

### Il lavoro a chiamata tra sport e spettacolo

di *Guillermo Anastasio\**

Una delle tipologie contrattuali più aderenti al mondo dello sport e dello spettacolo è, tra le altre, quella del lavoro a chiamata, disciplinato dagli artt.34 e ss., D.Lgs. n.276/03. Al di là delle incombenze amministrative richieste per la gestione di questa forma di lavoro, nel corso della trattazione verranno analizzati tutti quei presupposti di carattere oggettivo e soggettivo che ne consentano l'utilizzo anche nei settori in analisi, senza trascurare le recenti modifiche apportate dal D.L. n.76/13.

#### Presupposti e caratteristiche del lavoro a chiamata

Il lavoro a chiamata è una speciale tipologia di lavoro subordinato a tempo indeterminato o determinato, con il quale un lavoratore si rende disponibile a rispondere alla "chiamata" del datore di lavoro per lo svolgimento di attività saltuarie e/o discontinue.

Il contratto in esame, oltre a necessitare della forma scritta *ab substantiam*, potrebbe contemplare anche un obbligo, in capo al lavoratore, di risposta alla chiamata da remunerare con una speciale indennità di disponibilità per i periodi non lavorati che non potrà essere inferiore al 20% della retribuzione ordinaria<sup>16</sup>.

I presupposti fondamentali (da considerare alternativi tra loro) per attivare tale forma di lavoro, sono:

- ➔ lo svolgimento di attività a carattere saltuario e discontinuo secondo le esigenze produttive/organizzative previamente individuate dalla contrattazione collettiva di categoria ovvero, per periodi dell'anno, mese o della settimana sempre predeterminati dalla stessa autonomia collettiva;
- ➔ il mancato compimento da parte del lavoratore del 24° anno d'età o il compimento del 55° anno.

In attesa di una regolamentazione collettiva, il primo presupposto sarà integrabile con lo svolgimento di una delle attività elencate nel Decreto del Ministero del Lavoro del 23 ottobre 2004 che, a sua volta, richiama il Regio decreto n.2657/1923.

Senza entrare nel dettaglio di tutte le attività discontinue o di semplice attesa indicate dalla predetta fonte normativa, appare opportuno soffermarsi su quelle che maggiormente potrebbero interessare il mondo dello sport e dello spettacolo.

In primo luogo non può non balzare all'occhio che al n.43 del regio decreto vengono individuate tra le attività discontinue proprio quelle degli:

*"artisti dipendenti da imprese teatrali, cinematografiche e televisive; operai addetti agli spettacoli teatrali, cinematografici e televisivi; cineoperatori, cameramen recording o teleoperatori da ripresa, fotografi e intervistatori occupati in imprese dello spettacolo in genere ed in campo documentario, anche per fini didattici."*

Sul punto il Ministero del Lavoro è intervenuto con una triplice precisazione:

1. le attività sopra elencate vanno intese in chiave evolutiva. Il contratto di lavoro intermittente può essere utilizzato anche per l'assunzione di lavoratori addetti a servizi di live *streaming*, *webcasting* ovvero a servizi prestati su internet, di natura discontinua ed intermittente<sup>17</sup>;
2. l'espressione *"anche per fini didattici"*, pur riferendosi alle attività elencate nell'ultimo periodo della disposizione richiamata, costituisce un elemento chiarificatore meramente aggiuntivo. Ciò vuol dire che il ricorso al contratto di lavoro intermittente, in relazione a tutte le figure indicate al n.43 della tabella, è ammesso anche in assenza di tali fini didattici<sup>18</sup>;

\* Funzionario della DPL Modena. Le considerazioni contenute nell'articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non impegnano in alcun modo l'amministrazione d'appartenenza

<sup>16</sup> In assenza di una previsione collettiva, la misura dell'indennità è stata stabilita dal Decreto del Ministero del Lavoro del 23/10/04.

<sup>17</sup> Così l'Interpello n.28/12.

<sup>18</sup> Interpello n.7/13.

3. le attività sopra elencate possono essere rese, nella forma del lavoro intermittente, a prescindere dalla natura giuridica del datore di lavoro e quindi anche in favore di associazioni senza fini di lucro<sup>19</sup>.

