



in punto a: accertamento illegittimità verbale accertamento

### **FATTO E DIRITTO**

Con due distinti ricorsi, successivamente riuniti per identità di oggetto e parzialmente di soggetti, la ditta individuale [REDACTED] in persona dell'omonimo titolare (d'ora in poi anche solo [REDACTED]) si oppone al verbale unico di accertamento e notificazione n. 000275426/DDL del 06/07/2012 redatto dall'INPS, con il quale sono state contestate al ricorrente delle differenze contributive a seguito dell'asserita violazione dell'art. 97 CCNL Edilizia Artigianato in materia di rapporti di lavoro a tempo parziale; sulla scorta di esso verbale l'INAIL sede di Reggio Emilia ha provveduto alla variazione del rapporto assicurativo relativo alla ditta in oggetto con provvedimento del 18/09/2013, del pari parimente impugnato.

In particolare, nel predetto verbale gli Ispettori INPS hanno accertato (e la circostanza è pacifica e non contestata) che nel periodo settembre/08-novembre/11 la ditta ricorrente ha stipulato un numero di contratti a tempo parziale superiore alla quota massima percentuale fissata dal CCNL del settore edilizia ed artigianato firmato il 23.7.2008.

L'art. 97 del CCNL prevede infatti che "Fermo restando quanto previsto dalla legge, 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 ...".

L'Inps e Inail sostengono la tesi secondo la quale la violazione del limite previsto dal contratto collettivo privi il datore di lavoro della legittimazione contrattuale alla stipulazione di rapporti a part time, con la conseguente applicazione della contribuzione virtuale, come se il rapporto fosse a tempo pieno e che quindi una volta raggiunta l'indicata percentuale del 3% del totale dei lavoratori a tempo indeterminato nell'impresa, o superato il limite pari al 30 per cento degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa, ogni ulteriore contratto a tempo parziale stipulato deve considerarsi adottato in violazione delle regole contrattuali.

La parte ricorrente contesta la fondatezza di tale argomentazione affermando che la contrattazione collettiva non ha alcun potere di stabilire limiti quantitativi in materia di part-time, che è invece contratto a tutti gli effetti posto sullo stesso piano del contratto a tempo pieno; né comunque la



disposizione contrattuale in esame non prevede, per il caso di superamento del limite percentuale fissato, la sanzione di conversione dei contratti part time in rapporti a tempo pieno.

Le argomentazioni svolte dagli Istituti previdenziali a sostegno della propria tesi non sono condivisibili.

I presupposti per potere applicare il criterio del minimale virtuale sono specificati per il settore edile nell'art. 29 D.L. 244/1995 (*"29. Retribuzione minima imponibile nel settore edile. 1. I datori di lavoro esercenti attività edile anche se in economia operanti sul territorio nazionale, individuati dai codici ISTAT 1991, dal 45.1 al 45.45.2, 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"*).

L'Inps ha riconosciuto che, anche con riferimento ai contratti a tempo parziale del settore dell'edilizia, "la contribuzione va assolta rispetto all'orario ridotto contrattualmente praticato" (vedi circolare 269 del 30 ottobre 1995).

Pertanto si deve stabilire nel caso concreto quale sia l'orario di lavoro "normale" previsto dalla contrattazione collettiva.

Giova precisare che l'Inps non invoca il contratto collettivo quale fonte valida "erga omnes", ma sostiene che il CCNL sia, per espressa indicazione del legislatore, il parametro di calcolo della retribuzione. Nel caso in esame l'istituto sostiene che le parti collettive abbiano inteso considerare come orario normale il tempo pieno, a causa della violazione dei limiti fissati per la stipulazione di contratti part time.

Ciò premesso, il limite fissato dal CCNL all'art. 97 è ispirato alla finalità di reprimere l'abuso del contratto a part time nell'edilizia, settore nel quale spesso viene utilizzato per mascherare rapporti di lavoro a tempo pieno. Le parti collettive tuttavia non hanno previsto espressioni sanzionatorie di nullità parziale a carico dei contratti stipulati in violazione del limite del 3%. Pertanto i contratti a part time stipulati oltre tale limite, concorrendo gli altri requisiti di legge, devono ritenersi validi. Ne consegue che l'orario "normale" su cui parametrare il calcolo dei contributi coincide con quello pattuito dalle parti nei contratti a tempo parziale.



Il ricorso è dunque accolto: ma la novità delle questioni trattate giustifica la compensazione integrale delle spese di lite.

P.Q.M.

Il Tribunale di Reggio Emilia in funzione di giudice del lavoro, definitivamente pronunciando, ogni contraria domanda ed eccezione rigettata

1) Accoglie i ricorsi riuniti e pertanto annulla il verbale unico di accertamento e notificazione n. 000275426/DDL del 06/07/2012 redatto dall'INPS, dichiarando che nulla è dovuto ad INPS e INAIL sulla scorta degli accertamenti contenuti in esso verbale;

2) Spese di lite compensate

Reggio Emilia, 27/8/2014

Il Giudice del Lavoro

Dr.ssa Elena Vezzosi

