IPSOA Quotidiano

PER DATORE DI LAVORO E LAVORATORE- 03 APRILE 2017 ORE 06:00

Lavoro intermittente e voucher: costi e redditi a confronto

Debhorah Di Rosa - Consulente del lavoro in Ragusa

IN QUESTO ARTICOLO TROVI ANCHE:
Tabelle comparazione costi

Come gestire il lavoro saltuario in mancanza della disciplina del lavoro accessorio? Nell'immediato, la soluzione va individuata nell'instaurazione di rapporti di lavoro che, per come concepiti dal legislatore, possano rispondere ad esigenze specifiche in termini di flessibilità della prestazione svolta. Sotto tale profilo l'alternativa più aderente alle esigenze di impiego di lavoratori in modo saltuario può essere rappresentata dal lavoro intermittente, identificabile come "sostituto principe" del voucher. Quali differenze con il lavoro accessorio in termini di costo per il datore di lavoro e di reddito per il lavoratore?

Stante l'abrogazione definitiva dell'intera disciplina riguardante il **lavoro accessorio**, l'alternativa più aderente alle esigenze di impiego di lavoratori in modo saltuario e non regolare che i datori di lavoro imprese e professionisti si trovano a gestire è indubbiamente rappresentata dal **lavoro intermittente**. Bisogna tuttavia tenere conto del fatto che, in questo caso, a differenza che nel rapporto retribuito con i voucher, si tratta di un vero e proprio **rapporto di lavoro subordinato**, che porta inevitabilmente con sé una serie di vincoli contrattuali, di obblighi in termini di retribuzione immediata e differita e un costo più elevato anche in termini di contributi previdenziali ed assistenziali.

Il legislatore da un lato era intervenuto per limare la selettività originaria che ne limitava l'utilizzo, consentendone di fatto un uso generalizzato da parte di imprenditori e professionisti, dall'altro l'impiego del contratto di lavoro intermittente comporta l'obbligo di comunicare preventivamente, per ogni singola chiamata, alla DTL competente la durata della prestazione lavorativa.

Il datore di lavoro, qualora sia in grado di operare anticipatamente la programmazione dell'attività lavorativa, può effettuare la comunicazione anche con riferimento ad un **ciclo integrato di attività** da svolgere in un arco temporale più ampio, purché, all'interno di essi, i periodi di effettiva prestazione dell'attività lavorativa svolti da ciascun lavoratore non superino i 30 giorni e le singole chiamate risultino individuate.

Leggi anche:

- Alternative al lavoro accessorio: a quale costo?

- Flessibilità e contratti di lavoro: come gestire il "dopo voucher"?

- Abrogati i voucher: quali alternative per la flessibilità?

Chi è il lavoratore intermittente?

Il ricorso al lavoro intermittente deve avvenire nel rispetto di specifici **caratteri oggettivi e soggettivi** da verificare in capo alle parti del contratto.

In particolare, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- per rispondere alle esigenze individuate dai **contratti collettivi**, anche con riferimento allo

svolgimenti di prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;

- in ogni caso,

dalle aziende che svolgono le attività a carattere discontinuo definite dalla tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923;

con lavoratori di **età inferiore a 24 anni**, oppure, di età **superiore a 55** anni.

Il ricorso al lavoro intermittente è vietato:

- per la sostituzione di lavoratori che esercitano il **diritto di sciopero**;

- presso unità produttive nelle quali siano intervenuti, nei sei mesi precedenti, licenziamenti collettivi, sospensioni o riduzioni d'orario che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

- da parte di datori di lavoro che non abbiano effettuato la **valutazione dei rischi** in materia di salute e sicurezza sul lavoro.

Limite di prestazioni a chiamata

Il legislatore ha fissato, per ciascun lavoratore con lo stesso datore di lavoro, il limite di un periodo di lavoro complessivamente non superiore alle **400 giornate di effettivo lavoro** nell'arco di 3 anni solari.

Il superamento di tale limite è sanzionato con la trasformazione del rapporto in un normale rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

N.B. Non si applica alcun tetto massimo nei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo.

