



FEDERTURISMO
CONFINDUSTRIA

Il lavoro intermittente nel settore turistico



In questo numero:

Nozione Legale di Lavoro intermittente
Lavoro intermittente: le ipotesi soggettive
Lavoro intermittente: l'ipotesi soggettiva
Le ipotesi di divieto del lavoro intermittente
La forma del contratto di lavoro intermittente
Il trattamento economico e normativo nel contratto di lavoro
Gli obblighi di comunicazione e informazione

A cura di
Riccardo Maraga
Diritto del Lavoro,
Relazioni industriali
e Affari Sociali
Federturismo Confindustria

LAVORO E TURISMO N. 2/2019

Il lavoro intermittente nel settore turistico

A cura di

Avv. Riccardo Maraga
Diritto del Lavoro, Relazioni Industriali e Affari Sociali
Federturismo Confindustria
Tel. 06/5903383
E-mail: sindacale@federturismo.it

Sommario

Premessa	3
1. Nozione legale di lavoro intermittente	4
2. Lavoro intermittente: le ipotesi oggettive	5
3. Lavoro intermittente: l'ipotesi soggettiva	8
4. Le ipotesi di divieto del lavoro intermittente ed il periodo complessivo	8
5. La forma del contratto di lavoro intermittente	9
6. Il trattamento economico e normativo nel contratto di lavoro intermittente	10
7. Gli obblighi di comunicazione ed informazione del datore di lavoro nel contratto di lavoro intermittente	11
8. Conclusioni	12

Premessa

In questo volume della collana “Lavoro e Turismo” vogliamo offrire una panoramica sulla disciplina del lavoro intermittente (detto anche lavoro a chiamata o *job on call*), con particolare riferimento al settore turistico.

L'entrata in vigore del Decreto Dignità¹ e le modifiche da questo apportate alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato ha, indubbiamente, scoraggiato il ricorso, da parte delle imprese, al lavoro a termine, soprattutto nelle ipotesi in cui, a causa delle rigidità introdotte dalla normativa, il rischio di eventuali contenziosi con il lavoratore appare alto.

Il lavoro a tempo determinato, al pari della somministrazione di lavoro a termine, è diventato, inoltre, più oneroso, sotto il profilo contributivo, rispetto alle altre tipologie di rapporto di lavoro “atipiche” in quanto il Decreto Dignità ha previsto un aggravio dello 0,50% del contributo addizionale introdotto dalla Legge Fornero per ogni rinnovo del contratto a termine, anche in regime di somministrazione².

La rinnovata rigidità del rapporto di lavoro a tempo determinato e la sua onerosità spingono, dunque, interpreti ed operatori del diritto ad un rinnovato interesse verso la tipologia contrattuale del lavoro intermittente, al fine di proporre alle imprese delle soluzioni praticabili per far fronte ad oggettive esigenze di flessibilità nella gestione della manodopera.

La disciplina del rapporto di lavoro intermittente resta, in ogni caso, contraddistinta da taluni elementi di rigidità, soprattutto in quei settori in cui la contrattazione collettiva non ha esercitato la delega contenuta nel Codice dei contratti di lavoro³ e non ha, dunque, previsto delle ipotesi oggettive di ricorso al lavoro intermittente ulteriori rispetto a quelle di legge.

Come vedremo, nel settore turistico esistono, in ogni caso, delle particolari deroghe che consentono un utilizzo più ampio e meno vincolato del lavoro a chiamata.

¹ D.L. n. 87/2018, convertito in Legge 9 agosto 2018, n. 96.

² L'art. 2, comma 28, della Legge n. 92/2012 (c.d. "Legge Fornero") ha previsto l'applicazione ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato di un contributo addizionale, a carico del datore di lavoro, pari all'1,4 per cento della retribuzione imponibile ai fini previdenziali. Successivamente, il D.L. 12 luglio 2018, n. 87, convertito con modificazioni dalla L. 9 agosto 2018, n. 96, (c.d. "Decreto Dignità") ha disposto un aggravio del contributo addizionale di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione.

³ Art. 13, ss., D.lgs. n. 81/2015.

1. Nozione legale di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente è stato introdotto nel 2003 dalla c.d. Riforma Biagi del mercato del lavoro. Uno degli scopi della riforma, infatti, era proprio quello di mettere a disposizione delle imprese delle nuove tipologie di rapporto di lavoro maggiormente rispondenti alle crescenti esigenze di flessibilità nella gestione dei rapporti di lavoro.

