



Edilizia: verifiche ispettive sui part-time

a cura di Guglielmo Anastasio – Avvocato e funzionario della DPL Modena*

Anche il Ministero del Lavoro, con l'[interpello n.8/11](#), ha ribadito l'ormai nota posizione degli Istituti previdenziali sui contratti part-time in eccedenza rispetto al limite previsto dalla contrattazione collettiva. Tuttavia, ancora oggi, a un anno di distanza dalla [circolare Inps n.6/10](#), si registrano forti perplessità³⁶ sull'applicazione della contribuzione "virtuale" a tali ipotesi³⁷. In virtù di ciò, il presente scritto, dopo aver fatto il punto sulla querelle in oggetto, tenterà di analizzare le conseguenze della tesi degli Istituti nelle ipotesi di verifiche ispettive, non mancando di soffermarsi sui rimedi che l'ordinamento prevede contro queste ultime.

Disciplina del part-time nel settore edile

Prima di entrare nel merito della questione, è necessario premettere che il lavoro part-time è disciplinato dal D.Lgs. n.61/00 che, oltre a delegare le parti sociali alla puntualizzazione delle condizioni/modalità della prestazione lavorativa a tempo parziale, disciplina il criterio di calcolo dell'imponibile previdenziale/assicurativo.

Art.9, comma 1

La retribuzione minima oraria, da assumere quale base per il calcolo dei contributi previdenziali dovuti per i lavoratori a tempo parziale, si determina rapportando alle giornate di lavoro settimanale ad orario normale il minimale giornaliero di cui all'articolo 7 del decreto-legge 12 settembre 1983, n. 463, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 novembre 1983, n. 638, e dividendo l'importo così ottenuto per il numero delle ore di orario normale settimanale previsto dal contratto collettivo nazionale di categoria per i lavoratori a tempo pieno.

Tale regola sembra sopravvivere³⁸ anche alla normativa propria del settore edile, connotata dalla c.d. *contribuzione virtuale* ed in base alla quale:

Art.29, D.L. n.244/95, conv. in L. n.341/95

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.

* Le seguenti considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza.

³⁶ Basti pensare alla circolare n.8/10 con cui la Fondazione Studi Consulenti del Lavoro "ritiene che la contribuzione virtuale possa trovare legittima applicazione solo nell'eventualità in cui in sede ispettiva venisse concretamente accertato che il rapporto di lavoro avviato non corrisponda all'effettiva prestazione resa dal lavoratore.

³⁷ Sul tema si veda l'articolo di Riccardo Girotto che verrà pubblicato sul numero di marzo di "Contratti Collettivi e Tabelle" (per maggiori informazioni sulla rivista si visiti il sito www.cslavoro.it)

³⁸ Anche se il lavoro part-time non è espressamente incluso tra le ipotesi di esonero dalla contribuzione virtuale, è proprio l'Inail, con la circolare n.51/10 a contemplare esplicitamente siffatta eccezione, almeno nelle ipotesi di rispetto dei presupposti previsti dalla contrattazione collettiva.

L'esigenza di garantire, ai lavoratori del settore, una sorta di continuità contributiva, volta a compensare la connaturale instabilità e frammentarietà delle attività edili, sembra recedere rispetto al principio generale, scandito dal D.Lgs. n.61/00, di commisurare i trattamenti e gli oneri previdenziali dei *part-timer* al lavoro effettivamente prestato.

Tale conclusione è stata, da circa un anno, messa in discussione prima dall'Inps, con l'intervento sopra indicato, poi dall'Inail, con la [circolare n.51/10](#), e oggi, infine, anche dal Ministero del Lavoro con l'interpello n.8/11. Quest'ultimo intervento, ribadendo le argomentazioni degli Istituti, chiarisce come:

1. la contribuzione virtuale debba essere applicata anche al part-time in edilizia nel caso in cui la stipula di tale tipologia di rapporto sia avvenuta in violazione del limite contrattualmente stabilito.
2. l'omissione contributiva che si verifichi in conseguenza del mancato versamento contributivo – sia pur della c.d. *contribuzione virtuale* – determinerà 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, atteso che il citato art. 29 stabilisce espressamente che “*nella retribuzione imponibile (...) rientrano (...) anche gli accantonamenti e le contribuzioni alle Casse edili*”.

