

Centro Studi Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 – Fax 081/2404414 – Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 2 settembre 2004

Circolare informativa n° 25/2004

A tutte le Aziende Assistite
Loro sedi

Riforma Biagi – Il lavoro intermittente o a chiamata –
Approfondimenti.

Tra le varie figure e tra le varie innovazioni introdotte dalla **Riforma del compianto prof. Biagi**, un ruolo di certo dominante potrà assumere, nel tempo e nei suoi molteplici aspetti, **l'istituto del lavoro intermittente o a chiamata**.

Dopo la promulgazione della Legge e del Decreto attuativo di riferimento, più Decreti Ministeriali e svariate circolari dello stesso Dicastero del Lavoro, hanno delineato il quadro, benchè parzialmente applicativo riferito all'istituto de quo.

Ritenendo di fare cosa gradita alla Clientela tutta, **esponiamo qui di seguito, un riepilogo sintetico e ministeriale riferito a tutte le caratteristiche, alle particolarità ed alle modalità attribuite dallo stesso Dicastero al novellato istituto assuntivo.**

	CONTENUTO	PRECISAZIONI
Nozione	È un contratto, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione del datore di lavoro per svolgere prestazioni di carattere discontinuo o Intermittente individuate dalla contrattazione collettiva nazionale o territoriale.	Questo contratto costituisce una novità per l'ordinamento italiano, fatta eccezione per una ipotesi sperimentale avviata, in passato, in una importante azienda. È previsto in due forme: con o senza obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda della scelta del lavoratore

		di vincolarsi o non vincolarsi a rispondere alla chiamata.
Finalità	Regolarizzare la prassi del c.d. "lavoro a fattura" in quelle circostanze in cui sia richiesta un'attività lavorativa non occasionale ma continua sebbene intermittente. È un'ulteriore possibilità di inserimento o di reinserimento dei lavoratori nel mercato.	Il c.d. "lavoro a fattura" lede, da un lato, i diritti dei lavoratori e, dall'altro, la regolare e corretta competizione tra le imprese.
Ambito soggettivo di applicazione	<p>A) i lavoratori: può essere stipulato immediatamente, in via sperimentale, con:</p> <ul style="list-style-type: none"> — lavoratori disoccupati con meno di 25 anni — lavoratori con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o che siano iscritti nelle liste di mobilità e di collocamento. <p>Potrà essere stipulato, con qualsiasi lavoratore, una volta che siano state individuate, da parte della contrattazione collettiva o, in via sostitutiva, dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, le esigenze che consentono il ricorso a tale contratto (cfr. le voci "AMBITO OGGETTIVO DI APPLICAZIONE" e "RINVII ALLA CONTRATTAZIONE").</p> <p>B) i datori di lavoro: può essere stipulato da qualunque impresa ad eccezione di quelle che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.</p> <p>Non può essere stipulato dalla P.A.</p>	
Ambito oggettivo di applicazione	<p>Può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni discontinue o intermittenti individuate dalla contrattazione collettiva (con le associazioni di datori di lavoro e di lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale). Non è possibile ricorrere al lavoro intermittente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - per sostituzione di lavoratori in sciopero; - presso unità produttive e per le stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente se si è fatto ricorso nei sei mesi precedenti ad una procedura di licenziamento collettivo ovvero se è in corso una sospensione o riduzione d'orario con cassa integrazione (questo divieto è derogabile da un accordo sindacale); - in aziende che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 626/94. <p>La P.A. è esclusa dal campo di applicazione della normativa.</p>	<p>I divieti di far ricorso al rapporto di lavoro intermittente, sia oggettivi che soggettivi, sono analoghi a quelli previsti in materia di lavoro a termine e temporaneo. Le causali c.d. obiettive, in mancanza di previsioni collettive a livello nazionale o territoriale, saranno individuate, in via provvisoriamente sostitutiva, in un Decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali a seguito di consultazione sindacale.</p>

