



INL: Il ruolo della contrattazione collettiva per il lavoro intermittente. (INL circ. n. 1/2021).
Dichiarazione congiunta AGIDAE-OO.SS Scuola sul ricorso al lavoro intermittente per cause riconducibili allo stato di emergenza COVID-19
(Verbale di accordo sindacale del 09 dicembre 2020)

La contrattazione collettiva può individuare le esigenze per le quali è consentita la stipula di



un **contratto di lavoro intermittente**, ma le parti sociali non hanno il potere di interdirne l'utilizzo. È quanto precisa l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella **circolare 1/2021** alla luce della sentenza della Corte di Cassazione n. 29423/2019. Dunque, nell'ambito dell'attività di vigilanza, non verranno prese in considerazione eventuali clausole sociali che si limitino a "vietare" il ricorso al lavoro intermittente. In tali casi – ferme restando le indicazioni già fornite in merito ai

contratti sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi – occorrerà quindi verificare se il ricorso al lavoro intermittente sia invece ammissibile in virtù della applicazione delle ipotesi c.d. oggettive individuate nella tabella allegata al R.D. n. 2657 del 1923 ovvero delle ipotesi c.d. soggettive, ossia "con soggetti con meno di 24 anni di età, purché le prestazioni lavorative siano svolte entro il venticinquesimo anno, e con più di 55 anni".

Il verbale di accordo sindacale sottoscritto dall'Agidae con le OO.SS. del settore Scuola il 9 dicembre 2020, prevede il ricorso al lavoro intermittente per cause riconducibili allo stato di emergenza COVID-19.

A seguito del perdurare della crisi epidemiologica e considerata la difficoltà delle Scuole di reperire personale docente munito dei titoli e dei requisiti di legge in sostituzione del personale titolare, assente per condizioni di positività da COVID 19, di quarantena fiduciaria

ecc., le Parti hanno previsto la possibilità di estendere l'applicazione del contratto di lavoro intermittente o "a chiamata" anche al personale docente.

Il limite di utilizzo dell'istituto contrattuale è quello delle 400 giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari. In caso di superamento di detto limite il contratto si trasforma in rapporto a tempo indeterminato.

E' richiesta la forma scritta del contratto indicando i contenuti previsti per legge, tra cui la durata a tempo determinato o indeterminato.

Il contratto può essere stipulato con o senza obbligo di rispondere alla chiamata. Nel primo caso è dovuta una indennità mensile di disponibilità, pari al 20% della retribuzione mensile, per i periodi nei quali il lavoratore garantisce la disponibilità, pur in attesa della sua utilizzazione.

Quanto alla retribuzione, considerando che le prestazioni di lavoro sono discontinue e "a singhiozzo", la retribuzione dei lavoratori intermittenti viene pagata in quote orarie per le sole ore di effettivo lavoro.

Il datore di lavoro deve effettuare, oltre alla comunicazione pre-assuntiva, una comunicazione amministrativa prima dell'inizio dello svolgimento della prestazione lavorativa svolta dal medesimo lavoratore o prima dell'inizio di più prestazioni di durata non superiore a trenta giorni svolte all'interno di una preventivata pianificazione.

Le modalità operative attualmente in vigore per effettuare tale comunicazione sono state definite dal Decreto interministeriale del 27 marzo 2013 e dalla circolare MLPS n.27/2013.



AGIDAE SALUS ISTRUZIONE
*per i Dipendenti degli Enti Religiosi in attuazione
 del CCNL AGIDAE Scuola, CCNL AGIDAE Università*

Via Vincenzo Bellini, 14 - 00198 ROMA - Tel: 06 85457601
 segreteria@agidaesalusistruzione.life
 www.agidaesalusistruzione.life