

## Lavoro intermittente

### garanzia di flessibilità in tutti i settori di attività

Il nuovo CCNL degli studi professionali del 27 settembre 2011 (art.70) regola il contratto a chiamata stabilendo che può essere stipulato per periodi caratterizzati da una particolare intensità lavorativa e ne elenca i casi specifici: dichiarazioni annuali, archiviazione, informatizzazione, tipici dell'attività svolta negli studi. Il contratto stabilisce anche la misura dell'eventuale indennità di disponibilità da corrispondere: non inferiore al 30% della retribuzione.

#### CCNL STUDI PROFESSIONALI DEL 27 SETTEMBRE 2011

##### Art. 70 Somministrazione di lavoro e lavoro intermittente

Per il contratto di somministrazione di lavoro a tempo determinato oppure indeterminato trovano applicazione le norme di legge artt. 20 - 28, D.Lgs. n. 276/2003).

##### Definizione e modalità di impiego del lavoro intermittente

Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione gli artt. 33 - 40, D.Lgs. n. 276 del 2003. Premesso che l'art. 34, D.Lgs. 276/2003 dispone che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale, le parti concordano che in aggiunta alla disciplina di cui al citato D.Lgs. n. 276 del 2003 il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa, come lo sono le seguenti attività lavorative:

- Dichiarazioni annuali nell'area professionale economica - amministrativa e nelle altre attività professionali;
- Archiviazione documenti per tutte le aree professionali;
- Informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali;

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 72, punto 2, almeno i seguenti elementi:

- a) l'indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'art. 34 o dal presente CCNL che consentono la stipulazione del contratto;
- b) il luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;

- d) indicazione delle forme e modalità, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità;
- f) le eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

La retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata è su base oraria e si ottiene dividendo per 170 la retribuzione base di cui al Titolo XXX del presente CCNL. La retribuzione oraria deve comunque essere nel rispetto del trattamento minimo previsto dal CCNL. Alla retribuzione oraria possono essere aggiunti e pagati direttamente nel mese di effettuazione della prestazione lavorativa, in proporzione, i ratei delle mensilità aggiuntive, le ferie e i permessi retribuiti. Il trattamento di fine rapporto segue la disciplina di cui agli artt. 134, 135 e 136 del CCNL Studi professionali.

**- Indennità di disponibilità -**

Questa spetta esclusivamente ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa della loro utilizzazione e non è legata a una prestazione lavorativa, il valore minimo dell'indennità di disponibilità viene determinata nella misura del 30% della retribuzione. La base di calcolo è costituita dal minimo tabellare e dai ratei di mensilità aggiuntiva.

### **Regole generali sul lavoro a chiamata**

Alberghi e ristoranti sono stati finora tra i principali fruitori del lavoro a chiamata, ma i settori interessati alla flessibilità che questo contratto consente sono molteplici ed in continuo aumento. Un contratto che piace perché garantisce coperture previdenziali, assistenziali e assicurative, pur lasciando alle parti un ampio margine sui tempi di utilizzo.

Il contratto a chiamata (intermittente o job on call) è una particolare ed elastica tipologia di rapporto di lavoro subordinato che consente prestazioni lavorative discontinue, peraltro limitate ai casi ammessi in via legislativa o dalla contrattazione collettiva.

Fonte normativa	Dlgs n. 276/03 artt. da 33 a 40 Tabella occupazioni RDL 2657/23
Prassi	Circolare Ministero lavoro n. 4/05 Circolare Inps n. 17/06 Circolare Inps n.41/06 Circolare Enpals n.18/08 Nota Ministero lavoro n.11383/09 Interpelli ministeriali Circolare ministero lavoro 34/10 (turismo) Messaggio Inps n.7404/11

La peculiarità di tale tipologia contrattuale, regolamentata dal DLgs n. 276/2003 (articoli dal 33 al 40), consiste nel fatto che, instaurato il rapporto di lavoro, le obbligazioni delle parti insorgono in caso di chiamata: datore di lavoro per quanto concerne la retribuzione, lavoratore relativamente alla prestazione.

Naturalmente, competono al lavoratore tutti gli istituti retributivi previsti per la generalità dei lavoratori, anche se il calcolo delle competenze viene effettuato in misura proporzionale all'orario svolto rispetto a quello normalmente previsto per un lavoratore a tempo pieno. Ai fini dell'organico aziendale, il lavoratore è computato in proporzionale alla prestazione lavorativa svolta nell'arco di ogni semestre.

