

Roma, 13 ottobre 2009

Circ. n. 277 / 2009
Prot. n. 823 / AGC
Arch. n.

ALLE ASSOCIAZIONI ALBERGATORI
ALLE UNIONI REGIONALI
AI SINDACATI NAZIONALI
AL CONSIGLIO DIRETTIVO
AI REVISORI DEI CONTI
LORO SEDI

Oggetto: lavoro intermittente – successione di contratti – Ministero del lavoro, interpello 12 ottobre 2009, n. 72.

Con l'obiettivo di chiarire alcuni aspetti connessi all'utilizzo del contratto di lavoro intermittente, Federalberghi ha proposto istanza di interpello al Ministero del lavoro. Con la nota allegata, l'amministrazione ha fornito i chiarimenti di seguito riassunti.

Il lavoro intermittente può svolgersi a tempo determinato o indeterminato, ricorre nelle ipotesi 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 non deve indurre, secondo l'avviso espresso dal Ministero del lavoro, a ritenere che al lavoro a chiamata si debba applicare la disciplina del lavoro a tempo determinato.

Al riguardo, consolidando il proprio orientamento, l'amministrazione ha ribadito che per il lavoro intermittente non trova, in alcun modo, applicazione il decreto legislativo n. 368 del 2001 anche perché – secondo l'avviso espresso nella nota - il cosiddetto "causalone" previsto dall'articolo 1 del decreto legislativo n. 368 risulta inappropriato nel caso del lavoro intermittente in quanto quest'ultimo è connotato dalla modulazione flessibile della prestazione, impossibile da predeterminare a priori.

In virtù di quanto sopra osservato, in relazione alle richieste di chiarimento formulate dalla Federazione, il Ministero ha chiarito che 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'articolo 5, comma 3, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

Anche nel caso di contratto di lavoro intermittente a tempo determinato e successivo contratto a termine a tempo pieno o a tempo parziale, l'amministrazione non ravvede 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".

Gli importanti chiarimenti forniti dal Ministero del lavoro sono contenuti nella pubblicazione "Il lavoro intermittente nel settore turismo", edito da ISTA per la collana "Le guide degli alberghi".

Il volume, realizzato in collaborazione con il Master in Economia e Management del Turismo dell'Università "La Sapienza" di Roma, costituisce un'esauritiva guida alla conoscenza e all'utilizzo di questo importante strumento, che si sta sempre di più diffondendo tra le imprese alberghiere.

Nell'allegare una copia del volume in formato elettronico (pdf), si segnala che la stessa è scaricabile dal sito internet federale (www.federalberghi.it), alla sezione "comunicazione".

Distinti saluti.

IL DIRETTORE GENERALE

Dr Alessandro Cianella

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Alessandro Cianella", written in a cursive style.