



## Lavoro intermittente app

**Autore :** Redazione

**Data:** 12/12/2019

*Le imprese, in particolare quelle che operano in settori stagionali, hanno bisogno di forme di assunzione del personale flessibili e discontinue.*

Sei un imprenditore del settore turistico o del commercio? Vuoi scoprire se ci sono tipologie di contratto di lavoro che ti permettono di assumere personale in modo flessibile? Sicuramente, la forma di contratto di lavoro maggiormente flessibile ed



elastica è il lavoro intermittente.

Con questa tipologia contrattuale, infatti, è il datore di lavoro a decidere quando chiamare a lavorare il dipendente con la garanzia che dovrà pagare il lavoratore solo per l'effettivo tempo di lavoro prestato.

Oggi, peraltro, sotto il profilo della gestione amministrativa, la gestione del lavoro a chiamata è più semplice grazie alla **app lavoro intermittente**. Con questa applicazione, infatti, il datore di lavoro potrà, con estrema semplicità ed immediatezza, effettuare le comunicazioni obbligatorie agli enti che la normativa sul lavoro intermittente pone a carico del datore di lavoro ogni volta che c'è una chiamata del lavoratore intermittente.

## Cosa si intende per lavoro intermittente?

Nel corso del tempo, il lavoro è profondamente cambiato. Agli albori della rivoluzione industriale, la quasi totalità del **lavoro salariato** era lavoro di fabbrica e, per molti anni, il lavoro da catena di montaggio, con turni fissi e costanti nel tempo, ha rappresentato il modello fondamentale del **lavoro subordinato**.

Oggi, al contrario, molto del lavoro salariato si è spostato nei settori dei servizi, nel digitale, nel commercio e nel turismo. Questi settori, a differenza della classica fabbrica, hanno esigenze di personale molto diverse e, soprattutto, molto meno stabili nel tempo.

Un ristorante ha bisogno dei camerieri solo quando la sala è piena di clienti o durante i banchetti. Un albergo ad apertura stagionale deve concentrare le **assunzioni** solo nei mesi di apertura. Potremmo fare molti altri esempi.

Una delle tipologie di contratto che possono essere usate per gestire dei periodi di intensificazione del lavoro è il **lavoro a tempo determinato**. Tuttavia, soprattutto dopo il **Decreto Dignità [1]** il lavoro a termine è tornato ad essere molto vincolato e presenta un elevato rischio di contenzioso con il dipendente.

In alternativa, ma come vedremo solo in alcuni casi, si può utilizzare il **lavoro intermittente**, detto anche **job on call** o **lavoro a chiamata**.

Si tratta della forma più flessibile ed elastica di assunzione del personale prevista nel nostro ordinamento.



Il **contratto di lavoro intermittente**, infatti, è quel contratto, 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 **[2]**.

Se assumi un **lavoratore a chiamata**, dunque, non devi farlo lavorare tutti i giorni e pagarlo anche nelle giornate di poco lavoro. Puoi **chiamare il lavoratore** quando effettivamente ti serve e pagarlo solo per il tempo di lavoro realmente lavorato.

## Lavoro intermittente: i casi di utilizzo

Il principale **limite del lavoro a chiamata**, che non può renderlo del tutto equiparabile ed alternativo al lavoro a tempo determinato, è rappresentato dal fatto che il lavoro a chiamata è utilizzabile solo in particolari ipotesi indicate dalla legge o dalla **contrattazione collettiva**.

In particolare, il lavoro a chiamata è sempre attivabile con soggetti che abbiano meno di 24 anni di età, purchè le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni (cosiddetta ipotesi soggettiva).

In alternativa, il lavoro intermittente è attivabile se ricorrono le ipotesi oggettive previste da:

- **contratti collettivi** (sia nazionali, che territoriali che aziendali);
- decreto del ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. In attesa che venga approvato può essere ancora utilizzato l'elenco di attività discontinue o di semplice attesa inserito nella tabella allegata ad un **regio decreto del 1923 [3]**.

I casi di utilizzo del lavoro a chiamata sono, dunque, limitati.

## Lavoro a chiamata: le due tipologie

A ben vedere, anche se la legge non introduce due diverse **tipologie di lavoro a chiamata**, il contratto di lavoro intermittente può essere di due tipi, ossia:

- **contratto di lavoro intermittente con disponibilità;**
- **contratto di lavoro intermittente senza disponibilità.**

La differenza consiste nel fatto che, nella prima tipologia, il lavoratore si obbliga a



rispondere alla chiamata del datore di lavoro, mentre nella seconda tipologia non vi è alcun obbligo in tal senso.

