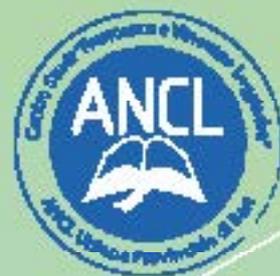


10

Edizione n. 10/2018
16 Aprile 2018



LE GUIDE DEL CENTRO STUDI **ANCL BARI**

Il lavoro intermittente

Introduzione a cura di:
Avv. Francesco **STOLFA**

A cura di:
Giuseppe **DE BIASE**
Ezia **FORLEO**
Francesco **PASCAZIO**
Fara **PASQUALE**



Il lavoro intermittente

Il lavoro intermittente, introdotto dalla riforma Biagi del 2003 (e subito ribattezzato come “lavoro squillo”), successivamente riformato dal Jobs Act nel 2015, è uno degli istituti più ingiustamente sottovalutati del nostro diritto del lavoro. A penalizzarlo hanno contribuito alcuni radicati pregiudizi che lo considerano come una forma spinta di lavoro precario. È così, come spesso accade nel nostro Paese, il timore di un uso distorto dell’istituto, ha indotto a buttare l’acqua sporca con tutto il bambino. In effetti, l’attuale formulazione consente anche una utilizzazione distorta dell’istituto laddove esso permette le assunzioni intermittenti senza limiti di età o di qualifica. Sarebbero bastati però alcuni semplici correttivi volti a limitarne l’utilizzazione nelle sole fasce marginali del mercato del lavoro per farne un istituto utile ai lavoratori e alle imprese. Si è preferito invece mettere in campo, in sede applicativa, alcuni meccanismi dissuasivi che hanno finito per creare problemi a qualsiasi tipo di utilizzazione del lavoro intermittente. La legge, anche nella formulazione del 2015, rimette alla contrattazione collettiva l’individuazione dei casi in cui è possibile stipulare questo particolare tipo di contratto ma prevede anche che, in mancanza di contratto collettivo, la casistica sia individuata da un decreto ministeriale. In realtà, i contratti collettivi hanno a lungo ignorato l’istituto e il decreto, quando finalmente è stato emanato, ha limitato tale casistica a casi marginali (richiamando i cd. lavori di semplice attesa o custodia così come delineati in un decreto degli anni venti del secolo scorso). Successivamente, la contrattazione collettiva, con varie formulazioni, ha confermato, salvo rare eccezioni, la tendenza a limitare le ipotesi in cui è possibile assumere un lavoratore intermittente a situazioni eccezionali.

In realtà, dal testo di legge non traspare affatto che il lavoratore intermittente debba essere utilizzato in lavori di tipo saltuario o occasionale o discontinuo. È la sua prestazione che può essere discontinua (ma può essere anche pressoché ininterrotta) mentre i lavori nei quali può essere impiegato possono rientrare tranquillamente nel normale circuito produttivo dell’impresa.

A ben vedere, quindi, l’istituto si presta ad essere utilizzato per svolgere quelle attività che trovano scarsa disponibilità da parte dei lavoratori inseriti nel normale organico aziendale: si pensi al lavoro straordinario e, in particolare, a quello del week-end. Mediante l’istituto del lavoro intermittente l’imprenditore dovrebbe poter creare una sorta di forza lavoro “di riserva”, da tenere a disposizione ed utilizzare saltuariamente, in vista di un inserimento definitivo. Ciò con due obiettivi:

1) ridurre il costo del lavoro eccedente l’ordinaria attività produttiva (i lavoratori intermittenti costano meno sia perché non bisogna loro versare le maggiorazioni, sia perché di solito, essendo neo-assunti, godono di un inquadramento inferiore);

2) formare e provare adeguatamente sul campo i lavoratori intermittenti in vista di una futura assunzione stabile. Il lavoro intermittente potrebbe costituire, quindi, una sorta di *anticamera* dell'assunzione stabile che offra ai lavoratori più giovani un'occasione per provare e ampliare le proprie capacità e alle imprese la possibilità di realizzare una sorta di selezione sul campo di un bacino di manodopera dal quale attingere per le successive assunzioni.

La diffidenza con cui l'istituto è stato visto dalle parti sociali, dal ministero e dagli stessi organi ispettivi ne ha, però, finora, frenato l'espansione.

Ma ha contribuito al suo scarso successo anche il fatto di essere stato strutturato giuridicamente come un *normale* rapporto di lavoro subordinato senza che sia stato previsto un suo adeguato coordinamento con le forme speciali di assunzione agevolata, soprattutto quelle previste per i giovani e in particolare con il rapporto di apprendistato. Per quanto sinora detto, infatti, l'assunzione come lavoratore intermittente dovrebbe riguardare soprattutto i giovani (e oggi i giovani vanno ben oltre i 24 anni) ma essa finisce per impedire una successiva assunzione come apprendista. In altre parole, il giovane utilizzato come "forza lavoro di riserva", dopo questa gavetta intermittente, proprio al momento del suo possibile inserimento nel normale organico aziendale, si vedrebbe privato del più diffuso strumento di assunzione a tempo indeterminato e dovrebbe quindi essere direttamente "qualificato".

Si tratta di un difetto di coordinamento piuttosto grave che può scoraggiare più di ogni altra ragione l'utilizzo del lavoro *intermittente*. Si è persino dubitato che l'assunzione come intermittente a tempo indeterminato possa addirittura impedire l'utilizzo delle agevolazioni e degli esoneri previsti per le assunzioni con contratto di lavoro a tutele crescenti, anche se su questo punto, l'INPS, nelle sue circolari, si è sempre mostrato piuttosto "clemente". Di fatto, però, i principali incentivi alle assunzioni risultano spuntati per i lavoratori intermittenti e ciò, allo stato della normativa legale e contrattuale, fa in modo che esso resti un istituto marginale per qualsiasi tipo di lavoratore.

Si spera che questa bella guida predisposta dal Centro Studi ANCL di Bari (di cui mi onoro di far parte) che la esamina da ogni prospettiva, con grande completezza ed esaustività, anche dal punto di vista pratico-operativo, possa sensibilizzare gli attori del sistema (ministero e parti sociali) contribuendo a una sua rivalutazione e a una sua maggiore diffusione nel mercato del lavoro.

Definizione (art. 13 comma 1 D.Lgs. 81/2015)

L'art. 13 comma 1 del D.Lgs. 81/2015 definisce “**intermittente**” quel contratto mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione in modo discontinuo. In sostanza si tratta di una tipologia contrattuale mediante la quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro, che decide quando e se utilizzarne la prestazione.

Può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato e con una duplice modalità a seconda che il lavoratore sia o meno obbligato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro.

Nel primo caso, verrà erogata al lavoratore un'indennità di disponibilità di cui si dirà meglio più avanti.

Ipotesi in cui è possibile stipularlo ((art. 13 commi 1 e 2 D.Lgs. 81/2015)

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

a) per le esigenze individuate dai contratti collettivi (secondo l'art. 51 del D.Lgs. 81/2015 si tratta dei contratti nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria) anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Riguardo a quest'ultimo punto, non risulta possibile prevedere quale periodo predeterminato, l'intero anno. Infatti, l'individuazione da parte della contrattazione collettiva nazionale o territoriale di periodi predeterminati in forza dei quali è possibile l'attivazione di rapporti di lavoro intermittente deve necessariamente riferirsi ad un periodo predeterminato all'interno del contenitore/anno. Per cui nel caso in cui si stipuli un contratto di lavoro intermittente in virtù di una previsione da parte dei contratti collettivi che individuino periodi predeterminati riferiti all'intero anno, lo stesso sarà considerato quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (Ministero del lavoro vademecum del 22 aprile 2013);

b) In mancanza di disciplina da parte del contratto collettivo, le ipotesi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuate da un decreto Ministeriale. Il Ministero del Lavoro con interpello n. 10 del 21.03.2016, a seguito di un quesito posto da federalberghi, ha precisato che il D.M. a cui fare riferimento è quello del 23.10.2004 ai sensi del quale è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657/1923;

c) In ogni caso con soggetti con meno di 24 anni di età e con più di 55 anni. Con riferimento alla prima ipotesi, le prestazioni devono essere svolte entro il 25° anno di età.

La giurisprudenza nazionale e quella della Corte di giustizia dell'Ue ha affrontato il problema della legittimità - in termini di possibile discriminazione - del limite di età fissato dalla legge o dalla contrattazione collettiva giungendo infine, dopo alcuni contrasti, ad escluderla.

Corte d'appello Milano sent. n. 406 del 03.07.2014

La Corte d'Appello di Milano, con sentenza n.406 depositata il 3 luglio 2014, riformando l'ordinanza del Tribunale di Milano, che aveva dichiarato improponibile il ricorso da B.A. nei confronti di A.F. Italia srl, con il quale si deduceva l'illegittimità per discriminazione in ragione dell'età del contratto di lavoro intermittente a tempo determinato, stipulato in data 14 dicembre 2010 e convertito a tempo indeterminato in data 1° gennaio 2012, e del relativo licenziamento intimatogli al raggiungimento del venticinquesimo anno di età avvenuto il 26 luglio 2012, accoglieva la domanda, condannando, ritenuta la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la predetta società a riammettere il lavoratore nel posto di lavoro e a pagargli il risarcimento del danno.