## **Indennità di disponibilità**

E' prevista, peraltro, la possibilità di concordare una clausola di disponibilità del lavoratore a fronte della quale viene riconosciuta un'indennità a prescindere dall'effettiva prestazione lavorativa, con l'obiettivo di impegnare il lavoratore a rispondere alla chiamata quando richiesto. La fissazione dell'ammontare dell'indennità viene demandata ai contratti collettivi e comunque in misura non inferiore al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato. L'indennità non è utile ai fini del tfr, delle mensilità aggiuntive e degli altri istituti retributivi.

## **Forma scritta e possibilità di assunzione**

Ai fini della prova, il contratto deve essere stipulato in forma scritta e il contenuto dello stesso è stabilito dalla norma all'art. 35 (durata, ipotesi, luogo, modalità, preavviso di chiamata, misure di sicurezza, ecc.).

Il contratto a chiamata è ammesso, sia a tempo determinato, sia indeterminato, per prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dai contratti collettivi.

Tuttavia, salvo rari casi, la contrattazione collettiva non regola tale istituto contrattuale.

Ai sensi dell'art.40 del D.Lgs.276/03, comunque, in assenza di regolazione è possibile instaurare comunque il rapporto nei casi individuati dal DM 23 ottobre 2004 che rinvia alla tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923. Il Ministero del lavoro, a tal fine, con la circolare n. 34/2010 dedicata al lavoro nel turismo, ha esaminato compiutamente anche il contratto a chiamata elencando tutte le qualifiche ricomprese nel RDL del 1923 (es. custodi, portinai, camerieri, impiegati e interpreti in alberghi ecc.).

In ogni caso è possibile l'assunzione:

- se si tratta di lavoratori disoccupati con meno di 25 anni, o di lavoratori con più di 45 anni (anche pensionati);
- relativamente ai rapporti con prestazioni da rendersi il fine settimana (dalle ore 13 di venerdì alle ore 6 del lunedì successivo), nei periodi delle ferie estive (dal 1° giugno al 30 settembre) o delle vacanze natalizie (dal 1° dicembre al 10 gennaio) e pasquali (dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo).

## **Vincoli**

Non è possibile ricorrere al lavoro a chiamata per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero; nelle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi in materia di sicurezza sul lavoro; salvo diversi accordi sindacali, presso unità produttive in cui nei sei mesi precedenti vi siano stati licenziamenti collettivi (se riguarda lavoratori adibiti alle stesse mansioni dei licenziati), sospensione dei rapporti di lavoro o di riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale.

## **Adempimenti**

Gli adempimenti del datore di lavoro sono: comunicazione preventiva e telematica al Centro impiego, iscrizione al Libro Unico entro il giorno 16 del mese successivo a quello di riferimento, consegna al lavoratore di una copia della comunicazione di assunzione o del contratto di lavoro, all'atto dell'assunzione e prima dell'inizio del lavoro (nessun obbligo, pertanto, fino all'effettiva prestazione lavorativa - circolare n. 20/2008- ). Resta confermata l'assenza di obbligo del rispetto del DLgs n. 368/2001 che regola il lavoro a termine.

<b>Attivazione contratti di lavoro intermittente</b>	
<i>settori di attività</i>	<i>attivazione lavoro a chiamata</i>
tutti i settori	Soggetti con meno di 25 anni  Soggetti con più di 45 anni (anche pensionati)
tutti i settori	Fine settimana (ore 13 di venerdì – ore 06 di lunedì)  Ferie estive (1° giugno – 30 settembre)  Vacanze natalizie (1° dicembre- 10 gennaio)  Vacanze pasquali (dalla domenica delle Palme sino al martedì dopo Pasqua)  (ulteriori periodi come da CCNL)
Stabiliti dal CCNL	es. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Alimentari</li> <li>- Ced</li> <li>- Abbigliamento</li> <li>- Agenzie immobiliari</li> <li>- Studi professionali</li> </ul>
attività indicate nel RDL n. 2657/23  Nelle 46 occupazioni della tabella: es. commessi, trasporti, camerieri, fattorini, barbieri, magazzinieri, interpreti, artisti, ecc.  (requisiti dimensionali e altre limitazioni del RDL non vanno tenuti in considerazione - circolare 4/05)	anche in assenza del CCNL

### **Ancora pochi i CCNL che lo regolano**

A otto anni dall'entrata in vigore della norma sul lavoro a chiamata, sono ancora rari i casi in cui le parti hanno disciplinato contrattualmente la materia in sede collettiva, il Ministero conferma che è l'espletamento della prestazione intermittente a determinare la possibile attivazione.

