

15.5. Contratto di lavoro intermittente

15.5.1. Nozione e fonti

Il contratto di lavoro intermittente è un istituto molto particolare, disciplinato dagli artt. da 33 a 40 del D.Lgs. n. 276/2003 e consistente in un accordo in base al quale il lavoratore si rende disponibile a prestare attività lavorativa, generalmente di carattere discontinuo (o appunto “intermittente”), alle dipendenze di un datore di lavoro qualora lo stesso decidesse di impiegarlo, a seconda delle proprie esigenze.

Per tale motivo, il contratto viene anche definito “a chiamata” (come l’omologo istituto del *job on call* di diritto olandese), essendo preordinato, in fin dei conti, non tanto a regolare i periodi di lavoro, disciplinati dalle regole giuslavoristiche generali, quanto i periodi di “non lavoro”, ovvero le fasi in cui il lavoratore rimane in attesa della chiamata da parte del datore.

Poiché, dunque, il rapporto di lavoro vero e proprio si perfeziona unicamente nel momento in cui il lavoratore decide di rispondere alla chiamata, parte della dottrina ha addirittura messo in dubbio che si tratti di un contratto ai sensi dell’art. 1321 c.c., essendo gli effetti patrimoniali dello stesso meramente eventuali.

Nella sua fattispecie tipica, infatti (quella senza indennità di disponibilità), il rapporto nasce imperfetto, non prevedendo alcun obbligo a carico dei contraenti: né quello del datore di lavoro di chiamare il lavoratore, né quello del lavoratore di rispondere alla chiamata.

La norma perno del sistema è quella dettata dall’art. 38, comma 3, del D.Lgs. n. 276/2003, in base al quale, per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta disponibile a rispondere alla chiamata del datore di lavoro, ma non lavora, non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo, salvo l’indennità di disponibilità eventualmente pattuita.

Esistono, infatti, due tipologie di contratto di lavoro intermittente:

- 1) lavoro intermittente con espressa pattuizione dell’obbligo di disponibilità (o con garanzia di disponibilità). In tal caso il lavoratore si obbliga a restare a disposizione del datore di lavoro per effettuare prestazioni lavorative in maniera intermittente, cioè quando il datore stesso le richieda. In cambio del vincolo di disponibilità assunto egli riceve una indennità di disponibilità (vedi *infra* par. 15.5.5.);

2) lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità. In questa fattispecie, il prestatore non si impegna contrattualmente ad accettare la chiamata del datore di lavoro, e dunque non matura il diritto all'indennità correlata all'impegno di disponibilità, bensì solo la retribuzione per il lavoro eventualmente prestato.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato a tempo determinato o indeterminato. In caso di assunzione a tempo determinato non sembra tuttavia applicabile la disciplina del D.Lgs. n. 368/2001.

15.5.2. Ambito di applicazione

Il contratto di lavoro intermittente può essere concluso in presenza di causali oggettive o soggettive:

1) **causali oggettive**: il contratto può essere stipulato per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale (art. 34, comma 1, D.Lgs. n. 276/2003); ai sensi dell'art. 40 del D.Lgs. n. 276/2003, in assenza di regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato ad individuare in via provvisoria e con proprio decreto i casi in cui è ammissibile il ricorso al lavoro intermittente.

Poiché buona parte della contrattazione collettiva è stata piuttosto recalcitrante a disciplinare l'ipotesi di ricorso all'istituto, visto sempre con un certo sfavore poiché ritenuto eccessivamente "precarizzante", il Ministero del lavoro, con il D.M. 23 ottobre 2004, ha indicato nelle occupazioni che richiedono un lavoro discontinuo elencate nella tabella approvata con R.D. n. 2657/1923 le ipotesi oggettive per le quali - in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva - è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente. Tali ipotesi rimangono valide fintanto che non intervenga una regolamentazione contrattuale collettiva a disciplinare la materia. Si tratta delle seguenti attività:

1	Custodi
2	Guardiani diurni e notturni, guardie daziarie
3	Portinai
4	Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una 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

