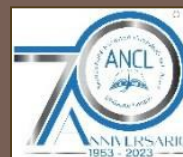


CONTRATTI DI LAVORO A CHIAMATA CARATTERISTICHE E GESTIONE OPERATIVA

**CONVEGNO ORDINE DEI CONSULENTI DEL LAVORO DI TORINO
IN COLLABORAZIONE CON L'ANCL UP DI TORINO
MERCOLEDI' 22 MARZO 2023**



Massimo Laiolo

Consigliere Nazionale Ancl e membro del Centro Studi Nazionale Ancl

Lavoro intermittente, vicende legali ...

- Introdotto con il **D.Lgs. n. 276/2003** (artt. 33 – 40);
- D. Lgs. 06.10.2004 n. 251;
- **D.M. 23.10.2004**;
- Successivamente «ristretto» dalla **legge n. 92/2012** (riforma Fornero);
- D.L. n. 179/2012 (convertito nella legge n. 221/2012)
- Modificato dal **D.L. 76/2013** (convertito nella legge n. 99/2013);
- D.M. 27.03.2013;
- Incluso nel **D.Lgs. n. 81.2015 (Testo Unico dei contratti di lavoro)**; la sua disciplina non sarà più regolata dagli articoli 33 e seguenti del D.Lgs n. 276/2003, ma dagli articoli dal 13 al 18 del decreto 81;
- **D.Lgs. n. 104/2022** cd decreto trasparenza – (modificati art. 15 comma 1, art. 33 comma 3 e art. 47- ter comma 1)

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro a chiamata (che può essere a tempo determinato o indeterminato) è un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni a carattere discontinuo e intermittente (lavoratori dello spettacolo, addetti ai centralini, guardiani, receptionist, camerieri ecc.).

Il datore di lavoro può servirsi della prestazione del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza nei limiti e con le modalità previste da specifiche disposizioni.



Lavoro intermittente (contratto collettivo)

art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne puo' utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilita' di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Lavoro intermittente

(in assenza di contrattazione collettiva)

Rimane inalterato il possibile svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente individuate dai **contratti collettivi nazionali o territoriali**.

In assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con proprio decreto **R.D. n. 2657/1923** le *ipotesi oggettive* per le quali in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente.

Lavoro intermittente (ipotesi soggettive)

- Ipotesi **soggettive** necessarie alla stipula del contratto a chiamata: per i giovani con **meno di 24 anni** e **con più di 55 anni (anche pensionati)** viene ripristinato il **libero utilizzo** di questo strumento contrattuale. Resta fermo che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il 25° anno di età;
- Modificato l'originario riferimento all'ipotesi **oggettiva** necessaria alla stipula: in particolare **abrogato** l'art. 37 del D.Lgs. N. 276/03 che specificava, con **riferimento** ai “periodi predeterminati”, il ricorso al lavoro intermittente inteso da rendersi il **fine settimana, nei periodi di ferie estive o vacanze natalizie e pasquali.**

Lavoro intermittente (ipotesi soggettive)

Cosa succede quando il lavoratore compie 25 anni?

La legge prevede la fine delle prestazioni al completamento del venticinquesimo anno di età...

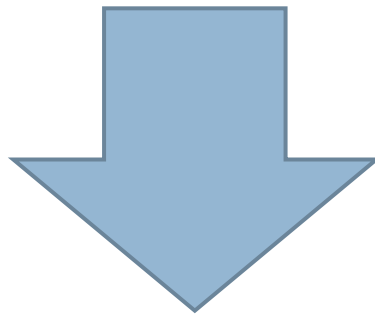
La Corte di Giustizia Europea – con sentenza 19 luglio 2017, C-143/16 - ha ritenuto legittimo il licenziamento del datore di lavoro effettuato al raggiungimento del venticinquesimo anno di età del lavoratore, allorquando quest'ultimo non può essere più chiamato a fornire la propria prestazione con tale tipologia contrattuale.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (??)



Lavoro intermittente

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [interpello n. 10 del 21 marzo 2016](#) , ha risposto ad un quesito di Federalberghi, in merito alla corretta interpretazione dell'art. 13, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015, concernente la disciplina del contratto di lavoro intermittente ...



