

Flessibilità e tutele per il lavoro a chiamata

Con circolare 4/05 il Welfare ha fornito nuove istruzioni sul rapporto intermittente. Obiettivo della riforma: dare veste giuridica e regolarizzare le prestazioni discontinue

di **Vitantonio Lippolis**

Ampliata la platea dei destinatari dei contratti di lavoro a chiamata. È questo il principale effetto delle interpretazioni fornite dal ministero del lavoro e delle politiche sociali con la circolare n. 4 del 2 febbraio 2005, per mezzo della quale lo stesso dicastero ha fornito le prime istruzioni operative riguardo al contratto di lavoro intermittente, disciplinato dagli articoli 33 e seguenti del dlgs n. 276/2003.

Con il contratto di lavoro intermittente, il prestatore si pone a disposizione del datore di lavoro che lo può utilizzare, secondo le proprie esigenze, nel rispetto di un periodo di preavviso che, salva diversa pattuizione, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo. In virtù delle particolarità che caratterizzano tale nuovo istituto, si potrebbe definire più che un vero e proprio contratto di lavoro una sorta di «preliminare di contratto», in forza del quale le parti disciplinano in anticipo i termini e le modalità in base alle quali si svolgeranno successivamente i singoli rapporti di lavoro che di volta in volta, in base alle esigenze del datore di lavoro, verranno di fatto posti in essere fra le parti.

L'obiettivo principale perseguito dal legislatore con l'introduzione di tale nuova tipologia contrattuale è quello di dare veste giuridica a prestazioni di lavoro caratterizzate da discontinuità e intermittenza, per giungere ad una regolarizzazione di una serie di prestazioni in tutto o in parte sommerse o che, nella migliore delle ipotesi, sono «fatturate» secondo le regole tipiche del lavoro autonomo, pur essendo nella realtà presenti tutte le caratteristiche del lavoro subordinato. Ad esse, come meglio si vedrà in seguito, trovano applicazione le disposizioni sul lavoro subordinato, limitatamente ai periodi in cui il prestatore svolge la sua attività lavorativa. Altra caratteristica essenziale del rapporto è rappresentata dalla indennità di disponibilità che può essere corrisposta o meno al lavoratore nei periodi di attesa, con la conseguenza che lo stesso può essere vincolato o no a svolgere effettivamente la prestazione dedotta nel contratto.

■ *Campo di applicazione*

La circolare in esame individua focalizza le ipotesi nelle quali è possibile il ricorso al lavoro a chiamata. Più in particolare tale

tipologia contrattuale può essere attivata per le seguenti ipotesi:

- a) svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi o, in via transitoria, individuate dal ministro del lavoro e delle politiche sociali, cosa che è avvenuta con il dm 23 ottobre 2004;
- b) in via sperimentale, per diciotto mesi dalla data di entrata in vigore del dlgs n. 276/2003 (cioè, fino al 23 aprile 2005, data entro la quale l'esecutivo, in virtù della previsione contenuta nell'art. 86, dovrebbe effettuare le valutazioni complessive), con soggetti disoccupati con meno di 25venticinque anni o con più di 45ultraquarantacinquenni anni espulsi dal ciclo produttivo o iscritti nelle liste di mobilità o di collocamento;
- c) nei fine settimana, durante le ferie estive e nei periodi pasquali e natalizi, secondo la previsione ipotizzata dall'art. 37.

In attesa che l'istituto venga disciplinato dalla contrattazione collettiva, un esame della prima ipotesi considerata per quanto riguarda l'ipotesi indicata alla lettera sub a) è necessario far riferimento al dm 23 ottobre 2004 che, operando un rinvio alla ta-