6	Pesatori, magazzinieri, dispensieri ed aiuti
7	Personale addetto alla estinzione degli incendi
8	Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: personale addetto ai lavori di carico e scarico
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 interne degli stabilimenti
11	Sorveglianti che non partecipino 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 della assistenza ospedaliera, sia riconosciuta necessaria dall'Ispektorato dell'industria e del lavoro, previo parere del medico provinciale
14	Commessi di negozio
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 di igiene negli stabilimenti industriali
21	Personale addetto ai servizi igienici o sanitari, dispensari, ambulatori, guardie mediche e posti di pubblica assistenza
22	Barbieri, parrucchieri da uomo e da donna
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. 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
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 e calcinazione nelle industrie chimiche 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)
36	Operai addetti alle pompe stradali per la distribuzione della benzina, comunemente detti pompisti
37	Operai addetti al funzionamento e alla sorveglianza dei telai per la segatura del marmo
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 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
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 corri ponti
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.
45	Operai addetti presso gli aeroporti alle pompe per il riempimento delle autocisterne e al rifornimento di carburanti e lubrificanti agli aerei da trasporto
46	Operai addobbatori o apparatori per cerimonie civili o religiose

Il Ministero del lavoro, con circolare n.4/2005, ha coerentemente spiegato che le attività contenute nella tabella devono essere considerate come parametro di riferimento oggettivo per sopperire alla mancata individuazione da parte della contrattazione collettiva delle esigenze specifiche per ogni settore. Pertanto, i requisiti dimensionali e le altre limitazioni alle quali il Regio Decreto fa riferimento (es. autorizzazione dell'ispettorato del lavoro) non operano ai fini dell'individuazione della tipologia di attività lavorativa oggetto del contratto di lavoro intermittente; non rileva pertanto 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.

Altre causali oggettive che consentivano in ogni caso il ricorso all'istituto, prima della modifica intervenuta per effetto della riforma "Fornero" (che ha abrogato interamente l'art. 37 del D.Lgs. n. 276/2003), consistevano in prestazioni da rendersi il fine settimana, nei periodi delle ferie estive, delle vacanze natalizie e pasquali. Ebbene, dal 18 luglio 2012 non risulta più possibile stipulare il contratto di lavoro a chiamata per periodi predeterminati dell'anno, a meno che ciò non venga espressamente previsto dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi.

- 2) **causali soggettive:** il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato da soggetti con meno di 24 anni di età, fermo restando che, in tale caso, le prestazioni contrattuali non possono comunque essere svolte oltre il venticinquesimo anno di età; il contratto può altresì essere stipulato con tutti i soggetti con più di 55 anni di età, anche pensionati, indipendentemente dal tipo di attività svolta (art. 34, comma 2, D.Lgs. n. 276/2003, come modificato dalla legge n. 92/2012).

Le condizioni, oggettive e soggettive, appena esaminate sono da considerarsi immediatamente vigenti per tutti i contratti stipulati dopo l'entrata in vigore della riforma, mentre, per quelli già in essere, ma incompatibili con tali disposizioni, è previsto un periodo di transizione di un anno (fino al 18 luglio 2013), durante il quale tali contratti conservano la loro validità ed efficacia.

L'eventuale violazione di tali condizioni non potrà che determinare la considerazione del rapporto come un normale contratto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato.

Ferme restando le condizioni oggettive e soggettive appena individuate, il D.L. n. 76/2013, convertito in legge n. 99/2013, ha introdotto un ennesimo limite, rappresentato dal nuovo comma 2bis dell'art. 34 del D.Lgs. n. 276/2003, per effetto del quale *«in ogni caso, fermi restando i presupposti di instaurazione del rapporto e con l'eccezione dei settori del turismo, dei 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 alle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo per il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato»*. La durata massima diviene dunque un ulteriore elemento qualificante del rapporto di lavoro intermittente, che concorre con le altre causali a rendere legittimo l'utilizzo dell'istituto.

La riforma “Fornero”, inoltre, al fine di scongiurare possibili fenomeni distorsivi di utilizzo dell’istituto, ha introdotto un nuovo obbligo di comunicazione relativo alle singole chiamate del lavoratore. L’art. 1, comma 21, lett. b), della legge n. 92/2012 - integrando l’art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003 con un comma 3 bis - ha infatti stabilito che «*prima dell’inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata con modalità semplificate alla Direzione territoriale del lavoro competente per territorio*», mediante sms, posta elettronica ovvero procedura on line. L’adempimento in questione riguarda anche i rapporti instaurati prima dell’entrata in vigore della legge n. 92/2012 e la sua mancata esecuzione, o la sua difformità rispetto a quanto di fatto rilevato in sede di eventuale visita ispettiva, comporta una sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400.

