

Contratto a chiamata: retribuzione

scritto da Redazione | 23/03/2021



In caso di esigenze discontinue di manodopera, è possibile stipulare un contratto a chiamata.

Il contratto di lavoro intermittente, detto anche contratto a chiamata, è una tipologia di contratto di lavoro molto flessibile che consente al datore di lavoro di chiamare a lavorare il dipendente solo in caso di effettiva necessità.

Molti pensano che assumere un lavoratore con **contratto a chiamata** costi di meno. In realtà, come vedremo, la **retribuzione** del lavoratore intermittente non è inferiore a quella di un dipendente assunto con un contratto di lavoro subordinato standard.

Il vero vantaggio del lavoro intermittente è, dunque, legato alla flessibilità di questo strumento di gestione della manodopera.

Cos'è il contratto a chiamata?

Il Codice dei contratti di lavoro **[1]** prevede che il contratto di lavoro subordinato a

tempo indeterminato sia la forma comune di assunzione del personale. Tuttavia, l'ordinamento consente l'assunzione del personale anche con **contratti di lavoro** alternativi che offrono al datore di lavoro maggiore flessibilità.

In particolare, se il datore di lavoro ha la necessità di chiamare a lavorare il dipendente solo in modo sporadico può utilizzare il **contratto di lavoro intermittente**, conosciuto anche come **contratto a chiamata** o **job on call**.

Il contratto di lavoro intermittente è una tipologia contrattuale, che può essere sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, tramite 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 **[2]**.

Il contratto a chiamata è, dunque, una sorta di "cornice" contrattuale che non offre al lavoratore la certezza di essere chiamato a lavorare ma solo l'eventualità.

Contratto a chiamata: quando può essere stipulato?

Il contratto di lavoro intermittente è una forma di impiego particolarmente flessibile e, per questo, la legge prevede dei limiti al suo utilizzo.

In particolare, il contratto a chiamata può essere sottoscritto solo se ricorre:

1. ipotesi soggettiva: il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato con lavoratori che abbiano meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni di età;
2. ipotesi oggettive individuate dai contratti collettivi di lavoro (sia nazionali che territoriali/aziendali);
3. ipotesi oggettive previste dal Regio Decreto sul lavoro discontinuo **[3]**.

Esiste, inoltre, un limite di **giornate di utilizzo del lavoratore a chiamata**. In particolare, con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto a chiamata è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo massimo non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. Se tale soglia viene superata

il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato.

Contratto a chiamata: la retribuzione

Quando viene stipulato un contratto a chiamata le parti definiscono sin da subito quali saranno le condizioni di impiego applicabili in caso di **chiamata del lavoratore**.

In particolare, nel contratto, le parti definiscono il trattamento economico e normativo spettante al lavoratore durante la chiamata, facendo riferimento ai livelli di classificazione del personale previsti dai **Ccnl**.

Non è, dunque, affatto vero che un lavoratore a chiamata costa meno di un lavoratore subordinato standard. Il **lavoratore a chiamata**, durante i periodi di effettivo lavoro, costa esattamente come un lavoratore subordinato di pari livello e di pari mansioni.

La legge prevede, infatti, che il lavoratore a chiamata non deve ricevere, per i periodi lavorati e a parità di **mansioni** svolte, un trattamento economico e normativo complessivamente meno favorevole rispetto al lavoratore di pari livello (principio di non discriminazione).

Ovviamente, la **retribuzione del lavoratore intermittente** viene riparametrata sulla base della durata della chiamata. Inoltre, data la saltuarietà e intermittenza delle chiamate, è usuale liquidare al lavoratore intermittente in busta paga anche gli elementi retributivi indiretti e differiti, come tredicesima, quattordicesima, trattamento di fine rapporto, ferie e permessi, insieme alla **retribuzione**.

Nei periodi di mera attesa, invece, al lavoratore a chiamata non spetta alcuna retribuzione. Tuttavia, quando il contratto a chiamata prevede l'obbligo di disponibilità del lavoratore, quest'ultimo ha diritto a ricevere una **indennità di disponibilità** nei periodi di non lavoro.

L'importo spettante a titolo di indennità di disponibilità è stabilito dai contratti collettivi di settore e non può, comunque, essere inferiore al 20% della retribuzione minima contrattuale prevista dal Ccnl applicato per i lavoratori di pari livello.