



DOTTORE COMMERCIALISTA

Studio Mocarelli – Dottore Commercialista

Viale Verdi, 88/B

23807 Merate (LC)

Telefono: +39 039 5982029

Fax: +39 039 5984636

N.11

del 27 marzo 2017

News per i Clienti dello studio

Ai gentili clienti
Loro sedi

Lavoro accessorio e lavoro intermittente

Il lavoro accessorio ha fatto il suo ingresso in azienda e i datori di lavoro ne hanno usufruito alla stregua di altri istituti previsti nel nostro ordinamento giuridico ed ha aiutato, a gestire rapporti saltuari in modo lecito, senza dare spazio a situazioni di irregolarità (cosiddetto “nero”).

Ora, dopo l’eliminazione del lavoro accessorio – voucher ci si pone il problema di come affrontare le esigenze saltuarie e non ricorrenti. Intervenendo al “question time” alla Camera nei giorni scorsi il ministro del Lavoro ha affermato che è intenzione del Governo individuare tempestivamente nuove forme di regolamentazione del lavoro accessorio e occasionale, che potranno portare a soluzioni differenziate per famiglie e imprese, in ragione della loro evidente diversa natura. Per ora, in attesa dell’introduzione di una nuova tipologia contrattuale, in ambito esclusivamente aziendale, è ipotizzabile che il naturale sostituto possa essere il lavoro a chiamata (o intermittente), il quale, anche se in forma particolare, costituisce un rapporto di lavoro subordinato. Il suo utilizzo in via generale è limitato all’utilizzo di determinati lavoratori in funzione della loro età (meno di 24 anni, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni). Il datore di lavoro inoltre se ne può avvalere se il Ccnl di riferimento lo ha regolamentato o laddove l’attività da svolgere sia contenuta in una tabella allegata a una norma che risale al 1923. Il ricorso a questo strumento comporta, inoltre, il rispetto di

1



DOTTORE COMMERCIALISTA

www.studiomocarelli.it
info@studiomocarelli.it

alcuni vincoli come il blocco dell'effettivo utilizzo a 400 giornate, nell'arco di 3 anni solari (tranne per i settori dello spettacolo, del turismo e dei pubblici esercizi).

Il lavoratore a chiamata che non si è reso disponibile, non matura alcun trattamento economico e normativo durante i periodi di "stand by". Oltre a ciò va considerato che – in relazione al lavoro effettuato – il dipendente a chiamata matura ferie, ex festività, ratei di mensilità aggiuntive, Tfr eccetera. L'azienda, inoltre, sui compensi erogati versa contributi che in genere sono pieni, vista la sistematica esclusione del lavoro intermittente dall'applicabilità degli incentivi.

Anche il lavoratore subisce un incremento degli oneri in quanto il "job on call" ricade nell'alveo del reddito di lavoro subordinato, mentre il compenso dei voucher ne era esente. In ambito familiare, vista la specialità, da sempre riconosciuta, al rapporto, il ricorso al lavoro a chiamata sembra da escludere. In tale contesto, ricorrendone i presupposti, il rapporto va inquadrato come lavoro domestico.

Lo studio, nel rimanere a disposizione per ogni necessità e/o chiarimento, Vi aggiornerà tempestivamente sul prosieguo della vicenda.