CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

IL NUOVO CCNL STUDI PROFESSIONALI

Torino, 05/06/2024

ODCEC di Torino, Via Carlo Alberto, 59

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

Conf Professioni Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Il contratto di lavoro intermittente secondo il CCNL degli studi professionali

Il lavoro a tempo parziale: gestione del rapporto di lavoro e novità del contratto

Massimo Laiolo - Presidente ANCL Provincia Torino

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

Lavoro intermittente, vicende legali …

- Introdotto con il **D.Lgs. n. 276/2003** (artt. 33 – 40);
- D. Lgs. 06.10.2004 n. 251;
- **D.M. 23.10.2004**;
- Successivamente «ristretto» dalla **legge n. 92/2012** (riforma Fornero);
- D.L. n. 179/2012 (convertito nella legge n. 221/2012)
- Modificato dal **D.L. 76/2013** (convertito nella legge n. 99/2013);
- D.M. 27.03.2013;
- Incluso nel **D.Lgs. n. 81.2015 (Testo Unico dei contratti di lavoro)**; la sua disciplina non sarà più regolata dagli articoli 33 e seguenti del D.Lgs n. 276/2003, ma dagli articoli dal 13 al 18 del decreto 81;
- **D.Lgs. n. 104/2022** cd decreto trasparenza – (modificati art. 15 comma 1, art. 33 comma 3 e art. 47- ter comma 1)

Lavoro intermittente

Il contratto di lavoro a chiamata (che può essere a tempo determinato o indeterminato) è un contratto che si può attivare qualora si presenti la necessità di utilizzare un lavoratore per prestazioni a carattere discontinuo e intermittente (lavoratori dello spettacolo, addetti ai centralini, guardiani, receptionist, camerieri ecc.). I

l datore di lavoro può servirsi della prestazione del lavoratore, chiamandolo all'occorrenza nei limiti e con le modalità previste da specifiche disposizioni.

Lavoro intermittente

art. 13, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015 Definizione e casi di ricorso al lavoro intermittente

*Il contratto di lavoro intermittente e' il contratto, **anche a tempo determinato**, mediante il quale un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne puo' **utilizzare la prestazione lavorativa in modo discontinuo** o intermittente secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi, anche con riferimento alla possibilita' di svolgere le prestazioni in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno.*

In mancanza di contratto collettivo, i casi di utilizzo del lavoro intermittente sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali.

Lavoro intermittente
(in assenza di contrattazione collettiva)

Rimane inalterato il possibile svolgimento di prestazioni a carattere discontinuo o intermittente individuate dai **contratti collettivi nazionali o territoriali**.

In assenza di una regolamentazione da parte della contrattazione collettiva, il Ministro del lavoro e delle politiche sociali individua con proprio decreto **R.D. n. 2657/1923** le *ipotesi oggettive* per le quali in via provvisoriamente sostitutiva della contrattazione collettiva è possibile stipulare i contratti di lavoro intermittente.

Lavoro intermittente (ipotesi soggettive)

- Ipotesi **soggettive** necessarie alla stipula del contratto a chiamata: per i giovani con meno di 24 anni e con più di 55 anni (anche pensionati) viene previsto il **libero utilizzo** di questo strumento contrattuale.

- Le prestazioni contrattuali **devono essere svolte entro il 25° anno di età;**

Lavoro intermittente (ipotesi soggettive)

Cosa succede quando il lavoratore compie 25 anni?

La legge prevede la fine delle prestazioni al completamento del venticinquesimo anno di età...

La Corte di Giustizia Europea – con sentenza 19 luglio 2017, C-143/16 - ha ritenuto legittimo il licenziamento del datore di lavoro effettuato al raggiungimento del venticinquesimo anno di età del lavoratore, allorquando quest'ultimo non può essere più chiamato a fornire la propria prestazione con tale tipologia contrattuale.

Licenziamento per giustificato motivo oggettivo (??)

