

Le alternative sono il lavoro a chiamata o il tempo parziale

Il perimetro ristretto dei nuovi voucher fa sì che spesso le esigenze di prestazioni brevi debbano essere coperte ricorrendo ad altre tipologie contrattuali. Peraltro, date le regole che disciplinano il contratto di prestazione occasionale, sarebbe opportuno che i committenti evitassero di ricorrere a questa formula quando le attività coinvolte siano del tutto prive del carattere discontinuo ed episodico. Vediamo, dunque, quali possono essere le alternative per gestire le esigenze collegate alle punte di attività, considerando che le prestazioni in questione sono spesso caratterizzate da orari difficili da predeterminare e richiedono margini di flessibilità. Part-time

Rimanendo nel perimetro del rapporto di lavoro subordinato, quando è possibile predefinire l' articolazione dell' orario di lavoro, lo strumento tipico è quello del rapporto a tempo parziale: in questa ipotesi, secondo le previsioni del Dlgs 81/2015, articolo 5, va indicata puntualmente la durata della prestazione lavorativa e della collocazione temporale dell' orario con riferimento al giorno, alla settimana, al mese e all' anno. Il datore di lavoro può richiedere, entro i limiti dell' orario normale di lavoro, lo svolgimento di prestazioni supplementari (secondo le disposizioni dei contratti collettivi) così come di pattuire clausole elastiche. Lavoro a chiamata Quando invece l' entità della prestazione non sia predeterminabile e quindi si tratti di prestazioni non programmabili, di carattere saltuario e/o discontinuo, la fattispecie contrattuale utilizzabile è quella del contratto intermittente, disciplinato dall' articolo 13 del Dlgs 81/2015. Bisogna verificare però se l' attività o il soggetto interessato rientrano nel campo di applicazione: il lavoro a chiamata può essere usato infatti per i giovani sotto i 24 anni, purché la prestazione si esaurisca entro il 25° anno di età e per soggetti che abbiano oltre 55 anni, anche pensionati. Fuori da questa ipotesi soggettiva, il lavoro a chiamata può essere usato per le prestazioni di carattere discontinuo o intermittente individuate dai contratti collettivi o che siano comprese tra le attività elencate nella tabella approvata con il regio decreto



2657/1923. In assenza di una disciplina contrattuale nazionale, anche gli accordi collettivi di secondo livello possono regolamentare il job on call. Anche per il lavoro a chiamata c'è l'obbligo di comunicare preventivamente la durata della prestazione lavorativa (articolo 15, comma 3, Dlgs 81/2015). Collaborazione Uscendo dall'alveo del lavoro subordinato, se la prestazione non comporta il coordinamento con l'attività del committente e l'inserimento funzionale nell'organizzazione aziendale, se l'attività ha carattere episodico e il lavoratore è completamente autonomo sul tempo e sul modo della prestazione, si potrebbe ricorrere a un contratto di collaborazione autonoma (articolo 2222 del Codice civile). La contribuzione alla gestione separata Inps non è dovuta se il compenso è di importo inferiore a 5mila euro annui, considerando anche eventuali erogazioni a questo titolo da parte di altri committenti. © RIPRODUZIONE RISERVATA.