



SERVIZI PROFESSIONALI S.T.P.

Lavoro a chiamata



ASSOCIAZIONE COMMERCianti ALBESI

ALBA

P.za San Paolo, 3
12051 Alba CN
0173 226611
libripaga@acaweb.it

DOGLIANI

Via Guglielmo Marconi, 10
12063 Dogliani CN
0173 721281
ascom.dogliani@acaweb.it

MONTÀ

Piazza Vittorio Veneto, 8
12046 Montà d'Alba CN
0173 976480
ufficio.monta@acaweb.it

Lavoro a chiamata

Il contratto di lavoro intermittente (o a chiamata) – disciplinato dall’art. 13 all’art. 17 del D.Lgs. 81/2015 – è il contratto con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.

In caso di mancata previsione da parte della contrattazione collettiva, i casi di utilizzo del contratto di lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali.

Il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con:

- giovani con meno di 24 anni di età (purché la prestazione sia svolta entro il venticinquesimo anno);
- persone con più di 55 anni di età.

Con l’eccezione dei settori del turismo, pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell’arco di tre anni solari (art. 13 comma 3 D.Lgs. 81/2015). In caso di superamento di detto limite il contratto si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno.

L’INDENNITÀ DI DISPONIBILITÀ

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con o senza indennità di disponibilità. Nel caso venga stipulato senza indennità di disponibilità, il lavoratore non è obbligato a rispondere alla chiamata e durante i periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione lavorativa non matura alcun trattamento economico e normativo. Nel caso in cui venga stipulato con l’indennità di disponibilità (art. 16 D. Lgs. 81/2015), il lavoratore garantisce al datore di lavoro la propria disponibilità a rispondere alle chiamate. A fronte di tale obbligo il datore di lavoro corrisponderà l’indennità mensile di disponibilità (comunque divisibile in quote orarie) stabilita dai CCNL o, in mancanza, dal Decreto del Ministero del lavoro. In caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore è tenuto ad informare tempestivamente il datore specificando la durata dell’impedimento. Durante detto periodo il lavoratore non matura il diritto all’indennità di disponibilità. Qualora il lavoratore non informi il datore di lavoro dell’impedimento sopravvenuto perde il diritto all’indennità di disponibilità per un periodo di 15 giorni, salvo diversa previsione del CCNL. Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata può costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennità di disponibilità riferita al periodo successivo al rifiuto. L’indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di Legge o di contratto collettivo ed è soggetta a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare.

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 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.

LIMITE 400 GIORNATE

Con l'eccezione dei settori del turismo, pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari (art. 13 comma 3 D.Lgs. 81/2015). In caso di superamento di detto limite il contratto si trasforma in rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pieno.

ANNULLAMENTO DELLA CHIAMATA

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.

Tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923

OCCUPAZIONI CHE RICHIEDONO UN LAVORO DISCONTINUO O DI SEMPLICE ATTESA

1. Custodi.
2. Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie.
3. Portinai.
4. Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono un'applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti.
5. Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze letto, carrozze ristoranti e piroscafi, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
6. Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti.
7. Personale addetto all'estinzione degli incendi.



8. Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità.
9. Cavallanti, stallieri e addetti al governo dei cavalli e del bestiame da trasporto, nelle aziende commerciali e industriali.
10. Personale di treno e di manovra, macchinisti, fuochisti, manovali, scambisti, guardabarriere delle ferrovie inter ne degli stabilimenti.
11. Sorveglianti che non partecipano materialmente al lavoro.
12. Addetti ai centralini telefonici privati.
13. Personale degli ospedali, dei manicomi, delle case di salute e delle cliniche, fatta eccezione per il personale addetto ai servizi di assistenza nelle sale degli ammalati, dei reparti per agitati o sudici nei manicomi, dei reparti di isolamento per deliranti o ammalati gravi negli ospedali, delle sezioni specializzate per ammalati di forme infettive o diffuse, e, in genere, per tutti quei casi in cui la limitazione di orario, in relazione alle particolari condizioni dell'assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispettorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale.
14. Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto, su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate, e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
15. Personale addetto alla sorveglianza degli essiccatoi.
16. Personale addetto alla sorveglianza degli impianti frigoriferi.
17. Personale addetto alla sorveglianza degli apparecchi di sollevamento e di distribuzione di acqua potabile.
18. Personale addetto agli impianti di riscaldamento, ventilazione e inumidimento di edifici pubblici e privati.
19. Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.
20. Personale addetto ai servizi di alimentazione e d'igiene negli stabilimenti industriali.
21. Personale addetto servizi igienici o sanitari, dispensari ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, manchino nella particolarità del caso, gli estremi di cui all'art. 6 del Regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
22. Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna nelle città con meno di centomila abitanti, a meno che, anche in queste città, il lavoro dei barbieri e parrucchieri da uomo e da donna sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto su conforme parere delle organizzazioni padronali ed operaie interessate e del capo circolo dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro competente per territorio.
23. Personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici).
24. Personale addetto ai gazometri per uso privato.
25. Personale addetto alla guardia dei fiumi, dei canali e delle opere idrauliche.
26. Personale addetto alle pompe di eduazione delle acque se azionate da motori elettrici.
27. Personale addetto all'esercizio ed alla sorveglianza dei forni a fuoco continuo nell'industria della calce e cemento, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, nella particolarità del caso, concorrano speciali circostanze a rendere gravoso il lavoro. Fuochisti adibiti esclusivamente alla condotta del fuoco nelle fornaci di laterizi, di materiali refrattari, ceramiche e vetrerie.
28. Personale addetto nelle officine elettriche alla sorveglianza delle macchine, ai quadri di trasformazione e di distribuzione, e alla guardia e manutenzione delle linee e degli impianti idraulici, a meno che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, la sorveglianza, nella particolarità del caso, non assuma i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
29. Personale addetto alla sorveglianza ed all'esercizio:
- a) degli apparecchi di concentrazione a vuoto;
 - b) degli apparecchi di filtrazione;
 - c) degli apparecchi di distillazione;



