

IL CONTRATTO DI LAVORO INTERMITTENTE

Con il **contratto di lavoro intermittente** un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- presso unità produttive in cui nei 6 mesi precedenti si è proceduto a licenziamenti collettivi o riduzioni di orario in regime di cassa integrazione che interessano lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- per i datori di lavoro che non abbiano proceduto alla valutazione dei rischi o che non hanno previsto la parte specifica.

Durata massima del periodo di lavoro

Con l'eccezione dei settori turismo, pubblici esercizi e spettacolo, il contratto è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari.

Casi di utilizzo

Il contratto è ammesso secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno. In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo sono individuati con decreto ministeriale in attesa dell'emanazione di quest'ultimo, si può fare riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al R.D. 6 dicembre 1923, n. 2657. In ogni caso è ammesso il lavoro intermittente per lavoratori con meno di 24 e più di 55 anni di età.

E' compatibile con eventuali altri rapporti di lavoro in essere.

Il datore di lavoro / Consulente del Lavoro deve

- 1) stipulare il contratto in forma scritta e consegnarlo al lavoratore ai fini probatori indicando: durata, luogo e modalità della disponibilità garantita dal lavoratore e del preavviso di chiamata, trattamento economico e normativo, forme e modalità di esecuzione della prestazione, eventuali misure di sicurezza necessarie per il tipo di prestazione;
- 2) prima dell'inizio di ogni prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni, effettuare la comunicazione della chiamata di lavoro intermittente all'ITL competente per territorio, mediante il modello UNI- Intermittente, da compilare esclusivamente mediante servizi informatici.
- 3) Comunicazione all'ITL di inizio prestazione: prima dell'inizio della prestazione lavorativa o di un ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a 30 giorni.

Sanzioni

- Mancata comunicazione all'ITL dell'attivazione del contratto: sanzione amministrativa da euro 400 ad euro 2.400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.
- Mancato rispetto della durata massima del periodo di lavoro e dei casi di utilizzo: trasformazione in rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.
- Mancata elaborazione del documento di valutazione dei rischi: il contratto si considera nullo, con conseguente riconducibilità del rapporto al contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Vuoi saperne di più? Scrivici tramite il Form o chiamaci!