

La lente sul fisco

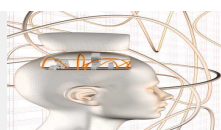
L'Aggiornamento Professionale on-line



Sede Legale - Via San Pio V n. 27 - 10125 Torino (TO)
Reg. Imprese di Torino n. REA 1144054
Sede operativa - Via Bergamo n. 25 - 24035 Cumo (BG)
P.IVA e C.F. 10565750014

Uffici - Tel. 035.4376262 - Fax 035.62.22.226
E-mail: info@alservizi.it
www.lalentesulfisco.it

N. 166
del 05.04.2013



La Memory

A cura di Roberto Camera
Funzionario della DTL Modena (1)

Le nuove modalità di comunicazione per il lavoro intermittente

Il **Ministero del Lavoro**, di concerto con il Ministero per la Pubblica Amministrazione, ha emanato il **Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013**, con le **nuove modalità di comunicazione della c.d. "chiamata" in caso di lavoro intermittente**. Il Decreto, oltre a rimodulare le modalità in uso, ne istituisce altre due: per venire incontro alle comunicazioni urgenti che si dovessero verificare ed in caso di malfunzionamento dei sistemi informatici.

Premessa

Con il **Decreto Interministeriale del 27 marzo 2013**, sottoscritto dai Ministri del Lavoro e della Pubblica Amministrazione ed in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale, vengono **fissate le modalità di comunicazione della prestazione di lavoro intermittente**, così come indicato dal comma 3-bis dell'articolo 35, del decreto legislativo n.276/2003, come modificato dall'articolo 1, comma 21, lettera b), della Legge n. 92/2012 (Riforma del Mercato del Lavoro).

OSSERVA

Il Decreto nasce dalla **necessità di introdurre alcune modifiche alle procedure**

1 Le considerazioni espresse sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'amministrazione pubblica di appartenenza.

previste dal Ministero del Lavoro soprattutto in casi particolari, quali le comunicazioni urgenti ed in caso di malfunzionamento dei sistemi informatici.

Dalla vigenza della Riforma Fornero, il Ministero del Lavoro era intervenuto più volte per rendere pienamente operativa la norma relativa all'obbligo, in capo al datore di lavoro, di operare una comunicazione preventiva di "chiamata" in caso di utilizzo della prestazione di lavoro intermittente.

Il **contratto di lavoro intermittente** costituisce una **particolare tipologia di rapporto di lavoro subordinato**, caratterizzata dall'espletamento di **prestazioni di carattere «discontinuo»**. L'intermittenza della prestazione scaturisce dal fatto che il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare l'attività lavorativa al momento del bisogno, soprattutto quando si trova in presenza di veri e propri picchi lavorativi per i quali non può sopperire con il proprio personale «ordinario». Questa flessibilità comporta, quindi, la **possibilità, da parte del datore di lavoro, di provvedere nell'immediatezza dell'evento, a richiederne la prestazione al lavoratore.**

Questa richiesta, **sino al 17 luglio 2012**, non era formalizzata alla Pubblica Amministrazione ma esclusivamente al lavoratore attraverso le modalità più disparate come, ad esempio, il telefono.

Con la Riforma del Lavoro, il legislatore ha **obbligato il datore di lavoro a formalizzare la richiesta di prestazione anche alla PA**, ciò al fine di evitare che la prestazione, una volta avvenuta, venisse omessa dai registri obbligatori (Libro Unico del Lavoro) a vantaggio anche di una omissione contributiva.

La norma

Prima di addentrarci nel decreto interministeriale vediamo **cosa dice il disposto legislativo relativamente all'istituzione di questa particolare procedura comunicativa:**

→ *"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. Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124."

Peculiarità

Vediamo **quali sono le peculiarità di questa disposizione.**

La comunicazione, a differenza di tutte le altre comunicazioni obbligatorie contemplate durante il rapporto di lavoro (UNILAV al Centro per l'Impiego), prevede **l'obbligo comunicativo in capo alle Direzioni territoriali del lavoro.**

La **comunicazione**, inoltre, deve essere **semplificata per il datore di lavoro e prevedere la possibilità di una comunicazione plurima in caso di "ciclo integrato di prestazioni di durata superiore a 30 giorni"**.

Viene prevista, altresì, una **sanzione in caso di omissione dell'obbligo comunicativo** che ammonta a 800 euro per lavoratore e per comunicazione.

Infine, viene richiesto un **Decreto Interministeriale** "Lavoro – Pubblica Amministrazione" per l'individuazione delle *"modalità applicative della disposizione"* e per le *"ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo delle tecnologie"*.

Il Decreto Interministeriale del 27.03.20123

Dopo "appena" otto mesi dall'entrata in vigore della Legge n. 92/2012 ecco che il decreto è pronto per la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale e per la sua entrata in vigore. Il Decreto definisce gli standard e le regole per la trasmissione delle comunicazioni dovute dai soggetti abilitati (datori di lavoro e soggetti delegati) in caso di effettuazione della comunicazione di prestazioni di lavoro intermittente.