Confprofessioni Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Lavoro intermittente nel CCNL Studi professionali - Confprofessioni 16 febbraio 2024 - art. 38

Premesso che il contratto di lavoro intermittente può essere concluso per lo svolgimento di prestazioni di carattere discontinuo o intermittente, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi le Parti concordano che, in ogni caso, il contratto di lavoro intermittente può essere stipulato per periodi con una particolare intensità lavorativa, come lo sono a titolo esemplificativo le seguenti attività lavorative:

- dichiarazioni annuali **nell'area professionale economica - amministrativa e nelle altre attività professionali**;
- archiviazione documenti **per tutte le aree professionali**;
- informatizzazione del sistema o di documenti **per tutte le aree professionali**;
- implementazione processi di digitalizzazione.

FONDO PROFESSIONI
CADIPROF CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI
EBIPRO ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI
beprof BE SMART

Lavoro intermittente – comunicazioni

- **Prima dell'inizio della prestazione lavorativa** o di un **ciclo integrato di prestazioni di durata non superiore a trenta giorni**, il datore di lavoro è tenuto a comunicarne la durata alla direzione territoriale del lavoro competente per territorio.

La circolare ministeriale n. 20/2012 interpreta come giorni di effettiva chiamata del lavoratore

Lavoro intermittente – comunicazioni

In caso di mancata comunicazione della durata è prevista una sanzione amministrativa da € 400 a 2400 in relazione a ciascun lavoratore per cui è stata omessa la comunicazione.

Non si applica la procedura di diffida di cui all'articolo 13 del decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124.

Lavoro intermittente – comunicazioni

- Il **decreto interministeriale del 27 marzo 2013** disciplina le modalità applicative da utilizzarsi per effettuare la comunicazione preventiva. Vengono fissati gli **standard** e le **regole** per la trasmissione delle comunicazioni, che dovranno essere effettuate dai soggetti abilitati, intendendosi per tali i datori di lavoro e tutti i soggetti attualmente abilitati ad effettuare le comunicazioni in loro nome e per conto.
- Ulteriori indicazioni sulle **modalità operative** per eseguire la comunicazione sono state definite dalla Circolare MLPS n. 27/2013.
- Circolare MLPS del 12 febbraio 2020 fornisce, inoltre, alcuni chiarimenti sulle modalità di comunicazione con riferimento ai lavoratori dello spettacolo.

Lavoro intermittente - modalità operative

A) Invio via e-mail all'indirizzo PEC intermittenti@mailcert.lavoro.gov.it

- Inviare in allegato alla mail, il modello "UNI_Intermittente" compilato in ogni sua parte. Ogni singolo modello permette la possibilità di comunicare fino ad un massimo di dieci lavoratori
- Non sono previste mail di conferma di ricezione e, ai fini di dimostrare l'esatto adempimento dell'obbligo, il datore di lavoro dovrà consegnare copia del modello compilato e allegato alla e-mail inviata.
- Si evidenzia che per utilizzare tale modalità di comunicazione non è necessario che l'indirizzo e-mail del mittente sia un indirizzo di posta elettronica certificata.

Lavoro intermittente
FAQ portale istituzionale Ministero del Lavoro

- **In caso di chiamata del lavoratore intermittente ad espletare la prestazione lavorativa è possibile la "comunicazione in forma libera" all'ITL (ex DTL)?**

  Non è più possibile la "comunicazione in forma libera" all'ITL (ex DTL). Come si evince dalla Circolare 27 giugno 2013 n.27, relativa al Decreto interministeriale del 27 marzo 2013, il datore di lavoro dovrà effettuare la comunicazione attraverso il servizio informatico disponibile su Servizi Lavoro o via email, dopo aver scaricato il modello, all'indirizzo di posta elettronica certificata intermittenti@pec.lavoro.gov.it

  È prevista, inoltre, la modalità di invio tramite SMS esclusivamente in caso di prestazione da rendersi non oltre le 12 ore dalla comunicazione.

Lavoro intermittente - modalità operative

- La modalità di invio tramite SMS esclusivamente in caso di prestazione di un singolo giorno per un solo lavoratore.

