

Part time in edilizia e superamento dei limiti quantitativi

Alessia Di Benedetto e Sonia Colantonio

*Funzionari del Ministero del lavoro
Direzione generale per l'attività ispettiva*



Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali affronta la questione concernente la corretta interpretazione dell'art. 1, comma 3, Dlgs n. 61/2000

Ministero del lavoro

Risposta a interpello 11.11.2011, n. 43

In particolare, si esamina la problematica afferente alla stipulazione dei contratti part time in eccedenza rispetto al numero stabilito in apposite clausole dei contratti collettivi, con riferimento all'assunzione da parte di un'azienda edile di un lavoratore, che svolga un orario pari a venti ore settimanali.

La fattispecie prospettata concerne, nello specifico, l'ipotesi in cui lo stesso prestatore sia titolare di altro contratto di lavoro a tempo parziale, con diverso datore ed espletati complessivamente un orario di quaranta ore settimanali.

La nota ministeriale fornisce la soluzione all'interpello avanzato, richiamando la precedente nota n. 8/2011 nell'ambito della quale era già stato enucleato l'ambito di applicazione dell'art. 1, comma 3, del Dlgs n. 61/2000, nella parte in cui la norma delega alla contrattazione collettiva di livello nazionale, territoriale ovvero aziendale, la possibilità di determinare condizioni e modalità del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Si chiarisce, inoltre, che, in applicazione della suddetta norma, il Ccnl Edilizia Industria del 18.6.2008 disciplina l'istituto del lavoro a tempo parziale, al precipuo scopo di contrastare fenomeni di utilizzo distorto di tale tipologia contrattuale nel settore edile.

La risposta ad interpello in esame analizza le esplicite esclusioni, contemplate dall'art. 78 del menzionato contratto collettivo nazionale, per quanto attiene al computo del numero massimo di lavoratori part time da impiegare nel settore. Il Ministero giunge alla conclusione che la fattispecie prospettata non sia annoverabile tra le esclusioni espressamente previste, pertanto l'assunzio-

ne del lavoratore part time rientra nell'alveo del contingentamento richiesto dalla regolamentazione contrattuale.

Rapporto di lavoro part time e contrattazione collettiva

In via preliminare, occorre ricordare che ai sensi dell'art. 1, comma 3, del Dlgs n. 61/2000, «i contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e successive modificazioni, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie possono determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro [part time]».

Dalla lettura della suddetta disposizione normativa si evince che i contratti collettivi di diverso

livello siano legittimi a predisporre una regolamentazione maggiormente aderente alle specifiche esigenze settoriali, ai fini di un funzionale utilizzo della tipologia contrattuale del lavoro part time.

Ciò in quanto, soprattutto la contrattazione collettiva di prossimità, essendo più vicina alle problematiche del territorio ed aziendale, consente di individuare soluzioni più rispondenti alle necessità di determinate categorie di prestatori di lavoro, nonché alle contestuali istanze di parte datoriale.

La contribuzione virtuale nel settore edile

La questione sottesa all'interpello, sebbene concernente l'interpretazione della citata norma, non può prescindere da un'attenta analisi delle disposizioni contrattuali che trovano applicazione nel settore edile connotato peraltro, a differenza di altri ambiti produttivi, dall'istituto della cd. contribuzione «virtuale».

Questa ultima forma di calcolo dell'imponibile previdenziale trova la propria definizione all'art. 29, Dl n. 244/1995, conv. in legge n. 341/1995, recante misure dirette ad accelerare il completa-

*Part time
a 20 ore
nel computo*

mento degli interventi pubblici e la realizzazione dei nuovi interventi nelle aree depresse, nonché disposizioni in materia di lavoro e occupazione.

In virtù del suddetto disposto normativo, «*I datori di lavoro esercenti attività edile anche se in economia operanti sul territorio nazionale, individuati dai codici Istat 1991, dal 45.1 al 45.2, sono tenuti ad assolvere la contribuzione previdenziale ed assistenziale su di una retribuzione commisurata ad un numero di ore settimanali non inferiore all'orario di lavoro normale stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale e dai relativi contratti integrativi territoriali di attuazione, con esclusione delle assenze per malattia, infortuni, scioperi, sospensione o riduzione dell'attività lavorativa, con intervento della cassa integrazione guadagni, di altri eventi indennizzati e degli eventi per i quali il trattamento economico è assolto mediante accantonamento presso le casse edili».*

Le finalità antielusive che hanno ispirato l'introduzione dell'art. 29, legge n. 341/1995, conducono alla conseguenza di ritenere utile, per la corretta determinazione dell'imponibile contributivo, l'orario di lavoro stabilito dalla contrattazione collettiva di settore.

Ne deriva che l'orario di lavoro denunciato ai fini previdenziali debba corrispondere a quello fissato in apposite clausole contrattuali ed ogni eventuale riduzione o disallineamento debba trovare giustificazione nell'ambito di causali espressamente ammesse (Dm 16 dicembre 1996).

Si ricorda, inoltre, che la contribuzione virtuale assolve alla finalità di garantire ai lavoratori impiegati nel settore edile una continuità contributiva volta a compensare la fisiologica discontinuità della prestazioni in tal modo espletate, laddove la minore prestazione non sia dovuta ad eventi ben determinati.

Va evidenziato, tuttavia, che laddove il rapporto di lavoro part time sia applicato in osservanza delle regole stabilite dalla legge nonché dalla contrattazione collettiva, non sussiste l'obbligo di rispettare la contribuzione virtuale e dunque la determinazione dell'imponibile contributivo deve essere commisurata all'orario di lavoro ridotto.

