

# **Contratto a Chiamata, chi può utilizzarlo e quando**

*Gentile Cliente,*

*in coincidenza con la stagione estiva, sorge spesso l'esigenza per le attività di tipo turistico e stagionale, di incrementare il numero dei lavoratori. Spesso però non si ha bisogno di forza lavoro fissa, ma di risorse "jolly", utili a coprire determinati picchi di lavoro settimanali. Questa esigenza può essere coperta dai cd. "contratti a chiamata".*

*Con questa nota intendiamo offrire una panoramica della normativa di riferimento, allo scopo di dare risposta alle domande più frequenti.*

*Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.*

## **Gli allegati da consultare:**

### **Disposizione normativa**

<i>Normativa e prassi .....</i>	<i>2</i>
<i>La forma del contratto .....</i>	<i>2</i>
<i>Le ipotesi oggettive e soggettive .....</i>	<i>3</i>
<i>Le ipotesi di esclusione .....</i>	<i>3</i>
<i>L'indennità di disponibilità .....</i>	<i>3</i>
<i>La comunicazione della chiamata .....</i>	<i>4</i>

**Le principali scadenze dal 10 al 17 giugno 2019. Errore. Il segnalibro non è definito.**

## Disposizione normativa

### Normativa e prassi

Il D.Lgs 81/2015 disciplina il cd. lavoratore intermittente o a chiamata. In buona sostanza e per semplificare, il datore di lavoro si avvale della prestazione lavorativa del lavoratore solo su chiamata, seguendo il principio del "se ti chiamo e lavori ti pago, diversamente no".

Il lavoratore a chiamata ha diritto ad un trattamento economico e normativo analogo a quello riconosciuto ad un lavoratore di pari livello, riproporzionato alle ore di effettiva prestazione e alla quantità di lavoro prestato.

### La forma del contratto

Il contratto di lavoro Intermittente deve seguire, a pena di nullità, la forma scritta e può essere sottoscritto:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato.

La durata massima del contratto non può eccedere le 400 giornate nell'arco di tre anni solari, fatta eccezione per i settori:

↳ Turismo;

↳ Pubblici esercizi;

↳ Spettacolo.

Nei casi di superamento del limite della durata massima, il contratto viene trasformato in rapporto a tempo pieno e indeterminato.



**ATTENZIONE!** - Nel caso di contratto intermittente a termine, non si applica la normale disciplina del contratto di lavoro a tempo determinato.

All'interno del contratto vanno indicate:

- la durata;
- le ipotesi oggettive o soggettive che ne hanno consentito l'applicazione;
- l'eventuale disponibilità alla chiamata da parte del lavoratore ed il relativo preavviso di chiamata (non inferiore ad un giorno lavorativo);
- il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa;
- la mansione e il livello di inquadramento;
- il trattamento economico e normativo spettante sia per la retribuzione ordinaria, sia per

l'eventuale diritto all'indennità di disponibilità;

- le misure di sicurezza da adottare, relative al tipo di attività da eseguire.



**NOTA BENE** - E' bene ricordare che il datore di lavoro deve effettuare adeguata valutazione dei rischi, allo scopo di adottare i necessari provvedimenti atti a garantire il miglioramento dei livelli di sicurezza ai sensi del D.Lgs. 81/2008.

### Le ipotesi oggettive e soggettive

Il ricorso al contratto di lavoro Intermittente può avvenire solo se ricorrono le ipotesi oggettive o soggettive che ne rendono possibile la sua attuabilità.

