Studio BBM Associati

ALTERNATIVE AL CONTRATTO A TERMINE: SOLUZIONI CONTRATTUALI

N. 92 | 14 Maggio 2024 | Paghe e lavoro

DMZ AGGIORNA N. 92 DEL 14 MAGGIO 2024

È stata prorogata al 31 dicembre 2024 la possibilità per il datore di lavoro di utilizzare un contratto a tempo determinato individuando la causale che lo legittima nel contratto individuale. Non sono però cambiati i paletti temporali di durata massima del rapporto a termine, che restano fissati a:

- 12 mesi senza causale;
- 24 mesi con causale;
- 36 mesi qualora il contratto sia sottoscritto in deroga assistita.

Per la verifica di questi limiti temporali vanno sommate le durate di tutti i rapporti a termine intercorsi tra le parti, in relazione al medesimo livello e categoria di inquadramento.

ALTERNATIVE AL CONTRATTO A TERMINE:

Contratto a chiamata – Una possibile alternativa al ricorso al contratto tempo determinato è sicuramente costituita dal **contratto intermittente** 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.

Elemento caratterizzante di tale tipologia contrattuale è proprio la discontinuità della prestazione: la chiamata del lavoratore è ammessa per un massimo di 400 giornate di lavoro effettivo nell'arco di un triennio con il medesimo datore di lavoro.

N.B. Questo limite non si applica al turismo, spettacoli e pubblici esercizi.

I periodi di effettiva prestazione di lavoro non si sommano con quelli svolti in seno ad un eventuale precedente o successivo contratto a tempo determinato.
Con riferimento alle 400 giornate, il Ministero del Lavoro ha chiarito che:

- il triennio va inteso come un periodo mobile;
- il calcolo del periodo è fatto computando i giorni di effettivo lavoro, a ritroso di tre anni rispetto alla singola chiamata.

Il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato:

- a tempo indeterminato;
- a tempo determinato.

Il suo utilizzo è legittimato in presenza di una delle seguenti circostanze:

- se il contratto collettivo, nazionale o di secondo livello, abbia disciplinato le modalità di utilizzo;
- qualora l'attività da avviare sia una di quelle previste dal Regio Decreto n. 2657/1923
- indipendentemente da una previsione contrattuale o da una particolare attività discontinua con soggetti con meno di 24 anni di età (purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno di età) o con più di 55 anni di età.

Part time flessibile – Le clausole elastiche garantiscono una maggiore flessibilità della prestazione lavorativa anche con riferimento al contratto di lavoro part-time.

Nel rispetto di quanto previsto dai contratti collettivi, le parti del contratto di lavoro a tempo parziale possono, infatti, concordare, per iscritto, la possibilità di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa ovvero la sua durata. In alternativa, le clausole possono essere pattuite per iscritto dalle parti dinanzi alle commissioni di certificazione.

In questo caso inoltre l'azienda, qualora possa programmare efficacemente su base annuale il fabbisogno di impiego del lavoratore, può anche valutare l'opportunità di optare per un part time "verticale" che preveda una prestazione di lavoro full time solo in alcuni mesi dell'anno: è possibile gestire dunque un contratto di lavoro stabile con la stessa intensità di prestazione deducibile in un contratto a tempo determinato.

La principale differenza rispetto al lavoro intermittente è individuabile nel fatto che il lavoratore ha la sicurezza di svolgere la prestazione e di ricevere la retribuzione, mentre nel lavoro a chiamata è per definizione incerto lo stesso svolgimento della prestazione lavorativa, rimesso

alla assoluta discrezionalità del datore di lavoro che, pur avendo proceduto all’assunzione, potrebbe anche non chiamare affatto il lavoratore. Inoltre, va considerato che al lavoro a tempo parziale sono applicabili, seppure in proporzione, tutti gli sgravi e le agevolazioni fiscali, mentre così non è per il lavoro intermittente.

Lo Studio resta a completa disposizione

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/alternative-al-contratto-a-termine-soluzioni-contrattuali/