



Dr. Saverio Nicco - lavoro

Consulente del Lavoro dal 2008 in Carcare (Sv). Laureato in Economia Aziendale presso l'Università di Genova, con Tesi in Diritto del Lavoro dal titolo "Il lavoro a progetto nella prima interpretazione giurisprudenziale".

Componente del Collegio dei Revisori del Consiglio provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Savona e della Commissione rapporti con l'Inps del Consiglio provinciale di Savona.

Collaboratore Fondazione Studi Consulenti del Lavoro dal 2010 e autore di numerose pubblicazioni in materia di lavoro. Collabora alle riviste tecniche Pianeta Lavoro e Tributi (Teleconsul Editore) e Leggi di Lavoro (Fondazione Studi C.N.O. dei Consulenti del Lavoro).

Il lavoro a chiamata dopo la riforma Fornero

Il contratto di lavoro intermittente - così come previsto dall'art. 33 c.1 del D.Lgs. 276/2003 - è quel particolare contratto di lavoro dipendente nel quale il lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro in base alle necessità dello stesso e nei limiti legali e contrattuali previsti.

Visto il largo uso (ed abuso) di tale tipologia contrattuale, la riforma Fornero mette pesantemente mano all'istituto, andando a ridisegnare gli ambiti applicativi e prevedendo l'obbligo di comunicazione preventiva di ogni prestazione lavorativa.

Schematizziamo brevemente gli ambiti applicativi per i quali è possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente:

- con soggetti under 24 anni per prestazioni da rendere fino al giorno prima del compimento dei 25 anni in qualsiasi settore e per qualsiasi mansione;

- con soggetti con più di 55 anni, anche pensionati, in qualsiasi settore e per qualsiasi mansione;

- per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente in base alle esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni dei datori di lavoro e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e territoriale.

Nel caso in cui la contrattazione collettiva non abbia ancora regolamento l'istituto, le aziende potranno attivare contratti di lavoro intermittente per le attività previste nell'allegato al R.D. 2657/1923. In tal caso non bisognerà prendere in considerazione i limiti dimensionali richiamati nello stesso né i limiti di età sopra citati.

Il contratto a chiamata potrà anche essere stipulato a tempo determinato. In tal caso non sarà applicabile il D.Lgs. 368/2001, pertanto non dovrà essere determinata la causale alla base dell'assunzione né dovrà essere rispettato il periodo minimo di stacco tra un contratto ed il successivo.

Il periodo minimo di stacco non dovrà essere rispettato nemmeno tra un contratto di lavoro intermittente a



tempo determinato e successivo contratto a termine a tempo pieno o parziale.

La novità di maggior rilievo dopo la riforma è sicuramente la comunicazione preventiva al Ministero del Lavoro della prestazione lavorativa via fax, e-mail, sms o on-line.

Potrà essere effettuata anche il giorno in cui viene resa la prestazione, ma dovrà intervenire prima dell'inizio della stessa.

Con tale procedura può essere comunicata una singola prestazione o un ciclo integrato della durata massima di 30 giorni di effettivo lavoro.

Bisogna sottolineare come sia prevista la possibilità di annullare la comunicazione già effettuata ma, in linea generale, solo prima dell'inizio della prestazione precedentemente comunicata.

Nel caso in cui non avvenga l'annullamento, il Ministero ha chiarito che si ritiene evidenziata una prestazione lavorativa resa, sulla quale graveranno i connessi obblighi contributivi.

Relativamente al settore autotra-

sporti, stante la mancanza di regolamentazione contrattuale, il contratto di lavoro intermittente potrà essere stipulato:

- con soggetti di qualsiasi età per le mansioni previste dall'allegato al R.D. 2657/1923. Nello specifico, le mansioni ricadenti in tale settore saranno quelle previste dal punto 8: personale addetto al trasporto di persone e merci, personale addetto ai lavori di carico e scarico;

- con soggetti rientranti nei limiti di età sopra richiamati per qualsiasi mansione.

Da ultimo merita ricordare - come ribadito dal Ministero del Lavoro con risposta all'interpello 37/2008 relativamente al CCNL del settore autoferrotranvieri e internavigatori - che "l'autonomia collettiva sembra avere un potere integrativo/ampliativo ma non preclusivo".

Ne discende, quindi, che nessuna contrattazione collettiva possa escludere l'utilizzo di tale istituto nel settore di appartenenza ma possa solo determinare causali aggiuntive a quelle statuite legalmente.