Nel merito della questione, la Corte d'Appello di Milano riteneva che il contratto di lavoro intermittente concluso, in base all'art.34, co.2, D.Lgs. n.276/03 - dunque in vigore della precedente normativa - con il lavoratore e il licenziamento intimatogli in relazione del raggiungimento del venticinquesimo anno di età erano contrari al principio di non discriminazione dell'età di cui alla direttiva n.2000/78 CE.

Corte di Cassazione, Ordinanza interlocutoria n. 3982 del 29.02.2016

La Corte ricorda che l'art.6, n.1, co.1, della predetta Direttiva 2000/78 CE, enuncia che una disparità di trattamento in base all'età non costituisce discriminazione, laddove essa sia oggettivamente e ragionevolmente giustificata, nell'ambito del diritto nazionale, da una finalità legittima, compresi giustificati obiettivi di politica del lavoro, di mercato del lavoro e di formazione professionale, e i mezzi per il conseguimento di tale finalità siano appropriati e necessari, ma sospende il giudizio nel 2016 in attesa che si esprima la Corte di Giustizia Europea;

Sentenza Corte di Giustizia Europea 19 luglio 2017 causa C - n. 143/16

La Corte di Giustizia della UE, con sentenza del 19 luglio 2017 causa C - n. 143/16, ha ritenuto legittima l'apposizione del limite dei 25 anni per l'assunzione, ed anche il licenziamento al compimento della medesima età, con riferimento al contratto di lavoro intermittente.

La sentenza sancisce che l'articolo 21 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea nonché l'articolo 2, paragrafo 1, l'articolo 2, paragrafo 2, lettera a), e l'articolo 6, paragrafo 1, della direttiva 2000/78/CE del Consiglio, del 27 novembre 2000, che stabilisce un quadro generale per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro, devono essere interpretati nel senso che essi non ostano ad una disposizione, quale quella di cui al procedimento principale, che autorizza un datore di lavoro a concludere un contratto di lavoro intermittente con un lavoratore che abbia meno di 25 anni, qualunque sia la natura delle prestazioni da eseguire, e a licenziare detto lavoratore al compimento del venticinquesimo anno, giacché tale disposizione persegue una finalità legittima di politica del lavoro e del mercato del lavoro e i mezzi per conseguire tale finalità sono appropriati e necessari.

Sentenza Cassazione n. 4293 del 21 febbraio 2018

In ultimo la Corte di Cassazione, rifacendosi ai principi espressi dalla Corte Europea di Giustizia nella causa C- 143/16, ha confermato che la disciplina sui limiti massimi di età prevista dall'art. 13, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015 (rapporto iniziato entro i 24 anni e conclusosi entro il venticinquesimo anno) non viola la direttiva europea contro le discriminazioni in quanto persegue in maniera adeguata la necessità di fronteggiare il fenomeno della disoccupazione giovanile. La Suprema Corte ritiene, altresì, che non sussistano gli elementi per chiedere un giudizio di costituzionalità della norma rispetto all'art. 3 della Costituzione.

Cosa accade se viene stipulato un contratto di lavoro intermittente pur se il CCNL applicato dall'azienda lo vieti espressamente?

Se non ricorrono i requisiti soggettivi, in presenza dei quali è sempre possibile attivare un contratto intermittente, esiste una carenza delle condizioni che legittimano il ricorso a questo tipo di contratto, con la conseguenza della sanzione della conversione del rapporto a tempo pieno ed indeterminato (Min. Lav. Parere 4.10.2016 n. 18194 e circolare Ministero del Lavoro n. 20/2012).

Limiti complessivi di durata (art. 13, comma 3 D.Lgs. 81/2015)

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Il conteggio viene effettuato a ritroso di tre anni, partendo dal giorno dell'ultima chiamata. Sono esclusi da limitazione i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. Il Ministero del lavoro con nota n. 26 del 7.11.2014 su istanza di interpello posta dal Consiglio Nazionale dell'ordine dei Consulenti del Lavoro ha precisato che i datori interessati all'esenzione sono, non solo quelli iscritti alla CCIAA con il codice Ateco corrispondente ai settori in questione, ma anche quelli che, pur non rientrando nei predetti codici, svolgono attività specifiche del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi. Tale interpretazione è stata confermata dall'interpello nr. 01/2018 in relazione alle aziende artigiane alimentari.

In caso di superamento della durata massima, il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato (Ministero del Lavoro circ. 29 agosto 2013 n. 35).

Periodi di non lavoro (art 13, comma 4 D. Lgs. 81/2015)

Nei periodi in cui il lavoratore non presta alcuna attività lavorativa, non matura alcun trattamento economico e normativo, salva l'ipotesi in cui abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate, nel qual caso ha diritto a percepire l'indennità di disponibilità di cui si dirà avanti.

Rapporti esclusi (art 13, comma 4 D. Lgs. 81/2015)

Il lavoro intermittente non è utilizzabile dalla pubblica amministrazione.

Divieti di utilizzo (art. 14 D.Lgs. 81/2015)

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato nei seguenti casi:

1. Assunzione per la sostituzione di lavoratori in sciopero;
2. Assunzione presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, o operi una sospensione dei rapporti di lavoro oppure una riduzione di orario con diritto al trattamento di cassa integrazione ordinaria o straordinaria.

Il divieto è limitato alle mansioni cui sono adibiti i lavoratori interessati.

3. Assunzioni presso imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs. 81/2008 (il contratto di lavoro intermittente deve riportare anche le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto).

In particolare, nel caso in cui il contratto di lavoro intermittente è stato comunque stipulato pur in assenza di DVR, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro si è espresso nel senso della trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato anche a tempo parziale (Circolare n. 49 del 15 marzo 2018).

Forma del contratto (art. 15, comma 1 D.Lgs. 81/2015)

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere i seguenti elementi:

1. Durata;
2. Ipotesi oggettive (previsione da parte del contratto collettivo o del decreto ministeriale) o soggettive (requisiti anagrafici del lavoratore);
3. Luogo e modalità della disponibilità garantita dal lavoratore obbligato a rispondere alla chiamata e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
4. Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore e la relativa indennità di disponibilità, se prevista;
5. Indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere la prestazione;
6. Le modalità di rilevazione delle presenze;

7. L'indicazione dei tempi e delle modalità di pagamento della retribuzione e della eventuale indennità di disponibilità;

8. Le eventuali misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

La forma scritta non è richiesta ad substantiam, ma solo ai fini della prova.

La sua eventuale mancanza, dunque, non pregiudica l'efficacia giuridica del contratto.

Informazione alle rappresentanze sindacali (art. 15, comma 2 D.Lgs. 81/2015)

Fatte salve le previsioni più favorevoli da parte dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto ad informare con cadenza annuale le RSA o le RSU sull'andamento del ricorso all'istituto del lavoro intermittente.

Comunicazione anticipata della prestazione (art. 15, comma 3 D.Lgs. 81/2015)

Prima dell'inizio della prestazione da parte del lavoratore o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni il datore di lavoro (o un soggetto che agisce, per legge, in suo nome e per suo conto) è tenuto a comunicare la chiamata all'Ispettorato del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica.

Con decreto del Ministero per la semplificazione e la PA, possono essere individuate modalità applicative delle disposizioni di cui innanzi nonché ulteriori modalità di comunicazione in funzione dello sviluppo e delle tecnologie.

Attualmente è possibile effettuare le comunicazioni attraverso i seguenti canali:

- a) Sms ad un numero dedicato;
- b) Via e-mail all'indirizzo PEC appositamente creato intermittenti@pec.lavoro.gov.it;
- c) Tramite l'app lavoro intermittente per tablet e smartphone;
- d) Servizio informatico presente sul sito [cliclavoro](http://cliclavoro.it).

a) Comunicazione tramite sms.

Può essere utilizzata solo dai datori di lavoro per prestazioni da rendere entro 12 ore dalla comunicazione e prevede le seguenti fasi:

1. Richiesta di accreditamento al sistema Cliclavoro con profilo “azienda”;
2. Registrazione del numero di cellulare dal quale saranno effettuate le comunicazioni accedendo alla voce di menù “gestione chiamate intermittenti”.

Chiamate intermittenti

In questa sezione è possibile registrare uno o più numeri di telefono cellulare da cui si desidera inviare, via sms, le comunicazioni di chiamate del lavoro intermittente.

Numero cellulare
(es. 3361111111)

(+39)

REGISTRA NUMERO CELLULARE

Saranno considerati validi i soli sms inviati con i numeri registrati all'interno di questa sezione;

3. Invio della comunicazione al numero 3399942256 indicando almeno il codice fiscale del lavoratore.

b) Comunicazione tramite mail.

Per utilizzare il canale della posta elettronica, il datore di lavoro o un soggetto che opera in suo nome e per suo conto, dovranno inviare in allegato alla mail il modello Uni-intermittenti scaricabile dall'area download della sezione aziende-adempimenti del portale Cliclavoro. Dal 1° giugno 2015, l'indirizzo a cui inviare le comunicazioni è la casella pec intermittenti@pec.lavoro.gov.it (comunicato Ministero del lavoro 16.06.2015).

