
Lavoro intermittente: l'irrogazione della sanzione in caso di inadempimento dell'obbligo comunicazionale

di [Sandro Cerato](#)

Pubblicato il 24 Novembre 2012

analisi della "nuova" disciplina delle sanzioni per l'omessa comunicazione nei termini di legge delle comunicazioni relative all'utilizzo di lavoratori intermittenti

Come noto, con l'obiettivo di incrementare l'occupazione e al tempo stesso di regolarizzare le prassi esistenti di lavoro non dichiarato o comunque non regolare, è stato introdotto, nell'ordinamento giurislavoristico nazionale, il contratto di lavoro intermittente, meglio conosciuto come contratto di lavoro a chiamata: si tratta, in buona sostanza, di un particolare modello di lavoro subordinato caratterizzato da prestazioni discontinue da rendersi secondo le necessità del datore di lavoro, nel rispetto delle causali di utilizzo individuate dalla contrattazione collettiva, ovvero dalle norme interne, in assenza dei predetti accordi di natura sindacale.

Caratteristica principale del lavoro intermittente è, dunque, l'alternarsi di fasi in cui non vi è effettiva prestazione lavorativa, ma semplice attesa della chiamata da parte del datore di lavoro (la c.d. disponibilità) e fasi in cui vi è effettiva prestazione di lavoro. Ad ogni modo, è fatto obbligo al datore di lavoro (che richiede la prestazione lavorativa discontinua) di rispettare il preavviso formalizzato nel contratto di lavoro il quale, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno (INAIL circ. n. 22/2006).

Di recente, con la legge di riforma del mercato del lavoro (Legge 92/2012), il legislatore ha introdotto alcune importanti disposizioni in materia di contratto di lavoro intermittente, al solo fine di scongiurare possibili fenomeni distorsivi nell'uso di tale tipologia contrattuale. Tra le novità apportate dal legislatore, oltre quelle attinenti l'ambito oggettivo e soggettivo dell'istituto, si annovera l'introduzione di un nuovo adempimento a carico del datore di lavoro: *“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 (art. 1 c. 21 L. 92/2012)”*.

L'invio della predetta comunicazione - che non sostituisce la CO (comunicazione preventiva di assunzione - è obbligatorio dal 18 luglio 2012 (data di entrata in vigore della legge di riforma del mercato del lavoro), ma è dovuto

anche in relazione ai contratti a chiamata instaurati prima della predetta data. Tale comunicazione ricade su tutti i datori di lavoro che possono adempiervi attraverso:

- precisi canali di comunicazione istituzionali (quali sms, fax, posta elettronica e dall'1 ottobre scorso anche il modulo online);
- gli indirizzi messi a disposizione dalle singole direzioni territoriali del lavoro (DTL).

È possibile, inoltre, effettuare detta comunicazione anche nel giorno stesso della chiamata purché prima dell'avvio al lavoro, senza incorrere in sanzioni.

In caso di violazione dell'obbligo appena descritto, il legislatore ha previsto l'applicazione di una sanzione amministrativa da € 400 ad € 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione. Su tale sanzione non si applica la procedura della diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 la quale, in caso di constatazione di violazione da parte degli organi ispettivi, riconosce al trasgressore – che ottempera alla diffida impartitagli nel termine di 30 giorni - il pagamento della sanzione nella misura minima prevista per legge, nei 15 giorni successivi.

Relativamente al regime sanzionatorio appena descritto ed in particolare sulla problematica relativa alla competenza a irrogare la predetta sanzione per omessa comunicazione preventiva dell'utilizzo di prestazioni di lavoro intermittente, è intervento di recente il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con la Nota del 12.10.2012 n. 18271. Il ministero del lavoro chiarisce, infatti, che la competenza ad irrogare la sanzione amministrativa in discorso spetta esclusivamente al personale di vigilanza in servizio presso gli Uffici territoriali del Ministero stesso: si tratta, sostanzialmente, degli ispettori delle direzioni territoriali del lavoro. Nella nota in commento si legge, infatti, che *“essendo gli Uffici territoriali di questo Ministero i soli destinatari della comunicazione in esame nonché in ragione dell'assenza di previsioni di senso contrario, si ritiene che la competenza ad irrogare la sanzione amministrativa..., nell'ipotesi di inadempimento dell'obbligo, debba essere attribuita in via esclusiva al personale di vigilanza in servizio presso i suddetti Uffici.”*

Resta ferma, ad ogni modo, la possibilità, per il personale di vigilanza degli altri Istituti (INAIL, INPS), di adottare provvedimenti di recupero contributivo qualora risultino prestazioni di lavoro non “registrate”, rispetto alle quali non siano stati assolti i relativi obblighi di natura previdenziale.

22 novembre 2012

Sandro Cerato