



Martedì 17/01/2012

Il Lavoro intermittente. Brevi cenni.

A cura di: *La Previdenza.it*

(Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276)

Il contratto di lavoro intermittente detto anche lavoro a chiamata, è il contratto mediante il quale un lavoratore si rende disponibile a svolgere una determinata prestazione su chiamata del datore di lavoro.

Si tratta di un modello di lavoro subordinato caratterizzato da prestazioni discontinue da rendersi secondo le necessità del datore di lavoro. Con il contratto di lavoro intermittente il lavoratore si pone a disposizione di un datore che ne può utilizzare la prestazione lavorativa chiamandolo ad effettuare il lavoro indicato.

Il lavoratore può rendersi disponibile a tale tipologia di lavoro, così come non è obbligato a rispondere alla chiamata.

Esistono due tipi di contratto di lavoro intermittente:

- lavoro intermittente con obbligo di disponibilità, in questo caso il lavoratore deve restare a disposizione del datore di lavoro
- lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità, in questo caso il lavoratore non si obbliga contrattualmente.

Il contratto di lavoro intermittente può essere:

di carattere discontinuo secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi stipulati da associazioni sindacali.

E' consentito stipulare contratti di lavoro intermittente con soggetti di età inferiore a 25 anni o con più di 45 anni anche pensionati. Ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs. n. 276/2003 - il contratto deve stipularsi in forma scritta e deve indicare:

- la durata e le ipotesi oggettive e soggettive che ne consentono la stipulazione;
- trattamento economico e normativo che spetta al lavoratore per la prestazione eseguita;
- indicazione delle forme e modalità con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro;
- tempi e modalità di pagamento della retribuzione;
- eventuali misure di sicurezza specifiche necessarie in relazione al tipo di attività prevista da contratto.



Trattamento economico.

Art. 38 D.lgs. 276/2003

Fermo restando i divieti di discriminazione, il lavoratore non deve ricevere per i periodi lavorati, un trattamento economico e normativo complessivo meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello, a parità di mansioni svolte.

Durante il periodo che il lavoratore resta disponibile ma non lavora, non è titolare di alcun diritto di trattamento economico.

Avvocato Vincenzo Mennea

Fonte: www.laprevidenza.it