



Le nuove forme contrattuali

La legge 30/2003 (cosiddetta legge “Biagi”) ha introdotto, o reso applicabili, nuove forme contrattuali.

Attraverso la riforma del collocamento ha reso più funzionale la somministrazione di lavoro (staff leasing) e ha introdotto, in via sperimentale, due tipi di contratto poco conosciuti in Italia: il **lavoro a chiamata** (job on call – molto utilizzato in Olanda) e il **lavoro ripartito** (job sharing).

Il lavoro a chiamata (o lavoro intermittente)

Il lavoro a chiamata è un contratto attraverso il quale un lavoratore si mette a disposizione di un datore di lavoro, che può decidere di utilizzare la prestazione lavorativa quando ne ha bisogno. Per alcuni aspetti questa tipologia contrattuale si avvicina concettualmente alla somministrazione di lavoro ma, a differenza di questa, il contratto di lavoro a chiamata viene **stipulato direttamente tra il lavoratore e il datore di lavoro**.

Il contratto di lavoro intermittente può essere sia a **tempo determinato** che a **tempo indeterminato**.

Quando è possibile applicarlo

Si possono stipulare contratti di lavoro intermittente, al di là del tipo di attività da svolgere con i **seguenti soggetti**:

- Giovani disoccupati con meno di 25 anni
- Lavoratori con più di 45 anni espulsi dal ciclo produttivo (lavoratori licenziati, in mobilità o disoccupati)

I soggetti che non rientrano in queste categorie possono stipulare contratti a chiamata unicamente per lo svolgimento di prestazioni di lavoro che presentino carattere discontinuo e che dovranno essere individuate dalla contrattazione collettiva o dal Ministero del Lavoro.

Il ricorso al lavoro intermittente è **vietato** per tutte le situazioni previste dalle normative inerenti ai contratti a tempo determinato (sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero, nelle unità produttive dove, nei sei mesi precedenti, si siano avuti licenziamenti etc).

La forma del contratto

Il contratto a chiamata deve avere **forma scritta** e deve contenere le ipotesi che lo rendono legittimo e la durata, il luogo, le modalità di eventuale disponibilità ed il preavviso di chiamata (che non può essere inferiore ad un giorno), il trattamento economico spettante per la prestazione e l'indennità di disponibilità con i relativi tempi e modalità di pagamento.

Il lavoro intermittente può essere di due forme: **lavoro a chiamata senza disponibilità**, nel quale il rapporto di lavoro si concretizza nella prestazione lavorativa resa per il tempo prefissato, e il **lavoro**

a chiamata con disponibilità, nel quale il lavoratore garantisce al datore di lavoro di restare a piena disposizione e in attesa di chiamata, nei periodi di non lavoro. In questo caso il lavoratore ha diritto ad un'indennità (*indennità di disponibilità*) che dovrà essere stabilita dalla contrattazione collettiva (ma che non potrà essere inferiore agli importi stabiliti dal Ministero del Lavoro).

Nel caso di un *ingiustificato rifiuto del lavoratore alla chiamata del datore di lavoro*, è prevista la risoluzione del contratto, la restituzione della quota d'indennità di disponibilità e un congruo risarcimento del danno (anche questo stabilito dai contratti collettivi nazionali).

Il lavoro ripartito

Il lavoro ripartito è una prestazione lavorativa con un *orario ridotto* rispetto a quello previsto normalmente dal contratto collettivo; si configura come un contratto simile al part-time ma che presenta sostanziali differenze.

La ripartizione del lavoro è uno speciale contratto di lavoro nel quale *due lavoratori assumono in solido l'adempimento di un'unica ed identica obbligazione professionale*. I lavoratori, nell'impegnarsi a coprire la prestazione lavorativa, possono *determinare discrezionalmente* (ed in qualsiasi momento) la collocazione temporale del proprio orario di lavoro (anche per sopperire all'impossibilità alla prestazione da parte di uno dei due).

La forma del contratto

Il contratto di lavoro ripartito deve essere stipulato in *forma scritta* e deve contenere la misura percentuale e la collocazione temporale del lavoro che si prevede venga svolto da ciascuno dei due lavoratori, (ferma restando la possibilità per gli stessi lavoratori di determinare, a loro discrezione ed in qualsiasi momento, la sostituzione o la modificazione della distribuzione dell'orario di lavoro), il luogo di lavoro e il trattamento economico spettante a ciascun lavoratore e le eventuali misure di sicurezza in relazione al tipo di attività svolta.

Il datore di lavoro deve in ogni caso essere informato preventivamente, almeno una volta alla settimana, dell'orario di lavoro che ciascun lavoratore andrà a svolgere.

La retribuzione è corrisposta a ciascun lavoratore in proporzione alla quantità effettiva di lavoro effettuato.