Lavoro intermittente

La risposta in sintesi del Ministero

- “....Al fine di rispondere al quesito avanzato, occorre anzitutto ricordare che il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente – ferme restando le c.d. ipotesi soggettive di cui all’art. 13, comma 2, del D.Lgs. n. 81/2015 – è disciplinato dalla contrattazione collettiva. In assenza di essa, il Legislatore stabilisce che “i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali”.

Lavoro intermittente

La risposta in sintesi del Ministero

- Il Decreto in questione, emanato in forza della previgente normativa, è il D.M. 23 ottobre 2004, ai sensi del quale “è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657”.

Tale Decreto, al fine di rispondere alla richiesta di chiarimenti oggetto del presente interpello, è **da considerarsi ancora vigente** proprio in forza della disposizione di cui all'art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e, di conseguenza, è evidentemente **possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente.**

Lavoro intermittente – campo di applicazione – ruolo della contrattazione collettiva – Circ. INL n. 1/2021

Corte di Cassazione n. 29423 del 13 novembre 2019... la richiamata sentenza ha evidenziato che *“l’art. 34, comma 1, d.lgs n. 276 del 2003 si limita, infatti, a demandare alla contrattazione collettiva la individuazione delle <<esigenze>> per le quali è consentita la stipula di un contratto a prestazioni discontinue, senza riconoscere esplicitamente alle parti sociali alcun potere di interdizione in ordine alla possibilità di utilizzo di tale tipologia contrattuale ...”*

Anche il Ministero del lavoro ha posto in rilievo come **“alle parti sociali non sia stato riconosciuto alcun altro potere al di fuori di tale particolare aspetto e, in special modo, il potere di interdire l’utilizzo di tale tipologia contrattuale nel settore regolato”**.

Lavoro intermittente – comunicazioni

- **Prima dell'inizio della prestazione lavorativa** o di un **ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni**, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

La circolare ministeriale n. 20/2012 interpreta come giorni di effettiva chiamata del lavoratore

Lavoro intermittente – comunicazioni

In caso di mancata comunicazione della durata è prevista una **sanzione amministrativa da € 400 a 2400 in relazione a ciascun lavoratore** per cui è stata omessa la comunicazione.

Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.



Lavoro intermittente – comunicazioni

- Il **decreto interministeriale del 27 marzo 2013** disciplina le modalità applicative da utilizzarsi per effettuare la comunicazione preventiva. Vengono fissati gli **standard** e le **regole** per la trasmissione delle comunicazioni, che dovranno essere effettuate dai soggetti abilitati, intendendosi per tali i datori di lavoro e tutti i soggetti attualmente abilitati ad effettuare le comunicazioni in loro nome e per conto.
- Ulteriori indicazioni sulle **modalità operative** per eseguire la comunicazione sono state definite dalla Circolare MLPS n. 27/2013.
- Circolare MLPS del 12 febbraio 2020 fornisce, inoltre, alcuni chiarimenti sulle modalità di comunicazione con riferimento ai lavoratori dello spettacolo.

Lavoro intermittente – modalità operative

A) Invio via e-mail all'indirizzo PEC intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it

- Inviare in allegato alla mail, il modello “UNI_Intermittente” compilato in ogni sua parte. Ogni singolo modello permette la possibilità di comunicare fino ad un massimo di dieci lavoratori
- Non sono previste mail di conferma di ricezione e, ai fini di dimostrare l'esatto adempimento dell'obbligo, il datore di lavoro dovrà consegnare copia del modello compilato e allegato alla e-mail inviata.
- Si evidenzia che per utilizzare tale modalità di comunicazione non è necessario che l'indirizzo e-mail del mittente sia un indirizzo di posta elettronica certificata.

Lavoro intermittente

FAQ portale istituzionale Ministero del Lavoro

- **In caso di chiamata del lavoratore intermittente ad espletare la prestazione lavorativa è possibile la “comunicazione in forma libera” all'ITL (ex DTL)?**

Non è più possibile la “comunicazione in forma libera” all'ITL (ex DTL). Come si evince dalla Circolare 27 giugno 2013 n.27, relativa al Decreto interministeriale del 27 marzo 2013, il datore di lavoro dovrà effettuare la comunicazione attraverso il servizio informatico disponibile su Servizi Lavoro o via email, dopo aver scaricato il modello, all'indirizzo di posta elettronica certificata intermittenti@pec.lavoro.gov.it

È prevista, inoltre, la modalità di invio tramite SMS esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione.