<p>Forma</p>	<p>La forma scritta è prevista ai fini della prova.</p> <p>Il contratto deve contenere l'indicazione:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. della durata; 2. delle ipotesi, oggettive o soggettive, che ne consentono la stipulazione; 3. del luogo, della modalità, della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso (che non può essere inferiore a un giorno lavorativo); 4. del trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e, se prevista, dell'ammontare dell'indennità di disponibilità; 5. dell'indicazione delle forme e delle modalità che il datore deve adottare per richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e per la rilevazione della prestazione; 6. dei tempi e delle modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità; 7. delle misure di sicurezza specifiche. <p>Tali indicazioni, inoltre, devono conformarsi alle indicazioni contenute nei contratti collettivi qualora questi siano stati raggiunti.</p>	
<p>Durata</p>	<p>Può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato.</p>	
<p>Trattamento economico:</p> <p>A) L'indennità di disponibilità</p>	<p>È mensile e divisibile per quote orarie e dovuta solo per i periodi in cui il lavoratore si obbliga a rispondere alla chiamata.</p> <p>È stabilita nei contratti collettivi ma non può essere inferiore a quella individuata, ovvero periodicamente aggiornata, con decreto ministeriale. Allo stato attuale la stessa non può essere inferiore al 20% dell'indennità giornaliera prevista dal CCNL di riferimento.</p> <p>È esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.</p> <p>Non decorre per il periodo di malattia oppure di altra causa che renda impossibile la risposta alla chiamata.</p>	<p>L'indennità di disponibilità è esclusa, salvo che la chiamata sia effettivamente effettuata, se le prestazioni oggetto del contratto sono destinate ad essere rese durante periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno già individuati dal legislatore (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali) o da individuare nell'ambito della contrattazione collettiva nazionale o territoriale.</p>
<p>B) La retribuzione</p>	<p>Al lavoratore intermittente non può essere assicurato, a parità di mansioni, un trattamento economico meno favorevole di quello spettante ad un lavoratore di pari livello riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente svolta.</p>	<p>Per il periodo di mera disponibilità non decorre alcuno dei trattamenti previsti per i lavoratori subordinati, quindi il lavoratore non percepirà alcun compenso salvo l'indennità di disponibilità, ove prevista.</p>
<p>Trattamento Normativo</p>	<p>Il trattamento normativo assicurato al lavoratore intermittente non può essere inferiore a quello spettante ad un lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.</p>	<p>La disciplina in materia di principio di non discriminazione e di parità di trattamento ricalca quella del part-time.</p> <p>Per il periodo di mera disponibilità non decorre alcuno dei trattamenti previsti per i lavoratori subordinati.</p>
<p>Diritti del Lavoratore</p>	<p>Il preavviso non può in ogni caso essere inferiore ad un giorno lavorativo. Durante lo svolgimento della prestazione sono riconosciuti al lavoratore gli stessi diritti di quello di pari livello e mansioni.</p>	
<p>Diritti del datore di lavoro</p>	<p>Ha diritto di ricevere la prestazione lavorativa in caso di chiamata quando il lavoratore si sia obbligato.</p>	