Gli adempimenti del datore di lavoro

Adempimento	Termine	Fonte normativa
Iscrizione del lavoratore sul libro matricola in uso	Prima dell'ammissione al lavoro del lavoratore intermittente	Art. 20, dpr n. 1124/65
Comunicazione di assunzione (Mod. C/Ass) contenente il nominativo del lavoratore assunto, la tipologia contrattuale, la qualifica, il trattamento economico, l'obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità della eventuale disponibilità concordata. Da inviare al centro per l'impiego competente per territorio in base alla sede di lavoro	Attualmente entro cinque giorni dalla data di assunzione	Art. 9-bis, co. 2, dl 510/96, convertito dalla Legge n. 608/96
Dichiarazione di assunzione da consegnare al lavoratore contenente, tra l'altro, i dati di registrazione sul libro matricola in uso	Prima dell'ammissione al lavoro o, al più tardi, nel momento in cui inizia la prima prestazione lavorativa del lavoratore intermittente	Art. 4-bis, co. 2, dlgs n. 181/00, così come modificato dall'art. 6, co. 1, del dlgs n. 297/02
Denuncia istantanea degli assicurati (D.n.a.) contenente il codice fiscale del lavoratore assunto, da inviare all'Inail	Contestualmente (o in anticipo) all'assunzione del lavoratore o alla cessazione del rapporto	Art. 14, co. 2, dlgs n. 38/2000
Iscrizione del lavoratore a libro paga-presenze	Le retribuzioni vanno registrate nel libro paga entro il terzo giorno successivo a quello di pagamento delle stesse. Le presenze vanno registrate entro il giorno successivo a quello in cui la prestazione lavorativa è svolta	Art. 20, dpr n. 1124/65.
Comunicazione di cessazione del rapporto di lavoro (Mod. C/Crl) da inviare al centro per l'impiego competente per territorio in base alla sede di lavoro	Attualmente entro cinque giorni dalla data di cessazione del rapporto di lavoro	Art. 21, legge n. 264/49

6 bella allegata al rd n. 2657/1923 (il quale fu emanato per l'individuazione delle attività discontinue cui non si applicava il normale regime sull'orario di lavoro), ha individuato, nel silenzio della contrattazione collettiva ed al termine del periodo concesso dalla norma alla parti sociali, una serie di attività, alcune delle quali peraltro alquanto desuete, in quanto facenti riferimento a mestieri e situazioni oggi non più attuali. La nota precisa peraltro che i requisiti dimensiona-

li e le altre limitazioni alle quali il regio decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettore del lavoro) non operano ai fini della individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente, e che non rileva neppure un giudizio caso per caso circa la natura intermittente o discontinua della prestazione, essendo questo compito rinviato ex ante alla contrattazione collettiva o, in assenza, al decreto del ministero del lavoro e delle politiche sociali

cui spetta il compito di individuare, mediante un'elencazione tipologica o per clausole generali, quelle che sono le esigenze che consentono la stipulazione dei contratti di lavoro intermittente.

Ciò che la circolare n. sottolinea è che la individuazione riguarda le «attività»: questo significa che i riferimenti ad autorizzazioni particolari, siano esse prefettizie o di competenza degli organi periferici del ministero, o a limitazioni temporali o dimensionali di cui parla diffusamente

il rd n. 2657/1923, non trovano applicazione.

Ma se, per le ipotesi individuate da quest'ultima disposizione, c'è una limitazione dettata dalla caratteristica della discontinuità, nei casi, invece, ove è prevista la fase sperimentale (ipotesi sub b) ciò è sempre possibile e le sole limitazioni sono riferibili alle condizioni soggettive dei prestatori.

Difatti la norma fa riferimento, innanzitutto, ai giovani disoccupati di età inferiore ai 25venticinque anni¹.

La correlazione, giustamente operata, con l'art. 1, comma 2, lettera b, del dlgs n. 297/2002 con il quale sono state abolite le liste ordinarie di collocamento, definisce costoro come soggetti privi di lavoro, immediatamente disponibili allo svolgimento ed alla ricerca di un'attività lavorativa, secondo modalità definite con i servizi per l'impiego. Va, peraltro, ricordato (e ciò, ad avviso di chi scrive, è importante atteso che in passato, per casi analoghi, vi sono stati problemi interpretativi), che la locuzione «con meno di 25 anni di età» va intesa nel senso che il lavoratore deve avere al massimo 24 anni e 365 giorni.

Un'altra notazione va riferita al concetto di «giovani disoccupati»: la disposizione è restrittiva rispetto al concetto di «giovani» adoperato dal dlgs n. 297/2002 che comprende anche i soggetti fino a 29 anni in possesso del diploma di laurea universitario.

Una seconda riflessione per quanto riguarda riguarda il concetto di stato di disoccupazione, la circolare, considerando opportunamente in maniera estensiva tale status, estende la possibilità di stipulare i contratti in parola

anche ai lavoratori con meno di 25 anni inoccupati, vale a dire a coloro che, ai sensi del dlgs n. 297/02 non hanno mai svolto un'attività lavorativa vera e propria.

