



Lunedì 09/12/2024

Approfondimento sul rapporto di lavoro intermittente: evoluzione normativa e opportunità di flessibilità per l'organizzazione e gestione aziendale

A cura di: Studio Dott.ssa Cristina Orlando

Il Decreto Legislativo n. 81/2015, dall'articolo 13 all'articolo 18, disciplinano il rapporto di lavoro intermittente. Tale tipologia di rapporto di lavoro è anche chiamato "lavoro a chiamata" o "job on call". Il rapporto di lavoro intermittente è utilizzato nel caso il datore di lavoro, in base alla propria organizzazione ed in base alle proprie esigenze lavorative, necessiti di lavoratori che alternino periodi lavorati e periodi di inattività. Questa tipologia contrattuale, se gestita nel rispetto della normativa, delle integrazioni e delle modificazioni apportate alla stessa, può rappresentare un'opportunità di flessibilità per il datore di lavoro nell'ottica di un'organizzazione aziendale capace allo stesso tempo di offrire nuove opportunità di lavoro e controllare i costi aziendali.

DEFINIZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il rapporto di lavoro intermittente è:

- un rapporto di lavoro subordinato caratterizzato da prestazioni da parte del lavoratore di tipo discontinuo, adeguato alle necessità del datore di lavoro,
- può essere sia a tempo determinato sia a tempo indeterminato,
- può essere utilizzato in tutti i settori di attività, fermo restando il rispetto delle causali di utilizzo come indicato dalla contrattazione collettiva dalla legge.

POSSIBILITÀ DI RICORSO AL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Il ricorso al lavoro intermittente è legato alla necessità del datore di lavoro di poter svolgere prestazioni:

- a carattere discontinuo,
- per periodi prestabiliti durante la settimana, il mese o l'anno
- definiti dai ccnl stipulati dalle associazioni di datori e prestatori di lavoro più rappresentative sul piano nazionale o territoriale;
- requisito di età del lavoratore: il lavoratore deve essere di età inferiore a 24 anni oppure di età superiore a 55 anni, anche pensionati eccetto nei settori: turismo, pubblici esercizi, spettacolo, per i quali non sussiste tale vincolo di età;
- il ricorso al lavoro intermittente è ammesso per un massimo di 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di un triennio, per ciascun prestatore, con lo stesso datore di lavoro. Tale vincolo delle 400 giornate non sussiste nei settori: turismo, pubblici esercizi e spettacolo. Eccetto i settori in cui non si applica il vincolo delle 400 giornate nel triennio, il superamento di tali 400 giornate comporta la trasformazione del rapporto di lavoro in tempo pieno e indeterminato.



ASPETTI PRATICI DEL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE

- Il contratto di lavoro intermittente può avere due forme diverse: con obbligo alla risposta, senza obbligo alla risposta
- con obbligo di risposta: il lavoratore rimane a disposizione del datore e si obbliga per contratto a rispondere alla sua chiamata al lavoro, ha diritto ad un'indennità di disponibilità mensile per i periodi in cui non lavora, in aggiunta alla retribuzione relativa alle ore di lavoro effettivamente prestato. Nel caso in cui il lavoratore che percepisce l'indennità di disponibilità rifiuti senza motivo a rispondere alla chiamata, il datore può risolvere il contratto, richiedendo la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto, nonché un risarcimento secondo quanto fissato dal contratto collettivo o individuale.
- senza obbligo di risposta: al lavoratore non spetta l'indennità di disponibilità e pertanto non è obbligato a rispondere alla chiamata.
- Il contratto di lavoro intermittente può stabilire o meno un'indennità di disponibilità che, nel lavoro intermittente, è spettante solamente se il lavoratore garantisce la sua disponibilità alla risposta alla chiamata del datore di lavoro.

QUANDO È VIETATO IL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE

- Per la sostituzione di lavoratori in sciopero,
- in assenza di specifici accordi sindacali
- nelle unità produttive dove nei 6 mesi precedenti sono stati effettuati licenziamenti collettivi per le medesime mansioni;
- nelle unità dove è in corso una sospensione o riduzione dell'orario con cassa integrazione per le stesse mansioni
- nelle aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi secondo il D.Lgs 81/2008

IL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE A TEMPO DETERMINATO SEGUE LA NORMATIVA DEL RAPPORTO DI LAVORO SUBORDINATO A TEMPO DETERMINATO?

Il contratto intermittente può essere a tempo determinato, ma non segue le regole del D.Lgs 81/2015 sul



lavoro a termine. Questo significa che:

- l'assunzione deve rispettare i requisiti soggettivi e oggettivi del lavoro intermittente
- non sono necessari intervalli tra contratti successivi con lo stesso lavoratore.

IL RAPPORTO DI LAVORO INTERMITTENTE QUALI ADEMPIMENTI DETERMINA DA PARTE DEL DATORE DI LAVORO IN SEGUITO ALL'INTEGRAZIONE DELLA NORMATIVA CON SUCCESSIVE MODIFICAZIONI IN MERITO?

