

L'indennità è corrisposta anche alle lavoratrici gestanti disoccupate all'inizio del periodo di astensione obbligatoria, se tra la data di inizio dello stato di disoccupazione e del periodo di astensione non siano decorsi più di 60 giorni. L'indennità spetta anche quando quest'ultimo intervallo temporale è superiore ai 60 giorni se all'inizio dell'astensione obbligatoria la lavoratrice percepisce l'indennità di disoccupazione.⁵³

Il lavoratore con contratto a termine ha, in costanza di rapporto di lavoro, anche la possibilità di fruire del congedo parentale secondo le regole previste per la generalità dei lavoratori dipendenti.

2.11.4 Tutela contro gli infortuni e malattie professionali

L'obbligo assicurativo del personale assunto con contratto di lavoro a tempo determinato è assolto secondo le consuete modalità previste dalle disposizioni vigenti per i lavoratori con contratto a tempo indeterminato.

2.11.5 Permessi per l'assistenza a familiari disabili e per i disabili che lavorano

Anche i lavoratori con contratto a tempo determinato che assistono una familiare con handicap grave e i lavoratori disabili hanno la possibilità di fruire dei permessi previsti dalla legge 104/1992.

Altresì i lavoratori con contratto a termine hanno la possibilità di fruire del congedo straordinario limitatamente alla durata del rapporto di lavoro.

2.11.6 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro

I datori di lavoro possono coinvolgere in programmi di riduzione dell'orario di lavoro anche i lavoratori a termine. Questi ultimi possono essere coinvolti in programmi di CIG ordinaria e straordinaria ma non possono essere inseriti in una procedura di mobilità.

2.11.7 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)

In caso di interruzione involontaria del rapporto di lavoro il lavoratore a termine ha diritto all'indennità di disoccupazione se in possesso dei requisiti contributivi previsti dalla normativa in materia.

3. Il Lavoro intermittente

3.1 Definizione: ipotesi oggettive e soggettive

Il contratto di lavoro intermittente, o a chiamata, è la fattispecie contrattuale mediante la quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro per lo svolgimento di una prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, secondo le esigenze previste dai contratti collettivi anche con riferimento alla possibilità di svolgere la prestazione in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno⁵⁴.

⁵³ Circolare INPS n. 4 del 9 gennaio 2006

⁵⁴ Art. 13, Dlgs 81/2015

Nell'ipotesi in cui il contratto collettivo non preveda una specifica disciplina per il lavoro intermittente, lo stesso potrà essere svolto nei casi previsti dal decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (R.D. n. 2657/1923)⁵⁵⁻⁵⁶.

Nelle ipotesi in cui l'attività oggetto del contratto non sia prevista né dalla legge né dalla contrattazione collettiva, il contratto a chiamata può essere in ogni caso concluso con:

- soggetti con meno di 24 anni di età, purché la prestazione lavorativa termini entro il compimento del venticinquesimo anno;⁵⁷
- soggetti con più di 55 anni⁵⁸.

3.2 Limiti

Il contratto di lavoro intermittente può essere svolto da 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 solari⁵⁹.

Unica eccezione è rappresentata dai settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo⁶⁰.

Nel caso di superamento del termine il rapporto si trasforma a tempo pieno e indeterminato.

3.3 Divieti

E' vietato stipulare contratti di lavoro a chiamata:

- per sostituire 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 interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori⁶¹.

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 disponibilità⁶².

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.

⁵⁵ Interpello del Ministero del Lavoro n. 10/2016

⁵⁶ Decreto Ministeriale 23 ottobre 2004

⁵⁷ Sentenza 19 luglio 2017 C-143/2016

⁵⁸ Interpello del Ministero del Lavoro n. 37/2008

⁵⁹ Art. 13, Dlgs 81/2017

⁶⁰ Interpello del Ministero del Lavoro n. 26/2014

⁶¹ Art. 14, Dlgs 81/2015

⁶² Art. 16, Dlgs 81/2015