↘ Le <b>ipotesi oggettive</b>	↘ Le <b>ipotesi soggettive</b>
<p>sono esigenze individuate dai contratti collettivi, che fanno esplicito riferimento alla possibilità di svolgere prestazioni lavorative con contratto di lavoro intermittente. In assenza di regolamentazione da parte dei CCNL si fa riferimento al Decreto Ministeriale del 23 ottobre 2004 che riprende il Regio Decreto n. 2567 del 1923 contenente l'elenco delle occupazioni per le quali è possibile ricorrere al lavoro discontinuo.</p>	<p>per cui è possibile utilizzare il contratto di lavoro intermittente, per tutte le tipologie di attività lavorativa, sono:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- soggetti con età inferiore a 24 anni (23 anni e 364 giorni);</li> <li>- soggetti con età superiore a 55 anni (anche pensionati).</li> </ul>

Nel caso in cui si faccia ricorso al contratto intermittente con ragazzi di età inferiore a 24 anni, si precisa che, il contratto può essere stipulato con soggetti di età non superiore a 24 anni, quindi 23 anni e 364 giorni, ma la prestazione lavorativa può essere svolta entro il compimento dei 25 anni. Raggiunti i 25 anni viene meno il requisito soggettivo, pertanto è legittimo procedere al licenziamento del lavoratore.

### Le ipotesi di esclusione

Esistono delle ipotesi di esclusione per cui è vietato fare ricorso al contratto di lavoro Intermittente:

- sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- aziende in cui si è operato, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, sospensione di rapporti di lavoro o riduzione di orario con diritto ad integrazione salariale per soggetti con medesima mansione per la quale si vorrebbe fare ricorso al contratto di lavoro intermittente;
- assenza di Valutazione dei rischi.

## L'indennità di disponibilità

Il contratto di lavoro Intermittente può essere sottoscritto con l'obbligo da parte del lavoratore di rispondere positivamente alla chiamata del datore di lavoro.

In questo caso, il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro, che dovrà avvertirlo nei modi e nei tempi concordati preventivamente nel contratto di lavoro individuale e comunque con un preavviso di almeno un giorno lavorativo, in questo caso, oltre alla normale retribuzione in base alle ore effettivamente lavorate, il lavoratore avrà diritto alla relativa indennità di chiamata anche quando non viene chiamato a svolgere la prestazione lavorativa.



**OSSERVA** - In caso di impossibilità a rispondere alla chiamata, per malattia o altro evento che giustifichi il rifiuto, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, fornendo documentazione della causa di indisponibilità. In mancanza di comunicazione, non gli verrà riconosciuta la relativa indennità, salvo diversa previsione del contratto collettivo.

La misura dell'indennità di disponibilità è stabilita dai contratti collettivi, in ogni caso non può essere inferiore al 20% della retribuzione mensile prevista dal CCNL (minimo tabellare, contingenza, EDR, ratei di mensilità).



Diversamente, se nel contratto individuale non viene pattuito l'obbligo di rispondere alla chiamata, il lavoratore potrà rifiutarsi di adempiere alla chiamata e non avrà diritto all'indennità di disponibilità.

## La comunicazione della chiamata

Oltre ai normali adempimenti necessari per formalizzare l'assunzione, quali comunicazione obbligatoria unificata e contratto individuale sottoscritto tra le parti, il contratto intermittente prevede un obbligo ulteriore, ovvero, la comunicazione della chiamata.



**NOTA BENE** - Tutte le volte che si verifica l'esigenza di ricorrere alla prestazione lavorativa, è necessario comunicarlo preventivamente all'ITL (Ispettorato Territoriale del Lavoro) competente per territorio. La comunicazione della chiamata deve essere fatta prima dell'inizio dell'attività lavorativa (anche un minuto prima dell'inizio del lavoro) ed è possibile farla utilizzando il modello Uni-intermittenti.

Una volta compilato il modello, lo stesso dovrà essere trasmesso:

- inviando una pec a: [intermittenti@pec.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@pec.lavoro.gov.it);
- tramite i servizi informatici di Cliclavoro, disponibili sul sito [www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it);
- tramite la App. lavoro Intermittente disponibile per Android e IOS.

E' anche possibile adempiere all'obbligo di comunicazione inviando un sms al numero 339.9942256 in cui verranno riportati i dati relativi alla chiamata e almeno il codice fiscale del lavoratore (in questo caso però, la comunicazione dovrà avvenire almeno 12 ore prima l'inizio dell'effettiva prestazione).

In caso di violazione dell'obbligo di comunicazione della durata della prestazione di lavoro intermittente viene comminata una sanzione amministrativa che va dai 400,00 ai 2.400,00 euro, relativa a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

