Corte di Cassazione n. 168/2006 – Requisiti per usufruire delle agevolazioni contributive part time

5 Maggio 2006

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 168 del 2006 in tema di contratti di lavoro part -time, ha affermato il principio secondo il quale i benefici contributivi previsti dalla legge da applicare alla fattispecie contrattuale de quo, sono ammessi esclusivamente laddove il contratto sia stato regolarmente stipulato e sia regolarmente eseguito.
La Suprema Corte, infatti, ha evidenziato che laddove ci si trovi dinanzi ad un contratto part-time nullo, per mancanza della forma scritta, le agevolazioni contributive di cui al D.L. n. 726/1984 così come convertito nella L. n. 863/84 e successive abrogazioni del D.Lgs. n. 61/2000, non saranno riconosciute a favore del datore di lavoro.

In tal caso, infatti, come già espresso da altre sentenze, le agevolazioni, rappresentando delle previsioni eccezionali rispetto al regime ordinario, non potranno essere applicate al di fuori dei casi tassativamente previsti dalla legge (Cass. n. 6097/2002). è stato, quindi, ribadito il principio secondo il quale il regime contributivo agevolato, riconosciuto nei casi di contratti part–time, deve essere accordato solo nei casi in cui vi sia un contratto legittimamente e formalmente stipulato, senza con ciò contravvenire al principio secondo cui il contratto nullo comunque esplica i suoi effetti a favore del lavoratore secondo l'art. 2126 c.c..

La sentenza in questione ha dato poi lo spunto alla Suprema Corte per affermare un altro importante principio, sempre nell'ambito della tipologia contrattuale in oggetto, secondo il quale le sopra dette agevolazioni contributive non possono essere riconosciute in presenza di un sistematico ricorso del datore di lavoro a prestazioni di lavoro supplementari. Accade spesso, infatti, che dietro a rapporti di lavoro a tempo ridotto, vengano dissimulati vere e proprie forme di lavoro irregolare, gestite, quanto alla distribuzione dell'orario giornaliero e alla sua entità, ad libitum dal datore di lavoro. Ne deriva, quindi, che al fine di poter usufruire delle agevolazioni contributive previste per legge è necessario che il contratto a tempo parziale, oltre ad essere formalmente legittimo, deve essere anche correttamente eseguito.