- d) dei forni di ossidazione, riduzione calcinazione nelle industrie chimiche, a meno che si tratti di lavori che, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, non rivestano i caratteri di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 ;
- e) degli impianti di acido solforico e acido nitrico;
- f) degli apparecchi per l'elettrolisi dell'acqua;
- g) degli apparecchi per la compressione e liquefazione dei gas.
30. Personale addetto alle gru.
31. Capistazione di fabbrica e personale dell'ufficio ricevimento bietole nella industria degli zuccheri.
32. Personale addetto alla manutenzione stradale.
33. Personale addetto esclusivamente nell'industria del candeggio e della tintoria, alla vigilanza degli autoclavi ed apparecchi per la bollitura e la lisciviatura ed alla produzione con apparecchi automatici del cloro elettrolitico.
34. Personale addetto all'industria della pesca.
35. Impiegati di albergo le cui mansioni implicino rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti impiegati di bureau come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
36. Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
37. Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo, a meno che nella particolarità del caso a giudizio dell'Ispettorato corporativo manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955.
38. Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.
39. Operai addetti alle presse per il rapido raffreddamento del sapone, ove dall'Ispettorato corporativo sia nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.
40. Personale addetto al governo, alla cura ed all'addestramento dei cavalli nelle aziende di allevamento e di allenamento dei cavalli da corsa.
41. Personale addetto esclusivamente al governo e alla custodia degli animali utilizzati per prodotti medicinali o per esperienze scientifiche nelle aziende o istituti che fabbricano sieri.
42. Personale addetto ai corriponti, a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato del lavoro, manchino gli estremi di cui all'art. 6 del regolamento 10 settembre 1923, n. 1955 (prestazioni discontinue o di semplice attesa o custodia).
43. 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.
44. Operai addetti esclusivamente alla sorveglianza dei generatori di vapore con superficie non superiore a 50 mq. quando, nella particolarità del caso, detto lavoro abbia carattere di discontinuità, accertato dall'Ispettorato del lavoro.
45. Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto, eccettuati i singoli casi nei quali l'Ispettorato del lavoro accerti l'inesistenza del carattere della discontinuità.
46. Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose ove dall'Ispettorato del lavoro sia, nei singoli casi, riconosciuto il carattere discontinuo del lavoro.



Indirizzo PEC comunicazioni lavoro a chiamata

Il modello UNI_Intermittenti deve essere inviato (prima di ogni prestazione lavorativa o ciclo di prestazioni) al seguente nuovo indirizzo di posta elettronica certificata: **intermittenti@pec.lavoro.gov.it**

Il modello uni_intermittenti può essere scaricato dai seguenti siti:

<http://www.cliclavoro.gov.it/aziende/adempimenti/Pagine/lavorointermittente.aspx>

Il modello Uni_intermittenti deve essere:

- scaricato dai siti sopra indicati
- salvato nel proprio pc
- aperto con il programma acrobat Reader

Dopo averlo compilato premere il pulsante genera Xml e invia via email presente sul modello stesso in basso a sinistra

JOB APP LA TUA APP PER I CONTRATTI A CHIAMATA

L'**App Lavoro intermittente** permette alle aziende di comunicare in modo semplice e rapido le chiamate per prestazioni di lavoro intermittente.

L'**App Lavoro intermittente** ha inoltre altre funzionalità che permettono di:

- ricercare le comunicazioni inserite
- annullare le chiamate inviate

PER MAGGIORI INFORMAZIONI E PER L'ATTIVAZIONE

UFFICIO PAGHE

tel. 0173/226611

e-mail libripaga@acaweb.it



LAVORO A CHIAMATA IN SINTESI

DEFINIZIONE	Contratto con il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo e intermittente
TIPOLOGIE DI CONTRATTO	Vi sono due tipologie di contratto: - con indennità di disponibilità - senza indennità di disponibilità
IPOTESI SOGGETTIVA CHE CONSENTE LA STIPULA DEL CONTRATTO	Soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno) e con più di 55 anni di età
IPOTESI OGGETTIVA CHE CONSENTE LA STIPULA DEL CONTRATTO	Esigenze individuate dai Contratti Collettivi o, in caso di mancata previsione contrattuale, dal Decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (vedere tabella allegata al Regio Decreto n. 2657/1923 da pag 3. della presente scheda).
DURATA DEL CONTRATTO	Può essere stipulato: - a tempo determinato - a tempo indeterminato
LIMITE TEMPORALE DEL CONTRATTO	Con l'eccezione dei settori del turismo, pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.
OBBLIGHI PARTICOLARI RISPETTO AGLI ALTRI CONTRATTI DI LAVORO	Soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni siano svolte entro il venticinquesimo anno) e con più di 55 anni di età.