Il D.M. 27 marzo 2013, ha definito gli *standard* e le regole per la trasmissione delle comunicazioni, istituendo il modello di comunicazione “UNI-Intermittente”, contenente i dati identificativi del lavoratore, del datore di lavoro, la data di inizio e fine della prestazione lavorativa cui la chiamata si riferisce; esso deve essere trasmesso esclusivamente secondo una delle seguenti modalità:

- via e-mail all’indirizzo di posta elettronica certificata appositamente creato;
- per il tramite del servizio informatico reso disponibile sul portale “cliclavoro” (www.cliclavoro.gov.it).

In alternativa, è possibile trasmettere un sms contenente almeno il codice fiscale del lavoratore, ma esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione. Per quanto riguarda i lavoratori dello spettacolo, la comunicazione s’intende effettuata attraverso la richiesta del certificato di agibilità ai sensi dell’art. 10 del D.Lgs.C.p.S. 16 luglio 1947, n. 708.

La trasmissione effettuata con modalità differenti non è valida. La copia della comunicazione, conservata dal datore di lavoro o dai soggetti abilitati, fa fede, salvo prova di falso, per documentare l’adempimento di legge. Esclusivamente nei casi di malfunzionamento dei sistemi è possibile effettuare la comunicazione di lavoro intermittente al numero fax della competente DTL.

15.5.3. Divieti

L’art. 34, comma 3, D.Lgs. n. 276/2003, elenca tassativamente i casi nei quali non è possibile la stipulazione del contratto a chiamata.

In particolare è vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro a chiamata ovvero presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto a chiamata;
- da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi.

15.5.4 Forma del contratto

Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003 il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- a) indicazione della durata e delle ipotesi, oggettive o soggettive, previste dall'art. 34, D.Lgs. n. 276/2003 che consentono la stipulazione del contratto;
- b) luogo e la modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che in ogni caso non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- c) trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista;
- d) indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione adottate in azienda (registrazione libro presenze, *badge*, ecc.). Nel contratto deve essere specificata la modalità della chiamata che deve essere effettuata in forma scritta (*fax*, *e-mail*, telegramma o raccomandata) oppure in forma orale. Deve altresì essere prevista la forma e la modalità della conferma da parte del lavoratore come anche il termine entro il quale farla pervenire al datore di lavoro. Tale termine deve essere compatibile con il preavviso;
- e) tempi e modalità di pagamento della retribuzione e della indennità di disponibilità. Sono applicabili le norme previste per il contratto di lavoro subordinato; pertanto il datore di lavoro è tenuto a consegnare al lavoratore un prospetto paga, secondo le disposizioni previste in materia, contenente

L'indennità di disponibilità è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo e pertanto non rileva sia ai fini del calcolo del trattamento di fine rapporto che delle mensilità aggiuntive.

15.5.6. Trattamento economico, normativo, previdenziale e fiscale

Ai fini del trattamento economico, normativo e previdenziale occorre distinguere i periodi in cui il lavoratore effettivamente svolge la prestazione lavorativa rispetto a quelli di inattività.

Infatti, fermo restando che per i periodi lavorati si applica il principio di non discriminazione, e quindi di parità di trattamento rispetto ai lavoratori di pari livello, a parità di mansioni svolte, il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente è riproporzionato, in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia, infortunio sul lavoro, malattia professionale, maternità, congedi parentali.

In caso di malattia professionale e infortunio trova applicazione la disciplina prevista per il lavoro subordinato, se questi eventi si verificano in ragione del rapporto di lavoro. Se, al contrario, la malattia e l'infortunio si verificano durante i periodi di inattività o disponibilità la predetta normativa non trova applicazione.

Per gli altri istituti normativi e previdenziali non espressamente citati dal D.Lgs. n. 276/2003, opera la disciplina del lavoro subordinato, per quanto compatibile (Ministero del Lavoro Circolare n. 4/2005; Nota n. 3147/2005).

L'assegno per il nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa, mentre per il periodo di disponibilità, per il quale il lavoratore percepisce un'indennità, l'assegno non deve essere corrisposto in assenza di effettiva prestazione lavorativa, in linea con quanto avviene per la generalità dei lavoratori dipendenti (INPS, Circolare n. 41/2006).

In merito alle indennità di malattia, maternità e Tbc, occorre distinguere a seconda della presenza o meno di un obbligo contrattuale di risposta alla chiamata del datore di lavoro.

