

L'ulteriore novità introdotta dalla Riforma Fornero è la (sostanziale) abrogazione dei contratti di lavoro intermittente, operata tramite il rinvio alla contrattazione collettiva per l'individuazione delle ipotesi di utilizzo di tale tipo contrattuale. Atteso lo sfavore con cui le parti sociali hanno sempre guardato questo contratto, è ragionevole attendersi da parte loro grande rigidità nell'identificazione delle relative fattispecie autorizzative.

La nozione di lavoro intermittente (o «a chiamata»). Il contratto di lavoro intermittente, a mente dell'art. 34 D. Lgs. n. 276/2003, è il contratto con il quale «un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa». In concreto, pertanto, il datore di lavoro poteva avvalersi delle prestazioni di un lavoratore solo quando - e se - ne aveva effettivamente necessità, senza alcun obbligo di garantirgli continuità di prestazioni o di reddito. Rispetto a tale facoltà datoriale, il lavoratore era naturalmente libero di rispondere o meno alla «chiamata», fermo il suo diritto ad una «indennità» qualora si fosse a ciò contrattualmente obbligato. Poiché, dal punto di vista amministrativo, il datore di lavoro era tenuto a comunicare alla Direzione Provinciale del Lavoro solo la sottoscrizione del contratto - e non le singole «chiamate» - questo istituto si era nella pratica prestato a numerosi abusi, considerata la sua astratta idoneità a mascherare prestazioni occasionali «in nero».

Le novità apportate dalla Riforma. La Riforma apporta al contratto in esame significative novità tese, da un lato, a scoraggiarne l'utilizzo e, dall'altro, ad impedirne un utilizzo fraudolento. In particolare, la Riforma interviene su:

- i) gli adempimenti amministrativi necessari per fruire delle prestazioni del lavoratore; e sulle
- ii) ipotesi di legittimo ricorso a tale contratto.

La comunicazione dovrà essere effettuata prima di ogni giorno di lavoro. Per quanto concerne il primo aspetto, la Riforma introduce l'obbligo per il datore di lavoro di inviare una comunicazione preventiva alla Direzione Provinciale del Lavoro ogniqualvolta riterrà di avvalersi delle prestazioni del lavoratore (o una volta sola, in ipotesi di «ciclo integrato di prestazioni non superiore a trenta giorni»), indicando altresì la durata della stessa. Comunicazione che potrà avvenire con «modalità semplificate [...] mediante sms, fax o posta elettronica». Il mancato rispetto di questa disposizione sarà punito con una sanzione amministrativa compresa tra euro 400,00 ed euro 2.400,00 per ciascun lavoratore chiamato.

Sarà il CCNL a decidere quando (e se) chiamare i lavoratori. Per quanto concerne il secondo aspetto, invece, la Riforma prevede che l'utilizzo del contratto di lavoro intermittente sia consentito solo in relazione ad «esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro [...] ovvero per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno», con espressa abrogazione della possibilità di ricorrervi durante i periodi festivi o nei week end (anche se, sulla base del dato letterale della legge, sembra che tali periodi potranno essere autorizzati dalla contrattazione collettiva). È dunque ragionevole attendersi vincoli - causali e temporali - da parte della contrattazione collettiva che, storicamente, ha sempre manifestato una forte contrarietà a questo contratto. Sarà, al contrario, sempre possibile stipulare contratti di lavoro intermittente con lavoratori che abbiano più 55 e meno di 24 anni («fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età»).

LEGGE FORNERO E RESTRIZIONE IPOTESI CONTRATTO A CHIAMATA

Scritto da Administrator

Giovedì 06 Giugno 2013 15:36 - Ultimo aggiornamento Giovedì 06 Giugno 2013 15:38

Regime transitorio. Per quanto riguarda il regime transitorio infine, a differenza di altri istituti di ben maggiore impatto, la Riforma prevede che i contratti «già sottoscritti alla data di entrata in vigore della presente legge» cesseranno di avere efficacia entro il 18 luglio 2013.