

La Scheda sul contratto intermittente

Il contratto intermittente (c.d. «*a chiamata*») per essere tale deve essere espletato attraverso prestazioni di carattere «discontinuo o intermittente».

Il carattere discontinuo si evidenzia attraverso intervalli tra una prestazione ed un'altra, in modo tale che non vi sia una esatta coincidenza tra la «**durata del contratto**» e la «**durata della prestazione**».

Può essere stipulato sia a tempo determinato che a tempo indeterminato.

Ambiti di applicazione

1. secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale o territoriale
2. per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.
 - viene abrogato l'art.37 che prevedeva il lavoro intermittente per il fine settimana, le ferie estive e le vacanze natalizie e pasquali.
 - dovrà essere sempre la contrattazione collettiva ad individuare i c.d. «periodi predeterminati» e non la contrattazione individuale
3. per le attività elencate nella tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923
4. con soggetti che abbiano più di 55 anni
 - anche pensionati
5. con soggetti che abbiano meno di 24 anni
 - in quest'ultimo caso, le prestazioni dovranno essere svolte entro il 25° anno di età.

Limite delle prestazioni

I lavoratori a «chiamata» potranno essere «utilizzati» per un massimo di **400 giornate di effettivo lavoro** nell'arco di 3 anni solari*; superato questo limite, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato.

Tale disposizione si applica alle prestazioni lavorative successive all'entrata in vigore del D.L. (28 giugno 2013)

Sono esclusi da questa limitazione i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

Comunicazione

Obbligo di una comunicazione amministrativa semplificata in occasione dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

- La comunicazione dovrà essere preventiva rispetto all'inizio della prestazione lavorativa.
 - anche lo stesso giorno della prestazione
 - non è necessaria l'indicazione dell'orario di lavoro
 - I 30 giorni previsti in caso di «ciclo integrato di prestazioni» vanno intesi come 30 giorni di effettive prestazioni in un arco temporale più ampio (ML circolare n. 20/2012).

Le modalità comunicative sono:

- 1) **E-mail** (non è prevista un e-mail di conferma di ricezione)
- 2) nazionale: intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it
- 3) **SMS** nazionale al n. 339-9942256
- 4) registrazione al sito cliclavoro.gov.it e inserimento numeri di cellulare
- 5) potrà essere effettuata anche dal consulente
- 6) solo per la singola chiamata di un singolo lavoratore
 - la data di invio coinciderà con la data della chiamata
- 7) I dati richiesti:
 - Tipo di comunicazione: **I** per invio - **A** per annullamento
 - Codice fiscale del lavoratore - es.: I CDFDFF55F55F254H.

2) **On-line**

- 1) previa registrazione sul sito cliclavoro.gov.it
- 2) permette la comunicazione di più lavoratori e periodi di prestazione
- 3) se già presente in banca dati, una volta comunicato il CF del lavoratore, sarà proposto l'elenco delle comunicazioni obbligatorie, di tipo intermittente, aperte e il datore di lavoro dovrà semplicemente indicare il relativo codice di comunicazione
- 4) sarà possibile inviare anche la comunicazione di annullamento di singole chiamate già comunicate

annullamento della prestazione:

- In caso di mancata prestazione lavorativa, dovrà essere effettuata una comunicazione di «annullamento» preventiva rispetto all'orario della prestazione prevista

- L'annullamento a causa della mancata presentazione del lavoratore potrà essere effettuata entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.
 - Se la «chiamata» è stata effettuata per sms l'annullamento deve avvenire entro lo stesso giorno

Sanzione

- In caso di violazione della predetta comunicazione è prevista una sanzione amministrativa da 400 a 2.400 euro in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.
- La sanzione non sarà diffidabile (sanzione di 800 euro).