Per utilizzare questo canale, non è necessario che l'indirizzo mail del mittente sia di posta certificata (Circolare Ministero del lavoro 27.06.2013 n. 27). Non sono previste mail di conferma di ricezione, per cui ai fini della prova è necessario conservare copia del modulo compilato e allegato alla mail inviata.

Il modello si compone delle seguenti sezioni:

- Sezione datore di lavoro in cui indicare il codice fiscale e l'indirizzo mail del datore di lavoro;
- Elenco dei lavoratori-prestazioni lavorative in cui indicare i lavoratori interessati dalla comunicazione, inserendo, per ciascuno, il relativo codice fiscale e la data di inizio e fine della chiamata. E' facoltà e non obbligo indicare il codice della comunicazione obbligatoria corrispondente al lavoratore per il quale si sta effettuando la chiamata, qualora il rapporto di lavoro sia stato attivato successivamente al 1° marzo 2008. Tale codice può essere recuperato dalla ricevuta che viene rilasciata dai servizi informatici regionali al termine della comunicazione obbligatoria.

Nel caso in cui il lavoratore sia chiamato a rendere la prestazione per un singolo giorno o per singoli giorni (ad es. tutti i lunedì del mese), è sufficiente compilare il campo data inizio con il relativo giorno.

L'e-mail dovrà avere come oggetto "comunicazione chiamata lavoro intermittente" oppure "invio telematico modulo intermittenti".

In caso di annullamento di una chiamata o ciclo di chiamate già inviate occorre selezionare la casella annullamento, avendo cura di compilare il modello secondo quanto indicato nella chiamata originaria. L'annullamento dovrà avvenire entro 48 ore dal giorno in cui la prestazione doveva essere resa.

Di seguito un fac-simile del modello.

Comunicazione Obbligatoria
Intermittenti

Datore di Lavoro

codice fiscale * e-mail *

Elenco lavoratori - prestazioni lavorative

Codice Fiscale lavoratore	Codice comunicazione	Data inizio	Data fine
<input style="width: 95%;" type="text"/>			
<input style="width: 95%;" type="text"/>			
<input style="width: 95%;" type="text"/>			
<input style="width: 95%;" type="text"/>			
<input style="width: 95%;" type="text"/>			
<input style="width: 95%;" type="text"/>			
<input style="width: 95%;" type="text"/>			
<input style="width: 95%;" type="text"/>			
<input style="width: 95%;" type="text"/>			
<input style="width: 95%;" type="text"/>			

Annullamento Selezionare la casella per effettuare l'ANNULLAMENTO delle prestazioni sopraindicate.

I campi contrassegnati con * sono obbligatori.

Genera XML e invia via email

Stampa

c) L'app lavoro intermittente.

Permette alle aziende di comunicare in modo veloce le chiamate solo dopo aver provveduto ad effettuare la registrazione al sistema Cliclavoro ed ottenuto le relative credenziali.

Una volta scaricata l'app, è necessario effettuare il login con le credenziali ottenute in fase di registrazione e inserire nella sezione "invia nuova comunicazione" il codice fiscale del lavoratore, le date di inizio e fine della prestazione ed il codice di comunicazione obbligatoria.

L'accesso è consentito solo nel caso in cui l'utente possieda CO attive per i propri dipendenti.



The screenshot shows the 'lavoro intermittente' app interface. At the top, there is a navigation bar with a home icon, a user icon, and the text 'lavoro intermittente'. Below this is a teal header with the following information:

Azienda	Azienda SPA
P. Iva/Cod. Fiscale	10000000009
Email	email

Below the header, there are four input fields:

- Codice fiscale del lavoratore:
- Data inizio: (with a calendar icon)
- Data fine: (with a calendar icon)
- Codice comunicazione obbligatoria: (with a double arrow icon)

At the bottom of the form is a large teal button labeled 'INVIA CHIAMATA'.

d) Comunicazione tramite canale informatico sul portale Cliclavoro.

Attraverso il sito Cliclavoro, le aziende e i soggetti abilitati ai sensi dell'art. 1 della legge 12/79 possono comunicare le chiamate del lavoro intermittente attraverso la compilazione di un apposito modulo e consultare le chiamate già trattate.

In fase di primo accesso è richiesta l'iscrizione al servizio.

Per iniziare la richiesta di registrazione è necessario allegare un documento di identità, se datore di lavoro, mentre, se trattasi di soggetto abilitato ai sensi dell'art. 1 della L. 12/79 che opera in nome e per conto di un'azienda cliente è necessario inserire una spunta in corrispondenza della voce "Soggetto abilitato". In questo caso è richiesto, oltre al documento di identità firmato, anche l'inserimento di un atto di notorietà firmato reperibile sul sito Cliclavoro alla sezione lavoro intermittente.

Per confermare l'invio della richiesta di registrazione è necessario cliccare sul pulsante inviare la registrazione.

Chiamate Intermittenti

P.Iva/Codice fiscale:

[Informativa sulla privacy](#)

Per ulteriori informazioni visitare il sito: www.cliclavoro.gov.it

Per inviare le comunicazioni della chiamata del lavoro intermittente è necessario seguire la seguente procedura:

1) Allegare il Documento d'identità firmato dal legale rappresentante dell'azienda (*formati accettati dal sistema: pdf, jpeg, jpg, png, tiff e bmp*)

2) Se sei un soggetto abilitato all'invio delle comunicazioni obbligatorie ai sensi dell'art. 1 della L. 12/79 che opera in nome e per conto di un'azienda è necessario spuntare la voce sottostante ed allegare, oltre alla carta di identità, anche l'atto di notorietà (*formati accettati dal sistema: pdf, jpeg, jpg, png, tiff e bmp*)

SOGGETTO ABILITATO ALL'INVIO DELLE COM. 1 DELLA L. 12/79

[Invia la registrazione](#)

La richiesta così inviata sarà analizzata dal servizio di Help Desk Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che procederà con l'approvazione dell'accesso al servizio.

Chiamate intermittenti

Richiesta di iscrizione al servizio

Iscrizione al servizio in attesa di accettazione

L'accesso alla sezione che permette la gestione delle comunicazioni di chiamata del lavoro intermittente è possibile solo dopo l'approvazione della relativa richiesta da parte dell'Help Desk.

Ricevuta l'autorizzazione dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, accedendo alla voce di menu "Gestione chiamate intermittenti", si avranno a disposizione le funzionalità di inserimento e gestione delle chiamate al lavoro intermittente e di registrazione numeri per il canale SMS.

Chiamate intermittenti

Gestione chiamate del lavoro intermittente

Questa sezione è dedicata alla gestione delle chiamate del lavoro intermittente. In quest'area è possibile inviare nuove chiamate e visualizzare lo storico delle proprie comunicazioni.

» Gestisci le chiamate del lavoro intermittente per conto di un'azienda differente

[Invio nuova comunicazione](#)

Ricerca

Selezionare il tipo di ricerca desiderato:

» Per Lavoratore » Per Comunicazione

Canale Sms

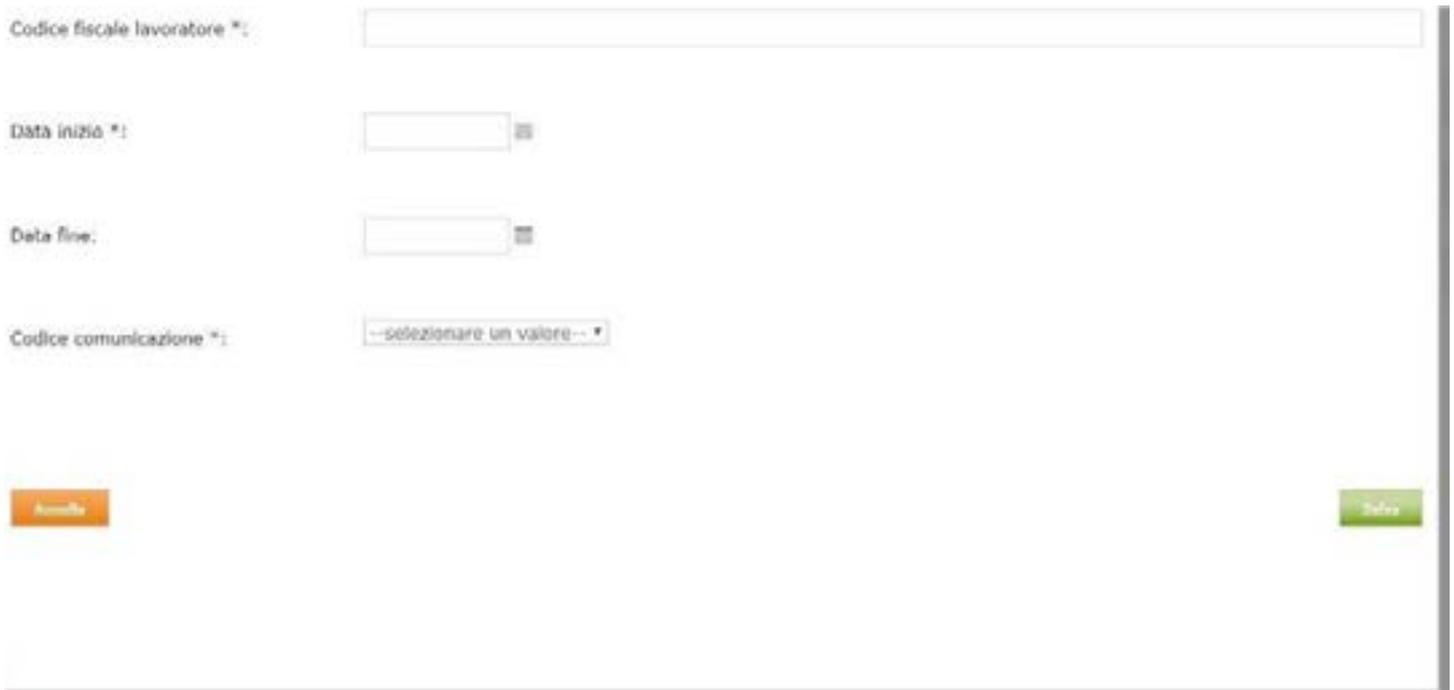
Per poter usufruire del servizio di invio comunicazioni tramite sms, è necessario indicare il numero di telefono cellulare da cui verranno inviati i messaggi; è possibile registrare anche più di un numero. Premere il pulsante "Registra Numeri Cellulari" per accedere alla sezione di registrazione.