Anche per quanto: dalla disposizione non emerge la necessità di uno «status» di lunga durata che per i giovani è la ricerca di un'occupazione da più di sei mesi. Conseguentemente, oltre l'età, l'unico requisito richiesto è l'inserimento negli elenchi di chi cerca lavoro attraverso i centri per l'impiego.

La terza riguarda, invece, il possibile inserimento tra i beneficiari di chi è inoccupato: come è noto, il dlgs n. 297/2002 distingue tra quest'ultimo (che non ha mai lavorato) ed il disoccupato (che ha perso il posto di lavoro). È pur vero che la norma parla di «giovani disoccupati» ma, ad avviso di chi scrive, nell'ottica di un più ampio utilizzo della disposizione e sulla base della considerazione che nella fascia fino a venticinque anni la maggior parte dei soggetti non ha mai lavorato, si potrebbe offrire alla locuzione «giovani disoccupati» una lettura estensiva.

La quarta considerazione riguarda gli ultra 45enni: la circolare n. 4/05 offre una lettura più ampia del concetto di «lavoratore espulso dal ciclo produttivo» comprendendovi anche coloro che hanno estinto il rapporto di lavoro usufruendo di incentivi all'esodo. È chiaro che, così com'è stata scritta ed interpretata la disposizione sembra riferirsi sia a procedure collettive di riduzione di personale (che, sovente, si chiudono anche con somme «extra-liquidazione» ad accettazione del recesso «volontario») che a licenziamenti per giustificato

motivo oggettivo.

I pensionati a qualsiasi titolo (invalidità, anzianità o vecchiaia) possono invece stipulare un contratto di lavoro intermittente per tutte le ipotesi richiamate dal dm 24 ottobre 2004 e per i periodi predeterminati nell'anno, ma non per le fattispecie previste nella cosiddetta «fase sperimentale» per i giovani disoccupati e per gli «over 45»: ovviamente, si porrà il problema del cumulo con il trattamento di pensione, nel rispetto della normativa vigente in materia.

Per quanto riguarda la previsione contenuta nella norma in tema di iscrizione dei lavoratori nelle liste di mobilità o di collocamento, va rammentato che le liste di mobilità, previste dall'art. 6 della legge n. 223/1991, unitamente a quelle del personale artistico (art. 1 del dlgs n. 2053/1963) e dei disabili (art. 8 della legge n. 68/1999) sono le uniche che si sono salvate dalla soppressione operata dall'art. 2 del dlgs n. 297/02. In esse confluiscono i lavoratori licenziati al termine delle procedure collettive di riduzione di personale, i lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo nelle imprese sotto dimensionate alle quindici unità (ma fino al 31 dicembre 2004, atteso che, al momento, la norma non è stata prorogata) ed i lavoratori già impegnati in lavori socialmente utili o di pubblica utilità. Si ritiene pertanto che la dizione «iscritti nelle liste di collocamento» (che, come si è visto, sono state abolite) debba essere intesa in senso non letterale del termine, ma piuttosto come riferita ai «soggetti inseriti, tra i disponibili ad una occupazione, negli elenchi dei servizi per l'impiego».

¹ Si rammenta che la locuzione «con meno di 25 anni di età» va intesa nel senso che il lavoratore deve avere al massimo 24 anni e 364 giorni.

La terza ipotesi in base alla quale è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente è quella individuata dall'art. 37 per alcuni periodi dell'anno determinati in via preventiva: fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali. La circolare in parola intende per:

- a) weekend il periodo che intercorre tra le ore 13,00 del venerdì pomeriggio e le 6,00 del lunedì mattina;
- b) festività natalizie il periodo che va dal 1° dicembre al 10 gennaio;
- c) festività pasquali il periodo che va dalla domenica delle Palme al martedì successivo il lunedì dell'Angelo;
- d) ferie estive il periodo compreso tra il 1° giugno ed il 30 settembre.

L'interpretazione adottata in tutti i casi appare estremamente ampia e tale da venire incontro alle esigenze operative di molte realtà aziendali (si pensi, per esempio, ai pubblici esercizi quali bar e ristoranti) ove le stesse esigenze sono piuttosto flessibili e territorialmente mutevoli.

I suddetti periodi così come individuati nella nota ministeriale, potranno essere modificati o integrati attraverso accordi sindacali finalizzati alle effettive necessità di ogni comparto produttivo.