Lavoro intermittente – modalità operative

- La modalità di invio tramite SMS esclusivamente in caso di prestazione di un singolo giorno per un solo lavoratore.
- L'invio tramite sms, potrà essere utilizzato solo dalle aziende registrate al Portale Cliclavoro e abilitate all'utilizzo del lavoro intermittente. L'SMS deve contenere almeno il codice fiscale del lavoratore.
- Il numero al quale inviare la comunicazione è: 339-9942256

Lavoro intermittente – modalità operative

B) Invio per il tramite del servizio informatico messo a disposizione sul portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it)

L'azienda, tramite il proprio consulente del lavoro, potrà inviare le chiamate del lavoro intermittente, attraverso la compilazione di un apposito modulo, accessibile dal portale Cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) nella propria area riservata.

Pertanto, il servizio di invio delle chiamate del lavoro intermittente sarà accessibile previa registrazione al portale, con le modalità evidenziate nell'apposita sezione.

Questo canale permette la comunicazione per più lavoratori e periodi di prestazione, anche diversi riferiti alla stessa azienda.

Lavoro intermittente

FAQ portale istituzionale Ministero del Lavoro

- **Con quale modalità deve avvenire la comunicazione del lavoro intermittente riguardante i lavoratori dello spettacolo?**

La Circolare del 12/02/2020 chiarisce che l'obbligo del datore di lavoro di comunicare la chiamata del lavoratore intermittente nel settore dello spettacolo - prima dell'inizio della prestazione - non può più essere assolto mediante la richiesta del certificato di agibilità.

Ne consegue che la comunicazione andrà effettuata secondo le modalità di trasmissione previste per la generalità dei datori di lavoro attraverso il modello UNI-Intermittente.

Lavoro intermittente

Novità Video Forum 2014 – Italia Oggi (orientamento ministeriale)

Nel caso di mancata comunicazione della chiamata non scatta la sanzione se c'è traccia della prestazione ed il datore di lavoro non abbia occultato la prestazione = rispettati gli adempimenti e obblighi retributivi e contributivi per la prestazione di lavoro. (es. compilazione Libro Unico o invio denuncia UNIEMENS)

Disposizione originariamente inserita nel decreto legge 76/2013 ma soppressa in sede di conversione

Lavoro intermittente

FAQ portale istituzionale Ministero del Lavoro

- **Con quali modalità deve avvenire l'annullamento della comunicazione? Ci sono specifiche per quelle inviate tramite SMS?**

Si precisa che l'annullamento, come da Circolare n. 20 del 1 Agosto 2012, deve essere inviato sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, **nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa**, salvo il caso della comunicazione inviata tramite sms che dovrà essere sempre effettuata nel medesimo giorno in cui si effettua la comunicazione.

Lavoro intermittente

FAQ portale istituzionale Ministero del Lavoro

- **Per annullare la chiamata di un singolo giorno all'interno di una comunicazione inviata per un periodo di più giornate lavorative (ad esempio: data inizio 10 dicembre, data fine 20 dicembre), come bisogna procedere?**

Se la chiamata è stata inviata per un intero periodo, si dovrà annullare tutta la comunicazione e rinviarla nuovamente, con le date corrette.

Ad esempio, se è stato indicato come periodo di chiamata dal 01 al 05 e si vuole annullare per il solo giorno 03, si deve operare con la cancellazione dell'intero periodo 01-05 e inviare due chiamate distinte per i periodi 01-02 e 04-05.

Lavoro intermittente comunicazione via fax

Solo in caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione informatici

Fax all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

Lavoro intermittente comunicazione annuale

Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

!! Non bisogna comunicare i nominativi dei lavoratori intermittenti, ma di specificare il numero di contratti stipulati durante l'anno.

Lavoro intermittente

Con l'**eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo**, il contratto di lavoro intermittente e' ammesso, 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**.

