



LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

Lavoro intermittente turismo

Autore: Redazione | 06/12/2019



Con questo tipo di contratto è possibile assecondare le esigenze di flessibilità delle imprese e le necessità di quei lavoratori che non possono prendersi un impegno di lavoro continuativo.

Sei uno studente e vorresti arrotondare per mantenerti gli studi senza però lavorare a tempo pieno? Sei un pensionato e vorresti guadagnare qualche soldo sopra la pensione? Nel mercato del lavoro, non tutti i lavoratori sono alla ricerca di

un impiego fisso e continuativo, che riempia in modo totalizzante la loro giornata. Possono esserci molte situazioni nelle quali la persona non vuole un lavoro fisso ed a tempo pieno ma vorrebbe svolgere qualche lavoretto ogni tanto per arrotondare. La risposta è il **lavoro intermittente** che prevede una disciplina particolarmente favorevole nel settore del **turismo**.

Le aziende turistiche, infatti, sono per loro stessa natura interessate a rapporti di lavoro discontinui e temporanei proprio perchè l'attività economica nel turismo è soggetta a picchi di intensificazione del lavoro e ad un andamento fortemente stagionale.

Che cos'è il lavoro intermittente?

Per offrire uno strumento in grado di rispondere all'esigenza delle imprese di avere dei rapporti di lavoro temporanei e discontinui e alla necessità di alcuni soggetti di svolgere dei lavori temporanei senza assumersi un **impegno lavorativo fisso** è stato introdotto il **lavoro intermittente**.

La legge **[1]** definisce tale tipologia contrattuale il **contratto di lavoro**, anche a tempo determinato, mediante 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.

La caratteristica fondamentale del lavoro intermittente, dunque, è rappresentata dal fatto che il lavoratore, con questo tipo di contratto, si mette a disposizione di un datore di lavoro che, durante l'esecuzione del **contratto di lavoro intermittente**, può chiamarlo a lavorare in modo discontinuo.

Ciò significa che se firmi un **contratto di lavoro intermittente** per una durata di 6 mesi, nell'arco del semestre puoi ricevere delle **chiamate del datore di lavoro** che ti chiede di andare a lavorare per un periodo di tempo indefinito. Potresti essere chiamato a lavorare per due giorni, per mezza giornata o per dieci giorni continuativi. All'inizio del contratto, non è dato sapere quando ci sarà la chiamata, con quale intensità verrai chiamato e potresti anche non essere mai chiamato.

Quando è ammesso il contratto di lavoro intermittente?

Il contratto di lavoro intermittente non è sempre ammesso. Per poter stipulare tale contratto, infatti, devono ricorrere alternativamente l'ipotesi soggettiva o le ipotesi oggettive.

L'ipotesi soggettiva è prevista direttamente dalla legge, in base alla quale, il contratto di lavoro intermittente può in ogni caso essere concluso con soggetti con meno di 24 anni di età, purchè le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni.

Se hai meno di 24 anni o più di 55 anni puoi, quindi, sempre sottoscrivere un contratto di lavoro intermittente. Se, invece, non sei in questa fascia di età, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato solo se ricorrono le ipotesi oggettive, che sono di due tipi:

- i **contratti collettivi**, sia nazionali che territoriali o aziendali, possono individuare delle ipotesi oggettive in cui è possibile fare ricorso al contratto di lavoro intermittente;
- in mancanza di una previsione in tal senso nel **Ccnl**, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato se ricorrono le ipotesi oggettive indicate nel Regio Decreto **[2]** sulle attività discontinue.

Quando è vietato il contratto di lavoro intermittente?

Il contratto di lavoro intermittente, in alcuni casi, è rigorosamente vietato.

In particolare, il divieto opera:

- per la **sostituzione di lavoratori** che esercitano il **diritto di sciopero**;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una **sospensione del lavoro** o una **riduzione dell'orario** in regime di cassa integrazione

guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- nei confronti dei datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Se un datore di lavoro stipula un contratto di lavoro intermittente nonostante la presenza di una situazione di divieto, il rapporto di lavoro si trasforma in un rapporto di **lavoro subordinato**, a tempo pieno ed indeterminato.

