

Il lavoro intermittente nel diritto italiano

Il contratto di lavoro intermittente, detto anche “*job on call*”, è stato introdotto nell’ordinamento giuridico italiano nel 2003. Il legislatore ha voluto disciplinare prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti e regolarizzare prassi di lavoro non dichiarate o non regolate, come il “lavoro a fattura” ove, con l’emissione di fatture a titolo di lavoro autonomo, sono in realtà rese prestazioni a chiamata con caratteristiche proprie del lavoro dipendente. Inoltre il legislatore ha voluto favorire l’inserimento di giovani inoccupati o il reinserimento di disoccupati nel mercato del lavoro.

Il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per svolgere determinate prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (ad es. custode, centralinista, magazziniere etc.), o per svolgere prestazioni in determinati periodi nel corso della settimana (i.e. il fine settimana), del mese o dell’anno (i.e. durante le ferie estive, le vacanze natalizie o pasquali). Il contratto è inoltre utilizzabile per lavoratori con meno di 25 anni o più di 45 anni, anche pensionati.

Il contratto di lavoro intermittente non può essere stipulato dalla pubblica amministrazione, né, in ogni caso, per sostituire lavoratori in sciopero, né presso unità produttive ove si è fatto ricorso, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o sia in atto una sospensione dei rapporti o riduzione dell’orario, con cassa integrazione, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente (salvo deroga da parte di accordo sindacale), né da imprese che non hanno compiuto la valutazione dei rischi ai sensi della legge sulla sicurezza sul lavoro.

È richiesta la forma scritta e l’indicazione dei seguenti elementi: (i) durata; (ii) ipotesi oggettive o soggettive che ne consentono la stipulazione; (iii) luogo; (iv) modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore; (v) preavviso di chiamata del lavoratore (che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo); (vi) trattamento economico e normativo per la prestazione eseguita; (vii) eventuale indennità di disponibilità; (viii) forme e modalità della richiesta del datore di lavoro; (ix) modalità di rilevazione della prestazione; (x) tempi e modalità di pagamento; (xi) eventuali misure di sicurezza in base al tipo di attività.

Può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. Non vi è alcun obbligo contrattuale per l’orario, la collocazione temporale della prestazione, né per regolare l’alternanza dei periodi lavorati con quelli di inattività o disponibilità.

Il trattamento economico del lavoratore intermittente deve essere pari a quello previsto per i lavoratori di pari livello e mansione, ma riproporzionato in ragione dell’attività realmente svolta.

Si può prevedere una indennità di disponibilità, qualora il lavoratore intermittente si vincoli a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Detta indennità, versata a consuntivo a fine mese, copre i periodi in cui il lavoratore resta in attesa di utilizzazione garantendo la sua disponibilità al datore di lavoro. La misura dell’indennità è stabilita dai contratti collettivi ma, ad ogni modo, non può essere inferiore al 20% della retribuzione prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può comportare la risoluzione del contratto, la restituzione della quota d’indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all’ingiui-

stificato rifiuto e il risarcimento del danno. In caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore non matura il diritto alla indennità di disponibilità.

Nel lavoro intermittente in periodi predeterminati, ossia il fine settimana, durante le ferie estive, le vacanze natalizie o pasquali, l'indennità di disponibilità è dovuta solo in caso di effettiva chiamata. Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, il datore di lavoro deve corrispondere l'indennità per tutto il periodo di inattività precedente e posteriore alla chiamata stessa. Nel caso in cui il datore di lavoro non effettui alcuna chiamata per l'intera durata del contratto non è tenuto a pagare alcuna indennità.

Al contratto di lavoro intermittente si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per il rapporto di lavoro subordinato, ma limitatamente ai periodi in cui il lavoratore svolge effettivamente la prestazione lavorativa. Diversamente, durante i periodi di inattività o di disponibilità il lavoratore matura esclusivamente l'indennità di disponibilità, se e in quanto prevista dal contratto.

Al fine di favorire l'occupazione, la legge non vieta di stipulare più contratti di lavoro intermittente con datori di lavoro diversi nonché, allo stesso tempo, differenti tipologie di contratto di lavoro, sempre che siano tra loro compatibili e non ostacolino gli impegni negoziali assunti dalle parti.

calderan@altenburger.ch