Il datore di lavoro quando intende assumere un lavoratore intermittente deve svolgere i seguenti adempimenti:

- Contratto scritto;
- Comunicazione UNILAV: da inviare al competente Servizio per l'Impiego entro il giorno precedente l'inizio del rapporto lavorativo. Tale comunicazione Ã" richiesta solo all'avvio del rapporto di lavoro intermittente e non necessita di essere rinnovata per le chiamate successive.
- Il lavoratore intermittente deve essere registrato nel Libro Unico del Lavoro con tutti i dati identificativi richiesti, analogamente agli altri dipendenti.
- Notifica preventiva delle prestazioni tramite i canali stabiliti dalla normativa:Â
 - SMS al numero 339-9942256 (solo per datori registrati su "Cliclavoro" e per prestazioni singole)
 - App "lavoro intermittente" per dispositivi mobili
 - Email a intermittenti@pec.lavoro.gov.it utilizzando il modulo "UNI_Intermittente"
- Le comunicazioni possono essere modificate o annullate prima dell'inizio della prestazione. In caso di assenza del lavoratore, il datore ha 48 ore per rettificare la comunicazione.
- L'inosservanza delle normative sulla comunicazione comporta:
 - La riclassificazione del rapporto come lavoro subordinato a tempo indeterminato
 - Sanzioni amministrative da 400 a 2.400 euro per lavoratore.



- In seguito al Decreto Trasparenza (D.Lgs 104/2022): dal 13/08/2022 sono previsti nuovi obblighi informativi, che rientrano anche per i lavoratori intermittenti, che sono:

- comunicare le informazioni essenziali da fornire prima dell'inizio del lavoro
- in caso di cessazione anticipata, dichiarazione scritta immediata

QUALI ASPETTI VANNO INSERITI NEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE?

Il contratto deve includere:

- Programmazione variabile e requisiti contrattuali
- Modalità di disponibilità
- Condizioni economiche e indennità
- Procedure di chiamata
- Tempistiche retributive
- Protocolli di sicurezza
- Fasce orarie prestabilite

COME SI GESTISCONO I PERIODI DI INATTIVITÀTM NEL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE?

Il trattamento economico-normativo si differenzia tra:

- Periodi di Attività Lavorativa:
- Parità di trattamento con i lavoratori di pari livello
- Riproporzionamento di:
- Retribuzione globale
- Ferie



- Tutele per malattia e infortuni
- Congedi parentali
- Mensilità aggiuntive
- TFR
- Altri benefici contrattuali

- Periodi di Inattività

- Nessun diritto oltre l'eventuale indennità di disponibilità
- Nessuna maturazione di trattamenti economici o normativi

QUALI SONO LE CARATTERISTICHE DELL'INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ?

- Obbligatoria solo se concordata contrattualmente
- Parametri stabiliti dal Decreto 10 marzo 2004:
 - 20% della retribuzione CCNL
 - Calcolata su: minimo tabellare, contingenza, EDR, ratei tredicesima
 - Proporzionale alle ore di disponibilità mensili
- Esclusa dal calcolo di altri istituti
- Soggetta a contribuzione e tassazione
- Erogata mensilmente

COME SONO DISCIPLINATI GLI STRAORDINARI?



Come dal chiarimento ottenuto in base all'Interpello n. 6/2018, si applica la normativa sugli straordinari prevista dai CCNL, con relative maggiorazioni per le ore eccedenti il normale orario settimanale.

QUALI SONO GLI OBBLIGHI PREVIDENZIALI?

Per quanto riguarda gli obblighi previdenziali, il contratto di lavoro intermittente segue le normali disposizioni stabilite per tutti i lavoratori del settore in cui il lavoratore intermittente presta servizio.

QUALI TUTELE PREVIDENZIALI HA IL LAVORATORE INTERMITTENTE?

Le tutele previdenziali spettanti al lavoratore intermittente sono:

- Indennità di malattia
- Maternità
- Copertura infortunistica
- Assegni familiari (durante i periodi lavorati)
- Cassa integrazione (solo se la necessità emerge dopo la chiamata)

COME È COMPUTATO IL LAVORATORE A CHIAMATA NELL'ORGANICO AZIENDALE?

Il conteggio dei lavoratori intermittenti nell'organico aziendale avviene proporzionalmente alle ore effettivamente lavorate nel semestre, ai fini dell'applicazione delle varie normative.

Â

Fonti normative: Decreto Legislativo n. 81/2015, dall'articolo 13 all'articolo 18, D.Lgs 81/2008

Sicurezza sul lavoro-valutazione rischi, D.Lgs 81/2015 disciplina del lavoro a termine, Decreto

Trasparenza, D.Lgs 104/2022, Interpello n. 6/2018.

Dott.ssa Cristina Orlando