[Registra Numeri Cellulari](#)

Per inviare una nuova comunicazione di chiamata lavoratori intermittenti occorre agire attraverso il pulsante "Invio Nuova Comunicazione".

Le informazioni richieste per il lavoratore sono:

- Codice fiscale: indicare il codice fiscale del lavoratore interessato alla chiamata;
- Data Inizio: indicare la data di inizio della chiamata;
- Data fine: indicare la data fine della chiamata.



Codice fiscale lavoratore *:

Data inizio *:

Data fine:

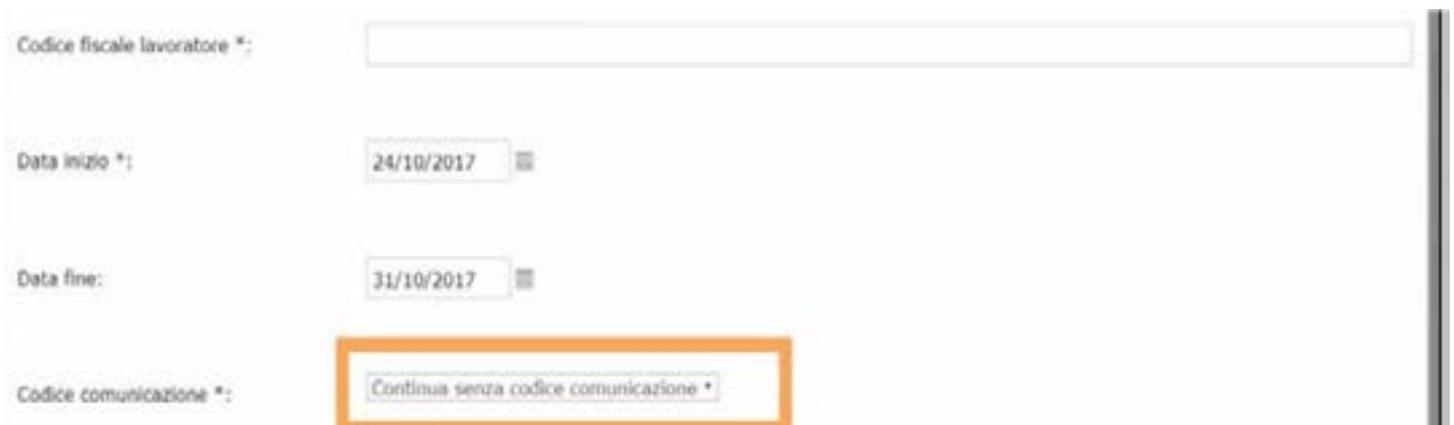
Codice comunicazione *:

Invia

Continua

In fase di salvataggio il sistema verificherà la presenza di comunicazioni obbligatorie di tipo intermittente, contenenti il Codice Fiscale del lavoratore indicato e del datore di lavoro.

Se individuati, saranno riportati i rapporti di lavoro dai quali estrapolare il codice comunicazione da indicare nel modulo. Se non sono stati individuati rapporti di lavoro di tipo intermittente attualmente aperti che coinvolgano il datore di lavoro e il lavoratore indicato è possibile procedere alla compilazione della chiamata attraverso il pulsante continua senza codice comunicazione.



Codice fiscale lavoratore *:

Data inizio *:

Data fine:

Codice comunicazione *:

Il pulsante invia comunicazione permette di procedere con l'invio della chiamata o del ciclo di chiamate per singolo lavoratore o per i lavoratori interessati.



Se l'invio della comunicazione è andato a buon fine apparirà il seguente box:



Per procedere con l'annullamento di una chiamata o ciclo di chiamate inviate è necessario agire sulla check box presente in corrispondenza di una chiamata inviata. La chiamata da annullare può essere ricercata sia per lavoratore che per codice comunicazione.



In caso di **malfunzionamento** dei sistemi di trasmissione informatici, è possibile **effettuare la comunicazione al numero fax** dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro (ex DTL) competente.

In tal caso, il datore di lavoro dovrà conservare la copia del fax unitamente alla ricevuta di malfunzionamento rilasciata direttamente dal servizio informatico come prova dell'adempimento dell'obbligo.

Sul sito Cliclavoro è disponibile l'elenco dei numeri fax dell'ITL

Mancata comunicazione (art. 15, comma 3, D.Lgs 81/2015)

In caso di violazione degli obblighi di comunicazione della chiamata, si applica la sanzione amministrativa da 400 a 2400 euro per ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione (e non per ogni prestazione non comunicata).

Non è ammesso l'istituto della diffida ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. 124 del 23.04.2004.

Indennità di disponibilità (art. 16, D. Lgs. 81/2015)

L'indennità di disponibilità prevista dal precedente comma 4 dell'art. 13, stabilita contrattualmente al lavoratore anche in periodi di inattività, è una indennità mensile, divisibile in quote orarie (per la determinazione oraria, si consideri come divisore orario quello previsto dal CCNL applicato). L'indennità è determinata dai contratti collettivi e non può essere inferiore all'importo fissato con Decreto del Ministro del lavoro e delle Politiche Sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative. (D.M. 10 marzo 2004 n. 20).

Tale decreto prevede che in mancanza di determina da parte dei contratti collettivi, la indennità di disponibilità non può essere inferiore al 20 % della retribuzione prevista dal CCNL applicato e che la retribuzione mensile da prendere come base di riferimento per la determinazione è costituita dal minimo tabellare; indennità di contingenza; e.t.r. e ratei di mensilità aggiuntivi.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo, pertanto al lavoratore disponibile verrà riconosciuto il solo trattamento economico dell'indennità senza ulteriori trattamenti retributivi.

L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo. (art. 16, comma 1,2 e 3).

Essendo l'indennità di disponibilità soggetta a contribuzione obbligatoria sia ai fini IVS, che alle prestazioni di malattia e maternità, ne deriva che debba essere garantita anche in tali periodi la tutela della malattia, della maternità e della TBC (Circ. INPS 13 marzo 2006 n. 41)

Nel caso in cui il lavoratore per malattia o altro evento, sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata, è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento. Si precisa che, in questo caso, il lavoratore, non matura alcun diritto all'indennità di disponibilità. Nel caso in cui, il lavoratore non provveda ad informare il datore di lavoro, perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo che nel contratto individuale non sia indicata una diversa previsione.

Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo all'immotivato rifiuto. (art. 16, commi 4 e 5 D. Lgs. 81/2015)

Il lavoratore intermittente che abbia percepito somme a titolo di retribuzione o di indennità di disponibilità inferiori ai valori convenzionali, previa richiesta di autorizzazione all'INPS, può attraverso la contribuzione volontaria, integrare l'importo dei contributi obbligatori, fino a concorrenza del minimale (Circ. INPS 20 marzo 2014 n. 33). La misura della retribuzione convenzionale, sulla base della quale calcolare il minimale, è stabilita con Decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. (art. 16, comma 6)

L'autorizzazione è richiesta all'INPS annualmente, a pena di decadenza entro il 31 luglio dell'anno successivo a quello a cui si riferiscono i periodi contributivi da assoggettare a contribuzione volontaria. All'INPS, la richiesta deve pervenire tramite:

- il sito web www.inps.it accedendo con il proprio PIN personale;
- contact center multicanale 803 164;
- intermediari abilitati.

Nella domanda devono essere indicati sia i periodi di lavoro prestato e retribuito, sia i periodi in cui si è percepita la sola indennità di disponibilità, per entrambi si effettueranno i versamenti volontari. Una volta autorizzato, il lavoratore dovrà effettuare il versamento dell'intero importo, a pena di decadenza, entro la fine del trimestre successivo a quello della notifica dell'autorizzazione.

