

LAVORO INTERMITTENTE



LAVORO INTERMITTENTE

La disciplina del lavoro intermittente (o a chiamata) è contenuta nel Capo II del d.lgs. 81/2015 **dall'art. 13 all'art. 18.**

Il Decreto Dignità non ha previsto modifiche a tale tipologia contrattuale.



LAVORO INTERMITTENTE - Definizione

DEFINIZIONE (art. 13 c. 1)

Il **contratto di lavoro intermittente (a chiamata o job call)**

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

Non applicabile alla P.A.



LAVORO INTERMITTENTE – Presupposti

Presupposti oggettivi (art. 13 c.1)

Previsione del **CONTRATTO COLLETTIVO**, anche aziendale, applicato dall'azienda.

In **manca** di disciplina del contratto collettivo, i **casi di utilizzo** del lavoro intermittente sono individuati con **decreto** del MLPS...in attesa si continua ad applicare il R.D. 2657/1923.

Presupposti soggettivi (art. 13 c.2)

Indipendentemente dai contratti collettivi può **in ogni caso** essere concluso con soggetti con **meno di 24 anni** di età (purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno) e con **più di 55 anni**



LAVORO INTERMITTENTE – Limite di utilizzo

Limiti al numero delle prestazioni (art. 13 c.3)

400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro.

Ad **ECCEZIONE** dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo

In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.



LAVORO INTERMITTENTE – Divieti (art. 14)

Presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i **sei** mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di **CIG** che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente

Per la **sostituzione di lavoratori** che esercitano il diritto di **sciopero**

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 (d.lgs. 81/2008)



LAVORO INTERMITTENTE – Forma (art. 15)

Forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

Durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;

Luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo **preavviso di chiamata** del lavoratore, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;

Trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

Forme e modalità della prestazione;

Tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;

Misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.



LAVORO INTERMITTENTE – Comunicazione

Comunicazione amministrativa preventiva per il datore di lavoro:

- Attraverso il servizio informatico. “Uni- intermittente” come strumento principale per l'adempimento della comunicazione
- Via e-mail all'indirizzo: **intermittente@pec.lavoro.gov.it**
- Tramite l'App Lavoro Intermittente
- SMS esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione
- In caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione informatici, è possibile effettuare la comunicazione via fax all'INL

Comunicazione annuale

Il datore di lavoro deve informare le rappresentanze sindacali sull'utilizzo dei contratti a chiamata.

In caso di violazione degli obblighi di comunicazione si applica una **sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro**



LAVORO INTERMITTENTE – Indennità di disponibilità (art. 16)

- Riconosciuta al lavoratore nel caso in cui garantisca la sua **disponibilità a rispondere** alle chiamate del datore di lavoro.
- I contratti collettivi definiscono la misura dell'indennità mensile di disponibilità
- L'indennità di disponibilità è assoggettata a **contribuzione previdenziale** per il suo effettivo ammontare, in deroga al minimale contributivo
- Il lavoratore è tenuto a informare il datore di lavoro in caso di malattia o impossibilità temporanea a rispondere alla chiamata. Nel periodo non matura il diritto all'indennità e se omette tale comunicazione perde l'indennità per 15 giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale
- **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

