



ANGUILLESI & CANALE
COMMERCIALISTI

Lavoro a termine o a chiamata: quale conviene di più al datore di lavoro

Il lavoro a tempo determinato e il contratto intermittente, o a chiamata, sono le tipologie contrattuali previste dal nostro ordinamento per soddisfare le esigenze datoriali di flessibilità nel ricorso a prestazioni di lavoro subordinato. Entrambe impongono il sostenimento di un costo del lavoro maggiorato a fronte dell'introduzione nel contratto di regole volte a vincolare il lavoratore a modulare l'articolazione dell'orario di lavoro svolto. Quale delle due forme contrattuali conviene di più al datore di lavoro?

CHI

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

La stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato è **ammessa in tutti i settori produttivi** nel rispetto dei limiti quantitativi posti dal legislatore: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, **non possono** essere assunti lavoratori a tempo determinato in **misura superiore al 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

Sono esenti dai limiti quantitativi i contratti a tempo determinato conclusi:

- nella fase di avvio di nuove attività;
- da imprese **start-up innovative**;
- nelle **attività stagionali**;
- per specifici spettacoli;
- per **sostituzione di lavoratori assenti**;
- con lavoratori di età superiore a 50 anni.

Attenzione

Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione.

LAVORO INTERMITTENTE

Possono ricorrere al lavoro intermittente le aziende che:

- svolgono **attività discontinue o intermittenti**, nelle ipotesi stabilite dal CCNL o ai sensi del Regio Decreto n. 2657/1923;
- assumono giovani che **non hanno ancora compiuto 25 anni**;
- assumono lavoratori **con più di 55 anni**, anche pensionati;
- utilizzano le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno ai sensi di quanto previsto dal contratto collettivo.

Attenzione

E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;
- presso unità produttive nelle quali si è proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a **licenziamenti collettivi** di lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- presso unità produttive nelle quali sono operanti **una sospensione del lavoro** o una **riduzione dell'orario** in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;
- ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

COSA

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Il datore di lavoro che instaura un rapporto di lavoro subordinato non a tempo indeterminato è obbligato a versare un **contributo aggiuntivo pari all'1,40%**, maggiorato dello 0,5 nel caso di rinnovo dei contratti a tempo determinato, anche in somministrazione.

Attenzione

Il contributo aggiuntivo **non è dovuto** in caso di:

- a. lavoratori assunti con contratto a termine in sostituzione di lavoratori assenti, purché esista una correlazione tra assenza e assunzione a termine, nel senso che la seconda deve essere determinata dalla necessità creata nell'azienda per effetto della prima.
- b. lavoratori dipendenti (a tempo determinato) delle pubbliche amministrazioni;
- c. apprendisti, anche stagionali;
- d. rapporti a tempo determinato degli operai agricoli.

LAVORO INTERMITTENTE

Si tratta di un contratto, anche a tempo determinato, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente.

COME

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

L'apposizione del termine è priva di effetto se non risulta, direttamente o indirettamente, da **atto scritto**, a pena di inefficacia. Il datore di lavoro deve consegnare al lavoratore una copia dell'atto scritto entro 5 giorni lavorativi dall'inizio della prestazione.

L'atto scritto contiene, in caso di rinnovo o di proroga, la specificazione delle esigenze in base alle quali è stipulato; in caso di proroga dello stesso rapporto tale indicazione è necessaria solo quando il termine complessivo eccede i dodici mesi.

Attenzione

La forma scritta non è necessaria per i contratti di lavoro puramente occasionali, ossia di durata non superiore a 12 giorni.

LAVORO INTERMITTENTE

Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in **forma scritta** ai fini della prova e deve contenere, quali elementi essenziali:

- **durata e ipotesi**, oggettive o soggettive, che consentono la stipulazione del contratto;
- **luogo e modalità** della eventuale disponibilità e del relativo preavviso di chiamata del lavoratore che non può essere inferiore a un giorno lavorativo;
- **trattamento economico** e normativo;
- forme e modalità della chiamata e di rilevazione della prestazione;
- **tempi e modalità di pagamento** della retribuzione e della indennità di disponibilità.

Attenzione

Al lavoratore senza obbligo di risposta alla chiamata non spetta alcuna retribuzione nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione.

L'importo dell'indennità di disponibilità viene **determinato dai contratti collettivi**, di ogni livello e non può essere inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. Essa è inoltre:

- esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo;

- assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.

QUANDO

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Al contratto di lavoro subordinato può essere apposto un termine di durata non **superiore a 12 mesi**.

Il contratto può avere una durata superiore, ma comunque **non eccedente i 24 mesi**, anche a seguito di proroghe e rinnovi, solo in presenza di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) esigenze temporanee e oggettive, estranee all'ordinaria attività;
- b) esigenze di sostituzione di altri lavoratori;
- c) esigenze connesse a incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

LAVORO INTERMITTENTE

La chiamata del lavoratore è ammessa per un massimo **di 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di un triennio mobile** con il medesimo datore di lavoro, tenendo conto solo delle giornate di effettivo lavoro svolto.

Attenzione

L'eventuale superamento del limite previsto per legge, ad eccezione del settore del turismo, spettacoli e pubblici esercizi comporta la trasformazione del rapporto in un rapporto a tempo pieno e indeterminato.

CALCOLA IL RISPARMIO

Prendiamo in esame il caso di un datore di lavoro che deve assumere un nuovo dipendente per una esigenza saltuaria con brevi periodi di durata che si ripetono nel tempo.

L'inquadramento viene operato al Livello 4 del CCNL Terziario Confcommercio. La retribuzione di base da prendere a riferimento è di 1.618,75 euro. La contribuzione dovuta è pari a 453 euro in caso di assunzione intermittente a tempo indeterminato oppure a 476 euro in caso di rapporto a termine, incluso il contributo addizionale in caso di contratto a tempo determinato.

Qualora si proceda **con assunzione a tempo determinato** il datore di lavoro può decidere di adottare una clausola di flessibilità prevista dal CCNL, erogando in aggiunta al lavoratore la relativa indennità retributiva, pari all' 1,5% della retribuzione erogata.

In caso di **assunzione a chiamata** invece sarà opportuno prevedere una indennità di disponibilità che, sempre in base alle previsioni contrattuali, è pari nella fattispecie esaminata al 20% della retribuzione.

	Lavoro a tempo determinato p.t.	Lavoro a chiamata t.i.
Retribuzione	1.619	1.619
Clausola flessibile	24	-
Indennità di disponibilità	-	323
Contributi INPS e INAIL	492	543
TOTALE	2.135	2.485
Risparmio%	15%	

RISPARMIO %

Dall'esame dei dati numerici relativi ai casi qui esposti è possibile desumere che optare per un rapporto di lavoro a tempo determinato, gestibile tramite le clausole flessibili, consente di **risparmiare circa il 15%** sul complessivo **costo del lavoro** rispetto ad un contratto di lavoro intermittente che preveda l'erogazione di una indennità di disponibilità al lavoratore per garantire la risposta alla chiamata.

Studio Anquillesi Canale