

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>76</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.

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 parentale<sup>77</sup>.

### 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 semestre<sup>78</sup>.

### 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.<sup>79</sup>

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.

<sup>76</sup> Art. 15, D.Lgs. 81/2015

<sup>77</sup> Art. 17, D.Lgs. 81/2015

<sup>78</sup> Art. 18, D.Lgs. 81/2015

<sup>79</sup> Art. 16, comma 4, D.Lgs. 81 del 2015

- è prevista l'indennità di disponibilità: durante la prestazione lavorativa spetta l'indennità di malattia facendo riferimento alla media della retribuzione percepita per le prestazioni rese prima dell'evento, se la durata della malattia prosegue oltre la durata della prestazione prevista, l'indennità è calcolata sulla base dell'indennità di disponibilità.<sup>80</sup>

### **3.9.3 Indennità per congedo di maternità e parentale**

I lavoratori assunti con contratto intermittente hanno diritto a percepire le medesime tutele sulla maternità e paternità degli altri lavoratori subordinati.

Il congedo di maternità è corrisposto per tutta la durata dell'evento purché lo stesso abbia inizio durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, o comunque entro i 60 giorni dall'ultimo giorno lavorato.

Il congedo parentale è indennizzato soltanto per le giornate di previsto svolgimento dell'attività lavorativa (comprese le festività cadenti nel periodo di congedo parentale richiesti).

### **3.9.4 Ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro**

Il lavoratore intermittente ha diritto a percepire l'integrazione salariale ordinaria o straordinaria se la risposta alla chiamata è precedente al verificarsi della causa che determina il ricorso all'integrazione salariale. Se la riduzione d'orario è precedente alla chiamata la cig non è integrabile.<sup>81</sup>

### **3.9.5 Nuova assicurazione sociale per l'impiego (NASpi)**

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

L'indennità di disoccupazione, quindi, potrà essere riconosciuta soltanto a seguito di cessazione del rapporto di lavoro.<sup>82</sup>

### **3.9.6 Tutela assicurativa contro gli infortuni**

L'obbligo assicurativo per il personale assunto con contratto di lavoro intermittente è assolto secondo le consuete forme previste dalle disposizioni vigenti, in presenza dei requisiti soggettivi e oggettivi per l'applicazione dell'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro.<sup>83</sup>

---

<sup>80</sup> Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 4.

<sup>81</sup> Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 4-5

<sup>82</sup> Circolare INPS n. 41 del 2006 punto 4-3

<sup>83</sup> Circolare INAIL n. 22 del 12 aprile 2006 – allegato 59