

DIRITTO DEL LAVORO E LEGISLAZIONE SOCIALE

di ROBERTA JACOBONE

Lavoro intermittente: istruzioni per l'uso da aprile 2025

Novità per i contratti a chiamata: l'Inps chiede un flusso UniEmens più pesante mentre scompare il regio decreto con le attività discontinue ammesse.

Anche il lavoro intermittente non trova pace e i datori di lavoro che lo utilizzano si trovano di fronte a novità e cambiamenti che impattano sia sull'instaurazione del rapporto che sull'operatività gestionale. Per inquadrare il contesto normativo è utile ricordare che, in virtù degli artt. 13-18 D.Lgs. 81/2015, il lavoro intermittente (contratto a chiamata o job on call) è il contratto con cui un lavoratore si rende disponibile a lavorare in modo discontinuo su chiamata del datore di lavoro e in base alle sole esigenze aziendali. Il lavoratore, pertanto, è titolare dei diritti tipici del lavoro subordinato ma solo nei periodi di effettivo impiego e solo in questi periodi riceve la retribuzione per la prestazione resa. Nel caso invece venga sottoscritto un contratto con obbligo di disponibilità al lavoratore viene corrisposta un'indennità a prescindere che lavori o meno, per compensare i periodi concordati di reperibilità in cui è obbligato a rispondere alla chiamata.

Si precisa subito che le novità introdotte dall'Inps non riguardano quest'ultima categoria di lavoratori, ma solamente coloro che non percepiscono l'indennità di disponibilità. L'Istituto, con messaggio n. 1322/2025, ha chiarito che, **anche in assenza di attività lavorativa (e quindi di retribuzione), a decorrere dal mese di aprile 2025, l'UniEmens deve comunque essere trasmesso, allo scopo di monitorare che il lavoratore intermittente sia regolarmente in forza e non sia sospesa la posizione previdenziale.** La novità non stravolge l'utilizzo di questi contratti, ma impatta sicuramente sulla gestione operativa mensile. Infatti, prima della novità, nel mese in cui un lavoratore intermittente non svolgeva alcuna prestazione lavorativa non c'era l'obbligo di effettuare annotazioni specifiche nel Libro Unico del Lavoro (LUL) relative a presenze o retribuzioni, eccetto la sola indennità di disponibilità se prevista. Oggi, per opportuni accorgimenti organizzativi e di controllo, **diventerà indispensabile redigere il cedolino paga (a zero) anche per i lavoratori intermittenti che non abbiano reso alcuna prestazione nel mese,** al solo scopo di farli confluire in modo automatico (e verificato) nel flusso UniEmens del mese.

Per questo tipo di contratto si aggiunge anche un'altra criticità in fase di instaurazione del rapporto che, come noto, è subordinato a regole ben precise. Oltre alle condizioni soggettive sempre ammesse (soggetti con età inferiore a 24 anni o almeno 55 anni) **se il Ccnl applicato non regolamenta le condizioni oggettive del lavoro intermittente bisogna far riferimento alle attività elencate nella tabella allegata al R.D. 2657/1923** (ancorché contenente mansioni superate o ormai dimenticate!). Bene, il regio decreto è stato **abrogato** dalla L. 56/2025, ma il D.M. Lavoro 23.10.2004, attuativo del contratto intermittente tutt'ora esistente, demandava alla sola tabella contenuta nel regio decreto non al decreto nella sua interezza.

Come già accaduto in passato, è quindi ragionevole concludere che **la suddetta tabella continui a essere il riferimento delle attività per cui è consentita la stipula del contratto a chiamata**, in assenza di previsioni nel Ccnl. Data comunque l'incertezza in cui ci si trova, è auspicabile sperare in un decreto a breve che individui le nuove attività discontinue ammissibili, anche in ottica dell'evoluzione del mercato del lavoro e delle rinnovate esigenze organizzative delle imprese. Attendiamo fiduciosi.

RATIO IN TASCA

Contratti di Lavoro

Manuale cartaceo e online di analisi di tutte le tipologie di contratti di lavoro: subordinato, parasubordinato, somministrazione, dirigenti, tirocinio, apprendistato e tipologie particolari.

LEGGI
UN ESTRATTO