- L'invio tramite sms, potrà essere utilizzato solo dalle aziende registrate al Portale Cliclavoro e abilitate all'utilizzo del lavoro intermittente. L'SMS deve contenere almeno il codice fiscale del lavoratore.

- Il numero al quale inviare la comunicazione è: 339-9942256

Lavoro intermittente - modalità operative

B) Invio per il tramite del servizio informatico messo a disposizione sul portale cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it)

L'azienda, tramite il proprio consulente del lavoro, potrà inviare le chiamate del lavoro intermittente, attraverso la compilazione di un apposito modulo, accessibile dal portale Cliclavoro (www.cliclavoro.gov.it) nella propria area riservata.

Pertanto, il servizio di invio delle chiamate del lavoro intermittente sarà accessibile previa registrazione al portale, con le modalità evidenziate nell'apposita sezione.

Questo canale permette la comunicazione per più lavoratori e periodi di prestazione, anche diversi riferiti alla stessa azienda.

Lavoro intermittente

Novità Video Forum 2014 – Italia Oggi (orientamento ministeriale)

Nel caso di mancata comunicazione della chiamata non scatta la sanzione se c'è traccia della prestazione ed il datore di lavoro non abbia occultato la prestazione = rispettati gli adempimenti e obblighi retributivi e contributivi per la prestazione di lavoro. (es. compilazione Libro Unico o invio denuncia UNIEMENS)

Disposizione originariamente inserita nel decreto legge 76/2013 ma soppressa in sede di conversione

Lavoro intermittente
FAQ portale istituzionale Ministero del Lavoro

- **Con quali modalità deve avvenire l'annullamento della comunicazione? Ci sono specifiche per quelle inviate tramite SMS?**

  Si precisa che l'annullamento, come da Circolare n. 20 del 1 Agosto 2012, deve essere inviato sempre prima dell'inizio della prestazione ovvero, **nel caso in cui il lavoratore non si presenti, entro le 48 ore successive al giorno in cui la prestazione doveva essere resa**, salvo il caso della comunicazione inviata tramite sms che dovrà essere sempre effettuata nel medesimo giorno in cui si effettua la comunicazione.

Lavoro intermittente
FAQ portale istituzionale Ministero del Lavoro

- **Per annullare la chiamata di un singolo giorno all'interno di una comunicazione inviata per un periodo di più giornate lavorative (ad esempio: data inizio 10 dicembre, data fine 20 dicembre), come bisogna procedere?**

  Se la chiamata è stata inviata per un intero periodo, si dovrà annullare tutta la comunicazione e rinviarla nuovamente, con le date corrette.

  Ad esempio, se è stato indicato come periodo di chiamata dal 01 al 05 e si vuole annullare per il solo giorno 03, si deve operare con la cancellazione dell'intero periodo 01-05 e inviare due chiamate distinte per i periodi 01-02 e 04-05.

Lavoro intermittente *comunicazione via fax*

Solo in caso di malfunzionamento dei sistemi di trasmissione informatici

Fax all'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

Lavoro intermittente *comunicazione annuale*

Fatte salve le previsioni più favorevoli dei contratti collettivi, il datore di lavoro è tenuto a **informare con cadenza annuale le rappresentanze sindacali aziendali o la rappresentanza sindacale unitaria** sull'andamento del ricorso al contratto di lavoro intermittente.

!! Non bisogna comunicare i nominativi dei lavoratori intermittenti, ma di specificare il numero di contratti stipulati durante l'anno.

Lavoro intermittente

Con l'**eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo**, il contratto di lavoro intermittente e' ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di **tre anni solari**.

In caso di **superamento del predetto periodo il relativo rapporto si trasforma in un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato**.

Periodo mobile

Lavoro intermittente

La Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con interpello n. 26 del 7 novembre 2014 , ha risposto ad un quesito del Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro, in merito alla corretta interpretazione dell'art. art. 34, comma 2 bis, D.Lgs. N. 276/2003, concernente il **limite delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di 3 anni solari fissato per l'utilizzo di prestazioni di lavoro intermittente**.

