

Lavoro a chiamata – chiarimenti dal Ministero

Definizione

L'articolo 33 del D.Lgs. 276/2003 (Legge Biagi) definisce il contratto di lavoro intermittente (o "a chiamata") come *il contratto mediante il quale il lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa per periodi non continuativi, anche a tempo determinato*. È necessario analizzare la definizione elaborata dal legislatore per comprendere a fondo quali sono gli elementi caratterizzanti questa nuova tipologia contrattuale. A tal fine, viene in aiuto la recente Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (n. 4 del 3 febbraio 2005), la quale offre chiarimenti ed indicazioni operative in materia.

La finalità del contratto di lavoro a chiamata, come precisa la circolare ministeriale, è costituita dalla volontà di dare veste giuridica a prestazioni di lavoro discontinue e intermittenti, anche per regolarizzare la diffusa prassi esistente di lavoro non dichiarato o non regolare.

Campo di applicazione

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato solamente in ragione di predefinite condizioni soggettive ed oggettive. L'art. 34, D.Lgs. 276/2003 ammette, in via sperimentale, la stipula di un contratto di lavoro a chiamata con:

- a) giovani disoccupati o inoccupati con meno di 25 anni di età (cioè rispettivamente: soggetti privi di lavoro e immediatamente disponibili alla ricerca e allo svolgimento di un'attività lavorativa e soggetti che non hanno mai lavorato e che sono alla ricerca di un'occupazione da più di sei mesi);
- b) disoccupati con più di 45 anni di età che siano stati espulsi dal ciclo produttivo o siano iscritti alle liste di mobilità e di collocamento (in questo caso la circolare precisa che rientrano nella fattispecie anche coloro che hanno estinto il rapporto usufruendo di incentivi all'esodo).

Quanto alle ragioni oggettive, il contratto di lavoro a chiamata può essere stipulato:

- a) per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente. Entro cinque mesi dall'entrata in vigore del decreto Biagi, la contrattazione collettiva avrebbe dovuto determinare i casi di ricorso al lavoro intermittente; in mancanza di quest'intervento, il Ministero del lavoro, in via provvisoriamente sostitutiva, con il D.M. 23 ottobre 2004 ha stabilito che il ricorso al lavoro intermittente è ammesso per le tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. n. 2657/1923 (elenco delle attività discontinue ai fini della esclusione della disciplina limitativa dell'orario di lavoro);
- b) per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. La circolare ministeriale, precisando quanto previsto dall'art. 37, D.Lgs. 276/2003, specifica che per "periodi predeterminati" si deve intendere: il week-end (dalle ore 13.00 del venerdì pomeriggio, alle ore 6.00 del lunedì mattina); le vacanze natalizie (dal 1° dicembre al 10 gennaio); vacanze pasquali (dalla domenica delle Palme al martedì successivo la Pasqua); ferie estive (dal 1° giugno al 30 settembre). Ulteriori periodi predeterminati potranno essere stabiliti dalla contrattazione collettiva sulla base delle specifiche esigenze di ciascun settore.

Divieti

Non è possibile stipulare un contratto di lavoro a chiamata:

- a) per sostituire lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi o siano in atto una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario di lavoro, con diritto all'integrazione salariale, ai sensi della L. 223/1991. Il divieto in questo caso sussiste soltanto se tali procedure hanno interessato o interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi, ai sensi del D.Lgs. 626/1994.

Forma e contenuto del contratto

Il contratto di lavoro a chiamata deve essere stipulato in forma scritta, ai fini di provare i seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive e soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore, che in ogni caso non può essere inferiore ad un giorno lavorativo. Se il datore di lavoro svolge la sua attività in più sedi o unità produttive, dovrà specificare per quale sede, se per una o per tutte, il lavoratore intende garantire la propria disponibilità.
- c) trattamento economico e normativo e relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) indicazione delle forme e delle modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione. Sarà necessario precisare se la chiamata dovrà avvenire in forma scritta (fax, e-mail, telegramma, raccomandata) oppure orale. Deve altresì essere prevista la forma e la modalità della conferma da parte del lavoratore, oltre al termine entro cui lo stesso dovrà farla pervenire al datore di lavoro;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione della indennità di disponibilità;
- f) eventuali misure di sicurezza specifiche, necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

Da sottolineare la previsione secondo la quale – a differenza di quanto stabilito per altre tipologie contrattuali nate con la Riforma Biagi – l'assenza di un'ipotesi giustificativa o la violazione di un divieto di legge, non comportano la conversione del contratto di lavoro intermittente in contratto a tempo pieno. Pertanto sulla base delle norme generali del codice civile (art. 1419 comma 1) il contratto sarà considerato interamente nullo, qualora si accerti che le parti non lo avrebbero voluto senza la clausola di intermittenza.

L'indennità di disponibilità

In base a questa tipologia contrattuale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro; a questo proposito è bene precisare che il contratto di lavoro a chiamata si presenta in una duplice versione: con l'obbligo ovvero senza l'obbligo di corrispondere una indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore si sia vincolato o meno a rispondere alla chiamata del datore di lavoro. Tale obbligo deve essere espressamente pattuito nel contratto di lavoro.