Nel lavoro intermittente con obbligo di risposta, il trattamento di malattia deve essere differenziato a seconda che l'evento si collochi durante i periodi di effettivo utilizzo lavorativo o durante la fase di obbligatoria disponibilità. Si prende, cioè, come parametro retributivo, rispettivamente, la retribuzione giornaliera percepita durante il periodo di effettivo utilizzo lavorativo

immediatamente antecedente all'insorgenza dell'evento ovvero l'indennità di disponibilità spettante secondo il contratto.

Riguardo al lavoro intermittente senza obbligo di risposta alla chiamata, viene tutelata solo la malattia intervenuta durante il periodo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa. La retribuzione complessivamente percepita quale corrispettivo dell'attività svolta nel corso dell'anno (ultimi 12 mesi) va divisa per il numero delle giornate indennizzabili in via ipotetica (360, per impiegati; 312, per operai), computando nella retribuzione anche le indennità di trasferta e i ratei di mensilità aggiuntive secondo gli stessi criteri illustrati per il contratto di lavoro a tempo parziale.

In merito al congedo parentale ed all'indennità di tbc valgono le disposizioni previste per il *part-time* verticale.

Quanto all'indennità di disoccupazione, considerato che il lavoratore intermittente è a disposizione del datore di lavoro, il quale può usufruire della sua prestazione lavorativa, lo stesso può accedere alle prestazioni di disoccupazione soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro. Se il contratto di lavoro intermittente non prevede l'obbligo di risposta alla chiamata, il lavoratore ha diritto, limitatamente ai periodi di non lavoro, all'indennità di disoccupazione (Ministero del Lavoro, Interpello n. 48/2008; INPS, Messaggio n. 24865/2008).

Infine, l'INPS ha recentemente chiarito che il lavoratore percettore di indennità di mobilità (vedi *infra*) che venga rioccupato con contratto di lavoro intermittente conserva tale prestazione purché i periodi di non lavoro tra una chiamata e l'altra non siano coperti da indennità di disponibilità. Per contro, per il lavoratore che abbia assunto l'obbligo di rispondere alla chiamata, l'indennità di mobilità rimane sospesa per tutto il periodo di vigenza contrattuale (INPS, Messaggio n. 7401/2011).

Ai fini degli adempimenti previdenziali trovano applicazione, per i periodi di lavoro, le ordinarie previsioni dettate per la generalità dei lavoratori del settore di attività nel quale il lavoratore intermittente viene impiegato.

Per i periodi di inattività durante i quali è prevista la corresponsione dell'indennità di disponibilità, i contributi devono essere versati sull'effettivo ammontare della stessa, senza il rispetto dei minimali di retribuzione imponibile ai fini previdenziali (art. 36, comma 2, D.Lgs. 276/2003; per il settore edile v. pure Ministero del Lavoro, Nota 8 marzo 2006, n. 2231).

Il lavoratore, inoltre, ha la possibilità di integrare la contribuzione fino a concorrenza della retribuzione convenzionale determinata, *ex* D.M. 30

dicembre 2004, assumendo come parametro la retribuzione settimanale per l'accredito dei contributi utili ai fini pensionistici, vale a dire il 40% del trattamento minimo di pensione a carico del F.p.l.d..

Con argomentazioni opinabili, il Ministero del lavoro sostiene che, in caso di contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato non spettano, al datore di lavoro, le agevolazioni contributive di cui all'art. 8, comma 9, legge n. 407/1990. Secondo il Ministero, tale disposizione, derogando alla normale disciplina sugli obblighi di carattere contributivo, ha carattere di eccezionalità e come tale va applicata ai soli casi in cui viene espressamente richiamata, tra i quali non rientra l'ipotesi del lavoro intermittente (Ministero del Lavoro, Nota n. 3147/2005).

Sotto il profilo fiscale, l'indennità di disponibilità, rappresentando il corrispettivo dell'obbligo del lavoratore di restare a disposizione del datore di lavoro in attesa di essere impiegato, è riconducibile al concetto di reddito di lavoro dipendente ai sensi dell'art. 51, comma 1, TUIR che, da un punto di vista fiscale, comprende tutte le somme a qualsiasi titolo percepite in relazione al rapporto di lavoro.

Infine, ai fini dell'applicazione di normative di legge, il prestatore di lavoro intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto in ciascun semestre decorrente dalla data di inizio del rapporto.

Fac-simile CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE (artt. da 33 a 40, D.Lgs. n. 276/2003)

Egr. Sig....., la direzione della ditta Le comunica la decisione di attivare con la S.V. un contratto di lavoro intermittente ai sensi delle disposizioni sopra richiamate, a far tempo dal giorno...