Nel DLgs. 276/03 (cd. Riforma Biagi), l'accesso al lavoro intermittente e la definizione delle ipotesi in cui è possibile l'assunzione è demandata ai contratti collettivi, ma pochissimi lo hanno regolamentato.

Ai sensi dell'art.40 del decreto, pertanto, ad individuare le ipotesi in cui è ammissibile il lavoro intermittente, è intervenuto il Ministero del Lavoro col decreto 23 ottobre 2004. Il provvedimento demanda alle tabelle allegate al R.D.L. n.2657/23 la concreta individuazione delle singole attività in cui è possibile ricorrervi. Si tratta di attività che in via legislativa vengono considerate oggettivamente discontinue e si prestano per essere considerate come parametro oggettivo ai fini dell'individuazione richiesta dall'art.34, comma 1, DLgs. 276/03, delle esigenze di carattere discontinuo ed intermittente specifiche di ogni settore (Interpello n.3252/06).

Tali ipotesi, peraltro, si aggiungono a quelle legali già previste: soggetti di età inferiore a 25 anni o superiore a 45 anni, o in determinati periodi dell'anno (week end, periodi estivi, festività natalizie e pasquali).

Se da un lato tale decreto ha consentito il reale utilizzo dell'istituto, dall'altro i quasi 90 anni a cui risalgono le tabelle, sovente lasciano spazio a dubbi interpretativi circa la possibilità che l'attività da svolgere rientri o meno nelle ipotesi in esse indicate.

Il Ministero del lavoro, a tal fine, ha tempestivamente chiarito nella circolare n.4/05, che non occorre tenere conto degli eventuali requisiti dimensionali e delle altre limitazioni indicati nelle singole voci delle tabelle. Inoltre, in numerosi casi sono stati forniti chiarimenti negli interpelli.

### **Strutture ospedaliere**

Interessante il recente Interpello n.38 del 21 settembre scorso in cui il Ministero ha puntualizzato che il lavoro intermittente è possibile presso strutture ospedaliere.

Nel caso di specie, si trattava dell'impiego di operatori socio sanitari nell'ambito di un contratto d'appalto stipulato tra il datore di lavoro/appaltatore e strutture o aziende ospedaliere, in virtù del quale i lavoratori in questione erano destinati a svolgere la prestazione presso le strutture ospedaliere stesse.

Il Ministero ha confermato la possibilità di utilizzare l'intermittente in quanto, ferma restando la necessaria sussistenza nel caso concreto dei requisiti di liceità dell'appalto, l'elemento rilevante ai fini dell'individuazione delle ipotesi oggettive contemplate al n. 13 del Regio decreto, non è propriamente la qualificazione del datore di lavoro, quanto piuttosto l'espletamento della prestazione all'interno delle strutture sanitarie espressamente indicate.

### **Interpelli del Ministero per chiarire**

Il Ministero del lavoro, intervenuto più volte con numerosi interpelli sulla materia, nel n.72/2009 ha chiarito e confermato che, pur trattandosi di un contratto di lavoro subordinato, al lavoro a chiamata non si applica la disciplina del lavoro a tempo determinato in merito alle ragioni che ne legittimano il ricorso di cui al DLgs n. 368/2001 (come già evidenziato con circolare n. 4/2005). Allo stesso modo, in caso di riassunzione del medesimo lavoratore con contratto di lavoro intermittente non sarà necessario il rispetto del periodo minimo previsto dal DLgs che regola il contatto a termine. Stesso dicasi per l'ipotesi di assunzione a tempo determinato "ordinario" dopo un lavoro intermittente.

