

LAVORO A CHIAMATA**Età e vincoli temporali a chi sceglie il job on call**

▶ pagina 10

Job on call. Le cautele in vista delle festività natalizie

Lavoro a chiamata con vincoli temporali e di età anagrafica

Non si possono superare 400 giornate in tre anni Contratti riservati solo a under 24 e over 55

ACURADI

Alessandro Rota Porta

Un contratto flessibile che spazia all'interno di un perimetro molto ampio. Il lavoro a chiamata, introdotto nel 2003 con il pacchetto Biagi, si presta a un ricorso più frequente nei periodici, come quello natalizio.

Le modifiche che hanno interessato il contratto nell'ultimo anno e mezzo, però, prima con la legge 92/2012 e poi con il Dl 76/2013, impongono ai datori di adottare con attenzione questa formula contrattuale, per evitare - in sede ispettiva - che il rapporto di lavoro sia trasformato in un "normale" contratto a tempo pieno e indeterminato, fin dalla sua costituzione (il primo effetto della legge 92/2012 è stato infatti un calo evidente, sia l'anno scorso, sia quest'anno, dei contratti a chiamata).

Come chiarito dal vademecum del ministero del Lavoro del 22 aprile 2013, si può ricorrere al *job on call* per le prestazioni rese per periodi di durata significativa, purché non ci sia esatta coincidenza tra la durata della prestazione svolta e la durata del contratto.

L'instaurazione

Il primo passo, prima di procedere all'assunzione del lavoratore a chiamata, è quello di verificare se l'attività o il soggetto interessato rientrano nel campo di applicazione del contratto: ci sono infatti specifiche ipotesi soggettive e oggettive che ne definiscono l'ambito di utilizzo.

È possibile instaurare contrat-

ti a chiamata, senza limitazioni sull'attività di impiego, per due tipologie di soggetti:

- i giovani di età inferiore a 24 anni, purché la prestazione si esaurisca entro il venticinquesimo anno di età (quindi, stipulando - di fatto - solo rapporti di lavoro a termine);

- i soggetti di età superiore a 55 anni, anche pensionati.

Rimangono le ipotesi oggettive, per le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, individuate dai Contratti collettivi nazionali di lavoro, o comprese tra le attività elencate nella tabella approvata con il regio decreto 2657/1923.

La riforma del lavoro del 2012 ha abrogato la possibilità di ricorrere al *job on call* per periodi pre-determinati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno: con la disciplina precedente, era infatti possibile ricorrere a questo contratto nei week end, nelle ferie estive o nelle vacanze natalizie e pasquali.

Ora invece (in base all'articolo 34, comma 1, del Dlgs 276/2003), l'uso di questo istituto nei periodi «predeterminati» appare possibile - secondo la tesi sostenuta dal Lavoro nella circolare 20/2012 - solo laddove questi siano stati individuati dai Ccnl.

È opportuno anche verificare che non ci siano condizioni ostative (si veda il grafico a lato) e valutare se pattuire o meno l'indennità di disponibilità.

I contratti a chiamata attivati senza rispettare le condizioni previste saranno considerati a tempo pieno e indeterminato: in

questo caso, in sede di accertamento da parte dell'Inps, si profila la pretesa contributiva con riferimento al minimale giornaliero, anche per i periodi non lavorati.

Il contratto a chiamata può essere stipulato sia a termine (non è soggetto alla disciplina del Dlgs 368/2001, come chiarito dall'interpello del Lavoro 72/2009), sia a tempo indeterminato.

La gestione

Il ricorso a prestazioni di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, con lo stesso datore di lavoro, per un massimo di 400 giornate di effettivo lavoro «nell'arco di tre anni solari».

Il conteggio delle prestazioni dovrà essere effettuato, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di tre anni. Questa disposizione è stata introdotta dal Dl 76/2013, entrato in vigore l'estate scorsa, quindi nel computo - come chiarito dalla circolare del Lavoro 35/2013 - vanno considerate solo le giornate di effettivo lavoro prestate dopo il 28 giugno 2013.

