



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 interpellò 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 interpellò 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 temperamento 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.

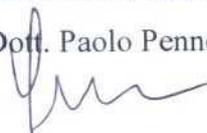
Pertanto, se il datore di lavoro decide di assolvere al solo obbligo contributivo, non è applicabile alcuna trattenuta al dipendente, mancando la erogazione della somma corrispondente che, dunque, non troverà valorizzazione nel LUL. Appare, in effetti, corretto, anche nei confronti del dipendente, versare 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