Periodo mobile

Lavoro intermittente

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con [interpello n. 26 del 7 novembre 2014](#), ha risposto ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'art. art. 34, comma 2 bis, [D.Lgs. n. 276/2003](#), **concernente il limite delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari fissato per l'utilizzo di prestazioni di lavoro intermittente.**

Lavoro intermittente

(settori esclusi dal massimale di 400 giornate)

La risposta in sintesi del Ministero:

“... Ai fini della individuazione dei datori di lavoro interessati dalla eccezione in argomento è possibile ricorrere ai criteri già utilizzati in relazione alle comunicazioni “semplificate” di instaurazione dei rapporti di lavoro, esplicitati con note n. 2369 del 16 febbraio 2012 e n. 4269 del 26 marzo 2012.

In altri termini i **datori di lavoro interessati** sono:

- **quelle iscritti alla Camera di Commercio con il codice attività ATECO 2007 corrispondente ai citati settori produttivi;**
- **quelli che, pur non rientrando nel Codice ATECO corrispondente ai settori in questione, svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.”.**

Lavoro intermittente - Divieti

(Art. 14, D.Lgs. n. 81/2015) E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unita' produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unita' 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;
- c) 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 - Divieti

In merito alla [valutazione dei rischi](#) l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto, con lettera circolare n. 49 del 15 marzo 2018, fornendo alcune precisazioni in merito alla mancanza del DVR.

In particolare, nel confermare l'orientamento della giurisprudenza recente in materia, ha evidenziato che ***“la violazione della norma imperativa di cui all'art. 14, comma 1, lett. c) consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del citato principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale”***.

Sanzione = in caso di utilizzo di un lavoratore intermittente, in violazione dei suindicati divieti, è prevista la conversione del contratto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Lavoro intermittente *Forma e comunicazioni* alla luce del D.Lgs. n. 104/2022

L'art. 15, del D.Lgs. n. 81/2015 novellato

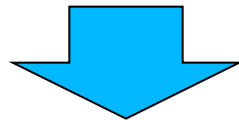
Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, deve contenere i seguenti elementi:

- a) la natura variabile della programmazione del lavoro, durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;*
- b) il luogo e le modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore;*
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle eventuali ore retribuite garantite al lavoratore e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato in aggiunta alle ore garantite nonché la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;*

Lavoro intermittente *Forma e comunicazioni* alla luce del D.Lgs. n. 104/2022

APPROFONDIMENTO del 06/09/2022 della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

- La questione che potrebbe porsi, ad una prima rapida lettura, è se il rimando all'informativa prevista dall'art.1 del D.Lgs. n. 152/1997, a sua volta come interamente sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. n. 104/2022, vada o meno ad incorporarsi nel regolamento contrattuale tra le parti. = **NATURA PATTIZIA??**
- Appare evidente che, in caso affermativo, le informazioni costituirebbero ad ogni effetto patti contrattuali ed eventuali successive modificazioni non potrebbero unilateralmente essere disposte dal datore di lavoro, col solo onere di informare il lavoratore, salve le eccezioni previste dalla legge (es. *ius variandi art. 2103 c.c.*).



D'altra parte, ad una più attenta analisi della norma, che tenga conto delle finalità del D.Lgs. n. 104/2022, nonché delle altre modifiche apportate agli elementi del contratto di lavoro intermittente, si ritiene che tale previsione all'interno dell'art. 15 del D.Lgs. N. 81/2015 non faccia mutare la finalità esclusivamente informativa del riferimento al D.Lgs. n. 152/1997 [...]

Lavoro intermittente *Forma e comunicazioni* alla luce del D.Lgs. n. 104/2022

L'art. 15, del D.Lgs. n. 81/2015 novellato

- d) le **forme e le modalita'** con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo **preavviso di chiamata** del lavoratore, nonché le **modalità di rilevazione della prestazione**;*
- e) i **tempi e le modalita'** di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;*
- f) le **misure di sicurezza necessarie** in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;*
- g) le **eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati** in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative. (D.L.vo 104/2022)*



Sparisce nel nuovo testo la previsione che obbligava il datore di lavoro ad un preavviso di chiamata **non inferiore a un giorno lavorativo**.

Lavoro intermittente *Forma e comunicazioni* alla luce del D.Lgs. n. 104/2022

APPROFONDIMENTO del 06/09/2022 della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

La **programmazione di lavoro** è quella definita all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 104/2022, ovvero quella che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro.