Principio di non discriminazione (art. 17, D. Lgs. 81/2015)

Il lavoratore intermittente non deve ricevere per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto ad un lavoratore di pari livello.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in base alla prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto attiene all'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, nonché delle ferie, dei trattamenti in caso di malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale. Pertanto, al lavoratore intermittente, deve essere corrisposta una retribuzione oraria maggiorata delle quote di mensilità aggiuntive

Computo del lavoratore intermittente (art. 18, D. Lgs. 81/2015)

Il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. In tutti i casi sia necessario determinare la forza aziendale (ad esempio ai fini del F.I.S.), i lavoratori intermittenti vanno conteggiati in proporzione alla media del semestre precedente il mese di verifica.

Intervalli temporali tra prestazioni

Possono esistere esigui intervalli di tempo tra una prestazione e l'altra?

A tal proposito, il Ministero del lavoro si è pronunciato con la circolare 22.04.2013, prot. N. 37/0007258, precisando che è possibile stipulare un contratto di lavoro intermittente, laddove la prestazione sia resa per periodi di tempo significativi, poiché è la non esatta coincidenza tra periodi di lavoro e durata del contratto a qualificare i presupposti della discontinuità o intermittenza.

Lul

A prescindere dal numero di chiamate, l'iscrizione sul Lul è unica, entro la fine del mese successivo a quello di riferimento, così come ha avuto modo di chiarire il Ministero del Lavoro nella circolare n. 34/2010. In verità la circolare pone quale termine il giorno 16 del mese successivo, ma lo slittamento della stampa del LUL alla fine del mese successivo (ai sensi del comma 4, dell'articolo 40, del Decreto Legge n. 201/2011) è da ritenersi applicabile anche a tale fattispecie

Contratto a termine dopo il lavoro a chiamata

E' possibile stipulare due contratti di lavoro intermittente con lo stesso lavoratore oppure un contratto di lavoro intermittente seguito da un contratto di lavoro a tempo determinato (non intermittente) senza soluzione di continuità. E' quanto ha precisato il Ministero del Lavoro con interpello n. 72 del 12.10.2009 rispondendo ad un quesito di Federalberghi.

Lavoro intermittente e lavoro notturno

I lavoratori intermittenti sono considerati notturni se prestano lavoro di notte per almeno 80 giorni l'anno. I lavoratori notturni devono essere sottoposti almeno ogni due anni a controlli preventivi e periodici, "volti a verificare l'assenza di controindicazioni al lavoro notturno a cui sono adibiti". Allo stesso obbligo sono sottoposti i lavoratori intermittenti per i quali, però, non è quantificabile preventivamente il complessivo impegno lavorativo.

Il Ministero del lavoro è intervenuto con la nota prot. 13330 del 22.07.2014 precisando che, nei confronti dei lavoratori intermittenti i controlli preventivi dovranno essere effettuati prima dell'ottantesima giornata di prestazione notturna.

Inail e lavoro intermittente

Ai fini INAIL, al lavoratore intermittente è garantito l'obbligo assicurativo contro gli infortuni sul lavoro al pari degli altri lavoratori. Il premio è calcolato considerando sia la retribuzione erogata per le ore di lavoro effettivamente prestato, sia per le somme corrisposte a titolo di indennità di disponibilità per il loro ammontare effettivo. Per il calcolo dell'indennità per inabilità temporanea assoluta, la rendita diretta per inabilità permanente e la rendita ai superstiti verranno computate solo le somme percepite a titolo di retribuzione per l'attività lavorativa effettivamente prestata. Mentre le somme percepite a titolo di indennità di disponibilità non possono essere considerate utili, in quanto corrisposte in periodi in cui il lavoratore intermittente non presta di fatto alcuna attività. (Circ. INAIL 12 aprile 2006 n. 22 e Nota INAIL 17 febbraio 2012 n. 1839).

Tutele

CIG/CIGS. Se il lavoratore ha risposto alla chiamata prima del verificarsi dell'evento che ha dato luogo alla richiesta di integrazione salariale, la retribuzione persa può essere integrata.

Se la causa di riduzione o sospensione si verifica prima che il lavoratore venga chiamato o prima che risponda alla chiamata, la retribuzione persa non può essere integrata (Circolare Inps n. 41 del 13.03.2006).

A.N.F. l'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per i periodi in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata, l'assegno non deve essere corrisposto (Circolare Inps n. 41 del 13.03.2006).

NASPI. A riguardo del godimento della Naspi, dobbiamo distinguere due ipotesi:

1. Nel caso in cui il lavoratore, già percettore della Naspi, ha pattuito l'obbligo di risposta alla chiamata con relativa indennità di disponibilità, è ammesso il cumulo del trattamento di disoccupazione con il reddito da lavoro dipendente, sempreché quest'ultimo, comprensivo dell'indennità di disponibilità, non superi il limite di 8.000 € per il mantenimento dello stato di disoccupazione.
2. Nel caso in cui il lavoratore, già beneficiario della Naspi, stipuli un contratto inter-

-mittente senza obbligo di risposta alla chiamata e senza indennità di disponibilità, il trattamento di disoccupazione resta sospeso per le giornate di effettivo lavoro, mentre viene riconosciuto limitatamente ai periodi non lavorati tra una chiamata e l'altra. In questa ipotesi, inoltre, nel caso in cui un lavoratore non sia già percettore di Naspi, non può invocare il diritto tra una chiamata e l'altra in quanto i periodi di non lavoro non possono essere equiparati ad una cessazione involontaria del rapporto di lavoro, condizione essenziale per presentare la domanda di indennità di disoccupazione (Circolare Inps n. 142 del 29.07.2015).

3. *Richiesta di NASpI da parte di un lavoratore che, contestualmente al rapporto di lavoro subordinato involontariamente perso, risulti titolare anche di un rapporto di lavoro subordinato di tipo intermittente con indennità di disponibilità o senza indennità di disponibilità.*

L'Inps con il messaggio 1162 del 16 marzo 2018 ha stabilito che nell'ipotesi in cui il lavoratore – titolare di un rapporto di lavoro subordinato e di un contratto di lavoro intermittente con obbligo di chiamata e, con indennità di disponibilità, faccia richiesta di NASpI a seguito della cessazione del contratto di lavoro subordinato di tipo non intermittente, la domanda può essere accolta, ricorrendo i requisiti previsti dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 22 del 2015, purchè il lavoratore comunichi all'INPS, entro trenta giorni dalla domanda di prestazione, il reddito annuo presunto derivante dal suddetto contratto di lavoro intermittente.

Qualora il lavoratore non comunichi il reddito, ovvero il medesimo sia superiore al limite annuo di € 8.000, troverà applicazione l'istituto della decadenza dalla prestazione. Nell'ipotesi in cui il lavoratore – titolare di un rapporto di lavoro subordinato e di un contratto di lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata, faccia richiesta di NASpI a seguito della cessazione del contratto di lavoro subordinato di tipo non intermittente, la domanda può essere accolta ricorrendo i requisiti previsti dall'articolo 3 del D.Lgs. n. 22 del 2015.

Se il contratto di lavoro intermittente è di durata pari o inferiore a sei mesi si applica l'istituto della sospensione della prestazione NASpI per i soli giorni di effettiva chiamata. Diversamente, il percettore di Naspi può cumulare la prestazione con il reddito da lavoro qualora quest'ultimo non superi il limite annuo di 8.000 euro e a condizione che il lavoratore, entro trenta giorni dalla data di presentazione della domanda, comunichi il reddito annuo che prevede di trarre dall'attività.

Nell'ulteriore ipotesi in cui il rapporto di lavoro intermittente sia di durata superiore a sei mesi, è applicabile l'istituto del cumulo alle condizioni di cui sopra.

Indennità di maternità e di malattia

Anche in questo caso è necessario distinguere due casistiche:

1. Il lavoratore che non ha l'obbligo di risposta alla chiamata ha diritto alle prestazioni di malattia e maternità solo durante i periodi nei quali viene chiamato a svolgere attività lavorativa. In tali casi il diritto all'indennità di malattia si estingue al momento della cessazione dell'attività lavorativa, mentre l'indennità per il congedo di maternità è corrisposta per tutta la durata dell'evento, purché lo stesso abbia inizio durante la chiamata o entro 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato. Durante il congedo parentale, invece, vengono indennizzate nella misura del 30% della retribuzione che il lavoratore percepirebbe qualora non si astenesse, quelle giornate di previsto svolgimento dell'attività lavorativa.

2. Nel caso in cui il lavoratore è impegnato in un contratto con obbligo di risposta, egli ha diritto all'indennità di malattia e di maternità sia nel caso in cui gli eventi si verifichino durante la chiamata, che nel caso in cui si verifichino durante la fase della disponibilità. Il discrimine sta nell'aspetto economico. Se la malattia cade nel periodo di lavoro, al lavoratore spetta l'indennità calcolata sulla base della retribuzione percepita durante lo svolgimento dell'orario di lavoro, mentre se cade nel periodo di disponibilità, l'indennità a carico Inps sarà calcolata su quanto percepito a titolo di indennità di disponibilità (Circolare Inps n. 41 del 13 marzo 2006).

Cerificazione del contratto

Al fine di ridurre il contenzioso in materia di qualificazione dei contratti di lavoro, le parti possono decidere di far certificare il contratto presso le apposite Commissioni di certificazione.

