



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

Divisione II

Attività di Interpello. Supporto tecnico-giuridico  
contenzioso

*Alla Direzione Interregionale di Venezia*

*Alla Direzione Territoriale di Trieste – Gorizia*

SEDI

**OGGETTO:** Lavoro intermittente – Richiesta parere

Con riferimento alla richiesta in oggetto, riguardante il mancato rispetto dei limiti imposti dalla contrattazione collettiva per l'utilizzo del lavoro intermittente, si rappresenta quanto segue.

Nel caso di specie, in cui dagli accertamenti ispettivi è emersa la circostanza che una società ha stipulato contratti di lavoro intermittente in violazione delle previsioni del contratto collettivo di categoria che aveva espressamente stabilito il divieto dell'utilizzo di tale forma contrattuale per il periodo di riferimento in ragione della mancata individuazione delle ragioni e delle esigenze produttive che ne giustificassero l'applicazione, appare corretto ritenere che le parti sociali, nell'esercizio della loro autonomia contrattuale, possano decidere legittimamente di non far ricorso affatto al lavoro intermittente.

Occorre infatti ricordare come, in tale ambito, l'art. 13 del D.lgs 81/2015 demanda al contratto collettivo l'individuazione delle esigenze organizzative e produttive con riferimento alle quali possono svolgersi prestazioni di lavoro intermittente. In mancanza di tali previsioni contrattuali, supplisce, allo stato ed in virtù di quanto previsto dall'art. 55, comma 3, del D.Lgs. 81/2015, il DM 23.10.2004 che fa rinvio alla tabella allegata al RD 2657/23.

Il richiamato articolo 13 quindi non sembra escludere che la contrattazione collettiva possa stabilire, non rinvenendo le predette esigenze, il divieto di utilizzo di tale forma contrattuale.

In tali casi, resta comunque legittimo il ricorso al lavoro intermittente nel caso in cui sussistano i requisiti soggettivi atteso che l'art. 13, comma 2, del D. Lgs. n. 81/2015 prevede che il contratto di lavoro intermittente **può in ogni caso essere concluso** 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* (cfr. interpello n. 10/2016).

DS/ 1476

MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI  
DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITA' ISPETTIVA  
via Fornovo,8 00192 Palazzina A, 1° piano.  
Tel. 06 46837620 - Fax. 06 4683.7908/9  
e mail: DGAttivitaIspettiva@lavoro.gov.it;  
e mail: [DGAttivitaIspettivaDiv2@lavoro.gov.it](mailto:DGAttivitaIspettivaDiv2@lavoro.gov.it)  
Pec: [dgattivitaipetta@pec.lavoro.gov.it](mailto:dgattivitaipetta@pec.lavoro.gov.it)  
Pec: [Dgattivitaipettiva.div2@pec.lavoro.gov.it](mailto:Dgattivitaipettiva.div2@pec.lavoro.gov.it)

Ne consegue che la violazione delle clausole contrattuali che escludano il ricorso al lavoro intermittente determina, laddove non ricorrano i requisiti soggettivi sopra richiamati, una carenza in ordine alle condizioni legittimanti l'utilizzo di tale forma contrattuale e la conseguente applicazione della sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato, così come chiarito nella circolare n. 20/2012.

IL DIRIGENTE  
Dott. ssa Ilaria Feola