Nell'attuale assetto normativo⁴, il contratto di lavoro intermittente viene definito il contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente.

Le caratteristiche fondamentali del lavoro intermittente sono dunque:

- ✓ la messa a disposizione, da parte del lavoratore intermittente, delle proprie prestazioni di lavoro a favore del datore di lavoro;
- ✓ la possibilità del datore di lavoro di utilizzare le prestazioni di lavoro del lavoratore intermittente in modo discontinuo o intermittente.

A differenza di un rapporto di lavoro subordinato *standard*, nel quale la data di efficacia del contratto di lavoro corrisponde con la data di inizio della prestazione lavorativa a favore del datore di lavoro, in quanto, per quella data, il lavoratore si impegna a recarsi presso il luogo di lavoro indicato nel contratto di lavoro nell'orario di lavoro contrattualmente previsto, sottoscrivendo il contratto di lavoro intermittente il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per eventuali future chiamate senza che sia previsto, sin dall'inizio, quando e con quale intensità dovrà essere resa la prestazione di lavoro. Teoricamente, infatti, il lavoratore a chiamata potrebbe non sapere quando sarà chiamato, effettivamente, a svolgere la propria prestazione di lavoro a favore del datore di lavoro.

L'oggetto del lavoro a chiamata, infatti, non è tanto lo svolgimento della prestazione ma *il mettersi a disposizione* del datore di lavoro in caso di chiamata a svolgere la prestazione. Almeno teoricamente, il datore di lavoro potrebbe anche decidere di non chiamare mai il lavoratore a chiamata nel periodo di vigenza del contratto di lavoro intermittente, senza che il lavoratore possa reclamare alcunché.

Inoltre, le esigenze aziendali per le quali il lavoratore intermittente viene chiamato a svolgere la prestazione di lavoro devono necessariamente essere discontinue ed intermittenti.

Da ciò discende che il lavoro intermittente non può essere considerato uno strumento atto a gestire esigenze stabili e strutturali di manodopera di un datore di lavoro potendo, al contrario, essere utilizzato solo ed esclusivamente per soddisfare esigenze di personale discontinue e caratterizzate da un andamento variabile e flessibile nel tempo.

Sulla base delle disposizioni di legge, possiamo distinguere due diverse tipologie di lavoro intermittente:

⁴ La disciplina del lavoro intermittente è, attualmente, contenuta nel c.d. Codice dei contratti di lavoro, ossia negli artt. 13, ss., del D.lgs. n. 81/2015, uno dei decreti attuativi della riforma del lavoro meglio nota come Jobs Act.



- a) lavoro intermittente con obbligo contrattuale di rispondere alla chiamata: in questo caso il lavoratore intermittente non si mette solo a disposizione per eventuali chiamate del datore di lavoro ma si obbliga contrattualmente a rispondere all'eventuale chiamata e, dunque, a svolgere la prestazione di lavoro cui viene chiamato dal datore di lavoro. In questo caso, nei periodi di non lavoro, il lavoratore a chiamata ha comunque diritto a percepire la c.d. indennità mensile di disponibilità;
- b) lavoro intermittente senza obbligo contrattuale di rispondere alla chiamata: in questo caso il lavoratore intermittente non si obbliga a rispondere alla chiamata del datore di lavoro e, conseguentemente, nei periodi di non lavoro, non maturerà alcun diritto di natura economica.

Il lavoratore intermittente, in linea generale e con l'unica eccezione del diritto a percepire l'indennità mensile di disponibilità ove prevista, nei periodi di non lavoro non matura alcun diritto né di carattere normativo né di carattere retributivo e non è coperto da alcuna forma di contribuzione previdenziale.

Come verrà illustrato di seguito, non è sempre possibile la stipulazione di contratti di lavoro intermittente. Tale possibilità, infatti, è prevista solo al ricorrere di determinate ipotesi oggettive oppure al ricorrere dell'ipotesi soggettiva prevista dalla legge.

