

# Come comunicare un rapporto di lavoro a chiamata?



Il **lavoro a chiamata** costituisce una particolare tipologia di rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata dall'espletamento di prestazioni di carattere "discontinuo o intermittente" secondo limiti individuati dalla legge.

In sintesi, è possibile utilizzare il contratto di lavoro intermittente:

1. "per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo e saltuario** secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei 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. "con soggetti con più di 55 anni di età e con soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno di età".

Inoltre, laddove la contrattazione collettiva non sia intervenuta a disciplinare le ipotesi di cui al punto 1), è possibile ricorrere al lavoro intermittente, in base a quanto disposto dal D.M. 23 ottobre 2004, in relazione alle attività elencate nella tabella approvata con il R.D. n. 2657/1923.

Occorre poi considerare la durata massima del periodo di lavoro: sono ammesse, infatti, 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari per ciascun datore di lavoro, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

I datori di lavoro che stipulano un simile contratto, devono

tenere altresì presente, oltre ai vincoli di accesso, anche alcuni importanti **adempimenti di carattere amministrativo**.

Essi devono, infatti, comunicare l'assunzione nei termini e con le modalità note per la generalità dei rapporti di lavoro. Ma non solo: allorquando "attivano" il contratto, e cioè "chiamano" al lavoro il lavoratore intermittente, devono effettuare una apposita comunicazione ai competenti uffici secondo le modalità rese disponibili dal nostro ordinamento. Oltre a poter inviare i dati ai competenti uffici tramite mail o accedendo al portale di Cliclavoro, è ora possibile validamente utilizzare anche l'**App Lavoro Intermittente** (con Guida integrata e scaricabile gratuitamente da AppStore o Google Play).

Le modalità per adempiere sono, dunque, molteplici: vediamole nel dettaglio.

### **Comunicazione di lavoro intermittente: termini, rettifica e annullamento**

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro (o un soggetto che agisce, per legge, in suo nome e per suo conto) deve comunicarne la **durata** con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

Qualora uno o più lavoratori siano chiamati a svolgere **prestazioni di durata superiore a 30 giorni** (continuativi o frazionati), occorrerà evidentemente inoltrare più di una comunicazione.

La **comunicazione**, anche se effettuata lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione lavorativa, deve intervenire prima dell'inizio della stessa.

La comunicazione potrà inoltre essere modificata o annullata attraverso l'invio di una successiva **comunicazione di rettifica** da inviare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la

prestazione doveva essere resa.

In assenza di modifiche, si ritiene invece evidenziata una prestazione lavorativa effettivamente resa, sulla quale graveranno i connessi obblighi retributivi e contributivi.

Va sottolineato, infine, che la comunicazione di ricorso al lavoro intermittente non sostituisce in alcun modo la **comunicazione preventiva di assunzione**, effettuata secondo quanto previsto dal D.M. 30 ottobre 2007, ma costituisce un ulteriore adempimento.

### **Il Modello Uni-Intermittente**

Il **modello "UNI-Intermittente"** è il modello di comunicazione predisposto dall'ordinamento per comunicare la chiamata del lavoratore intermittente al lavoro e costituisce lo strumento principale per l'adempimento della comunicazione, da compilare esclusivamente tramite **strumenti informatici**, come dettagliato oltre. Esso contiene i dati identificativi del datore di lavoro che effettua la comunicazione nonché quelli del lavoratore utilizzato in modo tale da individuare con certezza le parti interessate al rapporto di lavoro intermittente per il quale si sta effettuando la comunicazione. Essi sono:

- codice fiscale e indirizzo di posta elettronica del datore di lavoro;
- codice fiscale del lavoratore interessato;
- codice di comunicazione del modello UNILAV cui la chiamata si riferisce (campo non obbligatorio);
- data inizio e data fine della prestazione per la quale si sta effettuando la comunicazione.

### **Le modalità di comunicazione**

Ma come può procedere il datore di lavoro? Le modalità, con strumenti informatici, per comunicare la chiamata di lavoro intermittente da parte del soggetto obbligato sono esclusivamente le seguenti e si precisa che non verranno prese in considerazione, ai fini dell'adempimento dell'obbligo, comunicazioni effettuate con modalità diverse da quelle indicate a seguire.