Occorre sottolineare altresì che sebbene dalla lettura della disposizione innanzi menzionata non emerga alcun riferimento espresso al rapporto di lavoro a tempo parziale, sia l'Inps, con circ. n. 6/2010, che questo Ministero, con intervento n. 8/2011, hanno sostenuto che la contribuzione virtuale trovi comunque applicazione anche al rapporto di lavoro part time in edilizia.

In particolare, ciò avviene nell'ipotesi in cui tale tipologia contrattuale sia adottata in violazione del limite previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento, considerando pertanto il rapporto di lavoro in questione come se si trattasse di una prestazione espletata a tempo pieno.

Ccnl Edili Confindustria 18 giugno 2008 e superamento dei limiti quantitativi

La clausola contrattuale di cui all'art. 78 del Ccnl Edilizia Industria stabilisce che «*fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell'adozione dei criteri di congruità da parte delle Casse edili, le parti stabiliscono che un'impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato».*

La medesima disposizione contrattuale specifica, inoltre, che «*resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa».*

Infine, l'articolo in analisi dispone l'esenzione dai limiti quantitativi sopra menzionati dei contratti part time stipulati con alcune categorie di prestatori di lavoro, in considerazione della tipologia di attività esercitata ovvero la cui riduzione dell'orario di lavoro traggia origine da evidenti cause di salute.

Ciò premesso il Ministero sottolinea che la fattispecie prospettata dall'istante, ovvero un medesimo prestatore di lavoro con due contratti stipulati a tempo parziale con due diversi datori, per un orario complessivo di quaranta ore settimanali, non appare riconducibile nell'alveo delle esclusioni espresse di cui all'art. 78 Ccnl Edilizia Industria.

Ne deriva la violazione di disposizioni contrattuali, nella misura in cui il contratto part time sia stipulato superando i limiti quantitativi fissati.

In proposito il Ministero con la precedente nota n. 8/2011 ha puntualizzato che l'omissione contributiva che consegua al mancato versamento contributivo - sia pure della cd. contribuzione virtuale - produce l'effetto del mancato rilascio del documento unico di regolarità contributiva. (Durc). Si può segnalare infine che, per quanto concerne il recupero dei contributi omessi, la fattispecie esaminata con il recente intervento involgerebbe comunque un'attenta e puntuale valutazione in ordine alle modalità di applicazione dell'istituto della cd. contribuzione virtuale, trattandosi di due diversi datori di lavoro con un unico prestatore, qualora entrambi i contratti part time eccedano i limiti consentiti.

Il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro ha avanzato richiesta di intervento per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione della disposizione normativa di cui all'art. 1, comma 3, del Dlgs n. 61/2000.

In particolare, l'istante chiede se l'assunzione di un lavoratore, con orario pari a venti ore settimanali, da parte di un'azienda edile, debba essere computata o meno ai fini del raggiungimento del numero massimo di lavoratori part time contrattualmente previsto, ai sensi del citato art. 1, comma 3. L'interpellante fa riferimento all'ipotesi in cui lo stesso prestatore sia titolare di altro contratto di lavoro a tempo parziale, con diverso datore ed espletati, in tal modo, complessivamente un orario di quaranta ore settimanali.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale delle Relazioni industriali e dei Rapporti di lavoro, si rappresenta quanto segue.

La problematica evidenziata non può prescindere evidentemente dall'esame di eventuali disposizioni contenute nel contratto collettivo di riferimento **al quale va quindi demandato il compito di fornire indicazioni in ordine al numero massimo di lavoratori da poter assumere in part time**. Va infatti ricordato che l'art. 1, comma 3, del Dlgs n. 61/2000 attribuisce espressamente alla contrattazione collettiva di livello nazionale, territoriale ovvero aziendale, la possibilità di determinare condizioni e modalità della prestazione lavorativa del rapporto di lavoro a tempo parziale.

Ciò premesso, per quanto concerne il settore dell'edilizia, questo Ministero con risposta ad intervento n. 8/2011 ha già chiarito la portata e il campo di applicazione della disposizione normativa di cui sopra nell'ambito

Ministero del lavoro - Risposta a intervento 11 novembre 2011, n. 43

Oggetto: Art. 9, Dlgs n. 124/2004 - Lavoro part time in edilizia - Superamento dei limiti quantitativi previsti dalla contrattazione collettiva

del vigente Ccnl firmato il 18 giugno 2008.

L'art. 78 del Ccnl Industria Edilizia dispone, infatti, che non è consentita l'assunzione di operai part time in misura superiore ad una percentuale del 3% del totale del per-

sonale occupato con contratto a tempo indeterminato, prevedendo, tuttavia, la possibilità di impiegare almeno un lavoratore a tempo parziale laddove, con la suddetta assunzione, non venga superato il limite del 30% degli operai *full time* dipendenti dalla stessa impresa.

La medesima disposizione contrattuale esclude dal contingentamento alcune categorie di lavoratori part time, in ragione della tipologia dell'attività espletata ovvero la cui riduzione dell'orario di lavoro sia determinata da comprovati motivi di salute.

Nello specifico, possono essere stipulati eccedendo i limiti quantitativi in questione contratti part time con personale impiegatizio ed operaio non adibito alla produzione (ad esclusione degli autisti), con quello di quarto livello, nonché occupato in lavori di restauro e archeologici, ovvero beneficiario di trattamento pensionistico.

Non sono altresì computabili le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part time, giustificate da gravi problemi di salute del richiedente ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità, adeguatamente comprovate.

L'ipotesi prospettata dall'istante non rientra nell'alveo delle esplicite esclusioni menzionate e pertanto sembrerebbe integrare una violazione della disposizione contrattuale, qualora l'ulteriore contratto part time sia stipulato in eccedenza rispetto ai limiti quantitativi fissati. Tale soluzione, peraltro, consentirebbe di evitare eventuali condotte elusive della disciplina contrattuale.