Lavoro intermittente
(settori esclusi dal massimale di 400 giornate)

La risposta in sintesi del Ministero:

"… Ai fini della individuazione dei datori di lavoro interessati dalla eccezione in argomento è possibile ricorrere ai criteri già utilizzati in relazione alle comunicazioni "semplificate" di instaurazione dei rapporti di lavoro, esplicitati con note n. 2369 del 16 febbraio 2012 e n. 4269 del 26 marzo 2012.

In altri termini i **datori di lavoro interessati sono:**

- **quelle iscritti alla Camera di Commercio con il codice attività ATECO** 2007 **corrispondente ai citati settori produttivi**;
- **quelli che**, pur non rientrando nel Codice ATECO corrispondente ai settori in questione, **svolgano attività proprie del settore turismo, pubblici esercizi e spettacolo applicando i relativi contratti collettivi.**".

Lavoro intermittente - Divieti

(Art. 14, D.Lgs. n. 81/2015) E' vietato il ricorso al lavoro intermittente:

a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;

b) presso unita' produttive nelle quali si e' proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi a norma degli articoli 4 e 24 della legge 23 luglio 1991, n. 223, che hanno riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente, ovvero presso unita' produttive nelle quali sono operanti una sospensione del lavoro o una riduzione dell'orario in regime di cassa integrazione guadagni, che interessano lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di lavoro intermittente;

c) ai datori di lavoro che non hanno effettuato la valutazione dei rischi in applicazione della normativa di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori.

Lavoro intermittente - Divieti

In merito alla **valutazione dei rischi** l'Ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto, con lettera circolare n. 49 del 15 marzo 2018, fornendo alcune precisazioni in merito alla mancanza del DVR.

In particolare, nel confermare l'orientamento della giurisprudenza recente in materia, ha evidenziato che ***"la violazione della norma imperativa di cui all'art. 14, comma 1, lett. c) consegue la trasformazione del rapporto di lavoro in un rapporto subordinato a tempo indeterminato che normalmente, in ragione del citato principio di effettività delle prestazioni, potrà essere a tempo parziale".***

Sanzione = in caso di utilizzo di un lavoratore intermittente, in violazione dei suindicati divieti, è prevista la conversione del contratto in un ordinario rapporto di lavoro subordinato.

Lavoro intermittente *Forma e comunicazioni* alla luce del D.Lgs. n. 104/2022

L'art. 15, del D.Lgs. n. 81/2015 novellato

1. *Il contratto di lavoro intermittente è stipulato in forma scritta ai fini della prova e, **oltre alle informazioni di cui all'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152**, deve contenere i seguenti elementi:*

*a) la **natura variabile della programmazione** del lavoro, **durata e ipotesi, oggettive o soggettive**, che consentono la stipulazione del contratto a norma dell'articolo 13;*

*b) il **luogo e le modalita' della disponibilita'** eventualmente garantita dal lavoratore;*

*c) il **trattamento economico e normativo** spettante al lavoratore per la prestazione eseguita, con l'indicazione dell'ammontare delle **eventuali ore retribuite garantite al lavoratore** e della retribuzione dovuta per il lavoro prestato **in aggiunta alle ore garantite** nonche' la relativa indennita' di disponibilità, ove prevista;*

Lavoro intermittente Forma e comunicazioni alla luce del D.Lgs. n. 104/2022

L'art. 15, del D.Lgs. n. 81/2015 novellato

*d) le **forme e le modalita'** con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro e del relativo **preavviso di chiamata** del lavoratore, nonché le **modalità di rilevazione della prestazione**;*

*e) i **tempi e le modalita' di pagamento** della retribuzione e dell'indennità di disponibilità;*

*f) le **misure di sicurezza necessarie** in relazione al tipo di attività dedotta in contratto;*

*g) le **eventuali fasce orarie e i giorni predeterminati** in cui il lavoratore è tenuto a svolgere le prestazioni lavorative. (D.L.vo 104/2022)*

Sparisce nel nuovo testo la previsione che obbligava il datore di lavoro ad un preavviso di chiamata **non inferiore a un giorno lavorativo**.

