

Una alternativa ai voucher: il lavoro intermittente

Dopo l'abolizione del lavoro accessorio ed in attesa delle preannunciate novità legislative la tipologia di prestazione di lavoro più simile al lavoro accessorio è rappresentata dal contratto di lavoro intermittente (o a chiamata).

Si tratta di un rapporto di lavoro subordinato, che può essere stipulato a tempo indeterminato o a tempo determinato, nel quale il dipendente viene retribuito soltanto per le ore di lavoro prestate a seguito della "chiamata".

Quando si effettua una chiamata il dipendente è libero di rispondere o meno; qualora, invece, lo si voglia obbligare a rispondere occorre riconoscergli una "indennità di disponibilità" (nella misura stabilita dai contratti collettivi e comunque non inferiore al 20% della retribuzione mensile) che resta comunque dovuta anche se il lavoratore non dovesse essere chiamato.

Prima dell'inizio di ogni prestazione lavorativa, o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicare la durata all'Ispettorato Provinciale del Lavoro competente.

Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo che non sia stata pattuita l'indennità di disponibilità sopra descritta.

Il contratto di lavoro intermittente, secondo quanto previsto per legge, può essere concluso in ogni caso con soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni siano svolte entro il 25° anno di età) e con soggetti con più di 55 anni di età.

Sempre per legge, può essere stipulato per le occupazioni indicate nel Regio Decreto 6 dicembre 1923 n. 2657 (eventualmente consultabile sul nostro sito).

È inoltre possibile stipulare contratti di lavoro intermittente nei casi previsti dai contratti collettivi di lavoro.

Si ricorda che il contratto di lavoro intermittente **non** può essere stipulato:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità 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) dai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Sarà nostra cura dare tempestive informazioni delle preannunciate novità legislative in materia.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento e porgiamo cordiali saluti.