



Ordine dei Consulenti del Lavoro di Napoli Rubrica "Dentro la Notizia"

Redazione a cura della Commissione Comunicazione del CPO di Napoli

140/2016
Novembre/2/2016 (*)
Napoli 3 Novembre 2016

Il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con Nota del 4 Ottobre 2016, n° 18194, in risposta ad un'istanza di interpello ha chiarito che il ricorso al lavoro intermittente è illegittimo se tale tipologia è espressamente vietata dal CCNL.

La Direzione Territoriale del Lavoro di Trieste e Gorizia ha richiesto il parere al Ministero del Lavoro in merito alla **legittimità del ricorso al lavoro intermittente** sebbene espressamente **vietato dal Ccnl applicato**.

Nella fattispecie dagli accertamenti ispettivi era emersa la circostanza che una società aveva 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.

Orbene, i tecnici del Ministero, con la **Nota n° 18194 del 4 Ottobre 2016**, hanno chiarito che, in tale ambito, l'**art. 13 del D.lgs. n° 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. n° 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**.

Anche in questi casi, ribadisce il documento di prassi, **resta comunque legittimo il ricorso al lavoro intermittente** se sussistono 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**.

Laddove non ricorrono i requisiti soggettivi sopra richiamati, conclude la Direzione Generale per l'Attività Ispettiva, ovvero **nel caso in cui le clausole contrattuali escludono il ricorso al lavoro intermittente** ne consegue, legittimamente, l'applicazione della **sanzione della conversione in rapporto di lavoro a tempo pieno ed indeterminato**.

Ad maiora

***IL PRESIDENTE
Edmondo Duraccio***

(*) Rubrica riservata agli iscritti nell'Albo dei Consulenti del Lavoro della Provincia di Napoli. E' fatto, pertanto, divieto di riproduzione anche parziale. Diritti legalmente riservati agli Autori

ED/FC/PDN