

LAVORO A CHIAMATA: INSTAURAZIONE E GESTIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO A CHIAMATA

Per poter instaurare un rapporto di lavoro a chiamata il datore di lavoro è tenuto:

– ad effettuare la comunicazione telematica al Centro per l'Impiego competente per territorio entro il giorno precedente l'inizio del rapporto;

– far firmare al lavoratore il contratto di assunzione a chiamata prima dell'inizio della prestazione lavorativa;

• prima dell'inizio della singola prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata al Ministero del lavoro inviando il modello Comunicazione Obbligatoria Intermittenti (UNI_Intermittenti) all'indirizzo di posta elettronica intermittenti@pec.lavoro.gov.it. In caso di mancata comunicazione preventiva della chiamata tramite il modello UNI_Intermittenti, la SANZIONE AMMINISTRATIVA è pari ad un importo compreso tra Euro 400,00 ed Euro 2.400,00 per ciascun lavoratore per il quale è stata omessa la comunicazione.

La comunicazione preventiva di chiamata del lavoratore può essere modificata o annullata attraverso l'invio di una comunicazione prima dell'inizio della prestazione o se il lavoratore non si presenta, entro le 48 ore successive (Circ. M. L. 20/2012). Nel caso in cui la comunicazione già inviata non venga modificata o annullata, la prestazione lavorativa è da ritenersi effettuata ed il datore di lavoro è tenuto al pagamento della retribuzione e dei contributi.

RETRIBUZIONE

Il lavoratore intermittente, per i periodi lavorati ed a parità di mansioni svolte, deve ricevere il trattamento economico previsto dal CCNL applicato.

Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato in ragione dell'effettiva prestazione lavorativa eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio e congedo di maternità e parentale.

DIVIETI DI UTILIZZO DEL LAVORO A CHIAMATA

È vietato il ricorso al lavoro intermittente nei seguenti casi (art. 14 D.Lgs. 81/2015):

- sostituzione di lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni a cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- • presso unità produttive nelle quali sono operanti sospensioni del lavoro o riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni che interessano lavoratori adibiti alle mansioni a cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- • se il datore di lavoro non ha effettuato la valutazione dei rischi ai sensi del D.Lgs.81/2008 e s.m.i.

COMPUTO DEL LAVORATORE INTERMITTENTE (art. 18 D.Lgs.81/2015)

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale, il lavoratore a chiamata è computato nell'organico aziendale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'ambito di ciascun semestre.

Per ogni approfondimento siete invitati a contattare il nostro Ufficio Paghe.

DOWNLOAD:

[SCHEDE DEL LAVORO A CHIAMATA](#)

[SCARICA IL MODULO PER LA SEGNALAZIONE PREVENTIVA DELL'ATTIVITÀ DEL LAVORATORE A CHIAMATA \(INTERMITTENTE\)](#)

JOB APP: l'applicazione dell'A.C.A. per i contratti a chiamata

Come funziona? → [CLICCA QUI PER VEDERE IL VIDEO!](#)

Per ulteriori informazioni
UFFICIO PAGHE
tel. 0173/226611
e-mail libripaga@acaweb.it

Categoria

1. News Paghe

Data di creazione

7 Maggio 2021