

## Lavoro a chiamata in alternativa al contratto di prestazione occasionale

Nelle more delle istruzioni operative dell'INPS sulla disciplina introdotta dal DL 50/2017 è possibile ricorrere al Job on call

/ Elisa TOMBARI

In attesa delle istruzioni operative da parte dell'INPS, necessarie per l'applicazione della nuova disciplina delle prestazioni occasionali introdotta dall'art. 54-*bis* del DL 50/2017 (conv. L. 96/2017), le prestazioni di breve durata possono trovare una formula contrattuale alternativa nel **lavoro a chiamata** (c.d. *Job on call* o lavoro intermittente).

Si tratta a tutti gli effetti di un contratto di lavoro subordinato (disciplinato dagli artt. da 13 a 18 del DLgs. 81/2015) cui conseguono vincoli contrattuali e un costo del lavoro più elevato rispetto al "vecchio" lavoro accessorio (abrogato dal DL 25/2017) e al "nuovo" contratto di prestazione occasionale, non riconducibile alle tipologie contrattuali tipiche del lavoro subordinato o del lavoro autonomo, pur godendo di una minima tutela assicurativa e previdenziale.

Il contratto a chiamata, stipulato per iscritto a tempo indeterminato o a termine, presuppone l'alternanza tra fasi di inattività del lavoratore in attesa della chiamata da parte del datore di lavoro (durante le quali non viene maturato alcun trattamento economico e normativo ad eccezione dell'indennità di disponibilità, se il lavoratore garantisce la propria disponibilità a rispondere alle chiamate), e fasi di effettivo svolgimento della prestazione, con il riconoscimento dei diritti tipici dei dipendenti.

Il lavoratore, infatti, si mette a disposizione del datore di lavoro in modo che quest'ultimo possa utilizzarne la prestazione lavorativa "su chiamata", in modo discontinuo o intermittente, al ricorrere di determinate **causali** e nel rispetto dei limiti previsti dalla disciplina di riferimento.

Con riferimento al campo di applicazione, si ricorda che possono ricorrere al *Job on call* tutti i datori di lavoro che abbiano effettuato la valutazione dei rischi, al fine di far fronte ad esigenze specificamente individuate dalla contrattazione collettiva di riferimento; in mancanza di indicazioni da parte di quest'ultima, le aziende dovranno far riferimento al DM 23 ottobre 2004, che ammette il lavoro intermittente per le tipologie di attività indicate nella tabella allegata al RD 2657/23.

L'azienda potrà in ogni caso ricorrere al lavoro intermittente (cioè prescindendo dalle ipotesi oggettive di cui sopra), a condizione che il lavoratore abbia più di **55 anni** o ne abbia meno di 24, fermo restando che le prestazioni devono essere svolte entro il 25° anno.

Inoltre, ad eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto a chiamata è

ammesso per ciascun lavoratore, con lo stesso datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore alle **400 giornate** di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari, limite legale che, se superato, dà luogo alla trasformazione del rapporto in rapporto a tempo pieno e indeterminato.

Pur nel rispetto delle condizioni di cui sopra, è comunque **vietato** stipulare contratti a chiamata: per la sostituzione di lavoratori che esercitino il diritto di sciopero; presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, nei 6 mesi precedenti, a un licenziamento collettivo o nelle quali sia in vigore la riduzione oraria in regime di CIG, riguardanti lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisca il contratto di lavoro intermittente; in mancanza della valutazione dei rischi.

Il *Job on call* potrebbe costituire una valida alternativa al ricorso alle prestazioni occasionali – pur non essendo totalmente sostituibile ad esse – non soltanto in attesa delle istruzioni operative sul punto, ma anche successivamente all'intervento dell'INPS, per quei datori di lavoro esclusi dagli stringenti limiti previsti dall'art. 54-*bis* per il ricorso al contratto di prestazione occasionale o che abbiano già raggiunto i **limiti economici** e quantitativi ivi previsti.

Si ricorda, infatti, come il contratto di prestazione occasionale possa essere concluso da utilizzatori che abbiano alle proprie dipendenze non più di 5 lavoratori subordinati a tempo indeterminato, che non rientrino nel settore agricolo (fatte salve alcune eccezioni), che non operino nel settore dell'edilizia e, ancora, che non acquistino la prestazione nell'ambito di un appalto di opere o servizi.

Inoltre, nell'arco dell'anno civile e fermo restando il limite delle 280 ore di lavoro occasionale, l'utilizzatore non potrà erogare compensi di importo complessivamente superiore a **5.000** euro, con riferimento alla totalità dei prestatori.

### Il datore deve trasmettere la comunicazione preventiva di assunzione

A differenza del contratto di prestazione occasionale, che presuppone la registrazione all'apposita piattaforma INPS non ancora operativa, con il lavoro a chiamata il datore di lavoro deve trasmettere la comunicazione preventiva di assunzione (con **modello UNILAV**), pena la possibile applicazione delle sanzioni previste per il lavoro "nero".