

Roma, 12 ottobre 2009



**Ministero del Lavoro, della  
Salute e delle Politiche Sociali**

*Alla Federazione delle Associazioni Italiane  
Alberghi e Turismo  
Via Toscana n. 1  
00187 Roma*

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

Prot. 25/I/0014905

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – lavoro intermittente a tempo determinato e successione di contratti.

La Federalberghi ha presentato istanza di interpello a questa Direzione generale per sapere se tra la cessazione di un contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e la riassunzione dello stesso lavoratore alle medesime condizioni debba intercorrere il periodo minimo previsto dall'art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001 e se tale periodo minimo debba altresì intercorrere tra la cessazione di un contratto intermittente a tempo determinato e una successiva assunzione a tempo determinato (non intermittente).

L'interpellante chiede, inoltre, di conoscere se un contratto intermittente a tempo determinato possa essere trasformato, senza soluzione di continuità, in un contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro, si rappresenta quanto segue.

Il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, disciplinato dal D.Lgs. n. 276/2003 (artt. 33 e ss.), reintrodotta dal D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008) in virtù dell'abrogazione dell'art. 1, comma 45 e commi 47-50, della L. n. 247/2007, rappresenta una particolare tipologia di contratto di lavoro alla quale si applica, per quanto compatibile, la normativa prevista per i rapporti di lavoro subordinato.

Il lavoro intermittente, che ai sensi della relativa normativa può svolgersi a tempo determinato o indeterminato, ricorre nelle ipotesi, disciplinate dalla legge o dalla contrattazione collettiva, di prestazioni di lavoro discontinue o determinate in un arco temporale, individuate in ragione delle necessità del datore di lavoro.

Il ricorso al tempo determinato nelle prestazioni di lavoro intermittenti, tuttavia, non deve indurre a ritenere che al lavoro a chiamata si debba applicare la disciplina del lavoro a tempo determinato.

Infatti, come già evidenziato da questo Ministero con circ. n. 4/2005, per il lavoro intermittente non trova, in alcun modo, applicazione il D.Lgs n. 368/2001.

Al riguardo, nella circolare suddetta questo Ministero, oltre a sottolineare che il lavoro intermittente è *“una fattispecie lavorativa sui generis”*, ha espressamente chiarito che se il contratto in questione è stipulato a tempo determinato comunque *“non è applicabile la disciplina del decreto legislativo n. 368 del 2001, che infatti non è espressamente richiamata dal decreto legislativo n. 276 del 2003 (...). Peraltro anche le ragioni che legittimano la stipulazione del contratto a termine sono, in questo caso, espressamente indicate dalla legge e/o dalla contrattazione collettiva per cui sarebbe inappropriato il richiamo all’articolo 1 del decreto legislativo n. 368 del 2001 come condizione per la legittima stipulazione del contratto di lavoro intermittente”*.

Va nondimeno ricordato che la disciplina dei contratti a tempo determinato prevede espressamente che l’apposizione del termine è consentita solo *“a fronte di ragioni di carattere tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all’ordinaria attività del datore di lavoro”*. La premessa necessaria, dunque, alla stipulazione del contratto a termine, come disciplinata nell’art. 1, comma 1, del D.Lgs. n. 368/2001, non coincide affatto con i presupposti in base ai quali si effettua la sottoscrizione di contratti di lavoro intermittente, a conferma della sostanziale differenza delle due tipologie contrattuali, comunque disciplinate da normative differenti.

In altri termini il cd. “causalone” previsto dall’art. 1 del D.Lgs. n. 368/2001 e proprio dei contratti a termine, risulta inappropriato nel caso del lavoro intermittente in quanto quest’ultimo è connotato dalla modulazione flessibile della prestazione, impossibile da predeterminare a priori.

Pertanto, in risposta ai quesiti avanzati, si rappresenta che, in virtù di quanto sopra detto, in caso di riassunzione dello stesso lavoratore con contratto di lavoro intermittente, pur se svolto a tempo determinato, non sarà necessario il rispetto del periodo minimo previsto dall’art. 5, comma 3, del D.Lgs. n. 368/2001.

Anche nel caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale, non si ravvedono motivi perché tra gli stessi si debba rispettare il termine in questione. In tal senso si ritiene del tutto coerente con la *ratio* sottesa agli istituti del contratto intermittente e del contratto a tempo determinato la stipulazione di entrambi pur senza soluzione di continuità nelle ipotesi in cui il datore di lavoro, in base alle proprie esigenze, dovrà non più assumere in via discontinua ma per un periodo determinato in base ad esigenze di

carattere “*tecnico, produttivo, organizzativo o sostitutivo, anche se riferibili all’ordinaria attività del datore di lavoro*”.

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Paolo Pennesi)

CC