2. Lavoro intermittente: le ipotesi oggettive

La legge afferma che è ammissibile la stipulazione di contratti di lavoro intermittente 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 del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Le ipotesi oggettive che legittimano il ricorso al lavoro intermittente sono, dunque, di due tipi:

- ✓ ipotesi oggettive introdotte dai contratti collettivi di lavoro: la legge prevede una delega a favore della contrattazione collettiva alla quale è rimessa la facoltà di individuare delle ipotesi oggettive di utilizzo del lavoro a chiamata. Per quanto concerne la nozione di contratto collettivo al quale è demandata la delega di legge, tutti i rinvii presenti nel Codice dei contratti di lavoro a favore della contrattazione collettiva si riferiscono ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ed ai contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria⁵;
- ✓ ipotesi oggettive individuate in un apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali: in verità, allo stato, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali non ha provveduto ad approvare il decreto cui fa riferimento la normativa vigente in materia di lavoro intermittente. Resta, dunque, valido⁶ quanto previsto, all'indomani dell'entrata in vigore della

⁵ Art. 51, D.lgs. n. 81/2015.

⁶ MLPS, Interpello 21 marzo 2016, n. 10. Su interpello presentato da Federalberghi, il MLPS ha affermato che il Decreto cui fa riferimento il Codice dei contratti (art. 13, D.lgs. n. 81/2015), emanato

Riforma Biagi, dal D.M. 23 ottobre 2004 il quale ha affermato la possibilità di stipulare contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività discontinue indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657.

Venendo, ora, al settore turistico appare opportuno premettere, innanzitutto, che il CCNL Industria Turistica non ha recepito la delega legislativa in materia di lavoro intermittente e non ha, quindi, individuato delle ipotesi oggettive di ricorso a questa tipologia contrattuale.

Parimenti, il CCNL per gli addetti agli impianti di trasporto a fune ed il CCNL Trasporto aereo (sottoscritti, rispettivamente, da Anef e Federcatering, associazioni datoriali aderenti a Federturismo Confindustria) non hanno individuato esigenze oggettive che legittimano il ricorso al lavoro intermittente.

Nell'assenza di ipotesi oggettive di fonte contrattual-collettiva, nel settore turistico, nel trasporto a fune e nel trasporto aereo le ipotesi oggettive nelle quali è lecito ricorrere al lavoro a chiamata sono quelle indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, interpretate anche alla luce degli interventi della prassi.

Di seguito un riepilogo delle ipotesi oggettive di fonte legale di maggiore interesse per il settore turistico:

Ipotesi oggettiva	Fonte legale	Prassi
Custodi; Guardiani diurni e notturni; Portinai; Fattorini (esclusi quelli che svolgono mansioni che richiedono una applicazione assidua e continuativa) uscieri e inservienti; Camerieri, personale di servizio e di cucina negli alberghi, trattorie, esercizi pubblici in genere, a meno che nelle particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi della discontinuità.	Tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, nn. 1, 2, 3, 4 e 5.	MLPS, Circolare 29 settembre 2010, n. 34.
Commessi di negozio nelle città con meno di cinquantamila abitanti a meno che, anche in queste città, il lavoro dei	Tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, n. 14.	

in forza della previgente normativa, è il D.M. 23 ottobre 2004, ai sensi del quale “è ammessa la stipulazione di contratti di lavoro intermittente con riferimento alle tipologie di attività indicate nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657”. Il MPLS chiarisce che tale Decreto “è da considerarsi ancora vigente proprio in forza della disposizione di cui all’art. 55, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e, di conseguenza, è evidentemente possibile rifarsi alle ipotesi indicate dal R.D. n. 2657 del 1923 al fine di attivare prestazioni di lavoro intermittente”.

commessi di negozio sia dichiarato effettivo e non discontinuo con ordinanza del prefetto.		
Personale addetto agli stabilimenti di bagni e acque minerali, escluso il personale addetto all'imbottigliamento, imballaggio e spedizione.	Tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, n. 19.	
Impiegati di albergo le cui mansioni implicano rapporti con la clientela e purché abbiano carattere discontinuo (così detti «impiegati di bureau» come i capi e sottocapi addetti al ricevimento, cassieri, segretari con esclusione di quelli che non abbiano rapporti con i passeggeri), a meno che nella particolarità del caso, a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro, manchino gli estremi di discontinuità.	Tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, n. 35.	
Interpreti alle dipendenze di alberghi o di agenzie di viaggio e turismo, esclusi coloro che hanno anche incarichi od occupazioni di altra natura e coloro le cui prestazioni, a giudizio dell'Ispettorato corporativo, non presentano nella particolarità del caso i caratteri di lavoro discontinuo o di semplice attesa.	Tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, n. 38.	
Servizi di salvataggio presso gli stabilimenti balneari		MLPS, Interpello 27 marzo 2013, n. 13.

