



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.

Il 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 però, 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 più alta (in proporzione alle ore), per 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