



Giovedì 16/05/2024

Assumere 'a chiamata' nei pubblici esercizi e negli impianti sportivi

A cura di: Dott. Francesco Confalonieri

Con l'arrivo della stagione estiva i datori di lavoro che operano nella ristorazione e nel turismo, ma anche quelli che gestiscono impianti sportivi, devono fronteggiare l'aumento del volume della clientela attraverso l'assunzione di personale. Il contratto più utilizzato è quello di natura intermittente (storicamente detto "a chiamata").

Questo contratto risulta flessibile e versatile perché permette di pagare esclusivamente le ore di lavoro effettuate, mantenendo però tutte le caratteristiche di regolarità di un rapporto di lavoro subordinato.

Le ipotesi in cui è ammesso ricorrere al lavoro intermittente sono:

- Per necessità individuate nei contratti collettivi, compresi quelli aziendali, e con la possibilità di prestare servizio in periodi prestabiliti settimanali, mensili o annuali;

- In mancanza di un contratto collettivo, è possibile stipulare contratti di lavoro intermittente facendo riferimento alle attività elencate nella tabella allegata al regio decreto 6 dicembre 1923, n. 2657 (tra cui rientrano i camerieri e il personale di servizio e cucina negli alberghi, trattorie ed esercizi pubblici in generale);

- In tutti i casi, con soggetti di età inferiore ai 24 anni, a patto che le prestazioni lavorative siano completate entro il 25° anno, e con soggetti di età superiore ai 55 anni.

Di conseguenza, in mancanza di specifiche indicazioni nel CCNL oppure in mancanza di un contratto aziendale, i datori di lavoro che operano nei pubblici esercizi, alberghi, ristoranti ed osterie potranno sempre fare ricorso al lavoro intermittente per l'assunzione di camerieri o personale di servizio. I datori di lavoro degli impianti sportivi dovranno invece rispettare i limiti previsti per tutti gli altri settori. Inoltre, il limite massimo di giornate lavorative nel triennio è di 400. Questo limite non opera per datori di lavoro dei pubblici esercizi, ristorazione e turismo perché espressamente escluso dalla normativa, mentre per gli impianti sportivi bisognerà fare attenzione a non superarlo.

Infine è bene ricordare alcune regole comuni a tutti i datori di lavoro che fanno ricorso a questo tipo di contratto:

- Il contratto può essere stipulato sia a tempo determinato, che a tempo indeterminato.

- Il lavoratore non è obbligato a rispondere alla chiamata, salvo che non sia prevista un'indennità specifica (chiamata indennità di disponibilità).

- Il datore di lavoro è obbligato ad effettuare la chiamata al ministero del lavoro prima dell'inizio della prestazione lavorativa, comunicando il giorno o i giorni in cui questa avverrà.

I ricorso al lavoro intermittente è vietato:



- per sostituire lavoratori in sciopero;
- presso unità produttive in cui si è proceduto, nei sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce tale contratto;
- presso unità produttive nelle quali sono in corso una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario per cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto intermittente;
- ai datori che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione delle norme di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Ma quanto costa un lavoratore a chiamata?

Partiamo con il chiarire che la retribuzione oraria di un lavoratore intermittente è pari a quella di un lavoratore assunto con un contratto non intermittente (a parità di livello e mansioni).

Rispetto a quest'ultimo per², vi sono due particolarità :

- il lavoratore intermittente viene pagato solo per le ore di lavoro effettivamente svolte.
- in busta paga gli verranno liquidati anche i ratei (rapportati alle ore di lavoro) relativi a ferie, permessi e mensilità supplementari.

Quindi ad un lavoratore intermittente apparentemente viene pagata una retribuzione più¹ alta (in proporzione alle ore), per² questo non deve trarre in inganno il datore di lavoro, perché lui non sosterrà un costo maggiore ma semplicemente anticiperà i ratei che avrebbe dovuto comunque accantonare e liquidare al lavoratore.

Un'eccezione è fatta per le qualifiche di Hostess e Steward di impianto sportivo e relativi coordinatori, per i quali le ore di lavoro intermittente devono essere maggiorate del 20% ai sensi dell'art. 21 del CCNL lavoratori dello Sport

Il lavoro intermittente è quindi molto vantaggioso per le aziende ma la gestione corretta è anche una questione delicata che deve passare dalla predisposizione di un contratto di assunzione completo e preciso, alla gestione delle chiamate e all'elaborazione della busta paga.

Un consulente del lavoro può aiutare a gestire tutti gli aspetti di questo contratto.

Dott. Francesco Confalonieri