



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 03/06/2011

Prot. 25 / SEGR / 0009044 / MA007.A001

*Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei
Consulenti del Lavoro
Via Cristoforo Colombo 456
00145 Roma*

e p.c.

alle Direzioni regionali e provinciali del lavoro

LORO SEDI

Oggetto: 9, D.Lgs. n. 124/2004 – disciplina mancato godimento/pagamento dei permessi per riduzione orario lavoro – contrattazione collettiva - precisazioni.

A seguito della risposta ad interpello n. 16/2011, concernente la problematica afferente il mancato godimento o pagamento, entro le scadenze indicate dalla contrattazione collettiva dei permessi per riduzione di orario (c.d. R.O.L.) e per ex festività, sono pervenute a questa Direzione generale alcune richieste di chiarimenti in ordine al significato da attribuire alla locuzione *“termine ultimo di godimento dei permessi”* cui collegare l'insorgenza dell'obbligazione contributiva.

In particolare, l'espressione utilizzata nella risposta ad interpello ha sollevato alcuni dubbi in merito all'eventualità che detto termine sia disciplinato e fissato, oltre che da clausole contrattuali di livello nazionale, anche da parte della contrattazione collettiva di tipo aziendale o direttamente dalle parti.

Al riguardo, si ribadisce che i c.d. ROL costituiscono un istituto di natura contrattuale, la cui regolamentazione – requisiti e modalità di fruizione – risulta ascrivibile alla disponibilità delle parti nell'ambito della loro autonomia negoziale.

Ciò premesso, si ritiene opportuno sottolineare l'importanza che assumono, accanto alla legge, la contrattazione collettiva aziendale e le pattuizioni di carattere individuale, quali fonti regolatrici di istituti afferenti al rapporto di lavoro. Queste ultime si pongono, infatti, come

strumenti maggiormente aderenti e conformi alle esigenze dei diversi contesti economico – sociali in cui sono inseriti i lavoratori.

Le suddette considerazioni appaiono, peraltro, suffragate anche dalle pronunce più recenti della giurisprudenza della Corte di Cassazione, in base alle quali risulta ormai superato il precedente orientamento fondato sul concetto di preminenza del contratto collettivo nazionale rispetto a fonti di rango inferiore.

Peraltro tali principi risultano evidenziati dallo stesso Istituto previdenziale che, con circ. n. 186/1999 e n. 15/2002, nell'esprimersi sulla analoga questione afferente il termine di adempimento dell'obbligazione contributiva sul compenso per ferie non godute, aveva precisato che *"tale termine può essere differito in virtù di accordi e/o regolamenti aziendali o anche pattuizioni individuali tendenti ad agevolare il più possibile l'effettivo godimento delle ferie da parte del lavoratore (...) ovviamente il momento impositivo e la collocazione temporale dei contributi dovuti sul compenso ferie non godute coincidono con il mese in cui cade tale termine differito"*.

In linea con quanto sopra si ritiene dunque possibile agevolare forme flessibili di godimento dei permessi in questione, nell'ottica del contemperamento tra le esigenze dell'impresa e i diritti del lavoratore, in modo tale che non sia preclusa alla contrattazione collettiva anche aziendale ed alle parti individuali del rapporto la determinazione di un termine più ampio per la fruizione dei ROL, rispetto a quello stabilito dal contratto collettivo nazionale del settore di riferimento.

Ne consegue che il termine ultimo di godimento dei permessi in questione, cui collegare l'insorgenza della relativa obbligazione contributiva (entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui si colloca il termine ultimo di godimento del permesso), può essere fissato sia dalla fonte contrattuale collettiva, sia di livello nazionale che aziendale, che da quella individuale.

Peraltro, nella risposta ad interpello considerata non vi è alcuna previsione di obbligatoria registrazione sul LUL della valorizzazione previdenziale dei ROL scaduti e non goduti. L'unica annotazione obbligatoria sul LUL, riconducibile alla obbligazione contributiva riferita ai ROL, ai sensi dell'art. 39, comma 2, del D.L. n.112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), è quella relativa alla trattenuta contributiva effettuata al dipendente al momento della corresponsione delle somme.

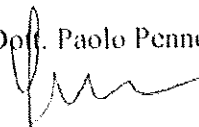
Pertanto, se il datore di lavoro decide di assolvere al solo obbligo contributivo, non è applicabile alcuna trattenuta al dipendente, mancando la erogazione della somma corrispondente che, dunque, non troverà valorizzazione nel LUL. Appare, in effetti, corretto, anche nei confronti del dipendente, versare tutti i contributi alla scadenza come sopra individuata, direttamente mediante il mod. F24, comunicando gli imponibili con la procedura di flusso UniEmens,

provvedendo alla trattenuta a carico del dipendente solo in occasione della successiva ed effettiva monetizzazione dei ROL.

Ferme restando le eventuali sanzioni civili previdenziali in caso di tardivo od omesso versamento dei contributi dovuti per la mancata fruizione o per la omessa valorizzazione monetaria dei ROL rispetto a quanto precisato più sopra, nessuna sanzione pecuniaria amministrativa potrà comunque essere irrogata per omessa o tardiva registrazione sul LUL che recherà l'annotazione della avvenuta fruizione dei permessi ovvero della corrisposta indennità sostitutiva soltanto nel mese che le parti avranno concordemente pattuito.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Paolo Pennesi)



DP

Roma, 8 marzo 2011



**Ministero del Lavoro
e delle Politiche Sociali**

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti
del Lavoro
Via Cristoforo Colombo 456
00145 Roma*

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Prot. 25/I/0003187

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – mancato godimento/pagamento dei permessi per riduzione di orario e per ex festività alle scadenze collettivamente stabilite – obbligazione contributiva e regime sanzionatorio.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla problematica concernente il mancato godimento o pagamento, entro le scadenze indicate dai CCNL, dei permessi per riduzione di orario (c.d. ROL) e per ex festività.

