

Lavoro intermittente, l'incentivo di E.BI.PRO.

Spesso, negli studi professionali sopraggiungono **picchi di lavoro** che non si riescono a gestire, e talvolta nemmeno a programmare, con il personale normalmente impiegato. In simili periodi, l'ordinaria attività rischia di sommarsi al lavoro necessario per assorbire gli adempimenti annuali e i dichiarativi fiscali, previdenziali e assicurativi, creando spesso dei "colli di bottiglia" per l'organizzazione dei professionisti (quali i commercialisti, consulenti del lavoro e CAF). Trattandosi di carichi contingenti e di durata limitata, questi andrebbero gestiti con l'impiego di risorse flessibili ma che allo stesso tempo fossero sufficientemente formate e pronte ad eseguire i compiti entro termini e scadenze per loro natura improrogabili^[1].

Come soluzione, il CCNL Studi Professionali sin dal 2011 norma una particolare forma di rapporto di lavoro capace di rispondere ai fabbisogni momentanei ipotizzati: il lavoro intermittente.

Il contratto di lavoro intermittente (detto anche "a chiamata" o "job on call") prevede l'avvicinarsi di fasi di effettiva prestazione di lavoro, a periodi in cui non vi è attività lavorativa nei quali il lavoratore rimane comunque disponibile a riprendere a lavorare con il datore di lavoro in caso, appunto, di una chiamata da parte di quest'ultimo.

La normativa in sintesi

Il contratto di lavoro intermittente è il 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 **secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi**, anche con riferimento alla possibilità di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.

L'impianto legislativo dell'istituto in parola individua tassativamente le **ipotesi** in cui è ammesso il ricorso al contratto di lavoro intermittente (art. 13, del D.Lgs. n. 81/2015):

- per requisiti oggettivi, ovvero per lo svolgimento di prestazioni a carattere oggettivamente discontinuo o intermittente, individuate dal Contratto collettivo nazionale del lavoro di riferimento;
- per requisiti temporali, ovvero solo per periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno;
- per requisiti soggettivi, ovvero, in assenza (o in alternativa) dei requisiti oggettivi, solo per soggetti con meno di 24 anni di età o con più di 55 anni, anche pensionati.

Stando al tenore lessicale del disposto normativo e all'analisi interpretativa accademica, le ipotesi oggettive (causali) e soggettive (età) sono una alternativa all'altra^[2]. Di contro, il requisito temporale deve ricorrere ai fini della validità del contratto a prescindere. In particolare, con l'eccezione dei soli settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente **non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari**. In caso di superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato (art. 13, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015; Ministero del Lavoro, circ. n. 35/2013, Risp. Interpello n. 26 del 7 novembre 2014), in quanto il contratto diviene nullo al superamento del limite per contrasto con norme imperative (artt. 1418, 1419 e 1424 c.c.)^[3].

Il job on call negli studi professionali, cosa dice il CCNL

Il Contratto collettivo nazionale del lavoro dei dipendenti degli studi e attività professionali, rinnovato il 16/02/2024, disciplina il rapporto di lavoro intermittente nell'**articolo 58** (56 nella versione previgente). Recependo il rinvio operato dal comma 1, art. 13, del D.Lgs. 81/2015, il CCNL elenca a titolo esemplificativo le **casistiche** al ricorrere delle quali è ammessa l'intermittenza:

- Dichiarazioni annuali nell'area professionale economica-amministrativa e nelle altre attività professionali;
- Archiviazione documenti per tutte le aree professionali^[4];
- Informatizzazione del sistema o di documenti per tutte le aree professionali;
- Implementazione processi di digitalizzazione.

Queste causali si aggiungono alle mansioni tracciate ex lege dal Regio Decreto n. 2657/1923. Con l'arrivo di picchi di lavoro per i quali si rende necessaria la presenza dell'intermittente, l'articolo 58 precisa, tuttavia, che il lavoratore dovrà essere informato (in modo verificabile) da parte del datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire con un ragionevole preavviso, il quale è definito in almeno 24 ore prima dell'inizio della prestazione.

I vantaggi della bilateralità

Così come per gli ordinari rapporti subordinati e per le altre figure contrattuali disciplinate dal CCNL, anche i lavoratori a chiamata maturano il diritto di aderire al **welfare** “negoziale” del sistema E.BI.PRO/CADIPROF tramite il versamento unificato dei contributi bilaterali da parte del datore di lavoro (29 euro/mese di cui due a carico del prestatore di lavoro). Come noto, ai fini dell’attivazione delle coperture è richiesto il raggiungimento di un’**anzianità contributiva minima** [5] dal momento della iscrizione e, successivamente, una regolarità contributiva mensile per fruire delle prestazioni bilaterali.

In caso di **trasformazione in ordinario contratto subordinato** a tempo indeterminato dell’intermittente, l’Ente bilaterale nazionale **E.BI.PRO.** riconosce in favore del datore di lavoro un **incentivo di 1.000 €** a titolo di parziale rimborso del costo del lavoro inerente alla prima mensilità successiva alla conversione. La domanda di accesso alla misura va formulata decorsi almeno sei mesi ed entro e non oltre 18 mesi dalla data di stabilizzazione del rapporto di lavoro. Per conoscere la documentazione necessaria e le modalità di presentazione della domanda, consultare il “Regolamento Contributo Stabilizzazione Lavoratori A Chiamata” disponibile nella sezione “Prestazioni” del sito www.ebipro.it.

[1] <https://www.commercialistatelematico.com/articoli/2022/05/periodo-scadenze-soluzioni-contrattuali-flessibili-studi-professionali-e-caf-picchi-di-lavoro.html>.

[2] Pigliararmi Giovanni, Lavoro intermittente: alcuni dubbi interpretativi sulle ipotesi di utilizzo della tipologia contrattuale, Bollettino ADAPT n. 37/2018.

[3] Rausei Pierluigi, Contratti di lavoro, Wolters Kluwer Italia, AL-Amministrazione Lavoro, 2023.

[4] Il CCNL Studi e Attività Professionali individua cinque aree produttive alle quali vanno applicate le disposizioni contrattuali: area economico-amministrativa, area giuridica, area tecnica, area medico-sanitaria e odontoiatrica e un’area generica.

[5] Dalla CADIPROF è richiesta l’attesa del 1° giorno del quarto mese successivo a quello in cui è avvenuta l’iscrizione del lavoratore e corrisposto il primo versamento. Per l’E.BI.PRO. sono necessari almeno sei mesi di versamento senza soluzione di continuità prima dell’accesso alle garanzie.

20 giugno 2024