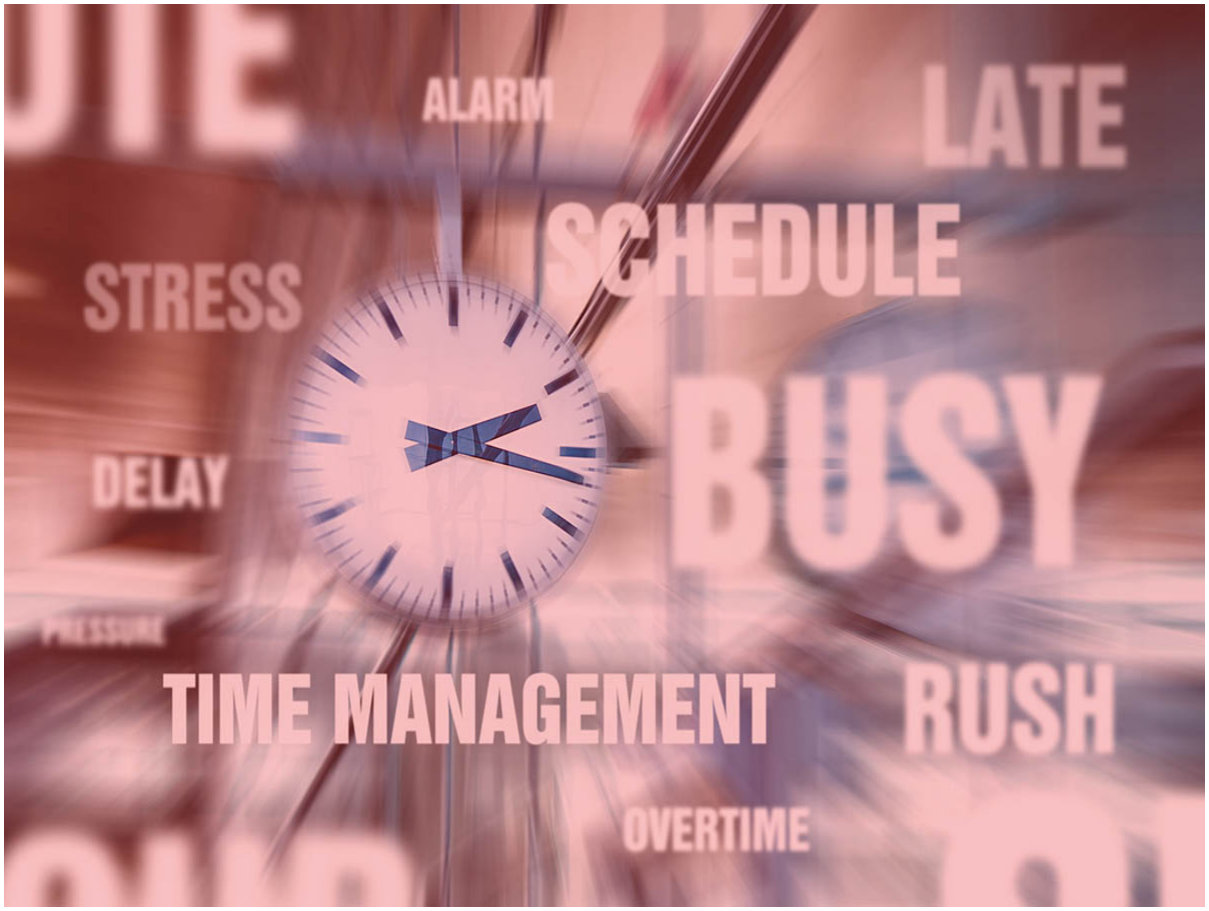
Dopo il **Decreto Dignità**, il lavoro intermittente si conferma uno dei **pochi strumenti di flessibilità** rimasti per le imprese, lo strumento principe della flessibilità.



La disciplina dell'istituto non è stata, infatti, toccata dalle modifiche legislative che anno, invece, impresso un **consistente giro di vite** ai due strumenti di flessibilità per antonomasia: i contratti a termine e la somministrazione di lavoro a tempo determinato.

Il **lavoro intermittente**, **o a chiamata** che dire si voglia, continua quindi a consentire alle aziende di avvalersi, per periodi discontinui, della prestazione lavorativa al bisogno e cioè previa chiamata del lavoratore con un congruo preavviso (determinato nell'ambito del contratto ma

comunque non inferiore ad un giorno lavorativo).

Il contratto può essere **anche a tempo determinato**, fortunatamente non è stato oggetto delle stringenti limitazioni apportate dal Decreto Dignità alla disciplina del contratto a termine.

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 l'indennità di disponibilità a fronte dell'assunzione dell'impegno a rispondere alla chiamata, pari al 20% della retribuzione lorda prevista dall'art.19 del nostro contratto collettivo.

Nei settori caratterizzati da **elevata stagionalità** il contratto di lavoro intermittente costituisce un valido strumento per garantire manodopera sufficiente alle imprese, senza dover incorrere in tanti vincoli di durata del rapporto e di orario per lo svolgimento della prestazione.

Al contratto di lavoro a chiamata anche a tempo determinato, infatti, non si applicano le nuove regole in termini di proroga e durata previste dal decreto Dignità. Inoltre, il legislatore prevede che se il lavoratore ha meno di 24 anni di età o supera i 55 anni il rapporto a chiamata sia stipulabile in qualunque settore.

Il rapporto di lavoro intermittente è, in ogni caso, **soggetto ad un limite temporale** per cui le prestazioni così rese non possono eccedere, un periodo complessivamente superiore, per ciascun lavoratore, a 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari, quindi dà modo alle imprese di fruire di un'apprezzabile flessibilità.

Articolo di Simone Cogno tratto dal TN 6/2019 anno XXI

© TN Trasportonotizie - Riproduzione riservata