Proprio quest'ultima precisazione apre una breccia anche al mondo sportivo che, contrariamente a quello dello spettacolo, non trova alcun riferimento esplicito nel testo normativo sopra citato.

Pertanto, anche se il regio decreto non cita alcuna attività di natura squisitamente sportiva, non appare impossibile rinvenire alcune figure professionali che possano ruotare attorno a quel mondo, come ad esempio:

1. Custodi
2. Guardiani diurni e notturni
3. Portinai
4. Fattorini
5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere
6. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci
7. Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro
8. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti
9. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali
10. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.

La maggior parte di queste figure non presentano particolari questioni interpretative, dal momento in cui la normativa non richiede alcuna specificità in relazione al contesto aziendale/datoriale in cui s'inseriscono. Alcune riflessioni inducono, invece, le attività di cameriere, commesso e addetti agli stabilimenti.

- a. In relazione ai "*camerieri e gli addetti ai servizi*" va subito osservato come la normativa sembra richiedere un particolare contesto in cui s'inserisca la prestazione in oggetto, quando parla di "*alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscalfi*". Se, da un lato, tali contesti poco hanno da dire al mondo sportivo, non può essere sottovalutata la circostanza che anche le associazioni/società sportive potrebbero atteggiarsi a pubblici esercizi nella misura in cui aprano ai non soci l'eventuale attività di somministrazione di bevande ed alimenti.
- b. Il discorso sembra essere analogo riguardo ai commessi di negozio delle città con meno di 50.000 abitanti. Sul punto, occorre premettere che il Ministero del lavoro<sup>20</sup> ha avuto modo di fare una duplice precisazione:
  - ➔ il riferimento al requisito dimensionale dei 50.000 abitanti non incide ai fini della stipulazione di contratti di lavoro intermittente;
  - ➔ la figura del commesso di negozio risulta equiparabile a quello di addetto alle vendite, inteso quest'ultimo come lavoratore dipendente assegnato espressamente alle mansioni della vendita, che si esplica nell'assistenza ai clienti per aiutarli e stimolarli all'acquisto anche attraverso una consulenza sui prodotti.

Visto il ragionamento che ha portato il Dicastero a far rientrare nella ipotesi dei "commessi" anche gli addetti alle vendite che, nell'ambito degli *show room*, predefiniscano le date degli appuntamenti con i potenziali clienti al fine di presentare i prodotti, non sembra peregrino, a parere dello scrivente, includervi anche quelle figure lavorative che si limitino a promuovere i corsi e i vari "servizi sportivi" messi a disposizione da un sodalizio.

- c. Il discorso non sembra ripercorribile in relazione al personale addetto al soccorso ed al salvataggio dei bagnanti, dal momento che la normativa sembra restringerne il campo di applicazione solo agli stabilimenti balneari e alle strutture provviste di acque termali. Al di là dell'indubbia analogia che vi possa essere tra l'assistenza balneare e quella resa nell'ambito di piscine gestite da associazioni sportive, sembra opportuno ricordare il ragionamento adottato dal Ministero del lavoro<sup>21</sup> in tema di

---

<sup>19</sup> Interpello n.7/13.

<sup>20</sup> Interpello n.43/11.

<sup>21</sup> Il riferimento è all'Interpello n.38/11.

operatori socio-sanitari. Il Dicastero, in tale occasione ed in ossequio al dettato normativo, ne ha limitato l'utilizzo (tramite lavoro a chiamata) solo in relazione a contesti ospedalieri. Pertanto, al di là della circostanza che gli addetti all'assistenza dei bagnanti svolgano tutti delle mansioni caratterizzate da periodi di semplice attesa, non sembra (salvo futuri e diversi orientamenti ministeriali) potersi prescindere dal contesto aziendale/datoriale richiamato dalla normativa di riferimento.