In particolare, passando al contingentamento previsto dalla contrattazione collettiva, occorre tener presente:

Art.78 Ccnl edili (industria) del 18 giugno 2008

- 1) *Fermo restando quanto previsto dalla legge, nelle more della adozione dei criteri di congruità da parte delle Edilcasse, le Parti stabiliscono che una impresa edile non può assumere operai a tempo parziale per una percentuale superiore al 3% del totale dei lavoratori occupati a tempo indeterminato.*
- 2) *Resta ferma la possibilità di impiegare almeno un operaio a tempo parziale, laddove non ecceda il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti della impresa.*
- 3) *Sono in ogni caso esenti dai limiti quantitativi i contratti a "part-time" stipulati con personale impiegatizio, con personale operaio non adibito alla produzione ad esclusione degli autisti, con personale operaio di livello 4, con personale operaio occupato in lavori di restauro e archeologici, con personale operaio che usufruisca di trattamento pensionistico, nonché le trasformazioni del rapporto di lavoro da tempo pieno a "part-time" motivate da gravi e comprovati problemi di salute del richiedente, ovvero da necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità che richiedano assistenza continua, adeguatamente comprovate.*

Verifiche ispettive e controllo dei *part-timer*

Il rapporto di lavoro in esame implica dei controlli che coinvolgono, prevalentemente, tre aspetti fondamentali:

1. requisiti formali del contratto;
2. rispetto dell'orario lavorativo indicato nel contratto;
3. osservanza dei limiti e delle condizioni previste dalla contrattazione collettiva.

1. Circa il primo aspetto, occorre osservare che le verifiche del caso non saranno dissimili rispetto a quelle previste per la generalità dei lavoratori. Pertanto, gli organi di vigilanza, già in sede di accesso ispettivo, dovranno controllare la regolare assunzione del lavoratore attraverso la comunicazione preventiva d'assunzione al Centro

per l'impiego e la rispondenza della stessa al documento contrattuale nonché alle risultanze fattuali emerse nel corso dell'accertamento. Il profilo della regolare instaurazione del rapporto di lavoro, oltre a coinvolgere l'applicabilità della maxi-sanzione, così come ridefinita dalla L. n.183/10, coinvolge anche le modalità di recupero della contribuzione e dei premi assicurativi. Qualora, infatti, il lavoratore dovesse risultare "in nero" e, quindi, anche privo di un contratto in forma scritta, gli Istituti saranno pienamente legittimati a recuperare i rispettivi crediti (se scaduti), non più seguendo il criterio di calcolo di cui all'art.9, co.1, D.Lgs. n.61/00, ma quello ordinario previsto dall'art.29, D.L. n.244/95 conv. in L. n.341/95. In altre parole, gli Istituti provvederanno a calcolare i contributi dovuti non in base al lavoro effettivamente svolto, ma in base all'orario lavorativo settimanale previsto dalla contrattazione collettiva, oltre alle sanzioni civili pari al 45% dell'importo evaso. Dal punto di vista sanzionatorio, le possibili violazioni da contestare, nella sopra indicata ipotesi, sono:

Fonte Normativa	Illecito	Norma sanzionatoria	Importo Sanzione	Diffidabile (art.13, D.Lgs. n.124/04 e Circ. MLPS n.20/08)
Art.3, D.L. n.12/02, conv. in L. n.73/02 così come modificato dall'art.4, L. n.183/10	Per aver impiegato un lavoratore senza effettuare la comunicazione preventiva d'assunzione al Centro per l'Impiego	Art.3, D.L. n.12/02, conv. in L. n.73/02, così come modificato dall'art.4, L. n.183/10	Sanzione amministrativa da euro 1500,00 a euro 12.000,00 più 150 euro per ogni giorno di lavoro che, ridotta, ammonta a 3.000 euro più 50 euro per ogni giorno di lavoro	Sì , e in tal caso la sanzione ammonterà a 1.500 euro, più 37,50 euro per ogni giorno di lavoro
Art.4-bis, D.Lgs. n.181/00	Per non aver consegnato, all'atto dell'immissione al lavoro, una dichiarazione, sottoscritta, contenente i dati relativi alle condizioni del rapporto contrattuale	Art.19, co.2 del D.Lgs. n.276/03	Sanzione amministrativa da 250,00 a 1.500,00 euro che, ridotta, ammonta a 500,00 euro	Sì , ma solo se il lavoratore è attualmente in forza
Art.36-bis, co.3, L. n.248/06 (per le imprese con almeno 10 dipendenti o sprovviste del registro di cantiere)	Per non aver consegnato, al lavoratore presente in cantiere, il cartellino di riconoscimento	Art.36-bis, co.5, L. n.248/06	Sanzione amministrativa da 100,00 a 500,00 euro che, ridotta, ammonta a 166,67 euro	No

...continua...

