

**Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris**  
*Consulenti del Lavoro in Udine*

CONSULENTI DEL LAVORO:

Rag. Gioacchino De Marco  
Dott. Riccardo Canu  
Dott. Elena Zanon  
P.az Roberta Gregoris

Via Zanon 16/6  
33100 Udine  
tel.0432502540  
fax.0432504902  
info@studiodemarco.it  
http://www.studiodemarco.it

Udine, 9 luglio 2014

**Oggetto: Lavoro intermittente - a chiamata – monitoraggio del limite di 400 giorni di chiamata nel triennio**  
Circolare numero: 021/2014

---

**In sintesi:**

Come è noto, per lavori caratterizzati da discontinuità, in particolari ipotesi previste dalla legge, è possibile stipulare uno specifico contratto di lavoro subordinato che la legge definisce “intermittente”; si tratta del c.d. “lavoro a chiamata” detto anche “Job on call”.

Torniamo sull'argomento per rammentare che il lavoro intermittente è ammesso per una durata massima di 400 giorni di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari. Si impone conseguentemente la necessità di mantenere costantemente monitorato il numero dei giorni di lavoro intermittente effettuati.

**Approfondimento:**

Ad oggi il contratto di lavoro intermittente è ammesso nelle seguenti ipotesi:

- 1) in qualunque settore produttivo per l'impiego di lavoratori con più di 55 e meno di 24 anni (le prestazioni lavorative devono esaurirsi entro il 25° anno);
- 2) nei soli settori/mansioni definiti discontinui ai sensi del D.M. 23.10.2004. A titolo esemplificativo si tratta in particolare di: commessi, banconieri, camerieri, personale di cucina, lavoratori dello spettacolo, personale addetto al salvataggio negli stabilimenti balneari, attività di inventario/conteggio magazzino, ecc..

Ferme restando le ipotesi di cui sopra, non può più essere utilizzato il contratto di lavoro a chiamata per prestazioni da rendersi il fine settimana, nelle vacanze estive, natalizie e pasquali, salvo che il CCNL non lo preveda espressamente.

E' fatto divieto di concludere contratti di lavoro a chiamata per i datori di lavoro:

- che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi secondo la normativa sulla sicurezza sul lavoro;
- che nei 6 mesi precedenti abbiano effettuato licenziamenti collettivi, sospensioni dei rapporti o riduzioni dell'orario con diritto al trattamento di integrazione salariale (Cigo, Cigs, Cig in deroga, solidarietà) per lavoratori adibiti alle stesse mansioni svolte da quelli licenziati o sospesi;
- per la sostituzione di lavoratori in sciopero.

Per l'utilizzo delle prestazioni a chiamata è necessario:

- dare comunicazione di assunzione entro le 24 ore del giorno precedente all'inizio del rapporto di lavoro al Centro per l'impiego con modalità telematiche;
- per chiamate giornaliere: dare comunicazione preventiva di inizio della prestazione (con mod. UNI-intermittente). La comunicazione può essere fatta anche nello stesso giorno della prestazione purché prima dell'inizio del lavoro;
-

**Studio De Marco – Canu – Zanon – Gregoris**  
*Consulenti del Lavoro in Udine*

- per prestazioni a chiamata programmabili nell'arco temporale massimo di 30 giorni: dare comunicazione preventiva alla Direzione Territoriale del lavoro, di inizio del ciclo di lavori esponendo dettagliatamente i giorni e gli orari in cui sarà richiesta la prestazione a chiamata.

Il contratto intermittente può essere stipulato indifferentemente a tempo determinato o indeterminato e può essere reso con o senza obbligo di disponibilità da parte del lavoratore. Qualora il contratto venga stipulato con obbligo di disponibilità, il lavoratore si obbliga a presentarsi in servizio ogni qualvolta venga chiamato dal datore di lavoro ricevendo oltre al compenso per il lavoro prestato anche un compenso separato per tutti i giorni in cui si è reso disponibile a rispondere alla chiamata.

La prestazione resa per un lungo periodo si considera comunque discontinua e prestata in esecuzione di un contratto di lavoro intermittente se, tra la data di inizio e quella di termine del contratto, la prestazione viene intervallata da una o più interruzioni (che non coincidano con il riposo settimanale).

Ai fini della retribuzione, della contribuzione e delle prestazioni previdenziali, il contratto a chiamata è simile al contratto a part-time verticale in cui tutto viene commisurato al compenso percepito rispetto al tempo pieno (assegni nucleo familiare, minimale contributivo, malattia ecc); nel contratto senza obbligo di disponibilità, sussistendone tutti i presupposti, il lavoratore ha diritto alla disoccupazione (ora Aspl) per i soli giorni non lavorati.

Allo scopo di evitare intenti elusivi della norma il legislatore ha limitato la possibilità di utilizzare il lavoro intermittente a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, pena la trasformazione del rapporto a tempo pieno e indeterminato. In pratica il limite delle 400 giornate deve essere verificato per ogni giorno di chiamata andando a ritroso per un triennio e computando le sole giornate prestate dopo il 28 giugno 2013.

La limitazione delle 400 giornate non si applica nei settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo.

Per le Aziende che fanno ricorso in via non saltuaria al lavoro a chiamata sarà inviato periodicamente l'elenco nominativo dei lavoratori con contratto intermittente e delle giornate di lavoro prestate nel triennio precedente.

Si tenga presente che lo Studio viene a conoscenza delle chiamate solo il mese successivo a quello di effettuazione pertanto non è in grado di rilevare in tempo reale l'eventuale superamento del limite di legge, in conseguenza raccomandiamo le Aziende di effettuare in autonomia un attento monitoraggio.