

STUDIO DOTT. VINCENZO M. CIMINO
CONSULENTE DEL LAVORO
VIA MAZZINI N 107
40137 BOLOGNA
TEL 051/344543 – FAX 051/306271¹
sito : www.studiocimino.com
mail : info@studiocimino.com

Consulenza del lavoro – Gestione delle relazioni industriali e rapporti sindacali – Gestione delle crisi aziendali – Amministrazione del personale dipendente ed equiparato – Assistenza nella gestione della contrattualistica in materia di lavoro – analisi e relazioni tecniche – CTU presso il Tribunale di Bologna

IL LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA

Il segno distintivo di questa particolare tipologia contrattuale è la **discontinuità**, ossia il datore di lavoro utilizza la prestazione lavorativa del lavoratore quando ne ha effettivamente bisogno.

Introdotta nel nostro Paese nel 2003, con la finalità di regolarizzare lavori discontinui che si svolgono in modo diffusamente sommerso, particolarmente adatto per alcuni settori come il turismo, la ristorazione etc.

Il lavoro intermittente può assumere una delle seguenti tipologie:

- **Con espressa pattuizione dell'obbligo di disponibilità**, dove il lavoratore è obbligato a restare a disposizione per effettuare la prestazione quando il datore stesso lo richieda;
- **Senza obbligo di disponibilità**, il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro.

Il contratto a chiamata può essere stipulato nelle seguenti ipotesi:

- Per lo svolgimento di **prestazioni di carattere discontinuo o intermittente**, secondo le **esigenze** individuate dai **contratti collettivi**, anche in riferimento a periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno
- Con soggetti **con più di 55 anni** di età e con **meno di 24 anni** (è necessario che non li abbia ancora compiuti e che le prestazioni siano svolte entro il 25° anno di età).
- Per svolgere alcune mansioni previste dal Regio Decreto n. 2657 del 06/12/1923, come ad esempio i camerieri, gli addetti ai centralini telefonici privati, gli addetti al trasporto di persone e di merci, etc. Tale ipotesi ricorre ove il contratto in parola non sia già stato disciplinato dalla contrattazione collettiva in uso presso il datore di lavoro.
- (è possibile visionare l'intero elenco al seguente sito:
http://www.dplmodena.it/leggi/Regio%20Decreto%202657_1923.pdf)

Il ricorso al contratto a chiamata è ammesso per un periodo non superiore alle **400 giornate** di effettivo lavoro nell'arco di **3 anni solari** (non trova applicazione nei settori del turismo, dei pubblici servizi e dello spettacolo). Il superamento di questo limite è sanzionato con la trasformazione del rapporto in un **“normale”** rapporto di lavoro di **lavoro a tempo pieno e indeterminato**.

Il datore di lavoro è sempre tenuto a effettuare una **comunicazione preventiva**, secondo

¹ C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA : 01956601205

modalità semplificate (SMS o posta elettronica) alla Direzione territoriale del lavoro.

È vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- Per sostituire lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;
- In unità produttive nelle quali si sia preceduto, nei sei mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi**, a sospensioni, ovvero a riduzioni dell'orario di lavoro che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- Da parte di imprese che **non** abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** in materia di sicurezza sul lavoro.

Cordiali saluti.

Studio Cimino