Con riferimento ai servizi di pulizia all'interno degli alberghi, è stato chiarito che l'utilizzabilità del lavoro intermittente si estende anche all'impresa appaltatrice posto che ciò che rileva per verificare l'utilizzabilità del lavoro a chiamata è la tipologia di attività effettivamente svolta dal lavoratore⁷.

⁷ MLPS, Interpello 26 giugno 2014, n. 17.

Per quanto concerne il settore del trasporto a fune si potrebbe ipotizzare l'utilizzazione del lavoro intermittente nell'ipotesi oggettiva di cui al num. 8 della Tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 che fa riferimento al "Personale addetto ai trasporti di persone e di merci: Personale addetto ai lavori di carico e scarico, esclusi quelli che a giudizio dell'Ispettorato dell'industria e del lavoro non abbiano carattere di discontinuità". Al riguardo, tuttavia, non esistono pronunciamenti da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

3. Lavoro intermittente: l'ipotesi soggettiva

Oltre che nelle ipotesi oggettive di fonte negoziale o di fonte legale, il contratto di lavoro intermittente può, in ogni caso, essere stipulato con soggetti di età inferiore a 24 anni (ossia, aventi un'età massima di 23 anni e 364 giorni) oppure con soggetti di età superiore a 55 anni. Nel primo caso resta inteso che le prestazioni di lavoro intermittente devono essere svolte entro i 25 anni.

La previsione di un automatismo, legato all'età anagrafica, per il quale un giovane lavoratore a chiamata viene licenziato al raggiungimento del venticinquesimo anno di età è stato portato al vaglio della Corte di Giustizia dell'Unione Europea la quale, tuttavia, ha ritenuto legittima l'apposizione del limite dei 25 anni per l'assunzione, ed anche il licenziamento al compimento della medesima età, con riferimento al contratto di lavoro intermittente⁸.

4. Le ipotesi di divieto del lavoro intermittente ed il periodo complessivo

La legge⁹ prevede che, in alcuni casi, vi sia un assoluto divieto di stipulazione di contratti di lavoro intermittente.

Ciò accade nelle seguenti ipotesi:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unità produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha chiarito che¹⁰, in caso di mancata effettuazione della valutazione dei rischi in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il contratto di lavoro intermittente eventualmente stipulato si trasforma in un rapporto di lavoro subordinato ordinario.

Per quanto concerne le fattispecie che integrano il requisito della mancata valutazione dei rischi, non vi rientra unicamente la mancata adozione del Documento di Valutazione dei Rischi ma anche il suo mancato aggiornamento.

⁸ CGUE, sentenza del 19 luglio 2017 causa C - n. 143/16.

⁹ Art. 14, D.lgs. n. 81/2015.

¹⁰ INL, Circolare 15 marzo 2018, n. 49.

In ogni caso e, dunque, a prescindere dalla ricorrenza delle ipotesi oggettive o dell'ipotesi soggettiva, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore, per un massimo di 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di un triennio, pena la trasformazione del contratto di lavoro a chiamata in un contratto di lavoro subordinato ordinario.

Il legislatore, dunque, presume che qualora l'utilizzazione delle prestazioni del lavoratore a chiamata eccedano questo tetto massimo, le esigenze aziendali cui il dipendente è chiamato a sopperire non hanno carattere di discontinuità.

Per quanto concerne il calcolo delle quattrocento giornate di lavoro effettivo, il conteggio delle prestazioni deve essere effettuato, a partire dal giorno in cui si chiede la prestazione, a ritroso di tre anni; tale conteggio tuttavia, secondo quanto previsto dal D.L. n. 76/2013, dovrà tenere conto solo delle giornate di effettivo lavoro *“prestate successivamente all'entrata in vigore della presente disposizione” e quindi prestate successivamente al 28 giugno 2013*¹¹.

I settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo sono esonerati da questo limite.