La comunicazione preventiva

Il datore di lavoro, prima dell'effettivo avvio di ogni periodo di prestazione dell'attività lavorativa, predisporre e trasmettere una comunicazione obbligatoria utilizzando il **modello "Uni-Intermittente"**, da compilare esclusivamente attraverso strumenti informatici e indicando i dati identificativi del lavoratore, del datore di lavoro, la data di inizio e fine della chiamata.Il modello Uni-Intermittente può essere trasmesso:

· tramite **posta elettronica certificata** all'indirizzo *intermittenti@pec.lavoro.gov.it:* la comunicazione in questo caso rimane valida anche se inviata da un indirizzo non Pec;

· online, attraverso il sito **www.cliclavoro.gov.it**. Il sistema informatico non rilascia ricevute di conferma della mail inviata e questa viene presa in considerazione solo in presenza dell'allegato modello Uni-Intermittente, debitamente compilato;

· Tramite l'**App Lavoro Intermittente** scaricabile da App Store o Google Play;

· inviando un **sms** al numero 3399942256, previa registrazione al portale Cliclavoro, unicamente per comunicare una prestazione da rendersi non oltre 12 ore dalla comunicazione, sebbene la stessa possa proseguire anche dopo le 12 ore dalla medesima;

· Via **fax** al numero ministeriale 848800831, unicamente in caso di **malfunzionamento degli altri canali di comunicazione**; in questo caso costituisce prova dell'adempimento la comunicazione di malfunzionamento del sistema unitamente alla ricevuta di trasmissione del fax.

Regime sanzionatorio

La mancata effettuazione della comunicazione preventiva della chiamata comporta una sanzione da 400 a 2.400 euro.

Lavoro intermittente e lavoro accessorio a confronto

Il dipendente a chiamata matura ferie, ex festività, ratei di mensilità aggiuntive, TFR. L'azienda, inoltre, sui compensi erogati versa contributi che in genere sono "pieni", vista la sistematica esclusione del lavoro intermittente dall'applicabilità degli incentivi.

Comparazione di costo – Datore di lavoro

Spettanze	Lavoro accessorio	Lavoro intermittente senza disponibilità	Lavoro intermittente con disponibilità
Retribuzione oraria lorda	10	9	10,5
Contributi INPS	-	3,5	4,7
Contributi INAIL	-	0,45	0,5
TFR	-	0,86	1
13ma	-	0,8	0,95
14ma		0,8	0,95
TOTALE	**10**	**15,41**	**18,6**

Comparazione reddituale – Lavoratore

Spettanze	Lavoro accessorio	Lavoro intermittente senza disponibilità	Lavoro intermittente con disponibilità
Retribuzione Oraria lorda	7,5	9	10,5
Contributi INPS	-	0,82	0,96

TFR netto	-	0,69	0,8
Ratei	-	1,6	1,9
Tassazione IRPEF	--	2,24	2,63
TOTALE	**7,5**	**8,23**	**9,61**

Dai dati riportati in tabella si evince che, a parità di ore di lavoro saltuario svolto dal lavoratore, la retribuzione tramite i voucher risultava essere:

- piuttosto **conveniente** per il datore di lavoro, che risparmiava circa il 33% rispetto al costo complessivo da sostenere con un contratto di lavoro intermittente; risparmio che arriva al 60% se il contratto prevede l'erogazione di una indennità di disponibilità;

- estremamente più **semplice** a livello procedurale, in quanto prescindeva dalla instaurazione di un vero e proprio rapporto di lavoro, lasciando libere le parti di porre fine alle prestazioni in qualunque momento e senza alcun preavviso;

- molto più **agevole** in termini di adempimenti, in quanto non vincolava il datore di lavoro alla stipula del contratto né alla elaborazione del LUL.

Sotto il profilo reddituale del lavoratore, non v'è dubbio che il rapporto di lavoro a chiamata comporti la percezione di un **reddito maggiore**, per ogni ora di prestazione svolta, ed una maggior tutela anche sotto l'aspetto contributivo. Tuttavia va ricordato che il reddito da lavoro dipendente si cumula con gli eventuali altri redditi percepiti dal lavoratore nel periodo d'imposta mentre, invece, il reddito derivante dalla percezione di **buoni lavoro** risultava essere già tassato a titolo d'imposta e, come tale, non obbligava il percettore alla sua esposizione in dichiarazione dei redditi.

Wolters Kluwer

Copyright © - Riproduzione riservata