

3.4 Indennità di disponibilità

Il lavoratore intermittente che garantisce all'azienda la propria disponibilità a rispondere alle chiamate percepisce, nei periodi in cui non svolge la prestazione, un'indennità di disponibilità⁷³.

La misura della suddetta indennità, divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il lavoratore che, per malattia o altro evento, sia temporaneamente impossibilitato a rispondere alla chiamata, deve informare tempestivamente il datore di lavoro specificando la durata dell'impedimento durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità.

Colui che non adempie a tale obbligo perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa disposizione contrattuale.

Inoltre, 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.

3.5 Aspetti formali

Il contratto di lavoro intermittente, stipulato in forma scritta ad probationem, deve contenere i seguenti elementi:

- durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che consentano la stipulazione del contratto;
- luogo e modalità della disponibilità, eventualmente garantita dal lavoratore, e del relativo preavviso di chiamata dello stesso, che non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore per la prestazione di lavoro eseguita e relativa indennità di disponibilità, se prevista;
- forme e modalità con le quali il datore di lavoro è legittimato a chiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le modalità di rilevazione della stessa;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;
- misure di sicurezza necessarie in relazione al tipo di attività che il lavoratore è tenuto a svolgere⁷⁴.

3.6 Obblighi di comunicazione

Il datore di lavoro ha l'obbligo, prima dell'inizio della prestazione lavorativa ovvero di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni, di comunicarne la durata all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente, mediante sms (in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione) o posta elettronica attraverso l'invio del c.d. modello UNI-intermittente⁷⁵.

In caso di violazione del suddetto obbligo è prevista una sanzione amministrativa da euro 400 a euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

⁷³ Art. 16, D.Lgs. 81/2015

⁷⁴ Art. 15, D.Lgs. 81/2015

⁷⁵ Decreto Ministeriale 27 marzo 2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 27 del 2013

L'azienda è, inoltre, tenuta a informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente, salvo previsioni più favorevoli dei contratti collettivi⁷⁶.

3.7 Divieto di discriminazione

Il lavoratore a chiamata, per i periodi di lavoro svolti e a parità di mansioni, non deve ricevere un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello.

Inoltre, il suo trattamento economico, normativo e previdenziale, è riproporzionato in ragione della prestazione effettivamente svolta, in particolare per quanto concerne l'importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti, le ferie, i trattamenti per malattia, infortunio, congedo di maternità e congedo parentale⁷⁷.

3.8 Computo dei lavoratori intermittenti

Per l'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale rilevi il computo dei dipendenti del datore di lavoro, i lavoratori assunti con contratto di lavoro intermittente, sono computati nell'organico aziendale in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre⁷⁸.

3.9 Aspetti previdenziali e assicurativi

Al lavoratore assunto con contratto di lavoro intermittente spettano le medesime tutele previdenziali previste per gli altri lavoratori subordinati ma limitatamente alla vigenza del rapporto di lavoro, quindi durante la chiamata.

L'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

3.9.1 Assegno nucleo familiare (ANF)

L'assegno nucleo familiare spetta per i periodi in cui il lavoratore presta attività lavorativa. Non spetta invece per i periodi in cui il lavoratore intermittente percepisce l'indennità di disponibilità.

3.9.2 Indennità di malattia

Il lavoratore intermittente è tenuto a informare tempestivamente il datore di lavoro in caso di malattia e per tutta la durata della stessa non matura l'indennità di disponibilità. Nel caso in cui il lavoratore sia inadempiente perde l'indennità di malattia per i primi 15 giorni, salvo diversa previsione contrattuale.⁷⁹

Per quanto concerne l'indennità di malattia occorre distinguere due diverse casistiche:

- non è prevista l'indennità di disponibilità: l'indennità di malattia spetta durante la prestazione lavorativa secondo le regole previste per il contratto a termine (limite indennizzo e estinzione del diritto all'indennità alla cessazione dell'attività lavorativa). Ogni chiamata è pertanto considerata come un singolo contratto a termine.

76 Art. 15, D.Lgs. 81/2015

77 Art. 17, D.Lgs. 81/2015

78 Art. 18, D.Lgs. 81/2015

79 Art. 16, comma 4, D.Lgs. 81 del 2015