Doveri del Lavoratore	Rispondere alla chiamata se c'è pattuizione individuale. Informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di malattia o di altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata. Il lavoratore che si impegni a rispondere alla chiamata ha due distinti obblighi: rispondere e avvisare in caso di malattia o impossibilità.	
Doveri del datore di lavoro	Conformare il contratto individuale alle indicazioni contenute nei contratti collettivi. Informare annualmente rsa/rsu dell'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente (i contratti collettivi possono introdurre previsioni più favorevoli).	L'obbligo di informazione alle rsa/rsu ricalca quello previsto in materia di rapporto a tempo parziale.
Criteri di computo	Il lavoratore intermittente è computato in proporzione del lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.	Il principio del computo pro rata temporis è adottato anche in materia di contratto a tempo parziale.
Disciplina Previdenziale	Indennità di disponibilità Sono versati i contributi per il loro effettivo ammontare anche in deroga ai minimali contributivi. Il Ministero del Lavoro con decreto fisserà la retribuzione convenzionale da prendere a base di calcolo per la contribuzione volontaria. Retribuzione Parità di trattamento previdenziale.	
Sanzioni	Il rifiuto di rispondere alla chiamata senza giustificato motivo può comportare la risoluzione del rapporto, la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'ingiustificato rifiuto, e il risarcimento del danno la cui misura è predeterminata nei contratti collettivi o, in mancanza, nel contratto di lavoro. Per il lavoratore che non avverta tempestivamente , nel periodo di disponibilità, degli eventi che rendano impossibile rispondere alla chiamata è prevista una sanzione, derogabile dalle parti del contratto individuale, pari alla perdita dell'indennità per 15 gg .	
Rinvii alla Contrattazione	Per la regolamentazione del lavoro intermittente il rinvio alla contrattazione collettiva è operato nei confronti dei contratti collettivi nazionali e territoriali (non quindi dei contratti collettivi aziendali) nelle seguenti materie: - individuazione delle ipotesi che legittimano il ricorso al lavoro intermittente; - individuazione dei periodi predeterminati nella settimana, nel mese e nell'anno in cui il diritto all'indennità matura solo con la risposta alla chiamata. Inoltre si rinvia ai contratti collettivi nelle seguenti materie: - misura dell'indennità di disponibilità - misura del risarcimento in caso di rifiuto ingiustificato a rispondere alla chiamata. - possibilità di prevedere delle indicazioni specifiche con riferimento agli elementi che devono risultare nel contratto ai fini della prova.	Quanto ai rinvii alla contrattazione collettiva il lavoro a chiamata si differenzia dal part-time: nel <i>job on call</i> , infatti, non è previsto il livello aziendale. Inoltre l'attuazione della disciplina in mancanza di contrattazione collettiva nel part-time è affidata all'autonomia delle parti (con riferimento in particolar modo al lavoro supplementare e alle clausole elastiche e flessibili) mentre per il lavoro intermittente è rimessa alla attività regolamentare del Ministero del Lavoro. Da sottolineare, peraltro, che anche questa attività prevede la consultazione comunque dei soggetti collettivi interessati. Sostegno alla contrattazione collettiva Se nei 5 mesi successivi all'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003, non si raggiunge un contratto collettivo per l'individuazione sia delle ipotesi di ricorso al lavoro intermittente sia dei periodi predeterminati nella settimana, nel

		<p>mese e nell'anno, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali convoca le organizzazioni sindacali interessate dei datori di lavoro e dei lavoratori e le assiste al fine di promuovere l'accordo.</p> <p>In caso di mancata stipulazione dell'accordo entro i quattro mesi successivi (l'art. 36, co. 1 prevede che il decreto del Ministero possa intervenire trascorsi 6 mesi dall'entrata in vigore del d.lgs. n. 276/2003), il Ministro del lavoro e delle politiche sociali interviene in via provvisoriamente sostitutiva con proprio decreto.</p>
Provvedimenti di attuazione	<p>Decreto Ministero del Lavoro per individuare le causali c.d. oggettive e i periodi di tempo predeterminati da emanarsi in mancanza di contrattazione collettiva sul punto e con finalità provvisorie e sostitutive.</p> <p>Decreto Ministero del Lavoro per stabilire i minimi inderogabili dalla contrattazione collettiva dell'indennità di disponibilità sentite le associazioni datoriali e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.</p> <p>Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per stabilire la misura della retribuzione convenzionale per la contribuzione volontaria dei lavoratori intermittenti.</p>	
Transizione	<p>Il regime transitorio e l'attuazione dei rinvii contenuti alla contrattazione collettiva potranno essere affidati anche ad un accordo interconfederale su convocazione, entro 5 gg. successivi all'entrata in vigore del decreto attuativo, del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.</p> <p>La norma relativa alle ipotesi soggettive di ricorso al lavoro intermittente ha carattere sperimentale per 18 mesi. Al termine di detto periodo il Ministro del Lavoro e le organizzazioni sindacali ed imprenditoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale procederanno ad una verifica dei risultati. Il Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali ne riferirà al Parlamento, entro tre mesi, al fine di valutarne l'ulteriore vigenza.</p>	

È evidente che questo Studio rimane a completa disposizione per qualsivoglia notizia od eventuale approfondimento che sull'argomento necessitasse.

Con molti cordiali saluti.

Centro Studi Cafasso