■ *Divieto di stipula di contratti di lavoro intermittente*

In base a quanto prevede il 3° comma dell'art. 34 del dlgs n. 276/03, vi sono delle circostanze nelle quali non è possibile fare ricorso al job on call; si tratta

delle stesse ipotesi stabilite dall'art. 20, comma 5, dello medesimo decreto per il contratto di somministrazione, vale a dire per:

- a) sostituzione di lavoratori in sciopero;
- b) presso le imprese con più di 15 dipendenti ove si sia proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223/1991, salva diversa disposizione contenuta negli accordi sindacali intervenuti. Tale divieto non è tuttavia assoluto ma si riferisce all'assunzione di lavoratori intermittenti da adibire alle stesse mansioni per le quali si è provveduto alla riduzione di personale, ovvero presso unità produttive ove sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento integrativo per lavoratori adibiti alle stesse mansioni;
- c) nelle imprese che non hanno effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del dlgs n. 626/1994 e successive modificazioni.

In proposito si rileva come, sia nella norma sia nella circolare interpretativa, non sia stato affrontato direttamente il problema rappresentato dalle eventuali conseguenze nei confronti dei datori di lavoro che utilizzano lavoratori nelle ipotesi in cui ricorre il divieto. Per i casi vietati la norma sul lavoro intermittente, difatti, non prevede, analogamente a quanto avviene invece in caso di violazione del relativo obbligo nei contratti di somministrazione², l'applicazione di una sanzione

amministrativa a carico dei datori di lavoro. È appena il caso di ricordare che, trattandosi di «pene», sia pure pecuniarie, non è possibile utilizzare il principio di applicazione per via analogica.

■ *Forma del contratto*

Per quanto concerne la forma ed il contenuto del «job on call» la circolare rinvia al contenuto dell'art. 35 del dlgs n. 276/03, il quale afferma che il contratto a chiamata deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova e deve contenere i seguenti elementi essenziali:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive e soggettive, che ne consentono la stipula. Conseguentemente, se si è di fronte alla cosiddetta «fase sperimentale» che consente il contratto per qualsiasi ipotesi dovrà essere messo in evidenza il requisito dell'età e dello «status» soggettivo del lavoratore contraente (es. disoccupato, in mobilità ecc.), se riguarda i periodi predeterminati ex art. 37 si dovrà far riferimento all'arco temporale individuato (fine settimana, ferie estive, periodo natalizio o pasquale), se, infine, concerne un'attività a carattere discontinuo individuata, «per relationem», dal dm 24 ottobre 2004, si dovrà evidenziare la stessa tra quelle contenute nel rd n. 2357/1923;
- b) il luogo e le modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore e del preavviso di chiamata che non può, in ogni caso, es-

8 ² Per le violazioni degli obblighi e dei divieti in tema di contratti di somministrazione, l'art. 18, comma 3, del dlgs n. 276/03 prevede una sanzione che va da un minimo di 250 euro ad un massimo di 1.250 euro.

sere inferiore ad una giornata lavorativa (con esclusione delle domeniche e delle festività nazionali). La nota in commento fa presente che nel caso l'impresa operi su più sedi, sia necessario specificare se la disponibilità sia riferibile ad una sola unità produttiva, a tutte o ad una parte di esse;

- c) il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) l'indicazione delle forme e delle modalità con cui il datore è legittimato a chiedere l'esecuzione della prestazione, nonché delle modalità di rilevazione della stessa (firma, timbratura del cartellino, badge magnetico ecc.). La nota ministeriale ricorda che nel contratto va chiarito se la chiamata va fatta per iscritto (fax, e-mail, telegramma, lettera raccomandata) o in forma orale ed i termini (compatibili con il preavviso) per la conferma dell'accettazione da parte del lavoratore;
- e) i tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità, ove prevista;
- f) le eventuali misure specifiche di sicurezza necessarie per lo svolgimento dell'attività.

La nota, tuttavia, nel caso in cui vengano omessi gli elementi sopra riportati, opportunamente indica un criterio di surrogà in base al quale il contratto carente di alcune delle suddette clausole viene automaticamen-

te integrato dalle pattuizioni della contrattazione collettiva, a condizione che le parti dichiarino, nel contratto individuale, di volerle recepire (cosiddetto principio del rinvio esplicito alla disciplina collettiva). Così facendo si salvaguarda la validità di tutti quei contratti intermittenti che risultassero eventualmente carenti di tutte o parte delle clausole definite come essenziali.

