momento dell'invio, dal tenore letterale della norma, appare che la comunicazione debba essere inviata alla DTL competente **prima di impiegare il lavoratore**, avendo cura di avere **prova certa** dell'effettivo invio/ricezione.

L'**obbligo di comunicazione entra in vigore** mercoledì **18 luglio 2012**.

Per attenuare il carico amministrativo la legge prevede che **la comunicazione può essere unica** nel caso in cui il lavoratore debba svolgere un **ciclo integrato di prestazioni** per una durata non superiore a 30 giorni.

Il modello di comunicazione



In allegato proponiamo un **modello di comunicazione** prelevato dal sito di una DTL. E' opportuno verificare che la Direzione territoriale di riferimento non abbia proposto formule diverse.

Sanzioni

La **violazione** degli **obblighi di comunicazione** alla DTL comporta l'applicazione di una **sanzione amministrativa**,

- d'importo variabile **da 400,00 euro a 2.400,00 euro**,
- **per ogni lavoratore interessato**,
- **non diffidabile** ex art. 13 D. Lgs. n. 124/2004.

Nulla si dice invece per la **ritardata comunicazione**.



In allegato proponiamo un **modello di comunicazione** prelevato dal sito di una DTL. E' opportuno verificare che la Direzione territoriale di riferimento non abbia proposto formule diverse.

DECORRENZA

Le novità si applicano **dal 18 luglio 2012**.

Il comma 2 dell'art. 1, della Legge n. 92/2012 dispone che i **contratti già sottoscritti al 18 luglio 2012, incompatibili** con il nuovo campo di applicazione del lavoro intermittente, **cessano** di produrre effetti **decorsi dodici mesi** da detta data, quindi il **18 luglio 2013**.

LAVORO "A CHIAMATA"	
Riferimenti	Legge n. 92 del 28 giugno 2012, articolo 1, commi 21 e 22.
Soggetti interessati	Datori di lavoro/lavoratori a chiamata
Novità normativa	1. I contratti post riforma si potranno stipulare solo con over 55 e under 24 (da concludersi comunque a 25 anni); 2. abrogata l'ipotesi di stipula per week end e gg festivi ; 3. la prestazione deve essere comunicata preventivamente alla Dpl , tramite sms, fax o email dal 18 luglio 2012.
Decorrenza	Le novità decorrono dal 18 luglio 2012 . I contratti già sottoscritti al 18 luglio 2012, incompatibili con il nuovo campo di applicazione del lavoro intermittente, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi da detta data, quindi il 18 luglio 2013 .

Articolo curato da: Stefania Altieri
 Data pubblicazione: 16 luglio 2012

-RIPRODUZIONE VIETATA -