



Unione Sindacale di Base

Job on call: precari con contratto

Si lavora solo quando l'azienda non ne può fare a meno...e poi aspetti!



Viterbo, 07/02/2017

Risultano lavoratori avviati a tempo determinato o indeterminato, rientrano nei dati ufficiali come “occupati”, aumentando così il numero di italiani regolarmente inquadrati con un contratto che segue di fatto (quasi) tutte le regole dei contratti subordinati. Si tratta del cosiddetto lavoro a chiamata, Job on call o contratto intermittente, introdotto dal D.lgs. n. 276/2003 (Biagi) e riformato prima dalla riforma Fornero e successivamente dal Jobs Act.

Molto utilizzato nel commercio, ma anche in agricoltura, nel turismo, nella ristorazione, per prestazioni di carattere discontinuo ed intermittente, commesse straordinarie ed eventi di durata breve o ricorrenti, per periodi promozionali o week end, festività natalizie e pasquali, feste nazionali.

Contratti spesso anche annuali, con aziende che, nei periodi di mancanza di richiesta,

lasciano però a casa il lavoratore. La maggior parte di questi contratti sono infatti stipulati senza la cosiddetta indennità di disponibilità, ossia un importo fornito mensilmente al lavoratore che si impegna però a rispondere alla chiamata. Può accadere quindi che per mesi un lavoratore rimanga a casa senza percepire uno stipendio, oppure che lavori solo una settimana o un weekend al mese: non rientrerà statisticamente tra le folte schiere dei disoccupati ed allo stesso tempo non riuscirà a sostentarsi.

Nella maggior parte dei casi, queste persone non raggiungeranno neanche i requisiti minimi per ottenere un sostegno alla disoccupazione alla scadenza del loro contratto. Forse conoscendo i limiti di tale contratto, il legislatore ha dato la possibilità di poter stipulare più contratti a chiamata, con più aziende non in concorrenza. E di poter avere in parallelo anche un contratto a tempo determinato part-time.

Ma il legislatore forse è all'oscuro del fatto che la realtà italiana è molto diversa da quella americana, da dove proviene questa tipologia contrattuale ed anche da quella europea, dove questo genere di contratto è ormai abbastanza diffuso ed utilizzato nel giusto modo, data l'ampia offerta. Modo giusto potrebbe essere anche significare rendere obbligatorio da parte del datore di lavoro fornire l'indennità di disponibilità in qualsiasi caso: se io lavoratore mi metto al tuo servizio ed aspetto la tua chiamata lavorativa, è giusto che posso avere un sostegno economico nei periodi che rimango a casa. In Germania equivale al 30% della singola giornata lavorativa. In Italia le aziende non lo applicano.

Il legislatore non sa che il contratto a chiamata ha prodotto anche un rovescio della medaglia, soprattutto nel settore del commercio: addetti vendita, promoter che lavorano con continuità annuale e non di certo in maniera intermittente, sottoposti ad orari e turnazioni, obbligati psicologicamente dalla propria azienda a rispondere alla chiamata pur non percependo l'indennità. Tutte figure precarie, facilmente sostituibili ed intercambiabili, costrette dalla necessità e dalla mancanza di lavoro ad accettare tali condizioni.

A volte anche dalla giovane età e dall'ignoranza, intesa come mancanza di conoscenza sul mondo del lavoro. Figure alle quali spesso vengono richieste delle competenze tecniche e di raggiungimento obiettivi che non collimano con il tipo di inquadramento proposto. Ma si accetta tutto, pur di lavorare. E giorno dopo giorno si fa strada sempre di più la necessità di una tutela maggiore nei confronti di chi non ha alternative all'infuori della precarietà che ormai non riguarda più soltanto i giovani ma tutte le fasce d'età.

Usb Lavoro Privato