

# IL NUOVO CONTRATTO DI LAVORO

**Mercoledì 21 settembre 2022**  
**Relatore: Dott. Andrea GRASSEDONIO**

# Lavoro intermittente



Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere i seguenti elementi:

- a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità;
- d) le forme e le modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, nonché le modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- f) le misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;
- g) le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative.

# Lavoro intermittente



I nuovi adempimenti concernono l'indicazione di quanto segue:

oltre agli altri elementi, il contratto deve riportare le informazioni di cui all'art. 1, co. 1, del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152 (identità delle parti, luogo di lavoro ecc.), come da ultimo modificato (si veda la tabella in apertura con i singoli elementi e le relative scadenze);

oltre a: durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che ne consentono la stipulazione, la natura variabile della programmazione del lavoro, ciò con particolare riguardo alla lett. p) dell'art. 1;

il preavviso di chiamata del lavoratore, che prima non poteva essere inferiore a un giorno lavorativo, che è ancora previsto ma senza più alcun termine minimo;

se il datore garantisce un certo numero di ore retribuite, deve indicarlo nel contratto, precisando anche la retribuzione prevista per il lavoro prestato oltre le ore garantite;

le eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le proprie prestazioni lavorative.

Tale ultima previsione - ossia quella relativa al fatto che, nel contratto di lavoro, vanno indicate le eventuali "fasce orarie" e i "giorni predeterminati" in cui il lavoratore è tenuto a svolgere la propria prestazione - pone seriamente in discussione l'opinione secondo la quale il lavoro intermittente dovrebbe essere "imprevedibile", non essendo ammesso con riferimento a giorni e/o periodi precisi: per esempio ogni venerdì e sabato, i primi 5 giorni di ogni mese, e così via.

# Lavoro accessorio: PrestO e Libretto famiglia



L'utilizzatore è tenuto a trasmettere, prima dell'inizio della prestazione, attraverso la piattaforma informatica INPS ovvero avvalendosi dei servizi di contact center messi a disposizione dall'INPS, una dichiarazione contenente, tra l'altro, le seguenti informazioni:

- a) i dati anagrafici e identificativi del prestatore;
- b) il luogo di svolgimento della prestazione;
- c) l'oggetto della prestazione;
- d) la data e l'ora di inizio e di termine della prestazione ovvero, se si tratta di imprenditore agricolo, di azienda alberghiera o struttura ricettiva che opera nel settore del turismo o di ente locale, la data di inizio e il monte orario complessivo presunto con riferimento a un arco temporale non superiore a dieci giorni;
- e) il compenso pattuito per la prestazione, in misura non inferiore a 36 euro, per prestazioni di durata non superiore a quattro ore continuative nell'arco della giornata.

Il prestatore riceve contestuale notifica della dichiarazione attraverso comunicazione di short message service (SMS) o di posta elettronica e riceve copia della dichiarazione, contenente le informazioni di cui alle lettere da a) ad e).

# Sanzioni



In caso di denuncia, da parte del lavoratore, del mancato, ritardato, incompleto o inesatto assolvimento degli obblighi previsti dal decreto legislativo, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro applica la sanzione amministrativa pecuniaria che va da 250 a 1.500 euro per ogni lavoratore interessato.

E' prevista un'ulteriore sanzione da 100 a 750 euro per ciascun mese di riferimento per l'omessa indicazione di informazioni riguardanti i sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, con un incremento da 400 a 1.500 euro se la violazione si riferisce a più di 5 lavoratori

Un'ulteriore rilevante sanzione è prevista in caso a condotte ritorsive che determinano effetti sfavorevoli ai lavoratori. In tal caso la sanzione va da 5.000 a 10.000 euro, con obbligo però di provare la condotta ritorsiva del datore di lavoro in capo al verificatore

# Sanzioni



A norma dell'art. 13 del Dlgs 124/2004 si potrà applicare la procedura della diffida, come ricordato dalla circolare 4/2022 dell'INL.

Quindi accertata la violazione, l'Ispettore diffiderà il datore di lavoro a regolarizzare la posizione nei trenta giorni successivi, con pagamento entro i 15 giorni.

In tal caso, la sanzione sarà pari al minimo previsto per la violazione commessa

# Assunti al 1 agosto 2022



Si segnala in ultimo un importante aspetto, per cui ex art. 16 co. 2 del Dlgs 104/2022 «*il datore di lavoro o committente, su richiesta scritta del lavoratore già assunto alla data del 1° agosto 2022, è tenuto a fornire, aggiornare o integrare entro i 60 giorni le informazioni*» previste dalle novità introdotte

Questo aspetto, di rilevante importanza, riduce l'impatto negativo in termini di impegni amministratori per le imprese e gli Studi che le assistono sui lavoratori già assunti a tal data.

Viene specificato, inoltre, al comma 3 che l'assenza di richiesta da parte del lavoratore di ricevere le informative aggiuntive «*non preclude al lavoratore i diritti minimi di cui agli articoli del Capo III*» del DL

# Assunti al 1 agosto 2022



## Capo III - Prescrizioni minime relative alle condizioni di lavoro

**art. 7** - Durata massima del periodo di prova

**art. 8** - Cumulo di impieghi

**art. 9** - Prevedibilità minima del lavoro

**art. 10** - Transizione a forme di lavoro più prevedibili, sicure e stabili

**art. 11** - Formazione obbligatoria

Da una lettura del comma 3, si potrebbe quindi desumere che il datore di lavoro, con le novità introdotte, abbia l'obbligo di garantire quanto normativamente previsto dal capo III, senza peraltro – in assenza di richiesta scritta dello stesso – di procedere ad informarlo sulle condotte aziendali attinenti le materie previste in questi articoli