

LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) è un contratto di lavoro mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere **determinate prestazioni** di carattere discontinuo o intermittente (individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale) o per svolgere prestazioni in **determinati periodi** nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (individuati dal Dlgs 276/2003).

Questo contratto costituisce una novità per l'ordinamento italiano ed è previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore scelga di essere o meno vincolato alla chiamata.

L'obiettivo del contratto intermittente è la regolarizzazione della prassi del cosiddetto lavoro a fattura, usato finora per le richieste di attività lavorativa non occasionale ma con carattere intermittente. Rappresenta anche un'ulteriore possibilità di inserimento o reinserimento dei lavoratori nel mercato del lavoro.

APPLICAZIONE

A) Può essere stipulato da **qualsunque lavoratore**:

- per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo** o intermittente, indicate dalla tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (in attesa delle regolamentazioni dei contratti collettivi)
- per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie)

B) Può essere stipulato, in via sperimentale, indipendentemente dal tipo di attività da:

- lavoratori disoccupati con **meno di 25 anni**
- lavoratori con **più di 45 anni** che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento

C) Può essere stipulato da **qualsunque impresa** ad eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi prevista dalla legge sulla sicurezza nei posti di lavoro (Dlgs 626/1994). Non può essere stipulato dalla pubblica amministrazione.

CARATTERISTICHE

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Deve avere la forma **scritta** e deve contenere l'indicazione di una serie di elementi (che devono conformarsi a quanto sarà contenuto nei contratti collettivi) quali: durata, ipotesi che ne consentono la stipulazione, luogo, modalità della disponibilità, relativo preavviso, trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita, ammontare dell'eventuale indennità di disponibilità, tempi e modalità di pagamento, forma e modalità della richiesta del datore, modalità di rilevazione della prestazione, eventuali misure di sicurezza specifiche.

Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente nei seguenti casi:

- sostituzione di lavoratori in **sciopero**
- se si è fatto ricorso nei sei mesi precedenti a una procedura di licenziamento collettivo, ovvero se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (questo divieto è derogabile da un accordo sindacale) per le stesse unità produttive e/o mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente.

Retribuzione e indennità

Al lavoratore intermittente deve essere garantito un **trattamento economico** pari a quello spettante ai lavoratori di pari livello e mansione, seppur riproporzionato in base all'attività realmente svolta. Per i periodi di inattività, e solo nel caso in cui il **lavoratore si sia obbligato a rispondere immediatamente alla chiamata**, spetta un'indennità mensile, divisibile per quote orarie. È stabilita dai contratti collettivi, nel rispetto dei limiti minimi fissati con decreto ministeriale, e non spetta nel periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata. Il **rifiuto** di rispondere alla chiamata senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e il risarcimento del danno la cui misura è predeterminata nei contratti collettivi o, in mancanza, nel contratto di lavoro.

I contributi relativi all'indennità di disponibilità devono essere versati per il loro effettivo ammontare in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

Nel caso di lavoro intermittente per predeterminati periodi della settimana, del mese o dell'anno l'indennità è corrisposta solo in caso di effettiva chiamata.

ATTUAZIONE

Il contratto di lavoro intermittente è una novità per l'ordinamento italiano.

Il decreto ministeriale 10 Marzo 2004 ha quantificato l'indennità di disponibilità da corrispondere al lavoratore in attesa di chiamata. Il successivo decreto 23 ottobre 2004, in attesa delle determinazioni della contrattazione collettiva, ammette la stipulazione di contratti di lavoro intermittente per le tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Il lavoro intermittente è immediatamente utilizzabile anche per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie), come chiarito già dalla nota ministeriale del 12 luglio 2004 e confermato dal Dlgs 251/2004

(correttivo del Dlgs. 276/2003).

La circolare ministeriale del 2 febbraio, n. 4 ha fornito importanti chiarimenti sull'applicazione di questo contratto.

La previsione che consente la conclusione del contratto con lavoratori disoccupati con **meno di 25 anni** e con **più di 45 anni** iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento ha carattere sperimentale. Ciò significa che, trascorso il termine di diciotto mesi, verrà effettuata una verifica sull'esito di tale contratto e verrà valutata l'opportunità di confermare la previsione e proseguire con tale tipo di contratto.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

- Circolare ministeriale del 3 febbraio 2005, n. 4

- Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze 30 dicembre 2004
- Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali 23 ottobre 2004
- Decreto legislativo 251/2004, art. 10
- Decreto Ministero del lavoro e delle politiche sociali 10 Marzo 2004
- Decreto legislativo 276/2003, artt. 33-40

GLOSSARIO

LAVORO A FATTURA

L'espressione è atecnica ed indica normalmente quei lavori autonomi per i quali la corresponsione del compenso è subordinata all'emissione di fattura da parte del lavoratore. I lavoratori subordinati ed i collaboratori coordinati e continuativi non devono emettere fattura.

LISTE DI MOBILITÀ

Liste in cui possono essere iscritti i lavoratori che hanno perso il proprio posto di lavoro a seguito di licenziamento motivato da riduzione di attività o lavoro, trasformazione o cessazione di attività. Se sussistono determinati requisiti, durante il periodo di iscrizione alle liste il lavoratore può percepire un'indennità di mobilità.

L'azienda che assume un lavoratore in mobilità usufruisce di sgravi contributivi

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Contratto che prevede una scadenza del rapporto di lavoro. L'apposizione di un termine deve essere giustificata da ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo. Se il termine non è giustificato da queste ragioni la sua apposizione diventa priva di qualsiasi effetto (Dlgs 368/2001)

CONTRATTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Contratto che costituisce un rapporto di lavoro subordinato senza la previsione di una scadenza finale. Il rapporto quindi si estingue in caso di morte del lavoratore, per consenso di entrambe le parti, per le dimissioni del lavoratore o per il licenziamento da parte del datore di lavoro

LICENZIAMENTO COLLETTIVO

Il licenziamento collettivo si verifica quando un imprenditore che occupi più di quindici dipendenti ne licenzia più di cinque, nell'arco di 120 giorni, in ciascuna unità produttiva o in più unità nell'ambito della stessa provincia, a causa di trasformazione di attività o di riduzione lavoro

CASSA INTEGRAZIONE

Strumento finalizzato a sostenere economicamente i lavoratori, dipendenti di imprese con determinati requisiti, durante i periodi in cui il rapporto di lavoro è totalmente o parzialmente sospeso a causa della interruzione o riduzione dell'attività produttiva. La Cassa integrazione è ordinaria quando riduzione o sospensione dell'attività lavorativa

dipendono da eventi transitori o situazioni temporanee di mercato, tali da non mettere in dubbio la piena ripresa dell'attività. La Cassa integrazione è straordinaria quando la sospensione o riduzione di attività sono motivate da gravi situazioni di eccedenza occupazionale (riorganizzazione, riconversione aziendale, fallimento etc), ma la situazione può essere sanata seguendo un programma mirato al rilancio dell'attività