In particolare la Commissione di certificazione istituita presso l'Ordine dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Bari ha definito una scheda riepilogativa specifica per il lavoro intermittente da compilare ed allegare all'istanza di certificazione. E' possibile scaricarla, in formato editabile, direttamente dal sito www.consulentidellavorobari.it.

**CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE O A CHIAMATA.
SCHEDE RIEPILOGATIVA**

Ad integrazione dell'istanza di certificazione del contratto di lavoro datata _____, ed al fine di fornire alla Commissione di certificazione un quadro completo e circostanziato degli elementi contrattuali e dell'attività lavorativa dedotta nel contratto stesso, gli istanti rilasciano le sotto indicate dichiarazioni¹.

Fanno presente di voler instaurare/aver instaurato un rapporto di lavoro subordinato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente ai sensi dell'art. 13 e segg. del D.Lgs. n. 81/2015, e successive modificazioni ed integrazioni, nel rispetto delle vigenti leggi in materia, oltre che della contrattazione collettiva di riferimento.

a) Indicare il tipo di attività discontinua o intermittente per l'esecuzione della quale si procede all'assunzione del lavoratore:

b) Il Contratto collettivo di lavoro applicato ha previsto l'attività di cui sopra fra quelle che consentono lo svolgimento di attività discontinua o intermittente? (si/no):

c) Contratto collettivo² applicato al rapporto di lavoro intermittente che si intende certificare (specificare se nazionale, territoriale o aziendale e i relativi riferimenti) :.....

d) Nel caso in cui il settore di riferimento non sia quello del Turismo, Pubblici esercizi o spettacolo, evidenziare il numero di giornate di effettivo lavoro prestate nell'arco dei tre anni solari precedenti, in forza di un contratto intermittente:

e) Ulteriori informazioni:

Le parti dichiarano, inoltre, che sono state rispettate le condizioni previste dall'art. 14 del D.Lgs. 81/2015 in ordine ai divieti di ricorso al lavoro intermittente.

Data e Firma leggibile

_____ li _____

Timbro e firma del datore di lavoro 1)

Firma del lavoratore 2)

¹ Art. 76, 1° co., D.P.R. n. 445/2000: "Chiunque rilascia dichiarazioni mendaci, forma atti falsi o ne fa uso nei casi previsti

dal presente testo unico è punito ai sensi del codice penale e delle leggi speciali in materia".

² In caso di contratto collettivo territoriale o aziendale allegare copia.

Modalità di compilazione del modello Uniemens

Ai fini del calcolo della forza aziendale “FZ”, il prestatore di lavoro intermittente è computato nell’organico dell’impresa in proporzione all’orario di lavoro effettivamente svolto nell’arco di ciascun semestre, non vanno pertanto considerate le ore in cui il lavoratore resta in disponibilità

Ai fini della compilazione della denuncia Uniemens sono istituiti i codici tipo contribuzione, con il seguente significato:

- G0 lavoratore intermittente tempo indeterminato;
- H0 lavoratore intermittente tempo determinato.

Nel ribadire che la contribuzione obbligatoria verrà accreditata tanto ai periodi di effettiva prestazione lavorativa, quanto a quelli in cui è stata corrisposta l’indennità di disponibilità, i datori di lavoro, ai fini della composizione del flusso Uniemens, dovranno indicare:

- nell’elemento **<TipoContribuzione>** i particolari codici tipo contribuzione sopra elencati;
- nell’elemento **<Imponibile>** l’intero imponibile esposto nel DM10/2 (sommatoria di retribuzione effettiva e indennità di disponibilità)
- nell’elemento **<Settimana>** le informazioni relative alle settimane e/o frazioni di settimana del mese denunciato, per le quali è stata corrisposta retribuzione e/o indennità di disponibilità;
- nell’elemento **<SettimaneUtili>** il numero - espresso in centesimi - delle settimane ottenute dividendo il totale delle ore retribuite nel mese per l’orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno (ad esempio, nel caso di 98 ore retribuite nel mese e di 40 ore contrattuali settimanali si indicherà il valore 245, esprimendo in centesimi il risultato così ottenuto $98 : 40 = 2,45$).

Qualora nel mese sia stata corrisposta anche l’indennità di disponibilità, nella sezione

- **<DatiParticolari>** dovrà essere compilato l’elemento **<DispIntermittenti>**, valorizzando gli elementi:
 - **<ImportoDisp>**, con l’ammontare della sola indennità di disponibilità, già totalizzato nell’imponibile mensile;
 - **<NumSettimaneDisp>** con il numero delle settimane in cui l’indennità è stata pagata;
 - **<SettimaneUtiliDisp>** con il numero - espresso in centesimi - delle settimane ottenute dividendo il numero delle sole ore indennizzate nel mese per l’orario contrattuale settimanale del corrispettivo lavoratore a tempo pieno.

Determinazione della retribuzione imponibile

Al lavoratore a chiamata spetta la retribuzione per le ore effettivamente lavorate, in riferimento alla retribuzione globale, valutata nelle sue singole componenti, e ai diversi trattamenti spettanti a norma di legge o di ccnl che verranno riproporzionati in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

Per meglio comprendere come si determina la retribuzione di un lavoratore a chiamata facciamo un esempio pratico di un lavoratore del 4° livello del CCNL Commercio.

Determinazione retribuzione oraria:

La determinazione della retribuzione oraria è di facile individuazione in quanto basterà dividere la retribuzione globale mensile spettante ad un lavoratore di pari livello per il coefficiente orario previsto dal CCNL.

Retribuzione mensile marzo 2018

minimo tabellare €	1.092,46
Contingenza €	524,22
Terzo elemento €	2,07

Totale retribuzione € 1.618,75

Coefficiente orario per 40 ore settimanali : 168

Retribuzione oraria € 1.618,75 : 168 = € **9,63541**

Determinazione mensilità aggiuntive:

Da contratto ai lavoratori spetta una tredicesima mensilità ed una quattordicesima mensilità pari alla retribuzione globale di fatto mensile . Per determinare l'incidenza della mensilità aggiuntiva su base oraria, bisognerà dividere la retribuzione di una mensilità (€ 1.618,75) per 12 (mesi) e ancora per il coefficiente orario (168)

€ 1618,75 : 12 = € 134,89 : 168 = € **0,80295** (mensilità aggiuntiva su base oraria)

Determinazione retribuzione Ferie ex festività e rol:

Da contratto ai lavoratori spettano 26 giorni di ferie + 32 ore di ex festività . Per i primi due anni di servizio il lavoratore non matura rol.

Pertanto procediamo alla trasformazione in ore dei 26 giorni di ferie. Considerando che un mese di lavoro consta di 26 giorni lavorativi , possiamo individuare nel coefficiente 168 il numero di ferie spettanti.

Pertanto avremo 168 (ferie) + 32 (ex festività) = 200

Per determinare l'incidenza di queste 200 ore sulla retribuzione oraria applicheremo la seguente proporzione:

$$200 : 2016 = X : 100$$

Dove 200 sono le ore spettanti annualmente; 2016 sono le ore lavorative annue da contratto (168 x12 mesi); x è il valore che vogliamo determinare e 100 è la percentuale.

Pertanto X è uguale a $200 \times 100 : 2016 = 9,92 \%$

$$€ 9,63541 \times 9,92\% = € 0,95583$$

Pertanto la retribuzione oraria spettante al lavoratore intermittente valutata nelle sue singole componenti sarà così determinata:

retribuzione oraria	€ 9,63541+
13 [^] e 14 [^]	€ 1,60590+
Ferie, ex festiv.	€ 0,95583

Totale	€ 12,19714
---------------	-------------------

Il lavoratore intermittente verrà retribuito per ogni ora di lavoro con € 12,19714 al lordo delle ritenute previdenziali e fiscali.

A fine rapporto lavoro verrà liquidato il trattamento di fine rapporto spettante secondo le regole generali.

FAC SIMILE CONTRATTO INTERMITTENTE

Il giorno _____ in ____ (inserire comune) _____ presso le sede della ditta “alfa”, alla via _____,

T R A

La Ditta “ALFA “, con sede legale e operativa in _ (inserire il comune) _____ alla via _____ nr. ____, cod. fisc. _____ p.iva _____, nella persona del titolare/legale rappresentante _____

E

Il lavoratore ypsilon, nato a _____ il _____, e residente in _____ alla via _____ nr. _____, codice fiscale _____

SI CONVIENE E SI STIPULA QUANTO SEGUE

1. Con il presente contratto di lavoro intermittente, avente natura subordinata, a tempo determinato dal _____ al _____ (in caso di contratto a tempo indeterminato inserire solo la data di inizio), il lavoratore ypsilon si pone a disposizione della Ditta “alfa”, quale datore di lavoro, che ne può utilizzare la prestazione lavorativa, senza obbligo di rispondere alla chiamata, secondo le previsioni contenute negli articoli da 13 a 18 del D.Lgs. n. 81/2015 e sue modifiche, e più dettagliatamente secondo le modalità appresso indicate. In particolare, il presente contratto è stipulato con riferimento specifico alle:

casistiche previste dall'art. 13, comma 1e sue modifiche.

e in particolare la prestazione sarà svolta per la seguente ipotesi oggettiva:

così come individuata nel RD n. 2657/1923, per effetto del rinvio operato dal DM 23 ottobre 2004 tutt'oggi vigente ai sensi del dlgs 81/2015 : **esempio** utilizzo di camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere.....(punto 5 del RD 2657/23)

in alternativa se sussistono le condizioni soggettive indicare quanto sotto

casistiche previste dall'art. 13 comma 2 e sue modifiche:

e in particolare con soggetti con meno di 24 anni di età, purchè le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Alla scadenza del _____ il presente contratto si intende automaticamente risolto, senza necessità di comunicazione alcuna. (il presente periodo non va indicato in caso di contratto a tempo indeterminato)

2. L'inquadramento contrattuale del lavoratore è il seguente:

Mansione : _____

Qualifica: _____

Livello: _____

CCNL applicato: _____

In relazione alla qualifica predetta, in caso di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, il dipendente sarà chiamato ad espletare le seguenti mansioni: ___(indicare le mansioni che svolgerà il lavoratore)_____.