Il tetto massimo delle 400 giornate di lavoro effettivo non si applica nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

In tutti gli altri ambiti, lo sfioramento del limite comporterà la trasformazione del rapporto in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato dalla data del superamento.

È obbligatorio, infine, fare la comunicazione preventiva delle chiamate.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Cinque punti da controllare

Le verifiche da fare per stipulare correttamente il contratto a chiamata

<p style="font-size: 2em; text-align: center;">1</p> <p style="text-align: center;">LA VERIFICA SUL CONTRATTO</p>	<p>I requisiti Il lavoro a chiamata è una particolare tipologia di rapporto di lavoro subordinato, caratterizzata da prestazioni a carattere «discontinuo o intermittente». Il datore deve innanzitutto verificare che la prestazione da proporre al lavoratore abbia queste caratteristiche</p>	<p>La durata La prestazione può essere considerata discontinua anche laddove sia resa per periodi di durata significativa, purché intervallati da una o più interruzioni, in modo tale che non ci sia una esatta coincidenza tra la durata del contratto e la durata della prestazione</p>
<p style="font-size: 2em; text-align: center;">2</p> <p style="text-align: center;">CON CHI SI PUÒ STIPULARE</p>	<p>I soggetti Il contratto di lavoro intermittente si può stipulare con persone di oltre 55 anni di età o sotto i 24 anni di età, fermo restando che le prestazioni contrattuali devono essere svolte entro il venticinquesimo anno</p> <p>Le attività e i settori Si può usare il lavoro a chiamata per le attività o per i periodi predeterminati nell'arco della</p>	<p>settimana del mese o dell'anno, individuati dai contratti collettivi nazionali di lavoro. Inoltre, è possibile utilizzare il contratto in determinati settori, in base alle disposizioni del decreto del ministero del Lavoro del 23 ottobre 2004 (attività elencate nella tabella approvata con il Rd 2657/1923): commessi, trasportatori, camerieri, fattorini, barbieri, magazzinieri, interpreti e così via</p>
<p style="font-size: 2em; text-align: center;">3</p> <p style="text-align: center;">IN QUALI CASI NON SI PUÒ USARE</p>	<p>I divieti Il datore deve ricordare che il lavoro intermittente non si può usare:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per sostituire lavoratori in sciopero • presso unità produttive nelle quali ci siano stati licenziamenti collettivi sospensioni/riduzione dell'attività, con ricorso a integrazioni salariali (per lavoratori adibiti alle stesse mansioni) • da parte di aziende che non siano 	<p>in regola con la valutazione dei rischi relativi alla sicurezza sul lavoro</p> <p>Il limite temporale Lo stesso datore non può ricorrere al job-on-call, con lo stesso lavoratore, per più di 400 giornate di lavoro effettivo, nell'arco di tre anni solari. Devono essere computate le giornate a partire dal 29 giugno 2013. Sono esclusi da questo limite il turismo, i pubblici esercizi e lo spettacolo</p>
<p style="font-size: 2em; text-align: center;">4</p> <p style="text-align: center;">COME DEFINIRE LA RETRIBUZIONE</p>	<p>L'indennità di disponibilità Il datore può stipulare il contratto con o senza previsione del diritto all'indennità di disponibilità, a seconda che il lavoratore assuma o meno l'obbligo di rispondere alla chiamata del datore (con preavviso non inferiore a un giorno lavorativo). Se è previsto l'obbligo di risposta, il datore deve corrispondere l'indennità</p>	<p>economica di disponibilità disciplinata dai Ccnl ovvero, in via sostitutiva, fissata dal Dm del 10 marzo 2004 in misura non inferiore al 20% della retribuzione, per il periodo in cui il lavoratore resta in attesa della chiamata. Il premio Inail si paga includendo anche l'indennità di disponibilità (circolare Inail 64/2012)</p>
<p style="font-size: 2em; text-align: center;">5</p> <p style="text-align: center;">LA COMUNICAZIONE PREVENTIVA</p>	<p>Internet, sms o fax Prima di impiegare un lavoratore a chiamata, il datore deve sempre effettuare la comunicazione preventiva, tramite questi canali:</p> <ul style="list-style-type: none"> • il modulo informatico Uni-Intermittente: tramite email (non necessariamente Pec) all'indirizzo intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it • il sito www.cliclavoro.gov.it 	<ul style="list-style-type: none"> • con sms, per le prestazioni da rendere non oltre 12 ore dalla comunicazione, indicando il codice fiscale del lavoratore e previa registrazione del datore al sito cliclavoro • in caso di malfunzionamento del sistema telematico: inoltrando un fax alla Dtl competente e conservando la ricevuta dell'invio con la comunicazione di malfunzionamento del sistema