Al fine di verificare l'applicabilità ad un determinato soggetto giuridico di tale esenzione occorre fare riferimento al codice attività con il quale l'impresa è iscritta alla Camera di Commercio, dell'Industria e dell'Artigianato. In particolare, per giovare dell'esenzione, l'impresa deve essere iscritta con codice attività Ateco 2007, che corrisponde ai predetti settori esonerati dal limite massimo di utilizzazione delle prestazioni di lavoro del lavoratore a chiamata.

Nel caso in cui il codice Ateco si discosti dalla effettiva attività svolta dall'impresa, occorre dimostrare che il datore di lavoro svolge una attività che rientra nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo ed applica i relativi contratti collettivi di lavoro.

5. La forma del contratto di lavoro intermittente

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato sia a tempo indeterminato che a tempo determinato. Resta inteso che, in questa seconda ipotesi, non sono applicabili al contratto di lavoro intermittente a tempo determinato i limiti previsti dagli artt. 19 e ss., D.lgs. n. 81/2015 per il rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato.

Per quanto concerne la forma ed il contenuto del contratto di lavoro intermittente, la legge prescrive la forma scritta ai fini della prova dei seguenti elementi:

- durata del contratto di lavoro intermittente;
- ipotesi oggettiva di fonte negoziale o legale oppure ipotesi soggettiva che consente la stipulazione del contratto di lavoro intermittente;
- luogo e modalità della disponibilità eventualmente garantita dal lavoratore a chiamata al datore di lavoro e relativo preavviso di chiamata che, in ogni caso, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo;
- trattamento economico e normativo spettante al lavoratore intermittente per la prestazione eseguita e misura dell'indennità di disponibilità (ove prevista) che non può essere comunque inferiore al valore minimo individuato con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali;

¹¹ MLPS, Circolare n. 35/2013.



- forme e modalità con le quali il datore di lavoro può chiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro nonché modalità di rilevazione della prestazione;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione e dell'indennità di disponibilità (ove prevista);
- eventuali misure di prevenzione e di protezione specifiche necessarie con riferimento al tipo di attività prestata dal lavoratore intermittente.

6. Il trattamento economico e normativo nel contratto di lavoro intermittente

Per quanto concerne il trattamento economico e normativo cui ha diritto il lavoratore intermittente, la legge esprime due principi analoghi a quelli indicati con riferimento al lavoro a tempo parziale, ossia, il principio di non discriminazione ed il principio di proporzionalità.

In particolare, il lavoratore intermittente non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di mansioni svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello assunto con contratto di lavoro subordinato ordinario.

Inoltre, posto che il lavoratore intermittente rende la propria prestazione di lavoro solo nell'ambito delle chiamate che riceve dal datore di lavoro, il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, deve essere riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo della retribuzione globale e delle singole componenti di essa, nonché delle ferie e dei trattamenti per malattia e infortunio, congedo di maternità e parentale.

Nella prassi, al lavoratore a chiamata viene corrisposto un trattamento retributivo maggiorato che includa anche le mensilità aggiuntive (tredicesima e/o quattordicesima) prevista dal contratto collettivo di lavoro applicato.

Anche con riferimento ai permessi retribuiti previsti dalla contrattazione collettiva (Rol, festività soppresse, etc.), trattandosi di riposi ulteriori rispetto al minimo legale previsto dalla legge in materia di ferie, la prassi è di monetizzare tali istituti direttamente all'interno della retribuzione del lavoratore intermittente. E', infatti, evidente che la discontinuità che caratterizza tale tipologia contrattuale rende non agevole l'attribuzione al dipendente di diritti a maturazione progressiva nel tempo.

Come abbiamo visto, quando il contratto di lavoro intermittente prevede l'obbligo del lavoratore di rispondere affermativamente alla chiamata del datore di lavoro, al lavoratore spetta anche un'indennità mensile di disponibilità avente la funzione di remunerare l'impegno assunto dal dipendente nei confronti del datore di lavoro.

La misura dell'indennità mensile di disponibilità, che può essere anche divisibile in quote orarie, è determinata dai contratti collettivi e non è comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ai sensi dell'art. 1 del decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 10 marzo 2004, la misura dell'indennità mensile di disponibilità dovuta al lavoratore intermittente per i periodi in cui lo stesso garantisce la disponibilità, in attesa di utilizzazione, è fissata nella misura del 20 % della retribuzione prevista dal CCNL

applicato. L'art. 2 del decreto ministeriale individua la base di computo dell'indennità di disponibilità. In particolare, al fine di determinare la retribuzione di riferimento per il calcolo dell'indennità mensile di disponibilità, si assume come base di calcolo la retribuzione mensile costituita esclusivamente dalle seguenti voci:

- (i) minimo tabellare;
- (ii) indennità di contingenza;
- (iii) Elemento Distinto della Retribuzione (E.D.R.);
- (iv) ratei di tredicesima e/o quattordicesima mensilità.