Per l'effetto, le condizioni economiche e normative da applicare sono come di seguito articolate:

In particolare, la retribuzione lorda oraria, da corrispondersi sulla base delle ore effettivamente svolte, é la seguente: € _____(retribuzione oraria € _____+ € _____ quale maggiorazione per ratei di 13[^] e 14[^] mensilità nonché delle ferie , ex festività e permessi).

Il riferimento è alla retribuzione globale, valutata nelle sue singole componenti, e ai diversi trattamenti spettanti a norma di legge o di ccnl che verranno riproporzionati in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita.

La retribuzione verrà erogata entro il giorno _____ del mese successivo del periodo di paga, a mezzo _
indicare modalità di pagamento_____.

3. Il luogo in cui normalmente il lavoratore dovrà rendersi disponibile ad eseguire la proprie prestazioni sarà presso la ns sede legale e produttiva sita in _____ alla via _____ n._____ .

4. Il preavviso di chiamata da parte del datore di lavoro non può essere inferiore a un giorno lavorativo a mezzo telefonata su numero telefonico concordato.

5. Le parti sono libere di determinare la collocazione temporale della prestazione lavorativa che dovrà svolgersi secondo le direttive impartite dal datore di lavoro e che verrà rilevata con i mezzi normalmente utilizzati in azienda e precisamente **rilevazione manuale dell'orario di inizio lavoro e fine lavoro (o altre modalità)**.

6. Nei periodi in cui non viene utilizzata la prestazione, il lavoratore non maturerà alcun trattamento economico e normativo.

7. Nei confronti del lavoratore saranno garantite tutte le misure di sicurezza previste dalla legge e verrà parallelamente impartita la necessaria informazione e/o formazione così come prevista dalla normativa in materia, anche con riferimento alla consegna dei dispositivi di prevenzione individuali specifici per le mansioni svolte.

8. Il lavoratore preso atto della informativa resagli ai sensi dell'art. 13 del D.Lgs. n. 196/2003, avendo perfettamente noti i diritti riconosciutigli per effetto della normativa vigente, acconsente al trattamento dei dati personali per le finalità e nei limiti indicati nell'informativa, autorizzando il datore di lavoro a trattarli, anche comunicandoli a terzi, in relazione agli adempimenti conseguenti al presente contratto.

9. Per tutto quanto non previsto e normato nel presente contratto si farà riferimento alle norme applicabili in via generale al rapporto di lavoro subordinato di natura intermittente e agli artt. da 13 a 18 del D.Lgs. n. 81/2015

10. **in caso di contratto a tempo indeterminato indicare il periodo di preavviso**

Letto confermato e sottoscritto.

La Ditta

Il lavoratore

Interpelli - Note

Nota n. 2231 dell'8.03.2006 - Lavoro a chiamata in Edilizia e riduzioni contributive

Su proposta dell'Ordine Professionale dei Consulenti del Lavoro Provinciale di Reggio Calabria, venne emanata la nota n. 2231 in cui venivano richiesti dei chiarimenti sull'applicabilità, nell'ambito del settore Edile, della c.d. Contribuzione Virtuale di cui all'art.29 d.l. n. 244/1995 conv. in L. n. 341/1995 alle somme corrisposte al lavoratore "a chiamata" a titolo di indennità di disponibilità, per i periodi in cui il lavoratore non abbia effettuato la prestazione, ma sia rimasto in attesa di essere utilizzato ovvero non sia stato chiamato a svolgere la prestazione.

La nota summenzionata disciplinava che la contribuzione per il lavoro a chiamata in edilizia va calcolata sull'effettiva indennità di disponibilità anche se inferiore alla contribuzione minima calcolata sull'orario normale stabilito dal CCNL.

Nota n. 1566 del 13.07.2006 - Lavoro a chiamata nelle strutture per anziani

Il Consiglio Provinciale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro di Forlì-Cesena richiedeva l'applicabilità dell'istituto in esame nell'ambito delle strutture Socio-Assistenziali per gli anziani, in forza di quanto era previsto dal D.M. 23 ottobre 2004, il quale ammette il ricorso a tale tipologia contrattuale per le attività di carattere discontinuo indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Nella nota viene specificato che il contratto in esame non è applicabile ai lavoratori da occupare nell'ambito delle strutture residenziali - assistenziali per anziani.

Nota n. 3252 del 07.09.2006 - Contratto di lavoro intermittente per i lavori di pulizia Industriale

La Confartigianato Federimprese di Molinella (BO) richiedeva se fosse possibile utilizzare l'istituto del lavoro intermittente per la pulizia degli stabilimenti industriali.

Nella nota viene specificato che ciò è possibile a condizione che l'attività sia svolta all'interno di stabilimenti industriali, da intendersi come edifici destinati alla produzione industriale. Per potersi definire industriale deve desumersi dalla lavorazione, cioè della produzione, di beni economici utilizzando e trasformando materie prime e semilavorati.

Interpello n. 48 del 03.10.2008 - Lavoro intermittente ed indennità di disoccupazione

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro richiedeva se fosse ricono-

-scibile l'indennità di disoccupazione in favore di lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, a tempo determinato, senza obbligo di risposta alla chiamata.

La risposta a tale interpello fu che se non fosse pattuito l'obbligo di rispondere alla chiamata, al lavoratore può essere riconosciuto, limitatamente ai periodi di non lavoro, lo stato di disoccupazione indennizzabile con la relativa indennità, ordinaria o a requisiti ridotti, sempre che nel caso di specie ricorrano le relative condizioni di natura contributiva ed assicurativa.

Per la normativa attualmente in vigore si rinvia al Paragrafo "Tutele - Naspi"

Interpello n. 38 del 21.09.2011 - Lavoro intermittente per operatore socio - sanitario

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro poneva il quesito se fosse possibile far ricorso a tale tipologia contrattuale per impegnare operatori socio sanitari nell'ambito di un contratto di appalto tra il datore di lavoro/appaltatore e strutture o aziende ospedaliere.

La risposta al suddetto quesito è stata positiva, fermo restando la necessaria sussistenza nel caso concreto dei requisiti di liceità dell'appalto e quindi ponendo come discriminante non la figura del datore di lavoro, ma piuttosto l'espletamento della prestazione all'interno delle strutture.

Interpello n. 46 del 14.11.2011 - Lavoro intermittente e addetto alle vendite

Confcommercio e Confindustria richiesero se vi fosse la possibilità dell'instaurazione del contratto "a chiamata" per la figura dell'addetto alle vendite.

Nella risposta venne sottolineata che tale tipologia di lavoro appare configurabile, in quanto rientrante in un ampio genus di commesso di negozio, quale figura declinata nel R.D. n. 2657/1923.

Interpello n. 28 del 13.09.2012 - Lavoro intermittente e servizi di media audiovisivi

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro poneva il quesito sull'applicabilità del contratto intermittente nei servizi di live streaming, webcasting ovvero per servizi prestati via internet connotati dal carattere di discontinuità ed intermittenza.

La risposta fornita con l'interpello è che nell'ottica di ampliamento dei servizi espletati dagli operatori addetti agli spettacoli televisivi, così come definiti nel R.D. n. 2657/1923, si ritiene possibile anche per gli operatori ed addetti ai servizi prestati su internet.

Interpello n. 10 del 25.03.2014 - lavoro intermittente e addetto ai call center

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro richiedeva se fosse possi

bile applicare il contratto intermittente per gli “addetti ai centralini telefonici privati” richiamato nel R.D. 2657/1923, anche per i lavoratori nei call center in bound e/o out bound.

L’interpello definisce non assimilabili le due figure, in quanto l’addetto ai call center ha una funzione necessariamente più articolata ed è orientata alla vendita di beni o servizi, a differenza del centralinista il cui solo scopo è lo smistamento delle chiamate.

Interpello n. 26 del 07.11.2014 - Settore Turismo, Pubblici Esercizi e spettacolo

Il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro richiede chiarimenti sulla corretta interpretazione sul limite delle 400 giornate di effettivo lavoro nell’arco di 3 anni solari fissati per l’utilizzo delle prestazioni “a chiamata” e se l’eccezione per i settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo si riferiva al CCNL applicato o al codice attività ateco utilizzato.