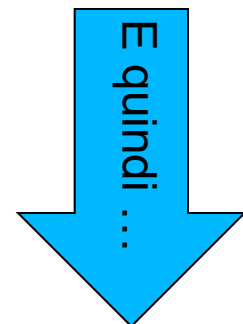
Sebbene nel lavoro intermittente la programmazione non possa che essere **ontologicamente variabile**, il legislatore richiede che comunque tale caratteristica naturale del tipo contrattuale venga esplicitata in sede di stipulazione del contratto.

Dunque, la (mancata) programmazione del lavoro, che per la generalità dei rapporti di lavoro costituisce una informativa da fornire ai sensi del nuovo art. 1, comma 1, lettere o) e p) del D.Lgs. n. 152/1997, nel contratto di lavoro intermittente costituisce uno degli elementi contrattuali specifici e non un mero dovere informativo.

Lavoro intermittente *Forma e comunicazioni* alla luce del D.Lgs. n. 104/2022

La lettera g) dell'art.15, D.Lgs. 81/2015, offre due soluzioni alternative:

1. Concordare insieme al lavoratore una fascia “informale” di disponibilità (notturna, durante il fine settimana, ecc.);
2. Concordare con il lavoratore l'impossibilità di definire (a monte) una collocazione predeterminata della prestazione (sia in merito all'orario giornaliero, sia con riferimento alla distribuzione settimanale) per via della natura intrinseca dell'attività aziendale = **conciliabile con la previsione dell'art. 9 del D.Lgs. n. 104/2022 (??) Prevedibilità minima del lavoro**



Lavoro intermittente *Forma e comunicazioni* alla luce del D.Lgs. n. 104/2022

ai sensi dell'art. 9 ... introdurre “condizioni” ai rapporti che per loro natura, sono caratterizzati da un'organizzazione del tutto (oppure in gran parte) non prevedibile comporta:

- necessità di informare il lavoratore sulla non prevedibilità della collocazione delle prestazioni, e contestuale formalizzazione di un congruo termine di preavviso;
- **assenza di qualsiasi conseguenza disciplinare** per il lavoratore che rifiuta di effettuare una prestazione;
- previsione di una maggiorazione per le prestazioni lavorative rese in **via ulteriore** rispetto al monte ore minimo garantito;
- **riconoscimento di una somma, in misura almeno non inferiore al 50%** rispetto a quanto previsto per il monte ore garantito, in ipotesi di revoca della prestazione a opera del datore di lavoro non comunicata con congruo anticipo (*ragionevole preavviso*).

Lavoro intermittente – Indennità di disponibilità

Art. 13, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso gli spetta l'indennità di disponibilità di cui all'articolo 16.

Lavoro intermittente – Indennità di disponibilità

Art. 16 Indennità di disponibilità

- 1. La misura dell'indennità mensile di disponibilità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*
- 2. L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.*
- 3. L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.*

Lavoro intermittente – Indennità di disponibilità

Art. 16 Indennità di disponibilità

- 4. In caso di **malattia o di altro evento** che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità'. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, **il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni**, salvo diversa previsione del contratto individuale.*
- 5. 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.*

Lavoro intermittente – Indennità di disponibilità

Art. 16 Indennità di disponibilità

6. *Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.*



Lavoro intermittente – Trattamento economico

Art. 17 – D.Lgs. n. 81/2015

- 1. Il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.*

Per i periodi in cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa ha diritto allo stesso trattamento spettante ad un lavoratore di **pari livello assunto a tempo pieno con le stesse mansioni.**

Lavoro intermittente – Trattamento economico

Art. 17 – D.Lgs. n. 81/2015

2. Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo.

In particolare:

- importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti;
- ferie;
- malattia e infortunio sul lavoro;
- congedo di maternità e parentale.

Lavoro intermittente – Trattamento economico

- In concreto al lavoratore a chiamata deve essere riconosciuta un retribuzione oraria maggiorata delle quote dei ratei degli istituti legali e contrattuali spettanti.

