

Studio Associato Brandi

CONSULENZA DEL LAVORO e AMMINISTRAZIONE DEL PERSONALE

Dott. Giorgio Brandi
Dott. Amedeo Brandi
Rag. Antonello Baselice
Rag. Paolo Abbandonato

Ischia, 4 aprile 2011

A tutte le aziende

Circolare 4/2011

Oggetto: Lavoro a chiamata e lavoro extra

Il lavoro a chiamata o intermittente

Il lavoro intermittente (*detto anche lavoro a chiamata o job on call*) è disciplinato dagli articoli 33-40 del decreto legislativo 276/03 e ss.mm.

Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

E' un contratto di lavoro subordinato, a tempo determinato o indeterminato, mediante il quale un lavoratore mette a disposizione di un datore di lavoro la propria prestazione lavorativa, rendendosi disponibile a rispondere alla "chiamata" di quest'ultimo per lo svolgimento di prestazioni di lavoro a carattere discontinuo individuate dai contratti collettivi, oppure per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno, quali i fine settimana, il periodo delle ferie estive o delle festività natalizie e pasquali.

Il contratto di lavoro a chiamata può sempre essere stipulato per prestazioni rese da giovani di età inferiore ai 25 anni, o lavoratori di età superiore ai 45 anni, anche se pensionati, indipendentemente dal periodo di svolgimento e dal tipo di attività.

Divieti e caratteristiche

Il contratto di lavoro intermittente è vietato nei soli casi tassativamente previsti dalla legge (art. 34), tra i quali la sostituzione di personale in sciopero.

E' stipulato in forma scritta.

Datore di lavoro e lavoratore possono concordare in contratto il cosiddetto obbligo di disponibilità, a fronte del quale il lavoratore non può rifiutarsi, se richiesto, di prestare la propria attività.

Quale corrispettivo dell'obbligo di disponibilità, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore un'indennità mensile.

Nel caso in cui il lavoratore non sia tenuto a rispondere alla chiamata, avrà diritto alla retribuzione corrispondente alle sole ore di lavoro effettivamente prestate.

Durante il periodo in cui resta disponibile, sia in presenza di un obbligo di disponibilità, sia nel caso contrario, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati, non matura quindi alcun trattamento economico o normativo, salvo l'eventuale indennità di disponibilità.

In tale periodo inoltre, entrambe le parti possono recedere liberamente dal contratto.

Retribuzione

La retribuzione sarà proporzionata **in ragione della prestazione lavorativa** effettivamente eseguita, al pari dei lavoratori che hanno le stesse mansioni.

L'**indennità di disponibilità** per i periodi di inattività sarà corrisposta **esclusivamente** nel caso in cui il lavoratore sia **vincolato alla chiamata**.

L'**indennità di disponibilità** mensile (come indicato nel Decreto ministeriale 10 marzo 2004) è determinata nel **20% della retribuzione prevista dal CCNL applicato**. L'indennità divisa in quote orarie, utilizzando il coefficiente divisore orario previsto dal CCNL applicato, va riconosciuta al lavoratore nei periodi in cui, avendo garantito la prestazione, non ha ricevuto la chiamata da parte del datore di lavoro. Nel caso in cui il datore di lavoro si dovesse avvalere della prestazione del lavoratore, quest'ultimo avrebbe diritto al normale **trattamento economico orario stabilito dal contratto**. Nel caso di lavoro intermittente per prestazioni da rendersi nei periodi predeterminati del fine settimana, delle ferie estive o delle vacanze natalizie o pasquali, l'indennità spetta solo in caso di effettiva chiamata da parte del datore di lavoro.

ESEMPI PRATICI DI APPLICAZIONE DELLO STRUMENTO

Ristorante

Il datore di lavoro ha necessità di ricorrere a più personale per fronteggiare l'aumento di produttività

settimana di lavoro		
giorni della settimana	intensità dell'attività	forza lavoro
Lunedì	normale attività	forza lavoro occupata a tempo indeterminato
martedì		
mercoledì		
giovedì		
venerdì	intensa attività lavorativa	esigenza di maggiore personale senza appesantire i costi fissi
sabato		
domenica		

SOLUZIONE:

Il datore di lavoro può stipulare un CONTRATTO A CHIAMATA attraverso il quale può contare su disponibilità supplementare di personale.

Si resta a vostra disposizione per qualsiasi e/o eventuale chiarimento in merito.

Cordiali saluti

Studio associato Brandi