La risposta venne elaborata con rinvio alle note n. 2369 del 16.02.2012 e n. 4269 del 26.03.2012 in cui veniva stabilito che i datori di lavoro interessati sono sia quelli iscritti alla camera di commercio con il codice ateco 2007 corrispondente ai citati settori produttivi ovvero quelle, che pur non rientranti nei codici summenzionati, svolgono attività proprie del turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi CCNL.

Interpello n. 01 del 30.01.2018 - attività artigiane

Il Consiglio Nazionale dell’Ordine dei consulenti del lavoro ha formulato istanza di interpello per avere chiarimenti in merito alla corretta interpretazione della disciplina del lavoro intermittente di cui agli articoli 13 e seguenti del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e successive modificazioni. In particolare, l’Ente chiede di conoscere se le attività di ristorazione senza somministrazione non operanti nel settore dei pubblici esercizi, bensì in quello delle imprese alimentari artigiane, quali pizzerie al taglio, rosticcerie, etc., possano rientrare tra le attività indicate al punto n. 5 della tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923.

Con riferimento al quesito posto dall’interpellante, si ritiene che il tenore letterale utilizzato al punto 5 in esame non consente di estendere la nozione di “esercizi pubblici in genere” anche alle imprese artigiane alimentari non operanti nel settore dei pubblici esercizi.

Al riguardo, appare utile ricordare che il settore dei pubblici esercizi, insieme ai settori del turismo e dello spettacolo, gode della specifica deroga al limite delle 400 giornate prevista all’articolo 13, comma 3, del d.lgs. n. 81 del 2015. In proposito, nell’interpello n. 26 del 7 novembre 2014 aveva già chiarito che tale deroga è rivolta sia ai datori di lavoro iscritti alla Camera di commercio con il codice attività ATECO 2007 - corrispondente ai citati settori produttivi - sia ai datori di lavoro che, pur non rientrando nel Codice ATECO dei settori in questione, svolgano attività proprie del turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.

CONTRATTI CHE HANNO REGOLAMENTATO IL LAVORO INTERMITTENTE

Di seguito un breve elenco (non esaustivo) di alcuni CCNL che hanno regolamentato il lavoro intermittente.

<p>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti della Piccola e Media Industria Alimentare Unionalimentari Fai csl Flai cgil Uila -ul</p>	<p>Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, per esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive, per le quali non sia possibile stipulare contratti a tempo parziale, per l'impossibilità o comunque la difficoltà di predeterminare i periodi di prestazione lavorativa.</p>
<p>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i quadri, gli impiegati e gli ausiliari delle Banche di credito cooperativo e delle Casse Rurali ed Artigiane</p>	<p>Vietato il ricorso al lavoro intermittente</p>
<p>Commercio Confcommercio per il settore marketing operativo Cgil Cisl uil</p>	<p>Quanto al contratto di lavoro intermittente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - si conviene di utilizzare esclusivamente il lavoro intermittente senza l'indennità di disponibilità e conseguentemente senza l'obbligo di reperibilità per i lavoratori; - possibilità di ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale e senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero di lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato;
<p>Commercio Confesercenti per il settore marketing operativo Cgil Cisl uil</p>	<p>Con riferimento all'art. 13 e seguenti del D.Lgs. 81/2015, relative a quanto previsto dalle disposizioni legislative sul rapporto di lavoro intermittente, che norma la possibilità di instaurare contratti intermittenti per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo, le parti concordano che:</p>

	<p>i) si può ricorrere al lavoro intermittente nell'intero arco annuale e senza limitazioni rispetto alle fasce di età dei lavoratori ed al numero di lavoratori occupati nell'impresa a tempo determinato o indeterminato;</p> <p>ii) il contratto di lavoro intermittente può essere attivato anche in presenza di altri rapporti di lavoro di cui il lavoratore sia titolare;</p>
<p>Contratto collettivo nazionale di lavoro del personale delle fabbricerie aderenti all'A.F.I. (Associazione fabbricerie italiane) Fp cgil Cisl fps Uil fpl</p>	<p>Il lavoro intermittente (o a chiamata), non è stato disciplinato con il presente Contratto, tuttavia le Fabbricerie Associate potranno comunque utilizzarlo in base agli articoli 13 - 18 del D.Lgs. 81/2015 secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi aziendali.</p>
<p>Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per i dipendenti da Aziende esercenti la lavorazione, il commercio e il trasporto, l'esportazione e l'importazione all'ingrosso di fiori freschi recisi, verde e piante ornamentali per imprese commerciali, consortili o cooperative e G.E.I.E. Flai cgil Fisascat cisl uiltucs</p>	<p>Il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato in periodi con una particolare intensità lavorativa. Tali periodi saranno individuati tra le rappresentanze territoriali delle Parti firmatarie del presente contratto</p>
<p>Contratto collettivo nazionale di lavoro per i dipendenti del settore socio assistenziale educativo ANASTE Fisascat cisl Fp cgil Uil tucs</p>	<p>In riferimento agli istituti contrattuali del lavoro intermittente e del lavoro ripartito le parti si impegnano a costituire un Osservatorio atto a monitorare futuri possibili sviluppi applicativi, considerando sufficienti le tipologie di lavoro già previste.</p>
<p>Contratto collettivo nazionale di lavoro per le aziende e loro dipendenti produttrici di penne, matite, parti staccate di matite e penne ed articoli affini e per le aziende e loro dipendenti, produttrici di spazzole, pennelli, scope e preparatrici</p>	<p>L'orario normale degli addetti ai lavori discontinui o di semplice attesa o custodia, di cui alla tabella annessa al RD 6.12.1923 n. 2657, non può superare le 48 ore medie settimanali.</p>

<p>relative materie prime</p> <p>Femla cisl Filale cgil Uilta uil</p>	<p>Agli effetti della presente normativa si considerano lavoratori discontinui: i portinai, i guardiani diurni e notturni, gli uscieri, gli autisti addetti al trasporto di persone.</p>
<p>Contatto Collettivo Nazionale di Lavoro che disciplina il trattamento normativo ed economico per il personale occupato nei servizi dell'infanzia e della prima infanzia delle scuole e degli enti aderenti e/o rappresentati dalla FISM.</p> <p>Flc cgil Cisl scuola Uil scuola Snals -conf s.a.l.</p>	<p>Le parti convengono che il contratto di lavoro intermittente sia utilizzato presso gli enti che applicano il presente C.C.N.L. in relazione a particolari esigenze organizzative del lavoro connesse con la necessità di assicurare, mediante la chiamata di personale fornito di specifica professionalità, la continuità educativo-didattica nei servizi socio educativi e di fare fronte ad esigenze lavorative per particolari punte di attività scolastica.</p>
<p>Contratto collettivo nazionale di lavoro per il triennio 2016-2018 per il personale direttivo, docente, amministrativo, tecnico e ausiliario occupato negli Istituti aderenti all'AGIDAE</p> <p>Flc cgil Cisl scuola Uil scuola Snals conf.s.a.l.</p>	<p>Il contratto di lavoro intermittente si può stipulare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni lavorative con frequenza non predeterminabile esclusivamente per qualifiche afferenti l'area del personale non docente. È ammesso nelle seguenti ipotesi:</p> <p>a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente (ad esempio per le qualifiche di custodi, guardiani diurni e notturni, portinai, addetti ai centralini, fattorini);</p> <p>b) per prestazioni rese da soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni lavorative siano rese entro il compimento del 25° anno di età) ovvero da lavoratori con più di 55 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento.</p>

<p>C.C.N.L. per artisti, tecnici, amministrativi e ausiliari dipendenti da Società cooperative e Imprese sociali operanti nel settore della produzione culturale e dello spettacolo Slc cgil Fistel cisl Uilcom uil</p>	<p>Le Parti, al fine di contrastare il possibile ricorso a forme di lavoro irregolare o sommerso in considerazione delle caratteristiche proprie del settore, contrassegnato da ampia mobilità professionale e territoriale e da una attività che riveste i caratteri della stagionalità e della ciclicità, laddove la cooperativa sia impossibilitata a prevedere e calendarizzare preventivamente le prestazioni del lavoratore sia nelle modalità che nella tempistica concordano sulla opportunità di determinare i casi di ricorso al contratto di lavoro intermittente così come disciplinato dal D.Lgs. 276/2003 artt. 33-40 e successive integrazioni e modificazioni per le figure professionali destinatarie del presente contratto collettivo esclusivamente nelle ipotesi di attività finalizzate alla programmazione, gestione, realizzazione, allestimento e disallestimento di spettacoli, di manifestazioni cinematografiche e radiotelevisive, sportive e fieristiche, per corsi di formazione e laboratori didattici inerenti le materie in esercizio delle professionalità contenute nel presente C.C.N.L., oltre che tipologie di attività previste dal D.M. 23.10.2004, qualora dette prestazioni non siano programmabili.</p>
<p>Studi professionali Confprofessioni - Consilp Filcams cgil Fisacat cisl Uiltcus uil</p>	<p>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 ogni caso, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa, come lo sono a titolo esemplificativo le seguenti attività lavorative:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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