La circolare ribadisce, inoltre, quanto previsto dall'ultimo comma dell'art. 35, il quale impone, al datore di lavoro, un'informativa nei confronti delle rappresentanze sindacali aziendali, ove costituite: essa è annuale, fatto salvo un termine minore previsto dalla contrattazione collettiva, e riguarda sia il numero che la tipologia dei contratti intermittenti che egli ha posto in essere.

■ *Durata del contratto e della prestazione lavorativa*

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a termine. In quest'ultimo caso, tuttavia, non troverà applicazione il dlgs n. 368/01³. Ciò sta a significare che le ipotesi per il ricorso al contratto intermittente a tempo determinato possono prescindere da quelle individuate in generale dalla normativa del 2001 (esigenze tecniche, produttive, organizzative o sostitutive). Così come non troveranno ap-

plicazione neppure le limitazioni previste per le assunzioni a termine dallo stesso dlgs n. 368/01 in tema di proroga del contratto a termine⁴, di pagamento delle maggiorazioni sulla retribuzione in conseguenza del superamento del termine originariamente fissato (o prorogato) o, infine, di interruzione tra un contratto a tempo determinato e l'altro (venti o trenta giorni a seconda che la durata del primo sia stata inferiore o superiore a sei mesi)⁵.

Tale distacco dalla normativa generale, afferma la nota ministeriale, si giustifica col fatto che le ipotesi di riferimento sono già indicate dalla legge stessa e/o dalla contrattazione collettiva, per cui sarebbe «inappropriato» prevedere ulteriori vincoli/causali come condizioni per la legittima stipulazione del contratto di lavoro in questione.

Per quanto concerne l'orario di lavoro, in considerazione del fatto che il primo comma dell'art. 35 non impone alcun obbligo contrattuale in merito sia alla durata della prestazione sia alla collocazione temporale della prestazione lavorativa, sia all'alternanza tra periodi lavorativi e periodi di inattività, la circolare lascia estrema libertà in tal senso all'autonomia contrattuale delle parti. Tale libertà, tuttavia, si ritiene che non possa sfociare nell'arbitrio assoluto. Difatti la stessa nota afferma al riguardo che il job on call resta pur sempre un contratto di

3 Decreto di attuazione della direttiva 1999/70/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo determinato.

4 L'art. 4, comma 1, del dlgs n. 368/01 così recita: «Il termine del contratto a tempo determinato può essere, con il consenso del lavoratore, prorogato solo quando la durata iniziale del contratto sia inferiore a tre anni. In questi casi la proroga è ammessa una sola volta e a condizione che sia richiesta da ragioni oggettive e si riferisca alla stessa attività lavorativa per la quale il contratto è stato stipulato a tempo determinato. Con esclusivo riferimento a tale ipotesi la durata complessiva del rapporto a termine non potrà essere superiore ai tre anni».

5 Ipotesi queste contemplate dall'art. 5, del dlgs n. 368/01.

Il lavoro a chiamata in sintesi

Destinatari	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori di qualunque età per lo svolgimento delle attività discontinue o intermittenti previste dalla contrattazione collettiva o dal dm 23/10/2004
	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori disoccupati o inoccupati con meno di 25 anni di età ovvero con più di 45 anni che siano stati espulsi dal ciclo produttivo, per lo svolgimento di qualunque tipo di attività (anche non discontinue o intermittenti)
	<ul style="list-style-type: none"> Lavoratori di qualunque età e per qualunque tipo di attività (anche non discontinue o intermittenti), a condizione che le prestazioni vengano svolte in alcuni periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno (fine settimana, ferie estive, vacanze natalizie e pasquali)
Contenuto del contratto	<ul style="list-style-type: none"> Indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive e soggettive, che consentono la stipula del contratto
	<ul style="list-style-type: none"> Il luogo e le modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore e del preavviso di chiamata
	<ul style="list-style-type: none"> Il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista
	<ul style="list-style-type: none"> L'indicazione delle forme e delle modalità con cui il datore è legittimato a chiedere l'esecuzione della prestazione, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione stessa
	<ul style="list-style-type: none"> I tempi e le modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità
	<ul style="list-style-type: none"> Le eventuali misure specifiche di sicurezza necessarie per lo svolgimento dell'attività
Tipologie di contratto (in relazione alla durata prevista)	<ul style="list-style-type: none"> A tempo indeterminato
	<ul style="list-style-type: none"> A tempo determinato
Tipologie di contratto (in relazione all'erogazione dell'indennità)	<ul style="list-style-type: none"> Con pagamento a favore del lavoratore di un'indennità di disponibilità: il lavoratore è obbligato a rispondere alla chiamata del datore
	<ul style="list-style-type: none"> Senza il pagamento di alcuna indennità di disponibilità: il lavoratore può anche non rispondere alla chiamata del datore

