



Convegno
11 *Giugno* 2018

***Aggiornamento prima
del prossimo cambiamento ...***

Contratto di lavoro intermittente o a chiamata
Dott.ssa Antonella D'Antonio

Studio Associato Lapolla Cavalleri



Lavoro intermittente: definizione e normativa



Art. 13 D. LGS. 81/2015

Il contratto di lavoro intermittente è il contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa **in modo discontinuo** o intermittente e può essere stipulato:

- a tempo determinato
- a tempo indeterminato

- ✓ Con garanzia di disponibilità
- ✓ Senza garanzia di disponibilità

E' caratterizzato dal fatto che associa la subordinazione alla discontinuità della prestazione che deve essere resa solo nel caso in cui sia richiesta da parte del datore di lavoro

Ricorso al lavoro intermittente



Il **contratto a chiamata** è nato con il D. Lgs. 276/2003 (la ratio del legislatore era introdurre tipologie contrattuali fortemente flessibili nel nostro ordinamento) e dopo anni di progressiva riduzione tendenziale è ritornato sulla scena con un forte incremento, a seguito della **fine del lavoro accessorio decretata dal D.L. 25/2017 e della reintroduzione dei voucher Inps** con nuovi e stringenti limiti.



Per molti datori di lavoro potrebbe configurarsi come lo strumento migliore (e l'unica alternativa) da utilizzare per prestazioni di lavoro discontinue.



Quando può essere utilizzato?



Requisito oggettivo e soggettivo

- secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, le possibilità di utilizzo sono individuate, ad oggi, nel Regio Decreto n. 2657 del 1923.
- può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.



Limiti e divieti



Il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con lo stesso datore di lavoro per un periodo non superiore (complessivamente) a **400** giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari.

ECCEZIONE: Settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo.



E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Forma, contenuto e comunicazioni obbligatorie



I seguenti elementi devono essere stipulati in forma scritta ai fini della prova:

- ✓ *Durata e ipotesi oggettive e soggettive che consentano la stipulazione del contratto, ai sensi dell'art. 13*
- ✓ *Luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore e relativo preavviso di chiamata (minimo un giorno lavorativo)*
- ✓ *Trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità se prevista*

La comunicazione dell'instaurazione del rapporto di lavoro avviene attraverso comunicazione obbligatoria UNILAV.

Il datore di lavoro, però, è tenuto anche a **comunicare in via telematica ogni chiamata del lavoratore**, secondo le modalità definite dal [decreto interministeriale del 27 marzo 2013](#) e dalla successiva [circolare 27 giugno 2013 n.27](#).

Questa comunicazione dal **1° dicembre 2016** è di competenza dell'**Ispettorato Nazionale del Lavoro** e deve essere **effettuata PRIMA DELL'INIZIO DELLA PRESTAZIONE** ed esclusivamente:

- [Attraverso il servizio informatico](#)
- Via email**, dopo aver [scaricato il modello UNI intermittente](#), all'indirizzo PEC intermittenti@pec.lavoro.gov.it
- Tramite l'[App Lavoro Intermittente](#).





Il modello Uni-Intermittente

Comunicazione Obbligatoria Intermittenti			
Datore di Lavoro			
codice fiscale	<input type="text"/>	e-mail	<input type="text"/>
Lavoratore			
codice fiscale	<input type="text"/>		
Rapporto di lavoro			
codice comunicazione di riferimento	<input type="text"/>		
Prestazione lavorativa / ciclo integrato di prestazioni (1,n)			
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>
data inizio	<input type="text"/>	data fine	<input type="text"/>

Il modello deve contenere i dati identificativi del lavoratore e del datore di lavoro, **la data di inizio e fine della prestazione lavorativa a cui la chiamata si riferisce.**

Si può comunicare una prestazione lavorativa o un ciclo integrato di prestazioni di **durata non superiore a 30 giorni.**



#10300751



Principio di non discriminazione del lavoratore intermittente



Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente non deve essere meno favorevole di quello di un lavoratore di pari livello e che svolge pari mansioni.

È riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, con specifico riferimento alla retribuzione globale e differita (ratei), nonché ai trattamenti per malattia, infortunio e congedi.

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate.

In questo caso gli spetta l'indennità di disponibilità.



L'Indennità di disponibilità (art. 16)

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi.

È esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo ed è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Ove non provveda all'adempimento perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale.



Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto di disponibilità



Ampliamento della platea di utilizzo

Si è ritenuto possibile l'utilizzo del lavoro intermittente, al di là del mero dettato letterale della voce del R.D. n. 2657/1923, nelle seguenti ipotesi:

- *Pulizia negli stabilimenti industriali, interpello 7 settembre 2006 n. 25/I/0003252;*
- *Servizi di streaming, web casting o servizi prestati in internet, di natura discontinua od intermittente, interpello n. 28 del 14 settembre 2012;*
- *Servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari, interpello n. 13 del 27 marzo 2013;*
- *Inventario con incarico di conteggio dei prodotti e colli, con utilizzo di attrezzature fornite dal datore di lavoro, interpello n. 26 del 20 settembre 2013;*
- *Addetti alle vendite, sistemazione degli scaffali, verifica delle giacenze, interpello n. 46 dell'11 novembre 2011;*
- *Necrofori e portantini addetti ai servizi funebri, interpello n. 9 del 25 marzo 2014.*



*Va, infine, ricordato come con la circolare n. 34 del 29 settembre 2010 furono, chiaramente, individuate una serie di mansioni riferibili al settore turistico ed a quello dei pubblici esercizi e, con riferimento a mansioni di tali specifici settori, con l'interpello n. 17 del 26 giugno 2014 il Dicastero del Lavoro affermò che **un'impresa appaltatrice può legittimamente attivare rapporti di natura intermittente** per lo svolgimento dei servizi di pulizia all'interno di un albergo di proprietà del committente in quanto ci si deve esclusivamente riferire alla tipologia di attività effettivamente svolta dal lavoratore, a nulla rilevando che l'attività sia svolta direttamente dall'impresa o tramite appalto.*



***Grazie per l'attenzione
e buon lavoro a tutti***