Lavoro intermittente Forma e comunicazioni alla luce del D.Lgs. n. 104/2022

APPROFONDIMENTO del 06/09/2022 della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro

La **programmazione di lavoro** è quella definita all'art. 2, comma 1, del D.Lgs. n. 104/2022, ovvero quella che determina in quali giorni e ore inizia e termina la prestazione di lavoro.

Sebbene nel lavoro intermittente la programmazione non possa che essere **ontologicamente variabile**, il legislatore richiede che comunque tale caratteristica naturale del tipo contrattuale venga esplicitata in sede di stipulazione del contratto.

Dunque, la (mancata) programmazione del lavoro, che per la generalità dei rapporti di lavoro costituisce una informativa da fornire ai sensi del nuovo art. 1, comma 1, lettere o) e p) del D.Lgs. n. 152/1997, nel contratto di lavoro intermittente costituisce uno degli elementi contrattuali specifici e non un mero dovere informativo.

Lavoro intermittente nel CCNL Studi professionali – Confprofessioni 16 febbraio 2024 – art. 38

Il contratto di lavoro intermittente deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere gli elementi individuati dalla normativa vigente, in aggiunta a quanto previsto dall'art. 25 (informazioni datore di lavoro da inserire nel contratto di assunzione), almeno i seguenti elementi:

a) Il **trattamento economico e normativo spettante** alla/al lavoratrice/ore per la prestazione eseguita e la relativa indennità di disponibilità, ove prevista. La retribuzione corrisposta al lavoratore intermittente per la prestazione effettuata è su base oraria e si ottiene dividendo per 170 la retribuzione base di cui al Titolo XXVIII del presente C.C.N.L.. La retribuzione oraria deve comunque essere nel rispetto del trattamento minimo previsto dal C.C.N.L.. Alla retribuzione oraria possono essere aggiunti e pagati direttamente nel mese di effettuazione della prestazione lavorativa, in proporzione, i ratei delle mensilità aggiuntive, le ferie e i permessi retribuiti. Il trattamento di fine rapporto segue la disciplina di cui agli artt. 148, 149 e 150 del C.C.N.L. Studi professionali.

b) Il lavoratore dovrà essere informato da parte del datore di lavoro sull'incarico o la prestazione da eseguire con un **ragionevole preavviso**, il quale è definito in almeno 24 ore prima dell'inizio della prestazione. Le modalità di preavviso devono essere verificabili.

segue

Lavoro intermittente nel CCNL Studi professionali – Confprofessioni 16 febbraio 2024 – art. 38

c) La **revoca dell'incarico o della prestazione deve avvenire con ragionevole preavviso**. Di norma il datore di lavoro può revocare la prestazione due ore prima dell'inizio dell'attività. Diversamente il datore di lavoro è tenuto a riconoscere al lavoratore la retribuzione inizialmente prevista per la prestazione pattuita dal contratto collettivo per almeno una giornata lavorativa.

d) Indicazione delle **forme e modalità**, con cui il datore di lavoro è legittimato a richiedere l'esecuzione della prestazione di lavoro, nonché delle modalità di rilevazione della prestazione.

Lavoro intermittente
Indennità di disponibilità

Art. 13, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015

Nei periodi in cui non ne viene utilizzata la prestazione il lavoratore intermittente non matura alcun trattamento economico e normativo, ***salvo che abbia garantito al datore di lavoro la propria disponibilita' a rispondere alle chiamate****, nel qual caso gli spetta l'indennita' di disponibilita' di cui all'articolo 16.*

Lavoro intermittente
Indennità di disponibilità

Art. 16 Indennita' di disponibilita'