lavoro dipendente e pertanto la libera determinazione delle parti non può eccedere le limitazioni di carattere generale (previste dalla legge e dalla contrattazione collettiva) po-

ste a difesa dell'integrità psico-fisica dei lavoratori.

È per tale ragione che si ritengono pienamente applicabili anche a questa particolare tipologia contrattuale le limita-

zioni all'uopo previste dal dlgs n. 66/03⁶ in tema di durata massima dell'orario di lavoro, riposo giornaliero, pausa, riposi settimanali, ferie annuali, lavoro notturno ecc.

■ *Adempimenti amministrativi*

Per quanto concerne gli adempimenti di carattere amministrativo susseguenti alla stipula di un contratto intermittente, la circolare n. 4/05 ha previsto che essi avvengano ordinariamente alla stessa stregua di quanto avviene in caso di assunzione di un qualunque lavoratore subordinato⁷. Le uniche particolarità risiedono nel fatto che:

- le comunicazioni obbligatorie, trattandosi di un rapporto di lavoro unitario, andranno fatte soltanto una volta all'inizio del contratto di lavoro (e non anche ogni qual volta il lavoratore venga chiamato al lavoro);
- la comunicazione di assunzione inviata al competente centro per l'impiego dovrà specificare altresì l'obbligatorietà o meno della chiamata e le modalità dell'eventuale disponibilità concordata.

Si può notare al riguardo come la scelta ministeriale abbia opportunamente evitato un appesantimento degli adempimenti burocratici che si sarebbe, al contrario, verificato prevedendo degli obblighi comunicativi ad ogni chiamata del lavoratore da parte del datore.

■ *Cumulo con altri contratti di lavoro*

La cumulabilità di più contratti di lavoro a chiamata con lo stesso datore di lavoro (per esempio, per sedi diverse) o con datori di lavoro differenti è ammessa: ciò tuttavia potrebbe portare a problemi di compatibilità

delle varie prestazioni tra loro, ma questo è un problema di gestione che va affrontato e risolto dal lavoratore qualora si verifichi (si pensi, anche, alla possibilità, non conoscendosi tra loro i titolari delle varie imprese, di cumulare più indennità di disponibilità).

Allo stesso tempo la nota del Welfare ritiene ammissibile la cumulabilità tra job on call ed altre tipologie contrattuali a condizione che siano tra loro compatibili e che non risultino di ostacolo con gli impegni negoziali assunti.

Ma la cumulabilità di più rapporti pone altri problemi scaturiti dall'applicazione del dlgs n. 66/03 sull'orario di lavoro, relativi sia al limite giornaliero (avendo il lavoratore diritto ad undici ore di riposo tra una prestazione e l'altra ogni 24 ore, la durata delle prestazioni non può superare le 13 ore) che a quello settimanale (si ritiene che debba essere comunque, rispettato il limite delle 48 ore settimanali).

Una cosa tuttavia è certa: considerato che ciascuno dei datori di lavoro potrebbe non essere a conoscenza dell'esistenza di altri rapporti di lavoro contemporaneamente svolti dal lavoratore, in caso di superamento dell'orario giornaliero e di quello settimanale, non sarà facile individuare il datore di lavoro trasgressore punibile ex art. 18-bis del dlgs n. 66/2003.

■ *Indennità di disponibilità*

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato prevedendo o meno, a favore del lavoratore, la corresponsione da par-

te del datore di un'indennità di disponibilità. Dall'erogazione di tale indennità discende o meno l'obbligo posto in capo allo stesso lavoratore di rispondere alla «chiamata» del datore di lavoro.

