ASSOLOMBARDA

Lavoro intermittente

Definizione

La disciplina del lavoro intermittente o “a chiamata” è contenuta nelCapo III, sez. II, del D.lgs. 81/2015.

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata è uncontratto di lavoro subordinato, a tempo indeterminato o a termine, in cui il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per prestare lavorazioni a carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze previste dai contratti collettivi anche con riferimento alla possibilità di svolgere la prestazione in periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno.

Nell’ipotesi in cui il contratto collettivo non preveda una specifica disciplina per il lavoro intermittente, lo stesso potrà essere svolto nei casi previsti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Nelle ipotesi in cui l’attività oggetto del contratto non sia prevista né dalla legge né dalla contrattazione collettiva, il contratto a chiamata può essere in ogni caso concluso con:

• soggetti con meno di 24 anni di età, purché la prestazione lavorativa termini entro il compimento del venticinquesimo anno;

• soggetti con più di 55 anni.

Indennità di disponibilità

Il lavoratore intermittente che garantisce all’azienda la propriadisponibilità a rispondere alle chiamatepercepisce, nei periodi in cui non svolge la prestazione, un’indennità di disponibilità.

La misura della suddetta indennità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non può essere inferiore all’importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il lavoratore che, per malattia o altro evento, sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata, deve informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell’impedimento durante il quale non matura il diritto all’indennità di disponibilità.

Colui che non adempie a tale obbligo perde il diritto all’indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa disposizione contrattuale.

Inoltre, 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.

Divieto di discriminazione

Il lavoratore a chiamata, per i periodi di lavoro svolti e a parità di mansioni, non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

Inoltre, il suo trattamento economico, normativo e previdenziale, è riproporzionato in ragione della prestazione effettivamente svolta, in particolare per quanto concerne l’importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, le ferie, i trattamenti per malattia, infortunio, congedo di maternità e congedo parentale.

Periodo di prova

Si rimanda alla disciplina applicabile, a secondo dei casi, prevista per il contratto a tempo indeterminato o per il contratto a termine

Le comunicazioni obbligatorie

Il datore di lavoro deve effettuare lacomunicazione di assunzione entro le 24 ore precedenti l'inizio dell'attività, mentre quella di cessazione entro 5 giorni dalla chiusura del rapporto.

Il datore di lavoro, inoltre, ha l'obbligo, prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, di comunicarne la durata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, tramite l'indirizzo PECintermittenti@pec.lavoro.gov.it o utilizzando l'apposito modulo online sulportale ClicLavoro (modello UNI-intermittente). È possibile inviare la comunicazione anche tramite l'app "Lavoro Intermittente" o, in casi specifici, tramite SMS.

L'azienda è, infine, tenuta a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente, salvo previsioni più favorevoli dei contratti collettivI