Per quanto concerne il **divieto** relativo ai datori di lavoro che non hanno effettuato la **valutazione dei rischi** in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori, la giurisprudenza **[3]** ha chiarito che è onere del datore di lavoro provare di aver effettuato la valutazione dei rischi in tema di salute e sicurezza dei lavoratori tramite la produzione nel giudizio innanzi al tribunale di primo grado del **documento di valutazione dei rischi** (Dvr).

Contratto di lavoro intermittente: i limiti

Il contratto di lavoro intermittente è, per sua natura, destinato a coprire esigenze di manodopera discontinue e non stabili.

Per questo, la legge fissa un limite massimo di utilizzazione del **lavoratore intermittente** da parte del datore di lavoro. In particolare, la disciplina normativa prevede che il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

La legge presume, infatti, che se un datore di lavoro utilizza un lavoratore intermittente per più di quattrocento giornate nel triennio, evidentemente lo sta impiegando per far fronte ad esigenze di manodopera stabili e non temporanee.

Lavoro intermittente turismo

Il settore del **turismo** è uno dei settori che presenta le maggiori esigenze di flessibilità nella gestione della manodopera. Le **aziende turistiche**, infatti, sono

strutturalmente stagionali proprio perchè lavorano, di solito, solo per alcuni mesi dell'anno.

Anche le aziende ad apertura annuale registrano dei forti picchi di intensificazione del lavoro in determinati periodi dell'anno, come ad esempio durante le festività, durante la stagione estiva, etc. Per far fronte a queste esigenze di personale discontinue e stagionali, il contratto di lavoro intermittente è, senza dubbio, un utile strumento da utilizzare.

Proprio per questo la legge agevola la stipulazione del contratto di **lavoro intermittente nel settore turistico** attraverso diversi escamotage.

Innanzitutto, i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo sono esonerati dal rispetto del limite delle quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari previsto per l'utilizzo dei lavoratori intermittenti. Ne consegue che le aziende turistiche possono **chiamare un lavoratore intermittente** anche per più di quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Resta, comunque, fermo il fatto che, anche nel settore del turismo, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato solo se ricorre l'ipotesi soggettiva di legge (lavoratori under 24 e over 55) oppure le ipotesi oggettive fissate dai Ccnl o dal Regio Decreto sulle attività discontinue.

I Ccnl del settore non hanno individuato ipotesi oggettive di utilizzo del lavoro intermittente. Tuttavia, ci sono molte figure professionali relative al settore turistico che sono previste nel **Regio Decreto sulle attività discontinue** e per le quali, dunque, può essere attivato il lavoro intermittente.

In particolare, nel Regio Decreto sono presenti le seguenti figure professionali:

- custodi;
- guardiani diurni e notturni;
- portinai;
- fattorini, uscieri e inservienti;
- camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, carrozze-letto, carrozze ristoranti e piroscali;
- addetti ai centralini telefonici privati;

- commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti;
- personale addetto agli stabilimenti di bagni;
- personale addetto alla toeletta (manicure, pettinatrici);
- 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);
- interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo.

Le sopra menzionate **figure professionali** possono essere assunte con contratto di lavoro intermittente senza alcun limite di età.

Lavoro intermittente: le comunicazioni

Anche se si tratta di una tipologia di lavoro più snella, l'inizio di un rapporto di lavoro intermittente deve essere comunicato alle autorità preposte al pari di un ordinario rapporto di lavoro. Infatti, la legge prevede due distinte comunicazioni che devono essere effettuato nel lavoro intermittente:

- al pari di ogni contratto di lavoro subordinato, anche la stipulazione del contratto di lavoro intermittente è soggetta alla **comunicazione obbligatoria di assunzione** al centro per l'impiego;
- inoltre, ogni volta che viene chiamato il lavoratore occorre effettuare una ulteriore comunicazione. La legge prevede, infatti, 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 all'**Ispettorato territoriale del lavoro** competente per territorio, mediante sms o posta elettronica.

Si segnala, inoltre, che per prestazioni di lavoro che non superano i tre giorni, nel settore turistico è possibile attivare anche il cosiddetto **lavoro extra** disciplinato dai Ccnl di settore.

Note

[1] Art. 13 D. Lgs. 81/2015. **[2]** R. D. n. 2657 del 6.12.1923. **[3]** Trib. Milano del 10.10.2019.