



DI RENZO LA COSTA

Com'è ormai noto, la legge 92/2012 di riforma del mercato del lavoro ha introdotto, tra l'altro, l'obbligatorietà della comunicazione preventiva all'utilizzo del lavoratore intermittente. Sostanzialmente, quindi, la prestazione lavorativa non può regolarmente aver luogo se non preceduta dalla apposita comunicazione. Al momento in cui scriviamo, non è ancora stato emanato il decreto attuativo previsto dalla medesima legge 92/2012 che dovrà prevedere le modalità della preventiva comunicazione: tuttavia già la legge istituisce individuata via fax, tramite posta elettronica oppure via sms talune modalità di comunicazione. Possiamo quindi qualificare la comunicazione di utilizzazione del lavoratore a chiamata, quale comunicazione intermedia nello svolgimento di tale rapporto di lavoro. Preliminarmente, appare opinabile la scelta del legislatore di rivolgere la comunicazione alla Direzione territoriale del lavoro competente, forse non tenendo nella debita considerazione che l'anagrafe delle prestazioni lavorative, così come introdotto dal decreto interministeriale del 30 ottobre 2007 in attuazione di quanto previsto dalla legge finanziaria 2007 (legge 296/06) - è complessiva competenza dei Centri per l'impiego. Le Dtl, permanendo tale impianto normativo, saranno chiamate a implementare una vera e propria banca dati delle chiamate al lavoro intermittente, tanto per nominativo del lavoratore, quanto per nominativo dell'azienda. Considerato che la comunicazione come prima definita «intermedia» non ha

alcun effetto pluriefficace così come invece è per la comunicazione obbligatoria dell'Unilav, l'effetto sarà quello di Servizi per l'impiego che riceveranno unicamente la comunicazione «primaria» Unilav di attivazione di un contratto di lavoro intermittente, e successivamente quella di cessazione, rimanendo completamente all'oscuro della effettiva occupazione del lavoratore nell'ambito di tale contratto, perché comunicato alla Dtl competente che non intrattiene specifiche condizioni telematiche con i predetti centri per l'impiego. Ma questa è un'altra storia, pur meritevole di riflessione. L'introduzione della cosiddetta comunicazione intermedia, ha sollevato notevoli proteste e polemiche tanto in ambito datoriale quanto in ambito delle professioni intermedie (consulenti del lavoro e altre). Prestandosi a una sintesi della levata di scudi, non viene contestato il profilo nobile del provvedimento, con il quale si intende contrastare fortemente l'elusione delle dichiarazioni delle giornate lavorative effettivamente prestate con rilevante danno per la contribuzione, l'assicurazione, e i diritti dei lavoratori, spesso con tale sistema occupati al nero. Nessuna responsabilità in tale condotta, può peraltro ascrivere ai consulenti aziendali o del lavoro, in quanto, per consuetudine, questi elaborano le spettanze mensili del lavoratore unicamente sul complesso delle presenze comunicate dal datore di lavoro, che, in sostanza, se ne assume tutta la responsabilità. La obiettiva contestazione, è invece fondata sulla marea di comunicazioni che i datori di lavoro che utilizzano lavoratori a chiamata

sono tenuti complessivamente a compiere. Forse in una struttura organizzata, l'adempimento della comunicazione intermedia ha minori probabilità di essere omessa, ma in un piccolo esercizio, in una piccola realtà di ristorazione, di somministrazione stagionale di alimenti e bevande, in una piccola realtà commerciale, in una bottega artigiana, peraltro attività che sono la spina dorsale della nostra economia, dove nessuna legge prescrive di doversi dotare di un fax, di un computer per le e-mail, di posta certificata o quant'altro, la comunicazione intermedia rischia di sfuggire o essere omessa. Peggio ancora, se queste piccole o medie realtà produttive comunicano al consulente telefonicamente (come è reale che succeda) di voler utilizzare il lavoratore a chiamata in tale giorno, senza che segua per i più variegati motivi la comunicazione intermedia da parte dell'intermediario (dimenticanza, problematiche temporanee informatiche, chiusura dello studio, periodi festivi o feriali ecc.) per scatenare una serie di conseguenze poco auspiciabili. E allora, nel rispetto di quell'intento nobile del legislatore che va considerato, bisogna ingegnarsi per un'alternativa che soddisfi l'intento del legislatore medesimo. E forse una alternativa c'è: l'inversione dell'obbligo. Se è vero come è vero che il lavoratore che deve essere assunto con rapporto di lavoro subordinato ha dapprima l'onere di recarsi presso l'ufficio di collocamento per dichiarare la propria disponibilità, e poi all'atto dell'assunzione, richiede ed esibire un'attestazione di disponibilità, non si vede perché non possa onerarsi lui, e a suo vantaggio, di una preventi-