### Divieti e limiti di utilizzo

Accanto ai predetti presupposti, l'art.34 del D.Lgs. n.276/03, vieta l'utilizzo del lavoro intermittente:

- ➔ per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- ➔ per la sostituzione di lavoratori posti in mobilità, cassa integrazione o destinatari di una riduzione "solidaristica" dell'orario di lavoro;
- ➔ alle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

Al di là delle prime due preclusioni (difficilmente realizzabili nell'ambito dello sport e dello spettacolo), è opportuno sottolineare come l'assunzione di un lavoratore a chiamata, anche in contesti, tradizionalmente privi di lavoratori dipendenti, determini l'insorgenza dell'obbligo della redazione del documento di valutazione dei rischi infortunistici di cui all'art.29, co.3, D.Lgs. n.81/08. Si ricorda a tal proposito che:

dal 1° giugno 2013 e fino all'emanazione di un decreto ministeriale che definisca le attività a basso rischio infortunistico, non sarà possibile, per le imprese o datori di lavoro con meno di 10 dipendenti, autocertificare l'effettuazione della valutazione dei rischi.

Inoltre, il Ministero del lavoro, nel rimarcare l'importanza di tale adempimento ai fini della legittima instaurazione di un rapporto di lavoro a chiamata, ribadisce come tale documento non possa essere standardizzato, ma:

*"sempre attuale ed adeguato alle condizioni strutturali, logistiche ed organizzative della realtà aziendale nonché alle problematiche di formazione ed informazione propria dei lavoratori a chiamata"<sup>22</sup>.*

Descritti i presupposti ed i divieti di utilizzo dei lavoratori a chiamata, è opportuno chiedersi se esiste un limite quantitativo alla prestazione lavorativa che maggiormente identifichi il carattere della discontinuità o della saltuarietà.

Sul punto, il Ministero del lavoro, nella [circolare n.20/12](#), ha ribadito come la prestazione possa essere considerata discontinua anche laddove sia resa per periodi di durata significativi. È tuttavia, evidente, continua il Dicastero, che detti periodi, per potersi considerare effettivamente discontinui o intermittenti, dovranno essere intervallati da una o più interruzioni, *"in modo che non vi sia una esatta coincidenza tra la durata del contratto e la durata della prestazione"*.

Il predetto chiarimento amministrativo, non potendo mettere dei precisi paletti su questo versante, ha sicuramente creato il terreno alla disposizione contenuta nel D.L. n.76/13, che ha introdotto il limite delle 400 giornate di lavoro nell'arco di tre anni.

Tale limite, tuttavia, stante quanto previsto nella legge di conversione (di prossima pubblicazione) del Decreto Legge, non potrà trovare applicazione nei settori del commercio, pubblici esercizi e spettacolo. Non v'è dubbio che la disposizione in parola trovi la sua ragione nell'esigenza di porre un freno alle possibilità di utilizzo, o meglio all'abuso, del lavoratore a chiamata, se solo si consideri che la prestazione potrà essere resa, in media, per 133 gg. l'anno, nell'arco delle tre annualità prese in considerazione.

Anche se non è ben chiaro se tale limite possa essere riproporzionato ogni qualvolta la durata del contratto sia inferiore a tre anni o nell'ipotesi in cui l'organo di vigilanza si trovi a dover controllare la sussistenza del requisito dell'intermittenza prima della scadenza dei tre anni, va escluso che in questi due casi il datore di lavoro possa utilizzare quotidianamente il lavoratore.

---

<sup>22</sup> Circolare n.20/12.

In altre parole, sarà difficilmente accertabile il carattere dell'intermittenza in presenza di prestazioni rese costantemente per cinque/sei giorni a settimana nell'arco dell'eventuale unico anno di durata del contratto.



Pertanto, in queste ipotesi, stante l'inapplicabilità del limite contenuto nella novella legislativa, ritornerà in auge, a parere dello scrivente, quanto chiarito dal Ministero nella circolare n.20: il divieto di far coincidere la durata del contratto con quella della prestazione e la necessaria presenza di uno o più intervalli tra i vari "blocchi" di prestazioni.

Fermo restante l'impossibilità di far coincidere i predetti intervalli coi giorni di riposo settimanale o con quelli di ferie/permessi maturati dal lavoratore, la carenza del presupposto dell'intermittenza potrebbe determinare la trasformazione del contratto in un rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, con conseguente contestazione di alcune violazioni di carattere amministrativo (come ad esempio l'inesattezza dei dati apposti nella comunicazione al Centro per l'Impiego e delle registrazioni sul Libro unico del lavoro) ed il recupero di premi e contributi sul minimale giornaliero.

