

Per eventuali problemi di non corretta ricezione telefonare allo 0172/715158

DATA 22.05.2017

ABOLIZIONE DEI VOUCHER: QUALI ALTERNATIVE PER GESTIRE LE ESIGENZE DI LAVORO SALTUARIO O STAGIONALE

La recente abrogazione del lavoro accessorio (voucher) disposta dal decreto legge 25/2017 (convertito dalla legge 49/2017) impone alle aziende di rivedere alcune prassi in vista del periodo estivo, quando, soprattutto in determinati settori, si registra un maggior fabbisogno di personale.

Vediamo, quindi, quali sono le soluzioni occupazionali che possono essere percorse per gestire le esigenze di lavori stagionali, considerando che le prestazioni richieste sono spesso caratterizzate da orari difficili da predeterminare e richiedono ampi margini di flessibilità.

IL LAVORO A CHIAMATA o INTERMITTENTE

Restando nell'alveo del rapporto di lavoro subordinato, la tipologia contrattuale alla quale ricorrere, se l'entità della prestazione non è predeterminabile, e quindi è richiesto un impegno non programmabile, di carattere saltuario e/o discontinuo, è quella del **contratto intermittente o a chiamata**, disciplinato dall'articolo 13 del Dlgs 81/2015: l'assunzione può avvenire sia a tempo indeterminato, sia a termine.

Per una corretta instaurazione del rapporto, è necessario – in primo luogo – verificare se l'attività o il soggetto interessato rientrano nel campo di applicazione del contratto a chiamata: vi sono, infatti, specifiche ipotesi soggettive e oggettive che ne definiscono il perimetro di utilizzo.

I contratti di lavoro a chiamata, senza limitazioni sull'attività di impiego, possono essere stipulati con due categorie di soggetti:

- giovani di età **inferiore a 24 anni**, purché la prestazione si esaurisca entro il venticinquesimo anno di età (quindi, stipulando - di fatto - solo rapporti di lavoro a termine);
- soggetti di età **superiore a 55 anni**, anche pensionati.

Passando alle ipotesi oggettive, il lavoro intermittente può essere utilizzato, a prescindere dall'età, per le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dai contratti collettivi ovvero comprese tra le attività elencate nella tabella approvata con il regio decreto 2657/1923. Nel dettaglio, in assenza di una disciplina contrattuale nazionale, bisogna ricordare che anche le intese di secondo livello, sottoscritte tra azienda e organizzazione sindacale, possono validamente regolamentare il lavoro a chiamata.

Il datore che ricorre al contratto di lavoro a chiamata ha l'obbligo di comunicare preventivamente la durata della prestazione lavorativa (articolo 15, comma 3, del Dlgs 81/2015) e non può superare, per ciascun lavoratore, le quattrocento giornate di utilizzo nel triennio (ad eccezione del settore dei pubblici esercizi dove tale limite non è previsto).

I canali di comunicazione delle prestazioni sono stati definiti dal Dm del 27 marzo 2013 e illustrati dalla circolare del Lavoro 27/2013. Le comunicazioni devono essere effettuate utilizzando il modello «Uni-Intermittente», da compilare esclusivamente attraverso strumenti informatici e indicando i dati anagrafici del lavoratore, quelli del datore di lavoro, la data di inizio e di fine della chiamata, comunque all'interno di un periodo massimo di 30 giorni.

Se il datore di lavoro è in grado di conoscere la programmazione dell'attività lavorativa, può effettuare la comunicazione con riferimento a un ciclo integrato di attività non superiore a trenta giorni: la circolare del Lavoro 20/2012 ha chiarito che i 30 giorni si considerano quali giorni di chiamata di ciascun lavoratore e che, pertanto, possono essere effettuate comunicazioni che prendono in considerazione archi temporali anche molto ampi purché, all'interno di essi, i periodi di prestazione non superino i 30 giorni per ciascun lavoratore.