va comunicazione di chiamata al lavoro intermittente. In altre parole, fermo restando l'obbligo di comunicazione primaria (Unilav) obbligatoria all'atto di instaurazione del rapporto a chiamata, ogni qual volta intervenga la chiamata medesima, potrebbe essere iscritto al lavoratore l'obbligo di effettuare la comunicazione (fax, email, sms, secondo la disciplina che verrà introdotta). In tal modo (in specie il lavoratore under 25enne, ormai smaltito in telematica e informatizzazione) il lavoratore chiamato, ai fini della regolarità della prestazione intermittente, potrebbe esibire e consegnare al datore di lavoro, prima della prestazione, copia della avvenuta comunicazione, che servirebbe a lui per documentare le effettive presenze riscontrabili ictu oculi in busta paga (divenendo così anche primo vigilante sul suo trattamento contrattuale) e formando anche la raccolta di tali comunicazioni (per esempio mensile) l'insieme delle presenze di quel lavoratore da consegnare al consulente del lavoro per l'elaborazione dei prospetti paga. Anche con tale soluzione, la prestazione lavorativa non può regolarmente aver luogo, senza la sussistenza della comunicazione. Anche con tale soluzione, si soddisfano le necessità di conoscenza da parte della p.a. della prestazione lavorativa, ponendo quindi l'adempimento a carico della parte che ha più interesse alla regolarità della prestazione. In ogni caso di modifica della comunicazione di prestazione (per esempio l'annullamento), dice peraltro la recente circolare ministeriale 18/2012, è sempre possibile procedere a una comunicazione di variazione. Il datore di

lavoro ha sempre la facoltà di inviare comunicazione di modifica. Il sistema di tale comunicazione intermedia potrebbe essere quindi ridisegnato sulla scorta della narrata inversione dell'adempimento, nel senso della semplificazione senza oneri aggiuntivi. Un'ultima annotazione riguarda i limiti di età imposti con la legge 92/2012 sul lavoro a chiamata. Se è vero che il contenimento entro i 25 anni di età può essere inteso quale misura a sostegno del contrasto alla disoccupazione giovanile, e se è vero che per gli over 55enni disoccupati si offre una opportunità pur saltuaria di lavoro, in mezzo c'è una classe di età trentennale che non ha alcuna possibilità di poter aderire a una esigenza intermittente del datore di lavoro. Se cioè il datore ha bisogno non di una prestazione sufficiente quale quella che gli può offrire un 24enne di media preparazione, né di una prestazione senza possibili sviluppi per un 55enne che deve barcamenarsi con la disoccupazione, ma di una prestazione specialistica, competente, d'esperienza, anche se a chiamata, e specie per un ciclo integrato di prestazioni, di lavoro intermittente non se ne parla. Non è solo una questione di opinioni, ma evidentemente di quei lacci che ancora imbrigliano il lavoro.

© Riproduzione riservata

Pagina a cura
DELL'UFFICIO STAMPA
E RELAZIONI ESTERNE
DELL'ANCL,
ASSOCIAZIONE NAZIONALE
CONSULENTI DEL LAVORO
Tel: 06/5415565
www.anclsu.com



www.anclsu.com
www.anclsu.tv

consulenti del **lavoro**
consulenti **per il lavoro**

Per la gestione e l'amministrazione del personale della tua azienda affidati sempre ad un consulente del lavoro iscritto all'ordine. La sua competenza sarà la tua differenza.

L'ANCL SUL TERRITORIO

SEGRETERIA NAZIONALE

Via Cristoforo Colombo, 456
00145 Roma

T 06.5415742
F 06.5415565
M segreteria@anclsu.com

Consulta la sede più vicina a te su
www.anclsu.com/realtalocali