1. *La misura dell'indennita' mensile di disponibilita', divisibile in quote orarie, e' determinata dai contratti collettivi e non e' comunque inferiore all'importo fissato con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentite le associazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale.*
2. *L'indennita' di disponibilita' e' esclusa dal computo di ogni istituto di legge o di contratto collettivo.*
3. *L'indennita' di disponibilita' e' assoggettata a contribuzione previdenziale per il suo effettivo ammontare, in deroga alla normativa in materia di minimale contributivo.*

Lavoro intermittente
Indennità di disponibilità

Art. 16 Indennita' di disponibilita'

4. *In caso di **malattia o di altro evento** che gli renda temporaneamente impossibile rispondere alla chiamata, il lavoratore e' tenuto a informarne tempestivamente il datore di lavoro, specificando la durata dell'impedimento, durante il quale non matura il diritto all'indennita' di disponibilita'. Ove non provveda all'adempimento di cui al periodo precedente, **il lavoratore perde il diritto all'indennita' per un periodo di quindici giorni**, salvo diversa previsione del contratto individuale.*

5. *Il rifiuto ingiustificato di rispondere alla chiamata **puo' costituire motivo di licenziamento e comportare la restituzione della quota di indennita' di disponibilita'** riferita al periodo successivo al rifiuto.*

Lavoro intermittente
Indennità di disponibilità

Art. 16 Indennita' di disponibilita'

6. *Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia delle finanze, è stabilita la misura della retribuzione convenzionale in riferimento alla quale il lavoratore intermittente può versare la differenza contributiva per i periodi in cui ha percepito una retribuzione inferiore a quella convenzionale ovvero ha usufruito dell'indennità di disponibilità fino a concorrenza del medesimo importo.*

Lavoro intermittente nel CCNL Studi professionali - Confprofessioni 16 febbraio 2024 - art. 38

Indennità di disponibilità

Questa spetta esclusivamente ai lavoratori che garantiscono la disponibilità al datore di lavoro in attesa della loro utilizzazione e non è legata a una prestazione lavorativa.

Il **valore minimo** dell'indennità di disponibilità viene determinata nella **misura del 30% della retribuzione**. La base di calcolo è costituita dalla normale retribuzione di cui all'art. 135 del presente C.C.N.L. e dai ratei di mensilità aggiuntive.

Lavoro intermittente – Trattamento economico

Art. 17 – D.Lgs. n. 81/2015

1. *Il lavoratore intermittente 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.*

Per i periodi in cui il lavoratore svolge l'attività lavorativa ha diritto allo stesso trattamento spettante ad un lavoratore di **pari livello assunto a tempo pieno con le stesse mansioni.**

Lavoro intermittente - Trattamento economico

Art. 17 – D.Lgs. n. 81/2015

2. *Il trattamento economico, normativo e previdenziale del lavoratore intermittente, è riproporzionato in ragione della prestazione lavorativa effettivamente eseguita, in particolare per quanto riguarda l'importo.*

In particolare:

- importo della retribuzione globale e delle sue singole componenti;
- ferie;
- malattia e infortunio sul lavoro;
- congedo di maternità e parentale.

CONF PROFESSIONI Piemonte
confederazione italiana libere professioni

ART. 58 CCNL Studi professionali schema di sintesi

(prima era ART. 56)

Per il contratto di lavoro intermittente trovano applicazione le norme del D.lgs. 81/2015, dell'art. 1 D.lgs. 152/1997 e dell'art. 9, D.lgs. 104/2022.

Per lo svolgimento di prestazioni di **carattere discontinuo** o **intermittente**, secondo le esigenze individuate dai contratti collettivi.

IN OGNI CASO, per **periodi con una particolare intensità lavorativa**, ad esempio:

- **Dichiarazioni annuali** nell'area professionale economica - amministrativa e nelle altre attività professionali;
- **Archiviazione documenti** per tutte le aree professionali;
- **Informatizzazione del sistema o di documenti** per tutte le aree professionali;
- **Implementazione processi di digitalizzazione**;

FORMA SCRITTA

CHIAMATA → entro le 24 ore precedenti l'inizio della prestazione

REVOCA → almeno 2 ore prima l'inizio della prestazione; se non rispettato retribuzione per almeno una giornata lavorativa

INDENNITA' DI DISPONIBILITA' → valore minimo = 30% della retribuzione

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

Lavoro intermittente – TFR

Richiamiamo le previsioni dell’art. 2120 c.c.

