

Dott. Monica Melani.....

Consulenza del lavoro

Milano, 29 maggio 2017

## **Circolare: CONTRATTI FLESSIBILI – le alternative dopo l’abrogazione dei voucher**

A decorrere dal 17 marzo 2017, il DL n. 25/2017 ha abrogato il lavoro accessorio, che rimane però attivabile fino al 31/12/2017 solo relativamente ai voucher acquistati antecedentemente l’entrata in vigore del suddetto Decreto.

In attesa di ricevere chiarimenti per il possibile ripristino dei voucher, indichiamo che è tuttavia possibile poter attivare contratti di lavoro flessibili, soprattutto in previsione della stagione estiva.

La tipologia contrattuale che consente il maggior grado di flessibilità, soprattutto relativamente a periodi di breve durata, è rappresentata dal **lavoro intermittente**, detto anche **lavoro a chiamata** ovvero “**job on call**”, che non richiede di stabilire a priori la durata della prestazione lavorativa e che permette al datore di lavoro di contattare il lavoratore anche per le sole ore e/o giornate in cui ne ha la necessità,

Il lavoro intermittente è utilizzabile anche per il lavoro nel week-end o in periodi predeterminati (ferie estive, vacanze pasquali o natalizie), come chiarito dalla nota ministeriale del 12 luglio 2004:

- week-end: il periodo che va dal venerdì pomeriggio, dopo le ore 13.00, fino alle ore 6.00 del lunedì mattina
- vacanze natalizie: il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio
- vacanze pasquali: il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il Lunedì dell'Angelo
- ferie estive: il periodo che va dal 1° giugno al 30 settembre

Tali contratti possono essere avviati solo se ricorrono le seguenti condizioni:

- nei casi previsti dai CCNL o, in alternativa, per lo svolgimento delle attività indicate nell’elenco di cui al R.D. n. 2657/1923 anche con riferimento allo svolgimento di prestazioni in periodi predeterminati nell’arco della settimana, del mese o dell’anno;
- nel caso di soggetti di **età inferiore a 24 anni**, oppure, di età **superiore a 55 anni**. Le prestazioni a chiamata si devono comunque concludere entro il compimento del 25esimo anno.

Iscrizione Albo Consulenti del Lavoro – Mi n. 1663 C.F. MLN MNC 62H44 E625I P.IVA 10816270150

1

Questo Studio e' in regola con gli adempimenti per la legge sulla privacy n. 196/2003

Dott. Monica Melani.....

Consulenza del lavoro

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, esclusi i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, per ciascun lavoratore, per un periodo complessivamente non superiore alle **400 giornate di effettivo** lavoro nell'arco di **3 anni** solari (periodo mobile). In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (co. 2-bis, [art. 34, D.Lgs 276/2003](#) introdotto da co. 2, [art. 7, DL 76/2013](#)). Ai fini della verifica di tale limite si computano esclusivamente le giornate di effettivo lavoro prestate **successivamente al 28 giugno 2013** (entrata in vigore del [DL 76/2013](#)) (co. 3, [art. 7, DL 76/2013](#), convertito in legge, con modificazioni, dalla [legge 9.8.2013, n. 99](#)).

Il contratto di lavoro a chiamata può assumere **due forme** diverse:

- 1) **con obbligo di risposta** alla chiamata del datore di lavoro;
- 2) **senza obbligo** di risposta.

Nel primo caso, il lavoratore si obbliga contrattualmente a rispondere alla "chiamata" al lavoro effettuata da parte del datore, e come controprestazione ha diritto a un'indennità di disponibilità mensile, in aggiunta alla retribuzione maturata per le ore di lavoro effettivamente prestato. In caso di malattia o altro evento che renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento; in questo periodo egli non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Qualora il lavoratore non adempia a tale obbligo, perde il diritto all'indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni. L'indennità è divisibile in quote orarie, nella misura stabilita dai contratti collettivi, e comunque in misura non inferiore al 20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato. Sull'indennità di disponibilità devono essere versati i contributi previdenziali per il loro effettivo ammontare, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Nel caso in cui, invece, non sia pattuito l'obbligo di risposta, al lavoratore non spetta l'indennità di disponibilità e, correlativamente, egli non è obbligato a rispondere alla chiamata.

Se il lavoratore che percepisce l'indennità di disponibilità rifiuta senza motivo di rispondere alla chiamata, il datore può risolvere il contratto, richiedendo la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto, nonché un congruo risarcimento nella misura fissata dal contratto collettivo o individuale.

Dott. Monica Melani.....

Consulenza del lavoro

Il datore di lavoro deve effettuare, oltre alla comunicazione obbligatoria pre-assuntiva, una **comunicazione amministrativa prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa svolta dal medesimo lavoratore**, o prima dell'inizio di più prestazioni di durata non superiore a trenta giorni svolte all'interno di una preventiva pianificazione.

Tale comunicazione deve essere effettuata mediante il **nuovo modello "UNI-Intermittente"** da compilarsi esclusivamente tramite strumenti informatici ([D.M. 27.3.2013](#), entrato in vigore in data 3.7.2013). Il nuovo modello deve essere trasmesso esclusivamente con le seguenti modalità:

- 1) via **e-mail** all'indirizzo di **posta elettronica certificata** (PEC) appositamente creato;
- 2) tramite il servizio informatico reso disponibile sul portale **www.cliclavoro.gov.it**;
- 3) con un **SMS** contenente almeno il codice fiscale del lavoratore: tale modalità, tuttavia, è utilizzabile solamente in caso di prestazione da rendersi entro le 12 ore dalla comunicazione;
- 4) tramite **FAX** indirizzato alla DTL competente ma **solamente in caso di malfunzionamento dei sistemi informatici**; in tal caso il datore o il suo consulente devono conservare, ai fini della prova, la comunicazione di malfunzionamento del sistema. La comunicazione a mezzo fax è valida alle condizioni sopra descritte, anche qualora la ricezione non sia stata possibile per cause imputabili alla DTL (previa esibizione della relativa ricevuta di trasmissione).

Per i **lavoratori dello spettacolo**, la comunicazione in oggetto si intende effettuata attraverso la richiesta del **certificato di agibilità** ex [art. 10 D.Lgs. CPS 16.7.1947, n.708](#) ([D.M. 27.3.2013, art. 3 e 4](#)). Tale comunicazione non sostituisce in alcun modo la comunicazione preventiva di assunzione (Min. Lav., [circ. 27/2013](#)).

#### Divieti:

- Non è consentito l'uso del job on call per sostituire lavoratori in sciopero.
- Non è consentito l'uso del job on call presso le aziende che nei sei mesi precedenti hanno operato licenziamenti collettivi, ovvero è in corso una sospensione o riduzione di orario di lavoro per [cassa integrazione](#) (questo divieto è derogabile da un accordo sindacale) di lavoratori adibiti a mansioni per le quali si effettua la chiamata.
- Non è consentito l'uso del job on call a quelle imprese che non hanno messo "in sicurezza" l'ambiente di lavoro ai sensi del Dlgs 626/1994.

**Dott. Monica Melani**.....

Consulenza del lavoro

A disposizione per chiarimenti, porgiamo

Cordiali saluti

Dott.ssa Monica Melani