Art.1, L. n.4/53	Per non aver consegnato al lavoratore il prospetto paga al momento della corresponsione della retribuzione (se è scaduto il termine del 16 del mese successivo a quello di instaurazione di fatto del rapporto lavorativo.	Art.5, L. n.4/53, l'importo della sanzione è stato quintuplicato dalla L. n.296/06	Sanzione amministrativa da 125,00 a 770,00 euro (per ogni mese retributivo) che, ridotta ammonta a 250,00 euro. Se la violazione si riferisce a più di 10 lavoratori la sanzione va da euro 500,00 a euro 3.000,00 che, ridotta, ammonta ad € 1.000,00. <i>Va applicata per ciascun periodo di riferimento (mese)</i>	Sì
------------------	--	--	---	----

2. Riguardo invece il secondo aspetto, fermo restando la regolare instaurazione del rapporto di lavoro, il controllo si baserà, per lo più, sulle dichiarazioni rese, nel corso dell'accesso ispettivo, sia da parte dei lavoratori interessati che di quelli appartenenti a ditte diverse operanti nel medesimo cantiere.

Tali dichiarazioni, inoltre, potrebbero trovare un implicito conforto anche nella documentazione contabile della ditta in verifica o dai contratti d'appalto eventualmente stipulati. Se, dall'incrocio di tali elementi istruttori, dovesse emergere che i *part-timer* hanno svolto delle ore in più di lavoro rispetto a quelle registrate sulla documentazione aziendale e previste contrattualmente, gli Enti previdenziali provvederanno solo al recupero della contribuzione inerente le ore supplementari di lavoro (comprehensive della relativa maggiorazione), senza applicare il regime della contribuzione "virtuale".

In tali casi, la relativa sanzione civile irrogata dagli Istituti sarà pari al 30% dei contributi evasi, così come previsto dall'art.116, L. n.338/00. Tale sanzione deve essere calcolata fino alla data di pagamento di quanto dovuto e non può essere superiore al 60% dell'importo dei contributi evasi (*c.d. tetto*). Dopo il raggiungimento del suddetto tetto massimo, senza che si sia provveduto al pagamento, maturano anche gli interessi di mora. Dal punto di vista delle sanzioni amministrative, le contestazioni degli organi di vigilanza riguarderanno solo le infedeli/inesatte registrazioni sul Libro Unico del Lavoro e delle buste paga mensilmente consegnate ai lavoratori. Occorre, tuttavia, soffermarsi sulla distinzione tra inesatte e infedeli registrazioni sul Libro Unico del Lavoro, poiché solo la prima violazione consente l'accesso all'istituto premiale della diffida obbligatoria e, quindi, al pagamento delle sanzioni in misura minima. Circa la loro distinzione, il Dicastero del lavoro ha chiarito che *"le registrazioni sono da considerarsi infedeli quando il dato registrato risulta gravemente non veritiero, e perciò infedele, rispetto alla effettiva consistenza della prestazione lavorativa con riguardo ai profili retributivi, previdenziali e fiscali. In tal caso la violazione è commissiva e perciò non sanabile. Pertanto, a titolo di esempio, non saranno considerate infedeli registrazioni, ma registrazioni parzialmente omesse, gli straordinari registrati in modo incompleto e difforme dal vero..."*³⁹. Nell'ipotesi presa in esame, pertanto, ai fini della contestazione di una delle due violazioni, occorrerà distinguere a seconda che ci siano stati dei veri e propri "fuori busta", ovvero solo un conteggio inesatto delle ore di lavoro supplementari comunque contemplate nella documentazione aziendale.

³⁹ Vademecum del Ministero del Lavoro sul Libro Unico del Lavoro.

3. Circa il terzo aspetto, ovvero quello del rispetto dei limiti e delle condizioni previste dalla contrattazione collettiva, bisogna premettere che, in linea di massima⁴⁰, l'inosservanza di norme contrattuali non determinano l'applicazione di sanzioni amministrative pecuniarie da parte degli organi di vigilanza.