### La gestione amministrativa del lavoro a chiamata

L'instaurazione del rapporto a chiamata, sul versante amministrativo, necessita, come per la maggior parte dei rapporti di lavoro, della comunicazione preventiva al Centro per l'Impiego. Sempre in fase preliminare all'avviamento del rapporto, sarà necessario che il datore di lavoro si adoperi per ottenere il certificato di agibilità, nelle ipotesi in cui la prestazione s'inserisca all'interno di uno spettacolo teatrale, cinematografico, musicale o televisivo. Come in tutti i rapporti di lavoro di tipo subordinato, il datore di lavoro dovrà consegnare al lavoratore copia del contratto che, come già anticipato, dovrà avere forma scritta non solo ai fini della validità del rapporto, ma anche ai fini dell'assolvimento degli obblighi informativi di cui al D.Lgs. n.152/97.

Quest'ultimo obbligo, in realtà, potrà essere assolto anche consegnando al lavoratore copia della comunicazione d'assunzione al Centro per l'Impiego.

Nel corso dello svolgimento del rapporto, il datore di lavoro dovrà:

- ➔ consegnare al lavoratore il cedolino paga al momento della corresponsione della retribuzione<sup>23</sup>;
- ➔ iscrivere il lavoratore, entro la fine del mese successivo a quello di avviamento, sul Libro unico del lavoro e registrarne mensilmente le presenze nonché i dati retributivi di cui all'art.39, L. n.133/08.

Fermo restante che il primo di questi due obblighi potrà essere assolto mediante la consegna al lavoratore di un estratto del Libro unico, occorre osservare che nell'ipotesi di "mancata chiamata" per più mesi, l'obbligo di registrazione va considerato solo in occasione della prima immissione al lavoro e, successivamente, solo per quei mesi in cui venga effettuata la prestazione lavorativa o vengano percepiti dei compensi<sup>24</sup>. Il ragionamento non vale qualora venga concordato un obbligo di risposta alla chiamata, dal momento che il datore, seppur in carenza di giorni lavorati, dovrà comunque effettuare la registrazione dell'indennità di disponibilità.

Un ulteriore adempimento in materia è stato previsto dalla L. n.92/12 (la c.d. Riforma Fornero) che ha introdotto, a carico dell'impresa che utilizzi dei lavoratori intermittenti, la "comunicazione di chiamata".

Il Legislatore, infatti, per dissuadere i datori dalla tentazione di registrare sul Libro Unico del lavoro un numero di giorni/ore di lavoro inferiori a quelli realmente svolti, ha introdotto una nuova comunicazione, da trasmettere alla DTL competente per territorio, preventivamente rispetto alla singola chiamata ovvero rispetto ad un ciclo integrato di massimo 30 giornate lavorative.

Dopo svariati chiarimenti amministrativi, il Decreto Interministeriale del 17/03/13 ha stabilito le seguenti modalità di comunicazione:

1. via email all'indirizzo di posta certificata [intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it](mailto:intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it);
2. per il tramite del servizio informatico reso disponibile, già in via sperimentale dallo scorso mese di ottobre 2012, attraverso il portale cliclavoro ([www.cliclavoro.gov.it](http://www.cliclavoro.gov.it));

---

<sup>23</sup> Tale obbligo è previsto, per tutti i rapporti di tipo subordinato, dal DPR n.4/1953.

<sup>24</sup> La precisazione è contenuta nella Circolare del Ministero del Lavoro n.20/08.

3. tramite sms al 339-9942256, in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione. L'omessa o tardiva comunicazione determina l'applicazione, per ogni lavoratore e per ogni ciclo integrato di 30 giorni lavorativi, di una sanzione da 400 a 2.400 euro, a cui, tuttavia, non sarà applicabile il procedimento premiale della diffida obbligatoria, vista la espressa insanabilità della violazione. Concludendo con il regime sanzionatorio, va osservato come la predetta violazione amministrativa conserva il proprio carattere formale, ovvero, verrà irrogata a prescindere dalla sussistenza di una reale volontà del datore di lavoro di occultare la prestazione lavorativa nonché a prescindere dalla dimostrazione dell'effettuazione dei relativi adempimenti di carattere contributivo. Sebbene, infatti, quest'ultima circostanza, in virtù dell'art.7, D.L. n.76/13, sembrava dover assumere il valore di scriminante, non ha trovato conferma nella relativa legge di conversione di prossima pubblicazione.