## **Interpelli del ministero del lavoro**

### **sul lavoro intermittente**

21/09/2011 - n. 38/11	
Utilizzo con riferimento ad operatori socio sanitari impiegati presso strutture o aziende ospedaliere in esecuzione di un appalto di servizi	
12/10/2009 - n. 72/09	
Non si applica la disciplina del lavoro a termine (Dlgs n. 368/01), ma è consentito il rapporto a tempo determinato	
03/10/2008 - n. 48/08	
Ove non sia pattuito l'obbligo di rispondere alla chiamata può essere riconosciuto (solo per periodi di non lavoro), lo stato di disoccupazione indennizzabile con indennità	
01/09/2008 - n. 37/08	
I contratti collettivi individuano le condizioni in presenza delle quali risulta possibile utilizzarlo, mentre non hanno potere preclusivo	
07/09/2006 - Prot. 25/I/0003252	
Possibile per l'attività di pulizia svolta all'interno di stabilimenti industriali (edifici destinati alla produzione industriale).	
13/07/2006 - Prot. 25/I/0001566	
Non applicabile ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali-assistenziali per anziani	
08/03/ 2006 – Prot. 25/I/0002231	
La contribuzione in edilizia va calcolata sulla effettiva indennità di disponibilità anche se inferiore alla contribuzione minima calcolata sull'orario normale stabilito dal CCNL.	
22/12/2005 - Prot. 3147/05	
Non c'è applicabilità di specifiche ipotesi agevolative già vigenti, almeno nelle ipotesi di lavoro con corresponsione dell'indennità di disponibilità.	

### **Flessibilità garantita**

Disciplina del rapporto a termine, determinazione dell'orario di lavoro e pagamento delle ferie non godute, sono istituti applicabili senza particolari vincoli al lavoro intermittente.

Così la necessità di flessibilità che caratterizza l'attuale sistema del mercato del lavoro può essere soddisfatta con il contratto a chiamata, perché nessun vincolo è imposto in materia di articolazione dell'orario di lavoro e/o di collocazione temporale della prestazione lavorativa. In questo l'intermittente si differenzia dal contratto a tempo parziale con clausole elastiche o flessibili che possono essere adottate solo se l'apposizione delle stesse è prevista dalla contrattazione collettiva che ne regola i limiti e le modalità di variazione unilaterale, da parte del datore, di collocazione temporale e di durata della prestazione lavorativa. In capo al lavoratore, inoltre, nel part-time si determina il diritto a percepire una compensazione aggiuntiva. Le ragioni per scegliere tra le due tipologie vanno ricercate nelle modalità in cui si esplica la prestazione lavorativa (es. esigenze certe, ma imprevedibili per la chiamata e organizzazione flessibile delle risorse per il part-time).

Il contratto intermittente prevede l'applicabilità delle tutele previste per la generalità dei lavoratori in materia di maternità, malattia e infortunio, ma solo in fase di prestazione lavorativa. Il trattamento economico e normativo per il lavoratore non può essere complessivamente meno favorevole rispetto a quello di un lavoratore di pari livello e mansioni, ma andrà coerentemente riproporzionato in ragione della prestazione eseguita.

Le agevolazioni contributive non sono applicabili al contratto a chiamata (interpello n. 3147/2005); spetta, invece, l'indennità di disoccupazione per i periodi di non lavoro, salvo il caso in cui sia previsto l'obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata (interpello n. 48/2008) e sempre che ricorrano i requisiti di natura contributiva ed assicurativa previsti dalle norme in materia.

<b>Tabella riepilogativa</b>	
<b>Tipologia</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- lavoro subordinato</li> <li>- svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente</li> </ul>
<b>Settori di attività</b>	applicabile a tutti i settori nei casi ammessi in via legislativa o dalla contrattazione collettiva
<b>Costi</b>	lavoro dipendente come da tabelle sindacali
<b>Certificazione del contratto</b>	Possibile certificazione del contratto presso i soggetti abilitati (esempio Commissioni di certificazione istituite presso i Consigli provinciali del Consulenti del lavoro)
<b>Comunicazione di assunzione</b>	UNILAV telematico a Centro Impiego il giorno precedente all'inizio del lavoro
<b>Contratto di lavoro</b>	sottoscrizione di apposito contratto forma scritta ai fini della prova
<b>Contenuto del contratto</b>	durata <ul style="list-style-type: none"> <li>• durata</li> <li>• ipotesi che consentono la stipula del contratto</li> <li>• luogo, forme e modalità eventuale disponibilità</li> <li>• preavviso chiamata (non meno di un giorno)</li> <li>• modalità di richiesta e rilevazione della prestazione</li> <li>• trattamento economico: misura, tempi e modalità di pagamento</li> <li>• norme sicurezza</li> </ul>
<b>Libro Unico del</b>	Se non percepisce indennità di disponibilità: registrazioni al momento della prima chiamata

