

## **Studio Nicco**

Nicco Dott. William - Nicco Dott. Saverio – Lomazzo Dott.sa Elisabetta

Consulenti del Lavoro

Carcare, 30/07/2012

**A tutti i Clienti**

Loro sedi

### **Oggetto: IL LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA DOPO L'INTERVENTO DELLA RIFORMA DEL LAVORO**

Come è noto, il 18 luglio 2012 è entrata in vigore la L. n.92/12, più nota come Riforma del Lavoro Monti-Fornero, che interviene sul campo di applicazione del contratto di lavoro intermittente.

A far data dal 18 luglio 2012 viene prevista la possibilità di sottoscrivere in qualunque caso, ovvero in assenza di altri requisiti oggettivi (periodi predeterminati o esigenze individuate da contrattazione collettiva o decreto ministeriale), nuovi contratti di lavoro a chiamata con soggetti con più di cinquantacinque anni di età e con soggetti con meno di ventiquattro anni di età (23 anni e 364 giorni), fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte sino al compimento del venticinquesimo anno di età. Un'eventuale violazione determinerà pertanto la "trasformazione" del rapporto in lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Sulla base delle modifiche recentemente introdotte il lavoro intermittente è oggi utilizzabile nelle seguenti ipotesi:

- ▶ per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze e/o i periodi predeterminati individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative, rese da soggetti con età compresa tra i 24 e i 55 anni di età;
- ▶ con soggetti di più di 55 anni di età e con soggetti di meno di 24 anni di età, fermo restando in tale caso che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età;
- ▶ con riferimento alle attività indicate, in assenza di intervento della contrattazione collettiva, si potrà ancora riferirsi alle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo elencate nella [tabella approvata con R.D. n.2657/23](#).

In relazione alla nuova disciplina dell'istituto il Legislatore ha poi introdotto una disciplina transitoria, in particolare viene previsto che i contratti di lavoro intermittente, sottoscritti prima dell'entrata in vigore della normativa in commento e che non siano più compatibili con le disposizioni sopra evidenziate, cessino di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge ovvero a decorrere dal 17 luglio 2013.

Con l'intento, poi, di scongiurare possibili fenomeni distorsivi nell'utilizzo del contratto, il legislatore ha introdotto un nuovo obbligo comunicazionale, oltre naturalmente alla comunicazione preventiva all'instaurazione del contratto al Centro per l'Impiego tramite Unilav. Viene infatti previsto che **prima dell'inizio della prestazione lavorativa** o di un ciclo integrato di prestazioni il datore di lavoro sia tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione Territoriale del Lavoro competente per territorio mediante sms, fax o posta elettronica.

In assenza di individuazione di modalità semplificate della comunicazione, si potrà effettuarla con gli strumenti attualmente operativi (fax, posta elettronica certificata o non certificata) ai recapiti delle Direzioni reperibili sul sito [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it), indicando i dati identificativi del lavoratore (nome e cognome) e il giorno o i giorni (es. 18-20-21/08 o dal 15 al 22 agosto), utilizzando eventualmente il modello allegato alla presente. Una sola comunicazione potrà indicare la chiamata anche di più lavoratori e potrà essere, nel caso, annullata in qualunque momento attraverso l'invio di una successiva comunicazione, da effettuarsi tuttavia prima dell'inizio della prestazione di lavoro. In assenza di modifica o annullamento della comunicazione già inoltrata è da ritenersi comunque effettuata la prestazione lavorativa per i giorni indicati, con le relative conseguenze di natura retributiva e contributiva.

Va precisato inoltre che, a fronte della comunicazione di una singola prestazione o di un ciclo di prestazioni, l'eventuale chiamata del lavoratore in giorni non coincidenti con quelli inizialmente comunicati (anche solo per la diversa collocazione temporale degli stessi) comporterà la sanzione per la mancata comunicazione preventiva prevista dalla normativa (da € 400,00 a € 2.400,00).

Lo studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.