

Contratto a chiamata, le regole

Stagione estiva alle porte e settore del turismo che richiede flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro, ecco una possibile applicazione del lavoro a chiamata. Il contratto a chiamata (o intermittente), a tempo determinato o indeterminato, prevede che un lavoratore si ponga a disposizione di un datore che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. Il contratto a chiamata (stipulato in forma scritta ai fini della prova) deve contenere: durata e ipotesi, oggettive o soggettive, che ne consentono la stipulazione; luogo, modalità e relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore a un giorno lavorativo; trattamento economico e normativo e relativa indennità di disponibilità, ove prevista; forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché le 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. Può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con Decreto del Ministro del Lavoro del 1923. Il contratto intermittente può in ogni caso essere concluso con: soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il 25° anno); soggetti con più di 55 anni di età. Il contratto a chiamata è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore, per un massimo di 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di 3 anni solari, ma fanno eccezione i settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo. In caso di superamento del predetto periodo, il rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato. Le tipologie di lavoro intermittente sono due: con obbligo di risposta alla chiamata e indennità di disponibilità per i periodi di inattività durante i quali ha comunque garantito al datore la propria disponibilità a rispondere alle chiamate; senza obbligo di risposta alla chiamata e, quindi, senza indennità di disponibilità nei periodi di inattività. Informazioni reperibili presso i Consulenti del lavoro.