

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 – Fax 081/2404444 – Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 22 giugno 2011

Circolare informativa n° 31/2011

**A tutte le Aziende Assistite
LORO SEDI**

Approfondimento

EDILIZIA – VERIFICHE ISPETTIVE SUI PART-TIME

La fattispecie del part-time nel settore dell'edilizia continua ad essere sotto la lente attenta degli Enti previdenziali ed assicurativi quali INPS ed INAIL e del Ministero del Lavoro che ravvisano in esso, un utile mezzo per esimersi dal versamento della contribuzione virtuale.

Fatta questa breve premessa, desideriamo col nostro elaborato analizzare la posizione assunta dagli organismi suindicati, nonché le conseguenze derivanti dalle verifiche ispettive poste in essere dagli stessi.

Settore edilizia e disciplina del part-time

Riferimenti normativi: cenni

Il D.Lgs n.61/00 concernente l' "Attuazione della direttiva 97/81/Ce relativa all'accordo quadro sul lavoro a tempo parziale" regola anche il criterio da utilizzare per il calcolo dell'imponibile assicurativo e previdenziale, difatti l'art.9 co.1 dispone "La retribuzione minima oraria, da assumere a base del calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando le giornate di lavoro settimanale ad orario normale per il minimale giornaliero e dividendo il tutto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno".

Allo stesso tempo, per il settore dell'edilizia il D.L. n.244/1995 concernente "Misure dirette al completamento degli interventi pubblici e la realizzazione dei nuovi interventi nelle aree depresse" all'art. 29 "Retribuzione minima imponibile nel settore edile" dispone "I datori di lavoro esercenti attività edile anche se in economia operanti sul territorio nazionale, 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”.

La necessità di assicurare ai lavoratori del comparto Edilizia una certa continuità retributiva sembra essere perfettamente in linea con il principio definito dal D.lgs. n.61/2000 sulla base del quale, i trattamenti e gli oneri previdenziali dei part-time devono essere proporzionati al lavoro effettivamente prestato.

Tale orientamento normativo è stato contrastato dall’INPS con circolare n.6/2010, successivamente dall’INAIL con circolare n.51/2010 ed infine dal Ministero del Lavoro con interpello n.8/2011.

In breve, ripercorriamo i tratti salienti dei tre interventi.

Il primo intervento riguarda l’INPS che con circolare n.6/2010 ha fornito chiarimenti in ordine alla disciplina contributiva da applicare ai rapporti di lavoro part-time nel settore edile.

In particolar modo, la circolare richiama l’art.78 del CCNL settore Edilizia industria che oltre a prevedere la fattispecie del lavoro part-time nelle tre modalità, orizzontale, verticale e misto dispone *“Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more dell’adozione dei criteri di congruità da parte delle Edilcasse, 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.*

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.

Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi i contratti di lavoro part-time stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ed esclusione degli autisti, con personale operaio di livello quarto, con personale operaio occupato in lavori di restauro e archeologici, con personale operaio che usufruisca del trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a part-time per gravi e comprovati problemi di salute del richiedente”.

Per quanto concerne la disciplina contributiva, l’INPS dispone che, il trattamento previdenziale previsto per i lavoratori del settore edile è quello della contribuzione virtuale di cui all’art.29 del D.L. 244/1995.

Relativamente all’ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale va precisato che l’istituto della contribuzione virtuale trova applicazione anche al caso in cui la stipula di rapporti di lavoro part-time sia avvenuta violando il limite stabilito.

Successivamente, l’INAIL con circolare n.51/2010 ed il Ministero del Lavoro con interpello n.8/2011 sono intervenuti anch’essi in materia ed hanno ribadito che:

- ***In edilizia, la contribuzione virtuale trova applicazione anche nei rapporti di lavoro part-time e laddove la stipula degli stessi sia avvenuta superando il limite stabilito contrattualmente;***
- ***L’eventuale omissione contributiva che si verifica a seguito del mancato versamento contributivo comporta il mancato rilascio del Documento Unico di regolarità Contributiva (DURC).***

Verifiche ispettive e controllo part-time

Nell’ambito dei rapporti di lavoro part-time ed in uno alle verifiche ispettive, andranno esaminati tre profili particolari:

- Requisiti formali del contratto;
- Rispetto dell’orario di lavoro lavorativo indicato nel contratto;
- Osservanza dei limiti e delle condizioni previste dalla contrattazione collettiva.

Requisiti formali del contratto

Per quanto concerne il primo aspetto, le verifiche poste in essere dal personale ispettivo sono le medesime di quelle previste per la generalità dei lavoratori.

Pertanto, in sede ispettiva gli organi preposti alla vigilanza hanno l'onere di accertare la regolarità dell'assunzione verificando la comunicazione al Centro per l'impiego nonché, la conformità della stessa col relativo contratto.

L'eventuale irregolarità comporta l'applicazione della maxisanzione.

Per quanto concerne le modalità di recupero delle somme, gli Istituti calcoleranno i relativi contributi non sulla base del lavoro effettivamente svolto, bensì sulla base dell'orario lavorativo settimanale così come previsto dalla contrattazione collettiva.

Rispetto dell'orario lavorativo indicato nel contratto

Per quanto concerne il secondo aspetto, l'attività ispettiva verterà sulle dichiarazioni rese a seguito dell'accesso ispettivo dai lavoratori direttamente interessati e da quelli operanti nel medesimo cantiere, ma facenti capo a ditte differenti.

Laddove, le verifiche condotte denunciassero che i lavoratori part-time hanno svolto la prestazione lavorativa per più ore rispetto a quanto registrato contrattualmente ovvero, rispetto a quanto denunciato sulla documentazione aziendale, gli Enti previdenziali non applicheranno la disciplina della "contribuzione virtuale", bensì provvederanno al recupero della contribuzione unicamente per le ore supplementari di lavoro.

