

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 svolgere<sup>63</sup>.

### **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-intermittente<sup>64</sup>.

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.

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 collettivi<sup>65</sup>.

### **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.

---

<sup>63</sup> Art. 15, Dlgs 81/2015

<sup>64</sup> Decreto Ministeriale 27 marzo 2013; Circolare Ministero del Lavoro n. 27 del 2013

<sup>65</sup> Art. 15, Dlgs 81/2015