Viene introdotto il **modello di comunicazione 'UNI- intermittente'**, come strumento per l'adempimento della comunicazione. Il modello contiene i dati identificativi del datore di lavoro, del lavoratore e la data di inizio e fine cui la chiamata si riferisce.

Analizzando la scheda, **i dati da inserire** sono i seguenti:

- **Codice fiscale** ed **E-mail** del **datore di lavoro**
- **Codice fiscale** del **lavoratore**
- **Codice comunicazione** (rilevabile dall'Unilav effettuato al Centro per l'Impiego all'atto dell'assunzione).
- **Data inizio** chiamata
- **Data fine** chiamata

OSSERVA

Anche se, in linea di massima, il modello rispetta il precetto previsto dalla norma in merito alle modalità semplificate di comunicazione, restano alcuni **dubbi**:

1. il datore di lavoro, principale deputato alla comunicazione obbligatoria, è a conoscenza del "codice comunicazione" o dovrà, di volta in volta, chiedere l'assistenza del proprio consulente per reperire il dato?;
2. inserendo esclusivamente la data di inizio e fine chiamata, come si va a contestualizzare il "ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni", previsto dalla legge? Si potrà inserire un inizio ed una fine, ma non le singole giornate di prestazione svolte all'interno del ciclo integrato. In questo modo, l'azienda potrà essere tratta in errore, comunicando la data di inizio e fine, relativa al ciclo integrato, ma non le date di effettiva prestazione previste all'interno di detto ciclo; in questo caso, dovrà corrispondere, agli Istituti previdenziali, la contribuzione per tutto il periodo comunicato.

Esempio: ciclo integrato dal 1° aprile al 30 giugno 2013 – in questo arco di tempo l'azienda dovrà indicare un massimo di 30 giornate nelle quali avverranno le prestazioni ("chiamate"). In mancanza dell'indicazione dei giorni, l'Inps richiederà la contribuzione per tutto il periodo (3 mesi).

Torniamo alle indicazioni previste dal decreto interministeriale.

Il modello **di comunicazione 'UNI-intermittente', a differenza di quello che fino ad oggi è stato previsto, dovrà essere comunicato esclusivamente con le seguenti modalità:**

- via **email** all'indirizzo di posta elettronica certificata
- attraverso il **servizio informatico (on-line)** reso disponibile sul portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it)

OSSERVA

Anche per quanto attiene le **modalità comunicative**, sorgono un paio di **dubbi**:

- a. l'email ad oggi prevista sul sito cliclavoro - intermittenti@lavoro.gov.it - non sembra essere una email certificata, per cui dovrà essere cambiata, così come previsto dal decreto interministeriale, modificando la *routine* abituale creatasi in

questi mesi nelle aziende che utilizzano lavoratori intermittenti;

b. sono state stravolte le indicazioni dettate dalla legge che prevedevano la comunicazione alle Direzioni territoriali del lavoro competenti. In pratica, ad oggi, non esiste una interazione tra l'organo deputato all'acquisizione del modello obbligatorio (Ministero del Lavoro) e quello deputato al controllo ed all'eventuale sanzionabilità in caso di mancata comunicazione (DTL). Secondo quanto previsto dal Decreto interministeriale, questa interazione avverrà dopo l'entrata in vigore del Decreto Interministeriale.

Il decreto ammette anche **altre modalità comunicative, ma esclusivamente per motivazioni d'urgenza o in caso di malfunzionamento del sistema principale.**

In pratica, oltre le due modalità ordinarie, vengono previste altre tre modalità in casi particolari:

1. in caso di **prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione**, viene prevista la possibilità di provvedere alla comunicazione attraverso un **SMS – ad oggi al numero 339-9942256** - contenente il solo codice fiscale del lavoratore;
2. nel solo caso di **malfunzionamento dei sistemi ordinari (on-line o email)** è stata reintrodotta la possibilità di utilizzare il **fax**. In questo caso l'invio del modello **'UNI-intermittente'** dovrà essere effettuato presso la Direzione territoriale del lavoro competente. In tale ipotesi, costituirà prova dell'adempimento la comunicazione di malfunzionamento del sistema, unitamente alla ricevuta di trasmissione del fax, anche se la ricezione dello stesso non è andata a buon fine per cause imputabili all'Ufficio;
3. per i *lavoratori dello spettacolo*, la comunicazione obbligatoria viene espletata attraverso la richiesta del certificato rilasciato dall'ex Enpals (vedi articolo 10 DPCM n.708/1947).

Ultima indicazione riguarda **l'operatività del decreto stesso**, in quanto entrerà in vigore soltanto il **quindicesimo giorno successivo alla data di pubblicazione in Gazzetta Ufficiale.**