

STUDIO PERINETTO LORENZO

DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

CODICE FISCALE PRN LNZ 51P14 L219F - PARTITA I.V.A. 01507470019
10121 - TORINO - CORSO MATTEOTTI, 44 - TEL. 011 5623588 (3 LINEE R.A.) - FAX 011 5624225

LORENZO PERINETTO
CONSULENTE DEL LAVORO

RICCARDO PERINETTO
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE DEI CONTI

ANDREA NOVALI
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE DEI CONTI

GIORGIO ORECCHIA
DOTTORE COMMERCIALISTA

STEFANO CARPANE TO
ESPERTO CONTABILE
REVISORE DEI CONTI

ROBERTO LONGO
DOTTORE COMMERCIALISTA
REVISORE DEI CONTI

Torino, lì 11 Aprile 2011

Circolare n. 03/2011

Oggetto: le ragioni giustificatrici nel contratto a termine e i limiti al part-time nel settore edile.

1. Le ragioni giustificatrici nel contratto a termine

Il contratto di lavoro subordinato è stipulato di regola a tempo indeterminato. È tuttavia consentito a tutti i datori di lavoro stipulare un contratto a termine in presenza di ragioni, anche riferibili all'ordinaria attività del datore di lavoro, di carattere tecnico (ad esempio la necessità di disporre di personale con qualifiche e specializzazioni diverse da quelle normalmente possedute dall'organico dell'azienda), produttivo e organizzativo (quali l'esigenza di far fronte a situazioni o a richieste di mercato al di sopra delle media) e sostitutivo.

In generale il datore di lavoro può stipulare il contratto a termine purchè abbia la possibilità di provare (Cass. 14 aprile 2005 n. 7745) l'esistenza delle suddette ragioni di carattere tecnico, organizzativo o produttivo.

Le ragioni giustificatrici sono pertanto un requisito essenziale per la validità del termine apposto al contratto di lavoro. Non è sufficiente l'indicazione generica della categoria di motivi per cui è stato apposto il termine (ad esempio: "per ragioni di carattere tecnico" o "per intensificazione dell'attività produttiva"), ma è necessario specificare dettagliatamente le ragioni concrete ed effettive, come, ad esempio, l'acquisizione di specifiche commesse o la necessità di procedere ad operazioni di manutenzione ordinaria o straordinaria, di accelerare i ritmi di produzione in vista della scadenza di un termine di consegna di una determinata commessa, ecc.

Qualora il termine risultasse illegittimo a seguito di accertamento degli organi ispettivi, il contratto verrebbe convertito a tempo indeterminato e, qualora l'apposizione del termine venisse impugnata a seguito della cessazione del rapporto, il datore di lavoro potrebbe vedersi costretto, qualora venisse accertata l'illegittima apposizione del termine, a riassumere il lavoratore a tempo indeterminato o, in alternativa, a risarcirlo mediante la corresponsione di un'indennità onnicomprensiva nella misura compresa tra un minimo di 2,5 ed un massimo di 12 mensilità.

2. Part-time nel settore edilizia

Con l'interpello n.8 del 3 marzo 2011, il Ministero del Lavoro ha chiarito i dubbi in merito rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) a seguito del superamento dei limiti dei lavoratori part-time.

Il CCNL Edilizia Industria disciplina l'istituto del lavoro a tempo parziale con la finalità di contribuire alle attività di contrasto di fenomeni di utilizzo improprio di tale tipologia contrattuale nel settore.

A seguito di una analisi dettagliata degli articoli riguardanti il tempo parziale nell'edilizia, il Ministero del lavoro ha affermato che qualora il limite massimo stabilito nel 3% di operai assunti a tempo parziale sul totale dei dipendenti assunti a tempo indeterminato venisse superato, l'azienda in tal modo inadempiente

potrebbe, a seguito di accertamenti, rientrare nell'ambito dell'omissione contributiva, in conseguenza di un mancato corretto versamento dei contributi. Tale situazione si verificherebbe poichè i lavoratori assunti part-time in eccedenza al limite poc' anzi esposto verrebbero considerati automaticamente a tempo pieno anche ai fini degli obblighi contributivi.

Tale omissione contributiva determinerà pertanto il mancato rilascio del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC). L'omissione contributiva in questione, peraltro, è riferibile anche a quanto dovuto alle Casse Edili, in quanto il D.L. n. 244/1995 all'art. 29 stabilisce espressamente che “nella retribuzione imponibile rientrano anche gli accantonamenti e le contribuzione alle Casse edili”.

Il Ministero del lavoro specifica successivamente che ai fini della regolarità contributiva di quanto dovuto alle Casse Edili e sulla base di quanto demandato dalle parti sociali con il rinnovo del CCNL 19 Aprile 2010, la Commissione nazionale paritetica per le Casse Edili (CNCE), con delibere nn. 433/2010, 436/2010 e 447/2011 ha disposto il rilascio del DURC irregolare, a decorrere dalla data del 1° gennaio 2011, per i contratti di lavoro part-time stipulati successivamente a tale data e in eccedenza dei predetti limiti.

Cordiali saluti.

Lorenzo Perinetti