Es. **mensilità aggiuntiva (13a)**: dividere la retribuzione prevista per un lavoratore a tempo pieno per il divisore contrattuale annuo:

€ 1.500,00 (retribuzione) : 2076 = € 0,722 quota oraria da aggiungere ogni ora lavorata/retribuita

valore orario comprensivo di quota tredicesima:

(€ 1500,00 : 173) € 8,67 + € 0.722 = € 9,39

Lavoro intermittente – Trattamento economico

- per i giorni di **ferie** converrebbe convertire in ore il valore e dividere il risultato per divisore contrattuale annuo:

Retribuzione normale mensile € 1.500,00

- n. 24 giornate retribuite annue di ferie = 160 ore (24 x 6,67)

- incidenza oraria 160 h : 2076 = 0,077

(€ 1500,00 : 173) € 8,67 x 0,077 = € 0,667

- valore orario comprensivo di quota ferie:

€ 8,67 + € 0,667 = € 9,337

Regola analoga per i permessi retribuiti ed ex festività

Lavoro intermittente – Trattamento economico

Un'altra procedura di calcolo ... determinando mensilmente un fattore di riduzione orario


$$\frac{\text{ore di lavoro prestate (ordinarie + straordinario + assenze retribuite)}}{\text{divisore contrattuale}}$$

Per ottenere le ore di ogni rateo da accantonare (o retribuire?) occorre moltiplicare il coefficiente di riduzione orario per le ore di maturazione dei singoli istituti contrattuali/legali.

Così facendo si ottiene un rateo mensile di accantonamento legato alle ore effettivamente prestate dal lavoratore



Lavoro intermittente – Trattamento economico

ore di lavoro retribuite (56 ordinarie + 8 ferie)

173

= 0,369942

il valore di riduzione viene applicato ai singoli istituti:

Ferie ore 173 : 12 x 0,369942 = 5,33

Permessi ore 16 : 12 x 0,369942 = 0,49

ex festività ore 32 : 12 x 0,369942 = 0,99

Tredicesima ore 173 : 12 x 0,369942 = 5,33

Lavoro intermittente

verifica e calcolo del minimale INPS

Occorre confrontare:

- 1) la **retribuzione contrattuale mensile** (eventualmente maggiorata dei ratei, vedi prima procedura del trattamento retributivo)

retribuzione contrattuale mensile : ore lavorative mese = minimale contrattuale rapportato ad ore da moltiplicare per il numero di ore retribuite mese

$$€ 1.500,00 : 176 \text{ (ore lavorative)} = € 8,522$$

$$€ 8,522 \times 64 \text{ (ore lavoro)} = € 545,45 \text{ minimale contrattuale}$$

Lavoro intermittente

verifica e calcolo del minimale INPS

Con

2) il **minimale giornaliero INPS** rapportato alle ore retribuite nel mese

MINIMALE GIORNALIERO 2023: 9,5% di € 567,94 = **€ 53,95**

MINIMALE MENSILE 2023: **53,95** x 26 gg. = **€ 1.402,70**

€ 1.402,70 : 176 = € 8,11 x 64 (ore lavoro) = € 518,91

Il minimale contrattuale risulta più alto e quindi viene utilizzato per il calcolo della contribuzione.

L'indennità di maternità e malattia

Circ. INPS n. 41 del 13.03.2006

a) prima tipologia: obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro

- Le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità sono soggette a contribuzione obbligatoria sia ai fini dell'IVS che ai fini delle prestazioni di malattia e maternità, è da ritenere che debba essere assicurata anche in tali periodi la tutela della malattia, della maternità e della tbc (per tale prestazione, ovviamente, in presenza del pregresso requisito contributivo previsto di un anno).
- Dal diverso trattamento corrisposto al lavoratore nel **periodo di effettivo lavoro** e nel **periodo di disponibilità** deriva l'applicazione di un diverso parametro retributivo a seconda che le giornate di evento cadano nel periodo di prevista attività lavorativa ovvero di disponibilità; si prende, cioè, come riferimento, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento **ovvero** l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto.



L'indennità di maternità e malattia

Circ. INPS n. 41 del 13.03.2006

Es. la fase di prevista attività lavorativa nel corso della quale insorge l'evento è pari complessivamente a 30 giorni. L'evento stesso, di durata di 40 giorni, si verifica al 16° giorno:



In tal caso, la retribuzione giornaliera percepita quale corrispettivo dei 15 giorni effettivamente lavorati o retribuiti (retribuzione sulla quale va applicata la percentuale rispettivamente prevista a seconda dell'evento da indennizzare) va moltiplicata per i restanti 15 giorni di programmata attività lavorativa, fatte salve ovviamente le giornate non indennizzabili (es: festività per gli operai).

