

13/03/2019

## **IL LAVORO INTERMITTENTE DOPO IL DECRETO DIGNITÀ: OGGI PIÙ CHE MAI STRUMENTO DI FLESSIBILITÀ**

Dopo il Decreto Dignità - o forse sarebbe più corretto dire, a maggior ragione dopo il Decreto Dignità - il lavoro intermittente si conferma **uno dei pochi strumenti di flessibilità rimasti per le imprese**. La disciplina dell'istituto non è stata infatti modificata dalla riforma, che ha invece imposto - come noto a tutti - notevoli limitazioni all'utilizzazione di due importanti strumenti di flessibilità: i contratti a termine e la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Il lavoro intermittente - anche noto come lavoro a chiamata - consente tutt'oggi alle imprese di avvalersi, per periodi discontinui, della prestazione lavorativa allorquando serve: in tale caso, l'azienda deve chiamare il lavoratore concedendogli un congruo preavviso che, per legge, non può essere inferiore ad un giorno lavorativo.

**Il contratto di lavoro intermittente può essere a tempo determinato - che per l'appunto non è stato interessato dai vincoli apportati alla disciplina del termine dal Decreto Dignità - oppure a tempo indeterminato.** Comunque sia, nei periodi in cui il datore di lavoro non utilizza la prestazione, il lavoratore non matura alcun trattamento economico, salvo che gli sia stata garantita - ipotesi scarsamente ricorrente - l'indennità di disponibilità a fronte dell'assunzione dell'impegno a rispondere alla chiamata.

**Ma veniamo a quanto più interessa e cioè l'applicazione pratica.** La casistica nell'ambito della quale è possibile ricorrere al lavoro intermittente è piuttosto ampia: vi sono, da una parte, le ipotesi soggettive (è sempre possibile avvalersi, in modo intermittente, di prestazioni di lavoro rese da soggetti con meno di 24 anni e con più di 55 anni) e, dall'altra, le ipotesi oggettive di cui all'apposito Decreto. Riguardo quest'ultime, è interessante notare - per quanto più può riguardare lo specifico settore dei trasporti e della logistica - che il **Decreto prevede la possibilità di ricorrere ai contratti di lavoro intermittente laddove si tratta di assumere personale addetto ai trasporti di persone e di merci ed ancora laddove si ha bisogno di personale addetto ai lavori di carico e scarico, sempre che, ovviamente, si tratti di prestazioni aventi carattere di discontinuità.**

Non si può però scordare che il rapporto di lavoro intermittente è, in ogni caso, soggetto ad un limite temporale: le prestazioni rese in tale regime non possono infatti eccedere - fatti salvi alcuni settori (turismo, pubblici esercizi e spettacolo) - **un periodo complessivamente superiore, per ciascun lavoratore, a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari**; il che fissa sì un limite ma un limite piuttosto ampio e comunque appetibile per le aziende.

**Ne deriva che il lavoro intermittente, oggi più che mai, può risultare un utile strumento di flessibilità per le aziende e, dal punto di vista sociale, un modo per rilanciare l'occupazione di fasce di lavoratori che, a**

**causa della loro giovane età o al contrario della loro età matura, potrebbero avere problemi a fare ingresso (o reingresso) nel mondo del lavoro.** Speriamo solo che le nuove politiche del lavoro non vengano ad incidere in modo restrittivo su questo istituto sì che possa continuare ad essere quell'utile strumento che oggi è.

Di Carlo Majer ed Edgardo Ratti, co-managing partner di Littler

<https://www.littler.com/it/location-global/italy>