L'art. 36, afferma che essa è stabilita in misura mensile, divisibile in quote orarie e va corrisposta per i periodi nei quali il prestatore è in «stand-by» garantendo la propria disponibilità. L'ammontare dell'indennità in questione andrebbe definito dalla contrattazione collettiva, ma ciò, finora, per la profonda avversione delle organizzazioni sindacali dei lavoratori a tale tipologia contrattuale, non è ancora avvenuto. Di fronte all'inerzia della contrattazione è intervenuto, secondo la previsione del dlgs n. 276/2003, il ministro del lavoro e delle politiche sociali con il dm 10 marzo 2004 con il quale l'importo minimo dell'indennità è stato fissato al 20% della retribuzione contrattualmente prevista che comprende il minimo tabellare, l'indennità di contingenza, l'Edr e i ratei delle mensilità aggiuntive.

La circolare n. 4/05 fissa inoltre un principio secondo il quale la corresponsione della stessa indennità non è anticipabile in sede di stipula del contratto, ma va corrisposta a consuntivo alla fine del mese.

Nell'eventualità che il lavoratore, a fronte della corresponsione da parte del datore dell'indennità in parola, rifiuti in maniera ingiustificata di rispondere alla chiamata, esso, secondo la nota del Welfare, potrà incorrere in conseguenze di diverso tipo che vanno dalla risoluzione del contratto, alla restituzione della quota dell'indennità di disponibilità riferita al periodo successi-

⁷ Dlgs n. 297/02, contenente disposizioni modificative e correttive del decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181, recante norme per agevolare l'incontro tra domanda e offerta di lavoro, in attuazione dell'articolo 45, comma 1, lettera a) della legge 17 maggio 1999, n. 144.

vo al rifiuto, al risarcimento del danno nella misura fissata dal contratto collettivo o da quello individuale.

Un caso particolare è rappresentato dall'indennità di disponibilità corrisposta per prestazioni in determinati periodi dell'anno (fine settimana, ferie estive, vacanze pasquali e natalizie). Il ministero del lavoro ha chiarito che l'indennità di disponibilità è corrisposta soltanto in caso di effettiva chiamata e che, in questo caso, salvo diversa previsione della pattuizione collettiva, il datore è tenuto «a corrispondere l'indennità di disponibilità per tutto il periodo di inattività precedente e posteriore alla chiamata del datore di lavoro nel limite di ciascun periodo di paga entro il quale avviene la chiamata. Nell'eventualità in cui, invece, il datore di lavoro non effettui alcuna chiamata per tutta la durata del contratto non è tenuto a corrispondere al lavoratore alcuna indennità». Ciò significa, per esempio, che se un lavoratore si dichiarerà disponibile per rapporti nei fine settimana ed è chiamato in un mese una sola volta, il datore sarà tenuto a corrispondere l'indennità di disponibilità nel limite dei soli «fine settimana» ricadenti in quel mese e non anche per i periodi ricadenti in altri mesi nei quali non vi è stata la chiamata del datore.

Nel caso d'impossibilità temporanea del lavoratore a rispondere alla chiamata sia per malattia che per altro fatto impeditivo ascrivibile alla propria sfera personale, lo stesso lavoratore deve comunicare tempestivamente il proprio «status» al datore, specificando la durata dell'impedimento. In tale periodo si interrompe il diritto del lavoratore a percepire l'indennità di disponibilità. Qualora il lavoratore non provveda in tal senso

perde il diritto alla indennità di disponibilità per un periodo di quindici giorni, salva diversa previsione del contratto individuale.

La recente circolare Inps n. 18 del 1° febbraio 2005 ha precisato inoltre che, per quanto concerne la posizione previdenziale del lavoratore, l'indennità in argomento concorre alla formazione dell'anzianità contributiva utile ai fini del diritto alla pensione dello stesso, nonché all'individuazione del montante contributivo individuale da utilizzare per la determinazione del relativo importo.

La nota ministeriale fa presente infine che l'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo: ciò significa che non rientra nel calcolo del trattamento di fine rapporto ed in quello delle mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima).

■ *Trattamento economico, normativo e previdenziale*

Al fine di definire il corretto trattamento economico e normativo da garantire al lavoratore intermittente, la circolare n. 4/05 fa presente che si deve operare una distinzione tra i periodi di svolgimento effettivo della prestazione lavorativa, da quelli in cui il lavoratore è esclusivamente a disposizione del datore. Nel primo caso, dopo l'ovvio richiamo ai principi della non discriminazione, si ricorda che il lavoratore deve ricevere un trattamento economico e normativo «complessivamente» non inferiore a quello di un altro dipendente, dello stesso livello, a parità di mansioni svolte. Ciò significa che in proporzione (principio del

«pro rata temporis», rinvenibile anche nei rapporti a tempo parziale), spettano allo stesso lavoratore anche le eventuali somme integrative disposte a livello aziendale, correlate al raggiungimento degli obiettivi d'impresa. Ciò lo si evince laddove si ricorda che il trattamento economico e normativo va riproporzionato sulla base del lavoro svolto, sia per la retribuzione globale che per le ferie, i trattamenti di malattia e di infortunio sul lavoro, la maternità, le malattie professionali e i congedi parentali.