Per i restanti 25 giorni di evento (40 – 15) l'indennità, con le percentuali stabilite, è rapportata all'indennità di disponibilità eventualmente spettante.

L'esempio nella circolare

L'indennità di maternità e malattia

Circ. INPS n. 41 del 13.03.2006

a) prima tipologia: obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro

- In merito al **congedo parentale** valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale, con l'avvertenza che le istruzioni ivi contenute relativamente alle "pause contrattuali" sono riferibili alla condizione di "disponibilità".



Per quanto riguarda, invece, il congedo parentale (già astensione facoltativa), si ritiene, come già precisato nella sopra citata circolare, che il diritto a fruire del beneficio di cui all'art. 32 del T. U. non possa essere riconosciuto durante le pause contrattuali, essendo tale diritto esercitabile nei soli periodi di svolgimento dell'attività lavorativa. Vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti, ugualmente a quanto previsto nell'ipotesi di cui al capoverso precedente) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti) e non anche le giornate rientranti nelle c.d. pause contrattuali.

L'indennità di maternità e malattia

Circ. INPS n. 41 del 13.03.2006

B) seconda tipologia: mera facoltà di risposta alla chiamata del datore di lavoro

- Il vincolo contrattuale per il lavoratore sembra sorgere solo al momento della risposta (facoltativa) alla chiamata del datore di lavoro [...] fino a quel momento non vi è alcun obbligo di disponibilità in capo al lavoratore, cui pertanto non spetta né l'indennità di disponibilità, né alcun diritto alle prestazioni di malattia e maternità. I rapporti contrattuali in tal modo di volta in volta instaurati devono considerarsi come rapporti a tempo determinato, con conseguente applicazione dei relativi limiti di indennizzabilità ordinariamente previsti per le prestazioni di malattia (il diritto all'indennità si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa).
- Il riproporzionamento (vedi lettera A) di cui alla previsione dell'art. 38, comma 2, non può realizzarsi con la metodologia di cui alla tipologia precedente proprio per la mancanza di un obbligo contrattuale di disponibilità: la retribuzione complessivamente percepita quale corrispettivo dell'attività svolta nel corso dell'anno (ultimi 12 mesi) va divisa per il numero delle giornate indennizzabili in via ipotetica (360, per impiegati; 312, per operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive secondo gli stessi criteri illustrati per il contratto di lavoro a tempo parziale (paragrafo 6 della circolare).

L'indennità di maternità e malattia

Circ. INPS n. 41 del 13.03.2006

B) seconda tipologia: mera facoltà di risposta alla chiamata del datore di lavoro

- L'indennità per il **congedo di maternità** è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché ovviamente lo stesso abbia inizio durante la fase di svolgimento dell'attività, ovvero entro 60 giorni dall'ultimo lavorato.
- Per il **congedo parentale** valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale: vanno pertanto indennizzate nella misura del 30% della retribuzione (senza riproporzionamenti) che la/il lavoratrice/tore percepirebbe qualora non si astenesse e conteggiate come congedo parentale soltanto le giornate di previsto svolgimento dell'attività (comprese le festività cadenti nei periodi di congedo parentale richiesti).
- Per quanto riguarda la **indennità di tbc**, valgono le indicazioni precisate nel paragrafo relativo al part-time verticale.

Lavoro intermittente – TFR

Richiamiamo le previsioni dell'art. 2120 c.c.

“In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

[...]

“Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresì stabilire criteri di priorità per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.”

... è quindi possibile anticipare il tfr mensilmente???



Lavoro intermittente e contratto a termine

FAQ portale istituzionale Ministero del Lavoro

- **La disciplina del contratto a tempo determinato di cui al D. Lgs. 80/2015 trova applicazione con riferimento alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente a termine?**

No. La disciplina del contratto a tempo determinato di cui al D. Lgs. 80/2015 (ad esempio rispetto degli intervalli di 60 e 90 gg., limite massimo dei 36 mesi, etc.) non trova applicazione nelle ipotesi di lavoro intermittente a termine (Circ. n. 4/2005).

Lavoro intermittente computo del lavoratore

Art. 18

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

GRAZIE PER L'ATTENZIONE !!