Ne deriva un diverso **trattamento economico del lavoratore a chiamata**.

Nella prima tipologia, infatti, l'impegno assunto dal lavoratore deve essere remunerato con la cosiddetta **indennità di disponibilità**.

Si tratta di un assegno mensile, divisibile in quote orarie, erogato al lavoratore a chiamata nei periodi di mera disponibilità. Tale emolumento deve essere pari, almeno, al 20 % della **retribuzione** minima fissata dal **Ccnl** di settore per lavoratori di pari mansioni e livello di inquadramento contrattuale.

L'obbligo di rispondere alla chiamata, inoltre, fa sorgere anche altri obblighi collaterali in capo al lavoratore a chiamata.

In particolare, il lavoratore, in caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, deve informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la **durata dell'impedimento**, durante il quale non matura il **diritto all'indennità di disponibilità**.

Se omette di **comunicare l'impedimento**, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale. 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.

Nella seconda tipologia di contratto a chiamata, al contrario, il lavoratore non dà alcuna garanzia di rispondere alle chiamate del datore di lavoro e, conseguentemente, nei periodi di non lavoro, non matura alcun trattamento nè retributivo nè normativo e non costa nulla all'azienda.

## **Contratto a chiamata: la forma del contratto**

Il contratto di lavoro intermittente, in base alla legge, deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere i seguenti elementi:

- durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto a chiamata;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e



- del relativo **preavviso di chiamata del lavoratore**, che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione eseguita e relativa indennità di disponibilità , se prevista;
  - forme e modalità , con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché modalità di rilevazione della prestazione;
  - tempi e modalità di **pagamento della retribuzione** e della indennità di disponibilità;
  - **misure di sicurezza** necessarie in relazione al tipo di attività dedotta in contratto.

## Contratto a chiamata: gli obblighi di comunicazione

La legge prevede, in capo alle aziende che utilizzano il **lavoro a chiamata**, due distinti **obblighi di comunicazione**. Innanzitutto, esiste un obbligo di informazione verso il sindacato.

La legge prevede che, fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro deve informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

Inoltre, esiste un duplice obbligo di **comunicazione amministrativa** agli enti preposti.

L'obbligo è duplice in quanto il datore di lavoro deve effettuare la **comunicazione obbligatoria di assunzione** quando stipula il contratto di lavoro intermittente, al pari di un normale contratto di lavoro subordinato.

Inoltre, prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, il datore di lavoro deve comunicarne la durata all'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio, mediante sms o posta elettronica.

Tale obbligo è scortato anche da un apparato sanzionatorio con finalità dissuasiva: infatti, in caso di violazione degli obblighi di comunicazione delle chiamate, si applica la sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.



## Lavoro intermittente app

Da quanto abbiamo detto, l'azienda, ogni volta che chiama un dipendente per lavorare, deve inoltrare la comunicazione relativa alla durata della chiamata.

Questa comunicazione ha una finalità molto chiara: consentire all'Ispettorato del lavoro di conoscere i giorni in cui il lavoratore a chiamata sta lavorando ed organizzare, se del caso, l'attività ispettiva.

Per facilitare il flusso di comunicazioni dall'azienda all'Ispettorato del lavoro è stata istituita una apposita applicazione per smartphone: la **App Lavoro Intermittente**.

La App Lavoro Intermittente consente alle aziende di comunicare in modo semplice e rapido le chiamate per prestazioni di lavoro intermittente.

### Come funziona questa app?

Dopo essersi loggato, lo user deve inserire nella sezione "Invia nuova comunicazione" il codice fiscale del lavoratore a chiamata, le date di inizio e di fine della prestazione e il codice di comunicazione obbligatoria.

La **App Lavoro** Intermittente ha anche ulteriori funzionalità che permettono di:

- ricercare le comunicazioni inserite;
- annullare le chiamate inviate;
- registrare il proprio numero mobile per consentire al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali di riconoscere il soggetto che inserisce le comunicazioni.

Dopo aver effettuato l'accesso, occorre selezionare la sezione "Invia nuova chiamata".

A questo punto, lo user deve inserire:

- codice fiscale del lavoratore;
- date di inizio delle prestazioni di lavoro intermittenti;
- date di fine delle prestazioni di lavoro intermittenti;
- codice di comunicazione obbligatoria.

La App per tablet e smartphone è scaricabile a questo [link](#).

### Note:



**[1]** D.L. n. 87/2018 convertito in L. n. 96/2018.

**[2]** Art. 13, D.lgs. 81/2015.

**[3]** Regio Decreto, 6 dicembre 1923, n. 2657.