

Tfr con contratto a chiamata: come funziona?

scritto da Redazione | 14/07/2021



Nel contratto di lavoro intermittente, il trattamento di fine rapporto deve essere accantonato solo con riferimento ai giorni di effettivo lavoro.

Sei stato assunto con **contratto a chiamata**. Negli ultimi mesi, tuttavia, il datore di lavoro non ti ha mai chiamato e non hai, dunque, maturato alcuna retribuzione. Vuoi sapere se nei periodi di mera attesa maturi, comunque, il diritto al trattamento di fine rapporto.

Il Tfr è una forma di retribuzione differita che si calcola applicando una percentuale su ogni somma erogata al dipendente a titolo retributivo. Ne consegue che, nei periodi di non lavoro, salvo espresse previsioni di legge, il trattamento di fine rapporto non matura.

Ma qual è la disciplina del **Tfr con contratto a chiamata: come funziona?** In questo caso, il contratto prevede dei periodi di lavoro e dei periodi di mera

disponibilità. Data la saltuarietà della prestazione di lavoro, spesso, i datori di lavoro liquidano il Tfr direttamente in busta paga, unitamente alla retribuzione erogata al lavoratore a chiamata.

Contratto a chiamata: cos'è?

Il **contratto di lavoro intermittente** (o contratto a chiamata) è un contratto di lavoro subordinato nel quale il lavoratore si mette a disposizione del datore di lavoro per future ed eventuali chiamate **[1]**. Il contratto individua, sin dall'inizio, la tipologia di prestazione di lavoro richiesta al dipendente, le mansioni, il livello di inquadramento contrattuale e la **retribuzione** del lavoratore. Tuttavia, ciò che non è predeterminabile al momento della firma del contratto è quando il lavoratore verrà effettivamente chiamato a prestare servizio. Per questo, nel contratto a chiamata, si alternano dei periodi di effettivo lavoro e dei periodi di mera **disponibilità**.

Contratto a chiamata: quali sono le tipologie?

L'intensità del vincolo assunto dal lavoratore consente di suddividere il **contratto a chiamata** in due tipologie:

- **contratto di lavoro intermittente con obbligo di disponibilità**: in questo caso, il lavoratore si impegna a rispondere alle eventuali chiamate del datore di lavoro e, come corrispettivo per questo obbligo, riceve una indennità di disponibilità mensile nei periodi di mera attesa;
- **contratto di lavoro intermittente senza obbligo di disponibilità**: in questa ipotesi, non c'è alcun obbligo di rispondere alle chiamate e, nei periodi di mera disponibilità, il lavoratore non percepisce alcun trattamento economico.

L'erogazione della retribuzione, nel **lavoro a chiamata**, è dunque legata all'effettiva prestazione di lavoro del dipendente, fatta salva l'indennità di disponibilità ove prevista.

Contratto a chiamata e Tfr: quale disciplina?

Il **trattamento di fine rapporto [2]**, come noto, è una quota di retribuzione che il datore di lavoro deve accantonare per ogni anno di servizio e si calcola applicando l'aliquota del 6,91% su ogni somma erogata al lavoratore, a titolo non occasionale, in dipendenza del rapporto di lavoro, con l'esclusione dei meri rimborsi spese. Il **Tfr**, accantonato anno per anno, viene erogato al lavoratore quando cessa il rapporto di lavoro, in un'unica soluzione.

Nel contratto a chiamata, come abbiamo visto, si alternano dei periodi di servizio, in cui il dipendente viene remunerato per l'attività effettivamente svolta, e periodi di mera attesa in cui il lavoratore a chiamata non percepisce nulla oppure, se si è vincolato a rispondere alle **chiamate**, percepisce l'indennità di disponibilità.

Innanzitutto, occorre premettere che, per espressa previsione normativa, l'**indennità di disponibilità** è esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo e, dunque, non rientra nella base di calcolo del Tfr.

Per quanto concerne, invece, i periodi di lavoro, il **lavoratore a chiamata** ha diritto all'**accantonamento del Tfr** su tutte le retribuzioni che gli vengono erogate durante i periodi di effettiva chiamata. Tuttavia, spesso, l'azienda non accantona il trattamento di fine rapporto per poi versarlo al dipendente al momento della cessazione del contratto a chiamata ma liquida la quota maturata mese per mese, unitamente alla retribuzione. Ciò per evidenti ragioni pratiche, data la discontinuità e la saltuarietà delle prestazioni del lavoratore.