

Circolare n. 11/2012 – Lavoro intermittente

Esistono delle nuove regole dettate dalla riforma Fornero, per quanto riguarda la normativa sul rapporto di lavoro a chiamata detto anche “intermittente” o “job on call”.

Quella principale è la comunicazione anticipata, infatti dal 18 luglio è necessario procedere ad un’ apposita comunicazione alla D.T.L. competente per territorio, “ex D.P.L.”, trasmissibile attraverso i seguenti canali:

- fax;
- posta elettronica, “che può essere anche non certificata, purché ad indirizzo istituzionale”;
- sms, ancora in via di definizione da parte del Ministero del Lavoro.

Le prestazioni possono essere comunicate fino a 30 giorni dalla data di comunicazione, quest’ultima potrà essere unica e non serve indicare l’orario di lavoro, ma solamente le giornate lavorative. La comunicazione, potrà essere modificata o annullata in qualunque momento con l’invio di una successiva comunicazione da fare sempre prima dell’inizio della prestazione di lavoro.

In assenza di tale comunicazione la prestazione si intenderà svolta e sono comunque dovuti sia la retribuzione che i contributi.

Nel caso non sia stata effettuata la comunicazione verrà applicata una sanzione amministrativa che va da € 400,00 a € 2.400,00 per ogni lavoratore, possiamo dire tranquillamente che questa sanzione è sproporzionata se pensiamo che per la mancata comunicazione di assunzione anticipata “Unilav”, che è più complessa, prevede una sanzione da € 100,00 ad € 500,00.

Le altre novità entrate in vigore su tale istituto riguardano solo:

- i soggetti con più di 55 anni, precedentemente erano di 45 anni;
- i soggetti con meno di 24 anni, precedentemente erano di 25 anni, su tali soggetti possiamo dire che possono prestare la loro attività lavorativa fino al giorno antecedente il compimento del 25° anno di età.

Sempre parlando del periodo transitorio di questa riforma, dobbiamo dire che, se i contratti di lavoro sono stati stipulati prima del 18 luglio 2012 e sono incompatibili con le nuove regole, queste cessano di produrre i loro effetti al 18 luglio 2013. Dopo tale data, le parti dovranno decidere che tipo di contratto adottare, facendo attenzione a non prorogare l’attività lavorativa “irregolare” dopo il 13 luglio 2013.

Per altri punti sino ad ora non definiti su questa riforma si attendono chiarimenti ministeriali.

Roma 27 settembre 2012