Tuttavia, i controlli inerenti tale aspetto, possono riverberarsi sulla corretta ricostruzione dell'imponibile previdenziale e assicurativo⁴¹. In materia di *part-time*, si ricorda, come già nel 2005, l'Inps⁴² aveva ritenuto non determinante, ai fini della ricostruzione dell'imponibile previdenziale, il mancato rispetto delle previsioni contrattual-collettive sull'orario minimo dei *part-timer* e come, pertanto, il criterio di calcolo debba basarsi sul lavoro effettivo e non sull'orario contrattuale.

Riguardo, invece, al limite numerico delle assunzioni *part-time* (previsto, tra l'altro, dall'art.78 Ccnl edilizia-industria), sono ormai note le posizioni dell'Inps e delle Casse edili già sopra richiamate. **Occorre solo precisare che il personale ispettivo, nel calcolo del predetto limite, dovrà prendere in considerazione tutti i contratti di lavoro a tempo pieno e, su questa base, calcolare solo i contratti *part-time* stipulati dopo il 18 giugno 2008.** I lavoratori computabili al fine del raggiungimento del predetto limite sono solo gli operai addetti alla produzione, fatte salve le eccezioni previste dal sopra citato art.78, co.10, del Ccnl edili-industria.

I rapporti *part-time* che dovessero risultare in eccedenza rispetto al limite del 3%, saranno soggetti a un'automatica riconversione in contratti di lavoro *full-time*, con il conseguente assoggettamento alla disciplina della contribuzione virtuale. Calcolate le differenze contributive rispetto a un orario lavorativo di 40 ore settimanali, gli Istituti applicheranno l'ulteriore sanzione civile per le omissioni contributive pari al Tasso Ufficiale di riferimento maggiorato del 5,5%.



Chiaramente tale conclusione determina non solo una ridefinizione degli accantonamenti alle Casse Edili⁴³, ma anche il disconoscimento delle agevolazioni contributive e normative fin lì godute dalla ditta in verifica.

Riguardo alle sanzioni amministrative, le violazioni da contestare saranno quelle inerenti la consegna di buste paga riportanti dati inesatti, nonché quelle relative al Libro Unico del Lavoro. Va altresì precisato che, mentre per le buste paga il numero delle violazioni varierà a seconda dei lavoratori e delle mensilità, per quelle inerenti il Libro unico, invece, le sanzioni verranno modulate solo sul numero delle mensilità, sempre che si rimanga nel limite dei 10 lavoratori.

Ricorsi avverso i provvedimenti degli organi di vigilanza

Il contenzioso scaturito dai verbali emessi dalle Direzioni Provinciali del Lavoro e/o dagli Istituti previdenziali/assicurativi segue strade diverse a seconda della natura degli atti emessi e del loro contenuto.

⁴⁰ In materia di orario di lavoro, le violazioni delle disposizioni contrattuali, venendo richiamate dalla legge al fine di integrare le fattispecie vietate, sono passibili di sanzioni amministrative.

⁴¹ Così anche il Ministero del Lavoro nell'interpello n.21/09.

⁴² Messaggio n.5143 del 14 febbraio 2005.

⁴³ Si ricorda che la Commissione nazionale paritetica delle Casse edili, con la comunicazione n.433/11, ha diramato le modalità di verifica delle assunzioni *part-time*, precisando che "nei casi di in cui venga riscontrata l'inosservanza delle norme contrattuali, la Cassa Edile richiederà all'impresa un'integrazione degli accantonamenti e dei contributi dovuti, calcolata sull'orario ordinario di lavoro, in favore del o degli operai erroneamente dichiarati a tempo parziale. L'impresa, qualora trascorrano inutilmente i termini di regolarizzazione, sarà segnalata alla BNI, con conseguente esito negativo in caso di richiesta di DURC".

Verbalì di accertamento

RIMEDI AMMINISTRATIVI

Riguardo ai verbali di accertamento provenienti dagli Istituti previdenziali o dalle Direzioni Provinciali del Lavoro⁴⁴, aventi ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro, è possibile esperire ricorso (entro 30 giorni dalla notifica del verbale) innanzi al **Comitato Regionale per i Rapporti di Lavoro**, ai sensi dell'art.17, D.Lgs. n.124/04.