La sanzione sarà pari al 30% dei contributi evasi e verrà calcolata sino alla data di pagamento del dovuto.

La stessa non potrà superare il 60% dell'importo dei contributi evasi, superata tale soglia cominciano a maturare gli interessi di mora.

In ordine alle "sanzioni amministrative", quanto notificato dagli organi di vigilanza ha ad oggetto esclusivamente le registrazioni *inesatte e/o infedeli* sul LUL e sui cedolini paga rimessi ai lavoratori.

E' importante distinguere le due espressioni (*inesatte/infedeli*), in quanto solo le *inesatte* registrazioni sul Libro Unico del Lavoro comportano il pagamento della sanzione minima.

Nel *vademecum* del Ministero del Lavoro viene opportunamente chiarito il significato dei due termini e viene precisato che "le registrazioni sono da considerarsi *infedeli* quando il dato registrato risulta gravemente non veritiero, e perciò *infedele* rispetto alla effettiva consistenza della prestazione lavorativa con riguardo ai profili retributivi, previdenziali e fiscali.

In tal caso la violazione è commissiva e perciò non sanabile".

Nel caso da noi esaminato ed ai fini di una corretta identificazione della violazione sarà importante distinguere se ci sono stati dei c.d. "fuori busta" ovvero, se trattasi unicamente di un conteggio errato delle ore supplementari.

Osservanza dei limiti e delle condizioni previste dalla Contrattazione Collettiva

Relativamente al terzo aspetto, è da precisare che in materia di orario di lavoro, le violazioni delle disposizioni contrattuali sono passibili di sanzione amministrativa.

Riguardo al limite numerico da rispettare per i contratti part-time, richiamiamo la posizione dell'INPS e delle Casse Edili in ordine alla quale ***nel conteggio del limite, il personale ispettivo dovrà vagliare tutti i contratti a tempo pieno e su tale base calcolare la percentuale di contratti part-time*** stipulati successivamente al 18 giugno 2008.

I contratti part-time in eccedenza rispetto al limite del 3% dovranno essere convertiti in contratti full-time con assoggettamento alla contribuzione virtuale.

La Commissione nazionale paritetica delle Casse Edili con la comunicazione n.433/2011 ha precisato che *in tema di verifica delle assunzioni part-time e laddove sia accertata la mancata osservanza delle norme contrattuali, la Cassa edile richiederà all'impresa un'integrazione degli accantonamenti e dei contributi dovuti, calcolata sull'orario ordinario ed a favore dei lavoratori erroneamente dichiarati a tempo parziale.*

Ricorso avverso i provvedimenti degli organi di vigilanza

I verbali emessi dalle DPL, dagli Istituti previdenziali ed assicurativi seguono percorsi diversi in base alla natura ed al contenuto degli stessi.

Verbali di accertamento

Per quanto concerne i verbali di accertamento esperiti dalle DPL e dagli Istituti previdenziali concernenti la qualifica del rapporto, è possibile presentare ricorso innanzi al **Comitato Regionale per i Rapporti di Lavoro** entro 30 giorni dalla notifica del verbale.

Ricordiamo che, a seguito dell'emanazione della Legge n.183/2010 "*Collegato Lavoro*", i verbali di accertamento e di contestazione degli illeciti amministrativi sono riuniti nel verbale unico ispettivo.

Il Comitato Regionale per i Rapporti di Lavoro deve pronunciarsi nei 90 giorni dal momento della presentazione del ricorso, diversamente opererà il silenzio-assenso.

Con riguardo ad i verbali aventi ad oggetto violazioni amministrative in alternativa e/o in aggiunta al ricorso suindicato è possibile presentare entro il termine di 30 giorni delle memorie difensive alla **DPL**, la quale potrà stabilire la misura delle sanzioni ovvero, procedere all'archiviazione degli atti. (*Rimedi amministrativi*)

Oltre ai rimedi di natura amministrativa, il nostro ordinamento offre anche delle tutele di natura giurisprudenziale, si pensi al ricorso di cui all'art.412 c.p.c. aventi come oggetto la verifica del credito previdenziale.

Ordinanza – ingiunzione

Il mancato pagamento nei 60 giorni delle sanzioni ridotte comporta l'iscrizione a ruolo del credito dello Stato.

Laddove la controversia abbia ad oggetto la qualificazione del rapporto di lavoro ovvero, l'esistenza dello stesso, è possibile esperire ricorso entro 30 giorni innanzi al **Comitato Regionale per i Rapporti di Lavoro**.

Per questioni aventi natura diversa, la competenza a ricevere il ricorso sarà della **Direzione Regionale del Lavoro** che dovrà esprimersi nei 60 giorni, diversamente il ricorso si intende respinto. (*Rimedi amministrativi*)

Anche in tal caso, oltre ai rimedi di carattere amministrativo è possibile fare opposizione innanzi al Tribunale civile avverso il provvedimento ed entro 30 giorni dalla notifica. (*Rimedi giudiziali*)

Avviso di addebito

A partire dal 1° gennaio 2011 la riscossione dei crediti previdenziali ed assicurativi avviene con lo strumento dell'avviso di addebito, che ha sostituito l'iscrizione a ruolo della cartella esattoriale ed ha natura di titolo esecutivo.

Ne deriva che, il giudizio di opposizione alla cartella esattoriale diventa giudizio di opposizione all'avviso di addebito.

Ci auguriamo come sempre, che i contenuti dell'elaborato siano stati sufficientemente esplicativi la problematica in trattazione

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari chiarimenti e confronti.

Cordiali saluti.

Centro Studi Cafasso