In particolare, l'istante chiede se la fruizione o monetizzazione dei permessi in questione, in presenza di un accordo o di una prassi aziendale condivisa in ordine all'accantonamento degli stessi per godimento o pagamento successivi rispetto alle scadenze stabilite dai CCNL possa far sorgere, comunque, in capo al datore di lavoro l'obbligazione contributiva con riferimento al termine stabilito nei contratti nazionali, nonché legittimare nei confronti del datore stesso la richiesta di adempimento del predetto obbligo.

L'interpellante pone, infine, il quesito circa l'eventualità che, a fronte di quanto premesso, siano irrogate nei confronti del datore di lavoro le sanzioni pecuniarie amministrative conseguenti alla tardiva od omessa registrazione delle relative scritturazioni sul Libro Unico del Lavoro.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, si rappresenta quanto segue.

Ai fini della soluzione delle problematiche interpretative sollevate, occorre soffermarsi sugli istituti dei permessi per i c.d. ROL e per le ex festività di cui alla L. n. 54/1977.

Nello specifico, i permessi per Riduzione di Orario di Lavoro costituiscono un istituto di fonte contrattuale che consente al lavoratore di astenersi dall'espletamento della prestazione lavorativa, senza tuttavia subire una decurtazione sulla misura della retribuzione. Tale riduzione,

determinata in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, si attua mediante la concessione di permessi orari, la cui durata può anche coincidere con una o più giornate lavorative.

Nell'eventualità che il lavoratore non possa godere dei ROL in uno specifico arco temporale generalmente coincidente con la fine dell'anno di riferimento, è prevista la possibilità di erogare una indennità sostitutiva. Quest'ultima viene calcolata prendendo come parametro la retribuzione corrisposta al momento di scadenza del termine stabilito per la fruizione.

Si sottolinea, inoltre, che i permessi in questione possono essere fruiti sia individualmente che collettivamente: nel primo caso ciascun lavoratore può beneficiare degli stessi in virtù di apposita richiesta indirizzata all'azienda entro un determinato termine di preavviso; nella seconda ipotesi, interessando la generalità dei lavoratori, i permessi rappresentano una forma di riduzione dell'orario di lavoro annuale, stabilita su base giornaliera o settimanale, in relazione ai diversi settori di appartenenza.

Analogamente con riferimento all'**istituto delle ex festività o festività soppresse**, i lavoratori hanno diritto di fruire di permessi individuali, pari ad un totale di 32 ore, in sostituzione delle quattro ricorrenze religiose non più considerate festive agli effetti civili (S. Giuseppe, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo e Ascensione).

Anche in tale ipotesi, i permessi trovano la propria regolamentazione nell'ambito della contrattazione collettiva e sembrerebbero costituire diritti disponibili. Come per i ROL, infatti, non si riscontra alcuna disposizione legislativa che ne stabilisca l'indisponibilità, a differenza di quanto previsto in tema di diritti connessi alla tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore (ad es. riposi giornalieri o settimanali, lavoro straordinario e ferie).

Si ricorda al riguardo che questo Ministero, con nota prot. n. 8489 del 27 giugno 2007, ha già avuto modo di precisare che il ROL è in istituto di previsione meramente contrattuale e, pertanto, la relativa disciplina risulta rimessa all'accordo delle parti, evidenziando altresì che *"il mancato rispetto degli accordi così stabiliti, non contempla alcuna ipotesi sanzionatoria, né penale né amministrativa"*.

Si rappresenta infatti che, in relazione al profilo sanzionatorio, le violazioni di clausole contenute nei contratti collettivi, in quanto di diritto comune, esulano dall'applicazione delle norme di cui agli artt. 509 c.p. e L. n. 741/1959 (cfr. Cass. Pen. Sez. III 18 ottobre 1990, n. 13695). Residua tuttavia la possibilità per i lavoratori di avvalersi delle tutele risarcitorie e reintegratorie da esperire in sede giudiziaria.

Alla luce delle osservazioni sopra svolte, nonché in considerazione della nuova prospettiva della attività di vigilanza volta al contrasto di violazioni di carattere "sostanziale", così come già affermato da questa Amministrazione con nota prot. n. 18372 del 30 novembre 2009, si ribadisce

che non risultano sanzionabili le errate o omesse registrazioni sul Libro Unico del Lavoro, ex art. 39 D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), in ordine ai permessi orari di cui sopra, in quanto non abbiano alcun riflesso sui trattamenti retributivi, fiscali e previdenziali.

Con particolare riferimento, invece, all'insorgenza dell'obbligazione contributiva in caso di mancato godimento dei permessi in esame nonché del mancato pagamento dell'indennità sostitutiva degli stessi alle scadenze stabilite dai CCNL, si evidenzia che tale obbligazione, in linea con i principi che regolano la materia previdenziale, va individuata in relazione al termine ultimo di godimento dei permessi.

Pertanto, si ritiene che l'adempimento dell'obbligo contributivo non possa subire alcuno slittamento temporale e di conseguenza il versamento dei relativi contributi debba essere effettuato, secondo le regole generali, entro il giorno 16 del mese successivo a quello in cui si colloca il termine ultimo di godimento del permesso.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

SC/ADB