Regime transitorio. La scadenza del 31 dicembre

I vecchi accordi escono di scena

I vecchi contratti a chiamata, non in linea con le disposizioni della riforma «Fornero», scadono a fine anno. Il Dl 76/2013 ha spostato infatti in avanti la fine del «regime transitorio» di vigenza dei contratti a chiamata (sia a tempo determinato, sia indeterminato) attivi al 18 luglio 2012 ma non in linea con le disposizioni della legge 92/2012. Il termine entro cui questi "vecchi" rapporti si dovranno esaurire è stato rinviato, appunto, dal 18 luglio 2013 al 31 dicembre prossimo. Altrimenti, questi contratti scadranno *ex lege* dal 1° gennaio 2014.

Le conseguenze per il mancato rispetto di questa previsione possono rivelarsi pesanti: secondo le indicazioni del ministero del Lavoro, fornite con la circolare 18/2012, in caso di violazione della vigenza transitoria, l'eventuale prosecuzione della prestazione sarà considerata in nero, poiché vietata, con l'applicazione delle sanzioni previste per questa condotta.

Volendo fare un esempio pratico, il contratto stipulato con un lavoratore over 45 (ipotesi percorribile in virtù della disciplina normativa in vigore prima della riforma «Fornero»), che non abbia nel frattempo superato i 55 anni di età, cesserà di produrre effetti e l'eventuale prestazione resa in violazione di questo divieto sarà considerata in nero.

Come bisogna procedere, dunque, per gestire queste casistiche e non incorrere nelle sanzioni? In primo luogo, occorre verificare l'eventuale incompatibilità dei "vecchi" contratti con riferimenti alle causali oggettive o soggettive che consentono l'instaurazione del rapporto, come riformulate dalla legge 92/2012.

In caso di esito negativo di questa verifica, e quindi di cessazione *ex lege* del rapporto, i datori di lavoro dovranno in-

formare i lavoratori interessati. Anche se non c'è un obbligo fissato per legge, è comunque opportuno predisporre una comunicazione scritta sulla cessazione "forzosa" del rapporto di lavoro, citando gli estremi della disposizione normativa in questione. Peraltro, nonostante questo punto non sia stato oggetto di interpretazioni di prassi, si ritiene che, nei confronti del lavoratore, debba essere rispettato il periodo di preavviso.

Sarà dunque possibile instaurare un nuovo rapporto di lavoro, ovviamente non più nella declinazione a chiamata.

Il ministero del Lavoro, con la circolare 35/2013, ha precisato che gli stessi datori saranno tenuti a effettuare la comunicazione telematica di **cessazione del rapporto** al centro per l'impiego, in base all'articolo 21 della legge 264/1949.

Un altro aspetto rilevante riguarda l'applicazione del cosiddetto ticket sulle cessazioni dei rapporti di lavoro (introdotto dall'articolo 2, comma 31, della legge 92/2012): il ministero del Lavoro ha chiarito che, in questa specifica ipotesi, il contributo non è dovuto.

Poiché si tratta di "interruzioni" del rapporto di lavoro determinate da una disposizione di carattere eccezionale, queste prescindono dalla volontà del datore di lavoro e si configurano come un vero e proprio obbligo di legge. Una diversa interpretazione non sarebbe in linea con lo spirito del legislatore sotteso all'introduzione del contributo, che vuole costituire anche un disincentivo per i datori di lavoro intenzionati a recedere da un rapporto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

APPROFONDIMENTO ONLINE

La circolare 35/2013 del Lavoro
www.ilssole24ore.com/norme/documenti