Quest'ultimo organo, composto dai membri di tutti gli organi amministrativi interessati, dovrà pronunciarsi entro 90 giorni dalla presentazione del ricorso, altrimenti, si formerà il silenzio-rigetto. Tale ricorso sospende i termini di cui agli artt.14, 18 e 22 della legge 24 novembre 1981, n.689, e i termini di legge per i ricorsi giurisdizionali avverso i verbali degli enti previdenziali. Ciò premesso, i verbali ispettivi, aventi ad oggetto proprio le violazioni dei limiti per le assunzioni a tempo parziale, a parere dello scrivente, possono formare oggetto di tale ricorso, in quanto si presuppone proprio una diversa qualificazione del rapporto di lavoro da parte degli organi di vigilanza. Va, tuttavia, precisato che nella diversa ipotesi in cui il recupero contributivo abbia ad oggetto il disconoscimento degli sgravi contributivi, per violazione della normativa prevista dalla contrattazione collettiva, ai sensi dell'art.1, co.1175, L. n.296/06, la competenza dovrebbe rimanere del **Consiglio di amministrazione dell'Inps**, il quale decide a seguito dell'istruttoria condotta dalle sedi regionali.

Solo rispetto ai verbali aventi ad oggetto delle violazioni amministrative è possibile, in aggiunta/alternativa al ricorso di cui sopra, presentare, entro 30 giorni, delle memorie difensive alla **Direzione Provinciale del Lavoro**, la quale potrà, in virtù delle argomentazioni dedotte nel predetto atto, determinare la misura delle sanzioni con l'ordinanza-ingiunzione ovvero emettere l'ordinanza di archiviazione degli atti.

RIMEDI GIUDIZIALI

Accanto ai rimedi di carattere amministrativo, in materia previdenziale ed assicurativa, l'ordinamento offre anche delle **tutele di carattere giurisdizionale**, attraverso il ricorso di cui all'art.442 c.p.c., avente ad oggetto l'accertamento negativo del credito previdenziale.

Tale strumento, tuttavia, presuppone l'esperimento infruttuoso del ricorso amministrativo che, pertanto, fungerà da condizione di procedibilità rispetto al rimedio giurisdizionale.

Ordinanza-ingiunzione

RIMEDI AMMINISTRATIVI

Com'è noto, il mancato pagamento, entro 60 gg., delle sanzioni ridotte irrogate nel verbale unico ispettivo, potrebbe dare la stura al provvedimento in esame che, oltre a determinare la misura dell'importo sanzionatorio tra il minimo e il massimo stabilito dalla legge, funge da presupposto per l'iscrizione a ruolo del credito dello Stato. Avverso l'ordinanza-ingiunzione, è esperibile il ricorso, entro 30 gg., innanzi al Comitato Regionale per i Rapporti di Lavoro, qualora la controversia abbia ad oggetto la sussistenza o la qualificazione dei rapporti di lavoro. Per questioni diverse, invece, sarà competente a ricevere il ricorso, entro 30 gg., la Direzione regionale del lavoro che dovrà decidere entro 60 gg.. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione, il ricorso si intende respinto.

⁴⁴ Va ricordato che, a seguito della L. n.183/10, i verbali di accertamento e di contestazione d'illeciti amministrativi, confluiscono, oggi, nel verbale unico ispettivo.

In alternativa al rimedio amministrativo, l'art. 22, l. n. 689/1981, prevede anche l'opposizione al provvedimento in esame innanzi al Tribunale civile in composizione monocratica, da esperire entro 30 gg. dalla notifica dello stesso. Occorre, tuttavia, precisare che quest'ultimo termine viene sospeso, nell'ipotesi in cui sia stato presentato ricorso all'organo amministrativo. In ogni caso, il mero ricorso, giurisdizionale o amministrativo o, non sospende l'esecutività dell'ordinanza-ingiunzione, che potrà essere concessa dall'organo competente ad adottare la decisione finale.

Avviso di addebito

A seguito della L. n.122/10, a far data dal 1° gennaio 2011, la riscossione dei crediti previdenziali/assicurativi non avverrà più con lo strumento dell'iscrizione a ruolo ovvero tramite cartella esattoriale, bensì con l'avviso di addebito emesso dagli stessi Istituti, il quale, di per sé, funge da titolo esecutivo per la riscossione coattiva.