La nota ministeriale, rimandando a specifici approfondimenti degli enti previdenziali le modalità di calcolo delle indennità di malattia, maternità e disoccupazione, ricorda che qualora lo stato di malattia o di infortunio sia avvenuto durante l'espletamento della prestazione valgono le regole generali sul lavoro subordinato, cosa che non si verifica nei periodi di inattività e che tutti gli istituti normativi e previdenziali concernenti il lavoro subordinato operano, in quanto compatibili, mentre per la fruizione degli assegni familiari si rimanda alla normativa di carattere generale contenuta nell'art. 2 del dl n. 69/1988, convertito, con modificazioni, nella legge n. 153/1988 ed a quella dei permessi e congedi parentali di cui al T.u. n. 151/2001.

Per quanto infine riguarda l'eventuale erogazione, durante i periodi di inattività a favore del lavoratore, dell'indennità di disoccupazione (ovviamente ove ne ricorrano i presupposti di legge) il dicastero del Welfare la ritiene possibile, in considerazione del fatto che le modalità della prestazione e la sua durata non derivano da una scelta del lavoratore, ma dalla natura intermittente e discontinua della prestazione.

■ *Computo dei lavoratori intermittenti*

L'art. 39 afferma che i lavoratori a chiamata vanno computati nell'organico dell'impresa, ai fini previsti dalla normativa vigente per l'applicazione di particolari istituti, in proporzione all'orario effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre. La proporzione va calcolata avendo come riferimento l'orario mensile contrattuale.

La computabilità dei lavoratori intermittenti fa sì che gli stessi vadano presi in considerazione anche, per esempio, per la determinazione dei limiti dimensionali previsti dall'art. 18 della legge n. 300/1970 (norme in tema di licenziamenti individuali), dalla legge n. 223/1991 (norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro), dalla legge n. 68/1999 (norme per il diritto al

lavoro dei disabili) e dalla legge n. 443/1985 (legge quadro per l'artigianato).

■ *Trattamento contributivo e fiscale*

Per quanto concerne il trattamento fiscale cui assoggettare le somme corrisposte a favore del lavoratore intermittente, la circolare n. 4/05 fa presente che le stesse sono da considerarsi a tutti gli effetti reddito da lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51 del Tuir⁸.

Al riguardo si fa presente che l'Agenzia delle entrate della Toscana, lo scorso mese di novembre 2004, in risposta ad un interpello, ha fatto presente che anche l'indennità di disponibilità è riconducibile alla categoria dei redditi di lavoro dipendente, categoria che comprende tutte le somme, a qualsiasi titolo percepite dal lavoratore, in relazione al rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 51, comma 1, del suddetto Tuir, con la conseguenza che anche l'indennità in parola è considerata a tutti gli effetti quale base imponibile ai sensi dell'art. 23 del dpr n.

600/1973.

Per quanto riguarda, infine, l'assolvimento delle obbligazioni contributive, la circolare statuisce che il datore di lavoro è tenuto al computo ed al susseguente versamento, oltre che ovviamente sull'importo della retribuzione corrisposta, anche sull'effettivo ammontare dell'indennità di disponibilità eventualmente erogata al lavoratore. La base imponibile così determinata può essere utilizzata per il conteggio della contribuzione dovuta anche in deroga alla vigente normativa in materia di minimale contributivo. Ciò sta a significare che il datore di lavoro potrebbe avere anche una notevole riduzione del carico contributivo relativo al rapporto di lavoro intermittente, essendo egli obbligato a versare i contributi «soltanto» su quanto effettivamente pagato al lavoratore a titolo di retribuzione, e non anche su una ipotetica retribuzione virtuale (minimale contributivo). Ovviamente qualora non sia erogata al lavoratore alcuna retribuzione, nulla sarà dovuto dal datore di lavoro agli istituti a titolo di contribuzione.

⁸ Testo unico delle imposte sui redditi contenuto nel decreto del presidente della repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.