Il contratto è stipulato ai sensi dell'art. 34, comma 1, del D.Lgs. n. 276/2003 per lo svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo secondo le esigenze individuate dal contratto collettivo del settore e, precisamente, per.....

Ovvero

Il contratto è stipulato ai sensi del D.M. 23 ottobre 2004, con riferimento alla tipologia di attività di cui al punto... della tabella allegata al R.D. n. 2657/1923.

Ovvero

Il contratto è concluso ai sensi dell'art. 34, comma 2 (lavoratori con meno di 24 anni o più di 55 anni, anche pensionati).

Il presente accordo è a tempo in / determinato della durata di....

Il lavoratore non / si impegna a rispondere alla chiamata del datore.

Per tutto il periodo durante il quale il lavoratore resta in attesa di chiamata non è titolare di alcun diritto riconosciuto ai lavoratori subordinati né matura alcun trattamento economico e normativo (salvo l'indennità di disponibilità eventualmente concordata).

Nel caso in cui il lavoratore si sia impegnato a rispondere alla chiamata

L'indennità di disponibilità è fissata nella misura prevista dal C.C.N.L. applicato e, in ogni caso, non potrà essere inferiore al 20% della retribuzione stabilita per i lavoratori della Sua qualifica dallo stesso contratto. In caso di mancata comunicazione dell'indisponibilità a rendere la prestazione, il lavoratore perderà il diritto all'indennità di disponibilità per giorni 15. In caso di rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata, il datore di lavoro avrà facoltà di sospendere l'erogazione dell'indennità di disponibilità, recedere dal rapporto, nonché il diritto al risarcimento del danno nella misura di, eventualmente da trattarsi dalle competenze maturate.

Il preavviso di chiamata non potrà essere inferiore ad un giorno e dovrà essere trasmesso dalle ore ... alle ore, tramite al numero/indirizzo....., presso il quale il lavoratore elegge domicilio ai fini della chiamata.

Il lavoratore si impegna a comunicare anticipatamente eventuali impedimenti di natura legale allo svolgimento della prestazione, sollevando la controparte da qualsivoglia responsabilità.

Per le eventuali prestazioni eseguite, il trattamento economico e normativo sarà quello previsto dal contratto collettivo del settore..., riproporzionato in base alle ore di lavoro effettuate; la prestazione verrà rilevata con gli ordinari strumenti in dotazione all'azienda; Ella sarà inquadrata al.. livello del contratto citato, la sua qualifica sarà..... con mansioni di

Il luogo di lavoro è in...

Il periodo di prova è fissato in

Il datore di lavoro, in esito alla valutazione dei rischi effettuata, attesta che le misure specifiche di sicurezza sono le seguenti:

Il sottoscritto lavoratore dichiara a sua volta di essere stato adeguatamente informato:

- Sui rischi per la sicurezza e la salute connessi all'attività aziendale in generale e, soprattutto, sui rischi specifici in relazione all'attività svolta;
- Sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate;
- Sui pericoli connessi all'eventuale uso di sostanze e preparati pericolosi;
- Sulle procedure di pronto soccorso, azione antincendio ed evacuazione;
- Sul nominativo del RSPP, del RLS e dell'eventuale medico competente;
- Sulle istruzioni per l'utilizzo dei dispositivi di protezione individuali consegnati.

L'Azienda si riserva il diritto di distaccarla, inviarla in trasferta ovvero trasferirla in qualsiasi momento, qualora ne ricorrano i presupposti di legge, presso altre unità produttive.

Ella è obbligata al rispetto più rigoroso del codice disciplinare, di cui dichiara di aver preso visione, del regolamento aziendale, di ogni disposizione o direttiva affissa nei locali aziendali o impartita dai suoi superiori, nonché al rispetto di tutte le disposizioni in materia di sicurezza, prevenzione infortuni e igiene ambientale, chiedendo in qualunque momento, istruzioni ed informazioni al Suo superiore diretto e/o ai compagni di lavoro più esperti.

Per quanto non previsto nella presente scrittura, valgono le norme di legge e del contratto collettivo citato in quanto applicabili.

Con gli auguri di una proficua collaborazione, La preghiamo di restituirCi copia della presente firmata per integrale accettazione.

Il presente contratto vale anche quale assolvimento dell'obbligo di consegna della dichiarazione di cui all'art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 297/2002; art. 1, D.Lgs. n. 152/1997.

Luogo e data...

DITTA

LAVORATORE