“In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro subordinato, il prestatore di lavoro ha diritto ad un trattamento di fine rapporto.

[…]

“Condizioni di miglior favore possono essere previste dai contratti collettivi o da patti individuali. I contratti collettivi possono altresi' stabilire criteri di priorita' per l'accoglimento delle richieste di anticipazione.”

… è quindi possibile anticipare il tfr mensilmente???

Lavoro intermittente e contratto a termine FAQ portale istituzionale Ministero del Lavoro

- **La disciplina del contratto a tempo determinato di cui al D. Lgs. 80/2015 trova applicazione con riferimento alla tipologia contrattuale del lavoro intermittente a termine?**

  No. La disciplina del contratto a tempo determinato di cui al D. Lgs. 80/2015 (ad esempio rispetto degli intervalli di 60 e 90 gg., limite massimo dei 36 mesi, etc.) non trova applicazione nelle ipotesi di lavoro intermittente a termine (Circ. n. 4/2005).

Lavoro intermittente
computo del lavoratore

Art. 18

Ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, il lavoratore intermittente è computato nell'organico dell'impresa in proporzione all'orario di lavoro effettivamente svolto nell'arco di ciascun semestre.

Conf Professioni Piemonte
confederazione italiana libere professioni

Il lavoro a tempo parziale: gestione del rapporto di lavoro e novità del contratto

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART

Part time nel CCNL Studi professionali Confprofessioni 16 febbraio 2024, art. 34

Premessa sulla disciplina del rapporto a tempo parziale

Le parti, nel ritenere che il rapporto di lavoro a tempo parziale possa essere mezzo idoneo ad agevolare l'incontro fra domanda e offerta di lavoro, ne confermano la sua funzione, tesa a consentire il raccordo fra i flussi di attività delle strutture lavorative con la composizione degli organici oltre che come risposta ad esigenze dei lavoratori anche già occupati.

Per tali scopi, le parti hanno convenuto di aggiornare la disciplina contrattuale nell'intento di garantire ai lavoratori a Tempo Parziale idonee tutele ed un corretto ed equo regime economico/normativo, così come definito dagli articoli di cui al presente Titolo.

Part time nel CCNL Studi professionali Confprofessioni 16 febbraio 2024, art. 35

Il rapporto a tempo parziale sarà disciplinato secondo i seguenti principi:

a) Volontà delle parti;

b) Reversibilità della prestazione da tempo parziale a tempo pieno in relazione alle esigenze della struttura lavorativa e quanto sia compatibile con le mansioni svolte e/o da svolgere, fermo restando la volontarietà delle parti;

c) Priorità del passaggio da tempo pieno a tempo parziale o viceversa dei lavoratori già in forza rispetto ad eventuali nuove assunzioni, per le stesse mansioni;

d) Applicabilità delle norme del presente C.C.N.L. in quanto compatibili con la natura del rapporto stesso;

e) Volontarietà delle Parti in caso di modifica dell'articolazione dell'orario concordata.

Part time nel CCNL Studi professionali Confprofessioni 16 febbraio 2024, artt. 34 - 51

- PATTO SCRITTO → all'atto dell'assunzione o in costanza di rapporto
- PRECEDENZA SULLE RICHIESTE DI TRASFORMAZIONE PT → Patologie oncologiche del coniuge, dei figli o dei genitori del lavoratore / persona convivente con totale e permanente incapacità lavorativa in condizione di gravità ex L. 104 art. 3 c.3 / genitori di portatori di handicap grave. **Il rapporto di lavoro a tempo parziale deve essere trasformato nuovamente in rapporto di lavoro a tempo pieno a richiesta del lavoratore.**
- **Il rifiuto** di un lavoratore di trasformare il proprio rapporto di lavoro a tempo pieno in rapporto a tempo parziale, o il proprio rapporto di lavoro a tempo parziale in rapporto a tempo pieno, **non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.**

