

Il punto su....



Il lavoro intermittente nei CCNL AGIDAE

In seguito alla pubblicazione del [Decreto legge n.25/2017 in G.U. n.64 del 17 marzo 2017](#), l'istituto del lavoro accessorio ("voucher") è stato soppresso.

Il legislatore ha previsto un regime transitorio per consentire l'utilizzo, fino al 31 dicembre 2017, dei buoni già richiesti alla data di entrata in vigore del D.L. (17 marzo 2017).

In sostituzione dei voucher, qualora si tratti di prestazioni di lavoro occasionale o saltuario, i Datori di lavoro possono utilizzare il **lavoro a chiamata o intermittente che consente** di retribuire il lavoratore solo quando effettivamente svolge la sua attività.

Esaminiamo, in questa breve guida, come funziona il contratto di lavoro intermittente e quali sono le specificità previste nella contrattazione nazionale AGIDAE.

Il lavoro a chiamata, come funziona

Il contratto di lavoro intermittente, definito anche **lavoro a chiamata** o job on call, è il contratto con cui un lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione su "**chiamata**" del datore di lavoro. E' disciplinato dagli artt. 13-18 del D.Lgs. n.81/2015 (Testo Unico dei contratti di lavoro) e recepito dal CCNL AGIDAE SCUOLA 2016/2018 che ha individuato le esigenze particolari per l'utilizzo.

Esistono due distinte tipologie contrattuali di contratto di lavoro intermittente:

- **Lavoro intermittente con obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata** del Datore nei periodi in cui dà la propria disponibilità in attesa di utilizzazione. In questo caso il lavoratore ha diritto di percepire una "indennità di chiamata" mensile che nel CCNL AGIDAE SCUOLA è pari al 20% della retribuzione spettante in base all'orario di lavoro effettivamente prestato. L'indennità è divisibile in **quote orarie**, che si determinano

assumendo come coefficiente il divisore orario del CCNL applicato, secondo la qualifica svolta.

- Lavoro a chiamata senza obbligo per il lavoratore di rispondere alla chiamata. In questo caso il lavoratore non percepisce alcuna indennità in assenza di prestazione lavorativa.

Casi di utilizzo

Il lavoro a chiamata è ammesso per lo svolgimento di prestazioni di carattere **discontinuo** o **saltuario** ovvero qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore con frequenza non predeterminabile. Il CCNL AGIDAE Scuola 2016/2018 lo ammette esclusivamente per le qualifiche afferenti **l'area del personale non docente** (ad es. **addetti pulizie, custodi, guardiani, portieri diurni e notturni, receptionist, personale ausiliario ecc.**).

Requisiti soggettivi ed oggettivi

Il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un massimo di **400 giornate** di effettivo lavoro nell'arco di **3 anni** solari.

Se il numero di giornate viene superato, il contratto a chiamata si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Inoltre, il contratto intermittente può essere stipulato **solo con lavoratori**:

- di almeno **55 anni** di età, anche pensionati o iscritti nelle liste di mobilità;
- di età inferiore ai **24 anni**; in questo caso le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro i 25 anni.

Forma del contratto e comunicazione obbligatoria

Il contratto di lavoro intermittente deve essere redatto in forma scritta e contenere l'indicazione delle ipotesi che ne giustificano il ricorso (vedi sopra Casi di utilizzo), il luogo di lavoro, i tempi e le modalità di esecuzione della prestazione di lavoro e la misura dell'indennità di disponibilità, se prevista. Nell'area modulistica del sito Agidae é disponibile l'apposito modulo di assunzione.

L'assunzione del lavoratore a chiamata deve essere comunicata ai servizi per l'impiego della Regione in cui si svolge l'attività di lavoro.

Prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, il Datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata all'**Ispettorato territoriale del lavoro** competente per territorio.

La **comunicazione** può essere effettuata anche nello stesso giorno di inizio della prestazione, purché prima dell'effettivo impiego del lavoratore, utilizzando il modello di comunicazione "**Uni-intermittente**".

La comunicazione deve contenere:

- i dati identificativi del lavoratore;
- i dati identificativi del datore di lavoro;
- la data di inizio e fine della prestazione lavorativa cui la chiamata si riferisce.

Il modello deve essere trasmesso secondo una delle seguenti modalità:

- ✓ attraverso il servizio telematico sul portale ClicLavoro;
- ✓ via e-mail all'indirizzo di Pec appositamente creato (intermittenti@pec.lavoro.gov.it);
- ✓ con un Sms (numero 339.9942256) contenente almeno il codice fiscale del lavoratore, esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione;
- ✓ tramite App. Lavoro Intermittente (per smartphone o tablet);
- ✓ tramite fax al competente ITL, per malfunzionamento dei sistemi.

(cfr. Fonte <https://www.cliclavoro.gov.it/Aziende/Adempimenti/Pagine/Lavoro-Intermittente.aspx>)

Trattamento normativo ed economico

Nel lavoro intermittente il lavoratore matura il trattamento normativo ed economico esclusivamente per il periodo di **effettivo impiego**, salvo che nel caso in cui abbia garantito la propria disponibilità (lavoro intermittente con indennità di disponibilità).

Il lavoratore intermittente ha il diritto di ricevere, per i periodi lavorati, lo stesso trattamento economico e normativo del lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Nello specifico, per il personale neo inserito nelle Istituzioni AGIDAE SCUOLA, è possibile applicare la retribuzione tabellare decurtata, ai sensi del Verbale di accordo sulla "Retribuzione progressiva di accesso", parte integrante del Contratto Collettivo nazionale di Lavoro 2016-2018.

Per le Istituzioni AGIDAE del comparto socio-sanitario assistenziale si fa riferimento al trattamento retributivo previsto nell'art. 73.

In ogni caso, **le competenze economiche e previdenziali sia per il lavoro prestato che per l'eventuale indennità di chiamata, verranno riproporzionate in ragione della prestazione di lavoro effettivamente erogata.**