I sistemi previsti per inoltrare il modello Uni-Intermittente sono due:

- tramite email, all'indirizzo *intermittenti@pec.lavoro.gov.it* (valida anche se inviata da un indirizzo di posta elettronica non certificata)
- oppure online, attraverso il sito *www.cliclavoro.gov.it*.

Vi è anche la possibilità di utilizzare una app dedicata per smartphone o di inviare un sms al numero 3399942256: quest'ultima modalità può essere utilizzata solo per comunicare una prestazione da rendersi non oltre 12 ore dalla comunicazione, sebbene questa possa proseguire anche dopo le 12 ore dalla stessa. Può usare questo canale solo chi si è registrato e abilitato all'utilizzo del portale Cliclavoro.

In merito alle tempistiche, la comunicazione può essere inviata lo stesso giorno in cui viene resa la prestazione lavorativa, **purché intervenga prima dell'inizio della stessa** e può essere annullata con l'invio di una successiva comunicazione ad hoc (solo tramite mail o web) da effettuare sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero - nel caso in cui il lavoratore non si presenti - entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa.

Da ultimo, resta la possibilità di inoltrare il modello tramite fax (all'Ispettorato territoriale del lavoro di competenza) in caso di malfunzionamento dei sistemi sopra descritti: in questa ipotesi, costituisce prova dell'adempimento la comunicazione di malfunzionamento del sistema unitamente alla ricevuta di trasmissione del fax.

La mancata effettuazione della comunicazione preventiva della chiamata comporta una sanzione da 400 a 2.400 euro.

IL LAVORO PART-TIME

Se, nonostante non sussistano i presupposti per attivare un contratto di lavoro a tempo pieno, ma è comunque possibile predefinire l'articolazione dell'orario di lavoro, lo strumento al quale si può ricorrere è quello del **rapporto di lavoro a tempo parziale**.

In questa ipotesi, secondo le previsioni dell'articolo 5, del Dlgs 81/2015, va indicata puntualmente la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell'orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all'anno.

Inoltre, facendo riferimento a quanto previsto dai contratti collettivi, il datore di lavoro ha la facoltà di richiedere, entro i limiti dell'orario normale di lavoro (articolo 3 del Dlgs 66/2003) lo svolgimento di prestazioni supplementari, ossia quelle svolte oltre l'orario concordato fra le parti, anche in relazione alle giornate, alle settimane o ai mesi.

È bene precisare che le parti possono, altresì, pattuire - per iscritto e nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi - clausole elastiche relative alla variazione della collocazione temporale della prestazione lavorativa, ovvero relative alla variazione in aumento della sua durata. In assenza di disciplina di accordo collettivo, la norma detta un iter particolare per arrivare alla stipula delle clausole elastiche da svolgersi presso le commissioni di certificazione con facoltà per il lavoratore di farsi assistere da un rappresentante sindacale o da un avvocato.

IL LAVORO A TERMINE o A TEMPO DETERMINATO e LA SOMMINISTRAZIONE

È possibile inoltre ricorrere a **contratti di lavoro a tempo determinato**, correlati, ad esempio, alla necessità di assumere lavoratori in sostituzione di altri che godono delle ferie o per soddisfare punte di attività che richiedono maggiore forza lavoro, soprattutto in quei comparti legati alla stagionalità.

Peraltro, i rapporti a termine instaurati per ragioni sostitutive, così come quelli stipulati per lo svolgimento delle attività stagionali previste dall'articolo 21, comma 2, del decreto legislativo 81/2015, sono esentati dai limiti quantitativi di utilizzo dei contratti a tempo determinato.

Si ricorda che per i rapporti a termine, in linea generale e fatte salve le casistiche su indicate, è dovuto il versamento di una contribuzione addizionale all'Inps nella misura dell'1,40 per cento delle retribuzione lorda corrisposte ai lavoratori assunti con questa tipologia contrattuale.

Infine, non è da escludere la possibilità che le esigenze temporanee di manodopera possono essere affrontate con il **contratto di somministrazione**, nel rispetto degli eventuali limiti previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicato.



A disposizione per eventuali chiarimenti e si porgono distinti saluti.

(Società Consulenze
Aziendali SAS)