## **Invio tramite e-mail all'indirizzo PEC intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it**

Il soggetto obbligato invia, in allegato alla mail (non necessariamente occorre inviare da un indirizzo di posta certificata), il modello "UNI\_Intermittente" compilato in ogni sua parte; è possibile comunicare fino ad un massimo di 10 lavoratori coinvolti anche in periodi di chiamata di lavoro intermittente diversi.

**Attenzione:** il sistema ricevente non produce mail di conferma di ricezione. Pertanto, per dimostrare l'esatto adempimento dell'obbligo, il datore di lavoro dovrà consegnare **copia del modello compilato** e allegato alla e-mail inviata. A tal fine il modello contiene in basso due opzioni: una di "stampa" che permette di stampare il modello e una "Genera xml e invia via e-mail" necessaria per adempiere all'obbligo, inviando il modello così generato all'indirizzo di posta elettronica certificata già indicata.

## **Invio per il tramite del servizio informatico messo a disposizione sul portale Cliclavoro**

Previa registrazione al portale Cliclavoro ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it)), il datore di lavoro invia le chiamate del lavoro intermittente compilando l'apposito modulo, accessibile dal portale Cliclavoro nell'area riservata: la comunicazione è possibile per più lavoratori e **periodi di prestazione**, anche diversi riferiti alla stessa azienda.

Dopo l'indicazione del codice fiscale del lavoratore interessato alla chiamata, il sistema, propone, se presenti, l'elenco delle comunicazioni obbligatorie di tipo intermittente aperte e il datore di lavoro semplicemente indicherà il relativo codice di comunicazione.

## **Novità: App Lavoro intermittente**

Una volta scaricata l'App dagli store autorizzati, si effettua il login e si inserisce nella sezione "Invia nuova comunicazione" il codice fiscale del lavoratore, le date di

inizio e di fine della prestazione e il codice di comunicazione obbligatoria.

### **Tramite invio di un SMS al numero 339/9942256**

Previa registrazione del datore di lavoro al portale Cliclavoro (con indicazione nel form di registrazione del numero di telefono cellulare che sarà utilizzato per l'invio del modello che consente l'identificazione del soggetto e consente l'attività di vigilanza), è ammessa questa **modalità "eccezionale"** di comunicazione da utilizzare esclusivamente per le prestazioni che hanno inizio non oltre le 12 ore dal momento della comunicazione (e che quindi possono terminare anche dopo le 12 ore dalla comunicazione).

**Attenzione:** occorre indicare almeno il codice fiscale del lavoratore utilizzato

### **Comunicazione al numero fax della competente Direzione territoriale del lavoro: ipotesi eccezionale**

Il ricorso al fax per l'invio della comunicazione è ammesso solo nei casi di **malfunzionamento dei sistemi**; è prova dell'adempimento la comunicazione di malfunzionamento del sistema unitamente alla ricevuta di trasmissione del fax, anche se la ricezione dello stesso non sia andata a buon fine per cause imputabili all'ufficio.

### **Apparato sanzionatorio**

In caso di **violazione degli obblighi di comunicazione** di chiamata del lavoro intermittente si applica la sanzione amministrativa (non ammessa diffida) **da euro 400 ad euro 2.400** in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. In particolare, la sanzione trova applicazione con riferimento ad ogni lavoratore e non invece per ciascuna giornata di lavoro per la quale risulti inadempito l'obbligo comunicazionale. In sostanza, per ogni ciclo di 30 giornate che individuano la condotta del trasgressore, trova applicazione una sola sanzione per ciascun lavoratore. In caso di mancato rispetto, per ciascun lavoratore e con il

medesimo datore di lavoro, della **durata del periodo di lavoro** si applica la sanzione che prevede la trasformazione del relativo rapporto in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Infine, in caso di mancato rispetto delle **condizioni oggettive/soggettive** avrà luogo la trasformazione del rapporto in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

*FONTE: lavorofisco.it*