Pertanto, quello che una volta era il giudizio di opposizione a cartella esattoriale disciplinato dal D.Lgs. n.46/99, oggi diventa un'opposizione all'avviso di addebito. Tale rimedio, azionabile con il rito di cui all'art.442 c.p.c, non necessita del previo esperimento dei ricorsi amministrativi. Anzi, la pendenza di ricorsi amministrativi o giudiziali, volti all'accertamento negativo delle pretese contributive e assicurative, impedisce l'emissione del provvedimento in parola, a pena di nullità dello stesso. Occorre osservare, in ultimo, che il contenzioso di cui si tratta, da innescare entro 40 giorni dalla notifica del provvedimento, riguarda non solo la legittimità dell'avviso di addebito e, quindi, il rispetto delle procedure previste dalla legge, ma anche il merito, o meglio, la reale sussistenza del credito previdenziale.

Osservazioni in merito ai provvedimenti degli organi di vigilanza

Le possibili eccezioni da muovere contro gli atti emessi dagli organi di vigilanza possono avere ad oggetto sia i profili di legittimità che di merito. Per quanto riguarda i primi, è chiaro che le contestazioni delle violazioni amministrative dovranno rispettare tutti i crismi previsti dalla L. n.689/1981, nonché quelli introdotti dall'art.33, L. n.183/10 in punto di verbalizzazione del primo accesso ispettivo, adozione della diffida (quale condizione di procedibilità) e contenuto del verbale unico ispettivo⁴⁵.

Riguardo, invece, ai profili di merito, occorre distinguere a seconda che la problematica inerente il rapporto *part-time* abbia ad oggetto il superamento dell'orario di lavoro ovvero il mancato rispetto della contrattazione collettiva.

1. Nel primo caso, le possibili eccezioni potranno inerire, per lo più, i singoli elementi istruttori ed in particolare il contenuto emergente dalle dichiarazioni spontanee poste a fondamento dell'accertamento.

2. Nel secondo caso, invece, le pretese degli Istituti, saranno prevalentemente eccepibili in punto di diritto. Fermo restando, infatti, l'ossequioso rispetto all'art.78 Ccnl nel conteggio dei *part-timer*, la problematica di fondo inerisce la validità ed efficacia del contratto di lavoro *part-time*.

⁴⁵ Su tali aspetti è intervenuto recentemente il Ministero del Lavoro con la circolare n.41 del 9 ottobre 2010.

La ricostruzione dell'Inps (abbracciata in pieno anche dal Ministero del Lavoro), infatti, non appare chiarissima sulla tipologia d'invalidità/inefficacia che colpirebbe il contratto in oggetto, limitandosi a parlare di carenza di legittimazione a contrarre da parte del datore di lavoro. Sul punto, occorre considerare che nel nostro ordinamento le ipotesi d'invalidità dei contratti hanno quantomeno una stura normativa, mentre la contrattazione collettiva ha solo valore di "legge tra le parti". Il richiamo effettuato dall'art.1 del D.Lgs. n.61/01 alla contrattazione collettiva, quale fonte regolatrice delle modalità e delle condizioni del lavoro *part-time*, non sembra conferire alle parti sociali una specifica delega in punto di limiti numerici. Del resto, quando il legislatore ha voluto intraprendere tale direzione, lo ha fatto espressamente. Si pensi all'art.10, co.7, del D.Lgs. n.368/01, in tema di contratto a termine, e all'art.20, co.4, del D.Lgs. n.276/03, in materia di somministrazione di mano d'opera.

La problematica, inoltre, a parere dello scrivente, si acuisce dal momento che è la stessa disposizione contrattuale a non prevedere gli effetti di una siffatta violazione. Ad ogni buon conto, vista la spinosità della questione, il datore di lavoro potrebbe provare, quantomeno, ad invocare, ai sensi dell'art.166, co.15, lett.a) della L. n.388/00, la riduzione delle sanzioni civili (connesse all'omissione contributiva) fino alla misura degli interessi legali. Sul versante delle sanzioni amministrative, inoltre, nel caso di pluralità di violazioni (legate chiaramente al numero di mensilità cui si riferiscono le registrazioni inesatte), il soggetto ispezionato potrà chiedere, attraverso gli scritti difensivi di cui all'art.18, L. n.689/81, *"la riduzione delle stesse nella misura del triplo della sanzione prevista per la singola violazione"*⁴⁶.

⁴⁶ Così recita il Vademecum sul Libro unico del lavoro del Ministero del Lavoro, nella parte dedicata alle sanzioni amministrative.