Per calcolare le quote orarie in cui può essere erogata l'indennità di disponibilità occorre dividere il corrispettivo del 20% della retribuzione mensile, costituita dalle voci dianzi elencate, per il divisore orario previsto dal CCNL applicato.

Il quoziente rappresenta la misura dell'indennità di disponibilità oraria spettante al lavoratore.

L'indennità di disponibilità, non essendo equiparabile alla retribuzione, venendo erogata non a fronte di una effettiva prestazione di lavoro ma unicamente come corrispettivo per ristorare il lavoratore del disagio insito nella disponibilità garantita, deve essere esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo (maturazione delle ferie, dei permessi retribuiti, delle mensilità aggiuntive, del trattamento di fine rapporto, etc.).

Dal punto di vista previdenziale, l'indennità di disponibilità è assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

Nella tipologia di lavoro intermittente con obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata, considerando che tale garanzia forma oggetto del vincolo contrattuale, il lavoratore, in caso di malattia o di altro evento che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, deve informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennità di disponibilità. Ove non provveda ad informare tempestivamente il datore di lavoro, il lavoratore perde il diritto all'indennità per un periodo di quindici giorni, salvo diversa previsione del contratto individuale. 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.

Per quanto concerne il computo dei lavoratori intermittenti nell'organico aziendale, la legge dispone che ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

7. Gli obblighi di comunicazione ed informazione del datore di lavoro nel contratto di lavoro intermittente

Come accade ogni volta in cui un datore di lavoro assume un lavoratore alle proprie dipendenze, anche nel caso di stipulazione di un contratto di lavoro intermittente, il datore di lavoro è tenuto ad effettuare la comunicazione obbligatoria pre-assuntiva ai competenti servizi per l'impiego.

Nella comunicazione di assunzione il datore di lavoro dovrà specificare se il contratto di lavoro intermittente prevede (o meno) l'obbligo del lavoratore di rispondere alla chiamata.

Oltre alla consueta comunicazione pre-assuntiva, il datore di lavoro deve anche effettuare una comunicazione amministrativa all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente per territorio prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa svolta dal medesimo lavoratore, o prima dell'inizio di un ciclo di più prestazioni di durata non superiore a trenta giorni svolte all'interno di una preventiva pianificazione¹².

8. Conclusioni

Il contratto di lavoro intermittente, nel settore turistico, è oggetto di una normativa particolarmente favorevole sotto due distinti profili.

In primis, esiste la possibilità di stipulare tale contratto con riferimento a molte delle attività caratterizzanti il settore turistico, le quali rientrano nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657. Con riferimento a queste attività, le aziende possono stipulare il contratto di lavoro intermittente senza alcun limite anagrafico relativo al lavoratore.

In ogni caso, per le attività non ricomprese nella tabella allegata al Regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657, resta sempre la possibilità di assumere con contratto a chiamata giovani con meno di 24 anni oppure soggetti con più di 55 anni.

Inoltre, ed è questa la deroga di maggior favore, nel settore turistico non esiste il limite massimo di 400 giornate di effettiva utilizzazione del lavoratore a chiamata in un triennio. L'assenza di questo limite rende, sicuramente, questa tipologia di lavoro molto competitiva rispetto alle altre forme contrattuali tradizionalmente utilizzate per gestire la flessibilità organizzativa in azienda.

Infine, sotto il profilo del costo del lavoro, si sottolinea che il lavoro intermittente ha un costo sostanzialmente analogo a quello delle altre tipologie di lavoro non *standard*. Tuttavia, a causa delle recenti modifiche introdotte dal Decreto Dignità, il costo del lavoratore intermittente risulta inferiore al costo di un lavoratore a tempo determinato in caso di rinnovo del contratto, anche in regime di somministrazione di lavoro.

¹² Le modalità operative, attualmente in vigore, per effettuare tale comunicazione sono state definite dal Decreto interministeriale del 27 marzo 2013 e dalla circolare del MPLS n. 27/2013.