Il lavoratore può dunque scegliere di obbligarsi a rispondere oppure no alla chiamata del datore di lavoro. Il lavoratore, per i periodi in cui è a disposizione del datore, in attesa di utilizzazione, ha diritto alla c.d. indennità di disponibilità (art. 36, D.Lgs. 276/2003). La misura di questa indennità, divisibile in quote orarie, è stabilita dalla contrattazione collettiva ed in ogni caso non può essere inferiore alla misura stabilita con decreto ministeriale (attualmente pari al 20% della retribuzione prevista dal C.C.N.L. applicato).

Il rifiuto del lavoratore, impegnatosi contrattualmente, di rispondere alla chiamata senza che sussista un giustificato motivo, comporta la restituzione della quota di indennità riferita al periodo successivo al rifiuto ingiustificato ed il risarcimento del danno così come stabilito dal contratto collettivo o dal contratto individuale; questo comportamento del lavoratore può inoltre implicare la risoluzione del contratto.

Quando il contratto è stipulato solamente per periodi predeterminati, come più sopra specificato, il lavoratore che contrattualmente si obbliga a rispondere alla chiamata del datore, ha diritto all'indennità di disponibilità solo in caso di effettiva chiamata. Al riguardo la circolare del Ministero dà alcune precisazioni: se, durante il periodo predeterminato per cui è stato stipulato il contratto, il datore di lavoro effettui anche una sola chiamata, è tenuto a corrispondere al lavoratore l'indennità di disponibilità per tutto il periodo di inattività precedente e posteriore alla chiamata stessa; qualora invece il datore non effettui alcuna chiamata per tutta la durata del contratto, non sarà tenuto a corrispondere al lavoratore alcuna indennità.

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo. In caso di malattia o di altro evento che impediscano al lavoratore di rendersi disponibile a rispondere alla chiamata, questi dovrà tempestivamente informare il datore, specificando la durata dell'impedimento; durante questo periodo non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Qualora il lavoratore contravvenga a tale obbligo di comunicazione, perde il diritto all'indennità per un periodo di 15 giorni, salvo che il contratto collettivo applicato preveda diversamente.

Adempimenti amministrativi

I principali adempimenti cui è tenuto il datore di lavoro che stipula un contratto di lavoro a chiamata sono i seguenti:

- a) denuncia all'INAIL;
- b) comunicazione, entro cinque giorni dall'assunzione, al Centro per l'Impiego competente. Il datore di lavoro è tenuto a quest'unica comunicazione iniziale, al momento della stipula del contratto, e non a comunicazioni successive relative a ciascuna chiamata;
- c) iscrizione del lavoratore a libro paga e matricola;
- d) informazione, con cadenza annuale, alle rappresentanze sindacali, ove presenti, circa l'andamento delle assunzioni con contratto di lavoro intermittente e le relative chiamate.

Trattamento economico, normativo e previdenziale

Per i periodi in cui il lavoratore svolge attività lavorativa ha diritto allo stesso trattamento spettante ad un lavoratore di pari livello assunto a tempo pieno con le stesse mansioni (art. 38, D.Lgs. n. 276/2003).

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita rispetto a:

- importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa;
- ferie;
- malattia;
- infortunio sul lavoro, malattia professionale;
- maternità, congedi parentali.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore è impegnato a rispondere alla chiamata del datore di lavoro senza ricevere chiamate, non è titolare dei diritti riconosciuti ai lavoratori subordinati e non matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l'indennità di disponibilità.

Trattamento contributivo e fiscale

Il datore di lavoro è tenuto a versare i contributi, oltre che sull'importo della retribuzione corrisposta, sull'effettivo ammontare dell'indennità di disponibilità, anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo.

Il lavoratore ha la possibilità di integrare la contribuzione fino a concorrenza della retribuzione convenzionale.

Conclusioni

In conclusione appare utile fornire alcuni chiarimenti di carattere generale, evidenziati nella circolare del Ministero.

E' da sottolineare innanzitutto che il contratto di lavoro intermittente configura una fattispecie lavorativa sui generis: pertanto al nuovo tipo di contratto si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per il rapporto di lavoro subordinato, ma limitatamente ai periodi in cui il lavoratore si trova a svolgere la prestazione oggetto del contratto. Con riferimento all'assunzione a tempo determinato, la circolare ministeriale precisa che non è applicabile la disciplina del contratto di lavoro a termine (D.Lgs. 368/2001). In effetti anche le condizioni in presenza delle quali si può ricorrere a questo tipo di contratto sono espressamente previste dalla legge o dalla contrattazione collettiva: sarebbe insensato un richiamo all'art. 1 del D.Lgs. 368/2001 sui casi di apposizione legittima del termine.

Inoltre non è previsto alcun obbligo contrattuale in merito all'orario e alla collocazione temporale della prestazione: l'intento del legislatore è quello di lasciare libera autonomia contrattuale alle parti. Un contratto "quadro" dovrebbe infatti assecondare le esigenze specifiche del datore di lavoro che potrebbe ricorrere in tal modo al lavoro a

chiamata unicamente sulla base della previsione di inserire personale aggiuntivo, senza conoscere, al momento della stipula del contratto, le effettive e reali esigenze future.

E' doveroso infine precisare che secondo il Ministero un unico soggetto può stipulare più contratti di lavoro a chiamata con datori di lavoro diversi. E' ammesso inoltre che il lavoratore stipuli contemporaneamente un contratto di lavoro intermittente e altri diversi contratti di lavoro, purché gli stessi siano fra loro compatibili, anche con riguardo ai vari impegni negoziali assunti dalle parti.

(maggio 2005)