<b>lavoro</b>	Se percepisce indennità di disponibilità: registrazioni ogni mese
<b>Prestazioni Inps Prestazioni Inail</b>	ordinarie del lavoro dipendente
<b>Rapporto di lavoro con soggetti extracomunitari</b>	non consente il rilascio del permesso di soggiorno per primo ingresso  in sede di rinnovo del permesso potrebbe presentarsi il problema del reddito insufficiente
<b>Computo del lavoratore nell'organico ai fini dell'applicazione di normative di legge</b>	il lavoratore è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre (circolare Inps 17/06)
<b>Apposizione del termine</b>	possibile in ogni caso senza i vizi del Dlgs n.368/01 (interpello 72/09 e circolare 4/05)
<b>Vantaggi per il datore di lavoro</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- impiego per il lavoro temporaneo o discontinuo</li> <li>- non ricade nel sommerso</li> </ul>
<b>Vantaggi per il lavoratore</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- garantisce le coperture previdenziali, assistenziali e assicurative</li> <li>- possibile attività anche con più datori</li> <li>- il contratto può coesistere con altre tipologie contrattuali, a patto che tra le varie tipologie di rapporti non ci sia incompatibilità</li> </ul>
<b>Divieto di avviare lavoratori a chiamata</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• sostituzione di lavoratori in sciopero</li> <li>• unità produttive con licenziamenti collettivi (nei 6 mesi precedenti)</li> <li>• unità produttive con sospensione dei rapporti o riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale</li> <li>• imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi</li> </ul>
<b>Indennità di disponibilità</b>	Nessuna erogazione  Possibile rifiuto alla chiamata da parte del lavoratore

<p><b>se non prevista nel contratto</b></p>	<p>Nessuna conseguenza</p>
<p><b>Indennità di disponibilità Dm 10 marzo 2004</b></p> <p><b>se prevista nel contratto</b></p>	<p>20% della retribuzione prevista dal CCNL:          - minimo tabellare          - contingenza          - edr          - ratei mensilità aggiuntive</p> <p>contributi versati su ammontare effettivo (in deroga al minimale)</p> <p>In caso di impossibilità di rispondere alla chiamata il lavoratore deve informare il datore e giustificare (malattia o altro evento e durata)</p> <p>Per tale periodo non matura l'indennità di disponibilità</p> <p>Il rifiuto ingiustificato può comportare          - risoluzione del contratto          - restituzione indennità disponibilità          - risarcimento danno</p>
<p><b>durante il periodo di disponibilità</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- al lavoratore spetta esclusivamente l'indennità di disponibilità</li> <li>- ogni altro istituto contrattuale, di natura retributiva, previdenziale ed assistenziale, non compete</li> </ul>
<p><b>contribuzione volontaria</b></p>	<p>il lavoratore ha facoltà di coprire o colmare con contribuzione volontaria i periodi di disponibilità o quelli durante i quali ha percepito retribuzioni inferiori a quella convenzionale (D.M. del 30.12.2004)</p>
<p><b>agevolazioni contributive per il datore di lavoro</b></p>	<p>non è prevista l'applicazione delle agevolazioni contributive (es. legge n.407/90 - legge n.223/91)</p>

<p><b>pensione</b></p>	<p>- <b>sistema retributivo o misto</b></p> <p>l'indennità di disponibilità concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto e della misura della pensione, nonché della retribuzione imponibile ai fini previdenziali per il calcolo della prestazione pensionistica</p> <p>- <b>sistema contributivo</b></p> <p>l'indennità concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto alla pensione, nonché all'individuazione del montante contributivo individuale da utilizzare per la determinazione del relativo importo</p>
<p><b>lavoratore iscritto liste mobilità e percettore indennità</b></p> <p><b>può rioccuparsi con lavoro intermittente</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• con obbligo di rispondere alla chiamata: trattamento di mobilità rimane sospeso</li> <li>• senza obbligo di rispondere alla chiamata: regole della disoccupazione indennità riconosciuta per periodi di non lavoro (msg Inps n. 7401/11)</li> </ul>

*Silvia Bradaschia*  
*Giuseppe Buscema*