Part time nel CCNL Studi professionali Confprofessioni 16 febbraio 2024, artt. 40 - 41

CLAUSOLE ELASTICHE → relative alla variazione:

1) della **collocazione temporale** della prestazione lavorativa ovvero
2) relative alla **variazione in aumento** della sua durata;

L'esercizio da parte del datore di lavoro del potere di variare la **collocazione temporale** della prestazione lavorativa a tempo parziale comporta a favore del lavoratore **un preavviso di almeno 2 giorni lavorativi** (prima erano 3);

Se diversa collocazione della prestazione lavorativa → maggiorazione della retribuzione (ROGF) 10%

Part time nel CCNL Studi professionali - Confprofessioni 16 febbraio 2024, artt. 40 - 41

REVOCA PATTO DI PRESTAZIONE LAVORATIVA IN REGIME DI CLAUSOLE ELASTICHE (ex 'denuncia') →

a) Esigenze di **carattere familiare**, rientranti nelle casistiche di cui alle leggi 53/2000 e l. 104/92;

b) Esigenze di **tutela della salute** certificata dal competente Servizio Sanitario Pubblico;

c) Esigenze di **studio o di formazione** di cui all'articolo 10, L. n. 300/1970;
d) Necessità di attendere ad **altra attività subordinata o autonoma**.

CONDIZIONI:

Decorsi almeno 5 mesi dalla sottoscrizione delle clausole elastiche

Preavviso al DL di 1 mese (il DL può rinunciare al preavviso)

Fatta salva la possibilità di stipulare nuovo patto scritto per clausole elastiche

Part time nel CCNL Studi professionali Confprofessioni 16 febbraio 2024, artt. 42

Lavoro supplementare

- Solo previo consenso del lavoratore, sono autorizzate prestazioni di lavoro supplementare, rispetto a quello individuale concordato.
- Le ore di lavoro supplementare verranno retribuite con la quota oraria della retribuzione di fatto e la maggiorazione forfetaria convenzionalmente determinata **nella misura del 40%,** da calcolare sulla suddetta quota oraria della retribuzione. Fatto salvo l'utilizzo dell'istituto della Banca Ore di cui all'art. 92.
- Tale maggiorazione, non rientra nella retribuzione di cui al Titolo XXVIII (Trattamento Economico) ed **esclude il computo della retribuzione del lavoro supplementare su ogni Istituto retributivo differito, compreso il Trattamento di fine rapporto**.

Part time nel CCNL Studi professionali Confprofessioni 16 febbraio 2024, artt. 42

Lavoro supplementare

- Il lavoratore a tempo parziale ha facoltà di richiedere il **consolidamento nel proprio orario di lavoro**, in tutto o in parte, del lavoro supplementare svolto in via non meramente occasionale nel corso del semestre precedente.
- Il rifiuto da parte del lavoratore di svolgere lavoro supplementare non costituisce motivo di provvedimento disciplinare e/o di giustificato motivo di licenziamento.
- Nel rapporto di lavoro a tempo parziale è consentito lo svolgimento di prestazioni di lavoro straordinario, qualora venga superato l'orario di lavoro settimanale di 40 ore. **Per il lavoro straordinario svolto si applicano le maggiorazioni retributive previste dall'art. 95 del presente C.C.N.L.**

Conf Professioni Piemonte
confederazione italiana libere professioni

GRAZIE PER L'ATTENZIONE !!

FONDO PROFESSIONI

CADIPROF
CASSA DI ASSISTENZA SANITARIA INTEGRATIVA PER I LAVORATORI DEGLI STUDI PROFESSIONALI

EBIPRO
ENTE BILATERALE NAZIONALE PER GLI STUDI PROFESSIONALI

beprof
BE SMART