



APiNDUSTRIA
ASSOCIAZIONE PER L'IMPRESA

LAVORO INTERMITTENTE – COMUNICAZIONE PREVENTIVA DAL 18 LUGLIO 2012: ISTRUZIONI DTL BRESCIA

L'art. 1 comma 21 lettera b) della Legge 28 giugno 2012 n. 92 ha introdotto il nuovo obbligo di comunicazione preventiva in caso di lavoro a chiamata, a decorrere dal 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della legge).

Il nuovo comma 3 bis 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.

Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie.

In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

La Direzione Territoriale del Lavoro di Brescia (1) comunica che, a partire dal 18 luglio 2012, data di entrata in vigore della legge n. 92/2012 (c.d. Riforma Fornero), ai sensi dell'art. 1 comma 21 lett b), i datori di lavoro, in caso di lavoro intermittente, saranno tenuti a comunicare, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, la durata delle stesse.

A tal fine, gli utenti interessati potranno utilizzare, al momento, i seguenti canali di comunicazione:

1) **FAX n. 0302423178;**

2) **E MAIL: dpl-brescia@lavoro.gov.it.**

La DTL di Brescia precisa inoltre che il presente avviso ha validità fino a eventuali disposizioni diverse.

L'art. 1 comma 21 lettera a) della Legge 28 giugno 2012 n. 92 ha inoltre previsto che 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, modificando i requisiti soggettivi previsti in precedenza (2).

Il comma 22 prevede tuttavia che i contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge (18 luglio 2012), che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della stessa legge.

Il testo della Legge 28 giugno 2012 n. è consultabile nel sito internet del Ministero del Lavoro all'indirizzo:

http://www.lavoro.gov.it/NR/rdonlyres/3027E62A-93CD-444B-B678-C64BB5049733/0/20120628_L_92.pdf

(1) L'avviso è stato pubblicato il 13 luglio 2012 sul sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – link Uffici Territoriali (DPL Brescia):

(http://www.lavoro.gov.it/Lavoro/DPL/BS/news/20120713_DTL_Bresciaavvisolavintermitt.htm)

(2) Il testo del vecchio articolo aveva previsto l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente per soggetti con meno di 25 anni di età o con più di 45 anni di età.

LEGGE 28 giugno 2012 n. 92 - Disposizioni in materia di riforma del mercato del lavoro in una prospettiva di crescita.

(G.U. n. 153 del 3.7.2012 - Supplemento Ordinario n. 136)

Art 1

omissis

21. Al decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 34:

1) al comma 1, le parole: «ai sensi dell'articolo 37» sono soppresse;

2) il comma 2 e' sostituito dal seguente:

«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»;

b) all'articolo 35 e' aggiunto, in fine, il seguente comma:

«3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro e' tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalità applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui e' stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124»;

c) l'articolo 37 e' abrogato.

22. I contratti di lavoro intermittente già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge, che non siano compatibili con le disposizioni di cui al comma 21, cessano di produrre effetti decorsi dodici mesi dalla data di entrata in vigore della presente legge.

Il testo dell'articolo 34 del D. Lgs 10 settembre 2003 n. 276 (Attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003 n. 30), come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92:

Art. 34. Casi di ricorso al lavoro intermittente

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.

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.

3. E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario,

con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del decreto legislativo 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni."

Il testo dell'articolo 35 del D. Lgs. n. 276 del 2003, come modificato dalla Legge 28 giugno 2012 n. 92, è il seguente:

Art. 35. Forma e comunicazioni

Il contratto di lavoro intermittente e' stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'articolo 34 che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalita' della disponibilita', eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non puo' essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennita' di disponibilita', ove prevista, nei limiti di cui al successivo articolo 36;
- d) indicazione delle forme e modalita', con cui il datore di lavoro e' legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonche' delle modalita' di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalita' di pagamento della retribuzione e della indennita' di disponibilita';
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attivita' dedotta in contratto.

2. Nell'indicare gli elementi di cui al comma 1, le parti devono recepire le indicazioni contenute nei contratti collettivi ove previste.

3. Fatte salve previsioni piu' favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro e' altresì tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali, ove esistenti, sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente."

3-bis. Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro e' tenuto a comunicarne la durata con modalita' semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms, fax o posta elettronica. Con decreto di natura non regolamentare del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la pubblica amministrazione e la semplificazione, possono essere individuate modalita' applicative della disposizione di cui al precedente periodo, nonche' ulteriori modalita' di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie. In caso di violazione degli obblighi di cui al presente comma si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui e' stata omessa la comunicazione. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 ."