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

Lavoro intermittente

Limiti

Limite temporale

In ogni caso, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente èammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Divieti

È 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 mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
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.

Lavoro intermittente

Agevolazioni contributive

La legislazione non prevede agevolazioni contributive specifiche per l'assunzione di lavoratori con contratto di lavoro intermittente.

Lavoro intermittente

Tutele previdenziali

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente spettano le medesime tutele previdenziali previste per gli altri lavoratori subordinati ma limitatamente alla vigenza del rapporto di lavoro, quindi durante la chiamata.

Malattia

Il lavoratore intermittente è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di malattia e per tutta la durata della stessa non matura l'indennità di disponibilità. Nel caso in cui il lavoratore sia inadempiente perde l'indennità di malattia per i primi 15 giorni, salvo diversa previsione contrattuale.

Per quanto concerne l'indennità di malattia occorre distingueredue diverse casistiche:

•non è prevista l'indennità di disponibilità: l'indennità di malattia spetta durante la prestazione lavorativa secondo le regole prevista per il contratto a termine (limite indennizzo e estinzione del diritto all'indennità alla cessazione dell'attività lavorativa). Ogni chiamata è pertanto considerata come un singolo contratto a termine.

•è prevista l'indennità di disponibilità: durante la prestazione lavorativa spetta l'indennità di malattia facendo riferimento alla media della retribuzione percepita per le prestazioni rese prima dell'evento, se la durata della malattia prosegue oltre la durata della prestazione prevista, l'indennità è calcolata sulla base dell'indennità di disponibilità.

Maternità

I lavoratori assunti con contratto intermittente hanno diritto a percepire le medesime tutele sulla maternità e paternità degli altri lavoratori subordinati.

Il congedo di maternità è corrisposto per tutta la durata dell'evento purché lo stesso abbia inizio durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, o comunque entro i 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.

Il congedo parentale è indennizzato soltanto per le giornate di previsto svolgimento dell'attività lavorativa.

Per un esame approfondito della disciplina dei permessi e congedi a tutela della maternità e della paternità si rimanda alla nostraDispensa - Congedi di maternità e paternità Congedi parentali .

CIGO/CIGS/FIS

Anche ai lavoratori intermittenti spettano le tutele previste per la generalità dei lavoratori subordinati.

Illavoratore intermittente ha diritto a percepire l'integrazione salariale ordinaria o straordinaria se la risposta alla chiamata è precedente al verificarsi della causa che determina il ricorso all'integrazione salariale. Se la riduzione d'orario è precedente alla chiamata la cig non è integrabile.

Naspi

Il lavoratore intermittente ha diritto, purché si tratti di disoccupazione involontaria, vi siano i requisiti contributivi e siano rispettati i termini della domanda, a ricevere il trattamento indennitario Naspi e la relativa contribuzione figurativa.

Per un esame approfondito della disciplina della NASpI, si rimanda alla nostraDispensa – Ammortizzatori sociali - La gestione della NASpI

Infortunio

L’obbligo assicurativo per il personale assunto con contratto di lavoro intermittente è assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi per l’applicazione dell’assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.

Lavoro intermittente

Modalità

Part time

E' ammissibile per i contratti di lavoro intermittente

Lavoro agile

Un contratto di lavoro intermittente può prevedere che la prestazione lavorativa venga svolta in modalità smart working.

Il lavoratore intermittente può svolgere la propria attività in modalità agile o smart working, purché sia previsto dal proprio datore di lavoro, previoaccordo individuale e relativa comunicazione obbligatoria

Distacco

Dubbi sull’applicazione dell'istituto del distacco al lavoro intermittente

Lavoro intermittente

Fac-simile

Se vuoi avere un esempio di format per l'assunzione di un lavoratore con contratto di lavoro intermittente contatta le sedi dell'associazione:

Area Lavoro e Previdenza, telefono 02-58370.336, e-maillav@assolombarda.it Sede di Monza, telefono 039-3638.9, e-mailmonza@assolombarda.it Sede di Pavia, telefono 0382-37521, e-mailpavia@assolombarda.it