

Operativi da gennaio i vincoli contrattuali sui rapporti in part-time e sugli indici di congruità

# Edili, tassa minima per operare

## La contribuzione virtuale salva l'impresa dal Durc negativo

Pagina a cura  
di DANIELE CIRIOLI

«**M**inimum tax» contributiva per le imprese edili. Per poter operare, infatti, devono necessariamente avere un costo di manodopera pari a due volte e mezzo la retribuzione denunciata alle casse edili. E se hanno troppi part-time, inoltre, devono comunque pagare contributi pieni, cioè come se i rapporti (a part-time) fossero a tempo pieno. Il mancato rispetto di uno dei predetti vincoli determina il Durc negativo: appunto, l'impossibilità all'impresa di operare.

**Gli indici di congruità.** Per quest'anno gli indici di congruità sono in sperimentazione (saranno vincolanti dal 1° gennaio 2012). Praticamente, dallo scorso mese di gennaio le casse edili determinano il costo totale della manodopera in misura pari a due volte e mezzo (2,5) la retribuzione denunciata dalle imprese. Se l'importo risulta inferiore a quello dichiarato nell'appalto, i datori di lavoro devono fornire adeguate spiegazioni. Il sistema è stato progettato dall'accordo 28/10/2010, in attuazione della legge n. 296/2006 (Finanziaria 2007), ha introdotto gli indici di congruità della manodopera per settore, categorie di imprese e territorio, al fine di promuovere la regolarità contributiva. Gli indici sono, in sostanza, delle percentuali che indicano l'incidenza minima del costo del lavoro,

comprensivo dei contributi Inps, Inail e casse edili, ragguagliate all'opera complessiva. Se il costo del lavoro scende al di sotto di tali percentuali scatta una «presunzione» di non congruità dell'impresa che determina il durc negativo. E, come è noto, senza Durc l'impresa edile non può operare. Gli indici si applicano a tutti gli appalti, sia pubblici che privati; in quest'ultimo caso, tuttavia, si applicano solo se l'opera ha un valore complessivo pari o superiore a 70 mila euro (così come asseverata dal direttore dei lavori). Per determinare il costo della manodopera in ciascun appalto, la Cnce (che gestisce il sistema delle casse edili territoriali) ha stabilito, in maniera convenzionale e sperimentale, che questo dato venga ricavato dal prodotto tra l'imponibile denunciato alla cassa edile e il coefficiente fisso 2,5 (che è il dato medio tra retribuzione e costo rilevato dalla Cnce su un campione di dati).

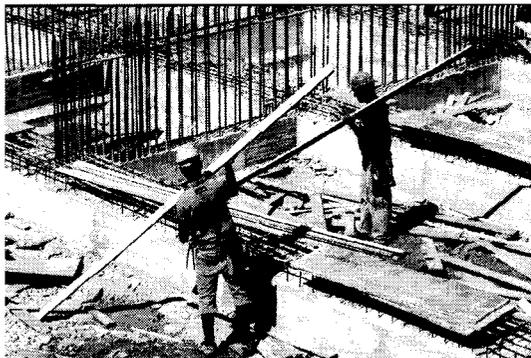
**Vietato il troppo part-time.** Un Durc negativo è riservato, inoltre, anche all'impresa con troppi operai a part-time. E sono troppi quando risultano in numero superiore al 3% dei dipendenti complessivi dell'impresa o al 30% degli operai occupati a tempo pieno. Una volta che ciò dovesse verificarsi, l'azienda può ben spegnere i motori: la cassa edile, infatti, rilascerà un Durc negativo, il che praticamente significa l'impossibilità di operare. Ma l'inconveniente può essere superato. Per «regolarizzare» la posizione e ottenere il rilascio del Durc, l'im-

presa deve versare contributi e accantonamenti alla cassa edile, nonché premi assicurativi (Inail) e contributi previdenziali (Inps), in misura ordinaria, calcolandoli cioè sull'orario di lavoro a tempo pieno (e non parziale). Il vincolo è operativo dal 1° gennaio 2011. Per inquadrare la questione occorre risalire all'accordo 18/6/2008 di rinnovo del ccnl del 20/5/2004 nel settore edile. Quest'accordo ha introdotto un limite all'utilizzo di contratti a tempo parziale, stabilendo che, per le assunzioni effettuate a partire dal 1° agosto 2008, le imprese possono impiegare operai a part-time in numero massimo pari al 3% dei dipendenti a tempo indeterminato, ferma restando la possibilità di assumere almeno un operaio (a tempo parziale) se non si eccede il 30% degli operai a tempo pieno dipendenti dell'impresa, nonché la possibilità, per le imprese fino a tre dipendenti, di assumere operai a tempo parziale per un periodo massimo temporale pari al 30% del monte ore annuale degli addetti dell'impresa. Successivamente, con l'accordo 19 aprile 2010, il limite è stato esteso e trasformato in vincolo alla regolarità contributiva: quando disatteso, l'impresa risulta irregolare e, dunque, non può ottenere il Durc. Ciò sarebbe dovuta diventare operativa dal 1° ottobre 2010; a ridosso del termine, la Cnce ha prorogato il termine al 1° gennaio di quest'anno. Dal punto di vista procedurale, le fasi della verifica sono indicate in tabella.

© Riproduzione riservata

## Stop a incentivi e finanziamenti

La «minimum tax» contributiva influenza pure le agevolazioni. Infatti, poiché a partire dal 1° luglio 2007 la legge finanziaria ha stabilito che il rispetto degli accordi e contratti collettivi è requisito per la fruizione dei benefici contributivi, l'eventuale accertamento della violazione dei limiti previsti per il part-time comporta anche la revoca di eventuali riduzioni contributive indebitamente fruite. La revoca riguarderà i benefici eventualmente applicati, per esempio, ai premi e contributi riferiti alla retribuzione già dichiarata per il lavoratore con contratto a tempo parziale, con recupero delle somme non versate a decorrere dalla data di mancata osservanza del Ccnl da parte del datore di lavoro.

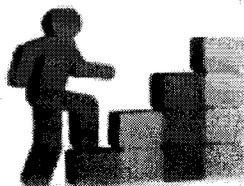


## Tutto legittimo per il ministero del lavoro

Per il ministero del lavoro è legittimo il mancato rilascio del Durc all'impresa (edile) che non versa la contribuzione «virtuale» sui part-time eccedenti il limite (3%) fissato dal Ccnl. Perché anche in tal caso si verifica un'omissione contributiva. La precisazione è arrivata nell'interpello n. 8/2011, di risposta all'ANIT (Associazione nazionale costruttori edili) che ha chiesto la corretta interpretazione dell'articolo 1, comma 3, del dlgs n. 61/2000, ossia sulla legittimità della previsione per cui, un eventuale superamento del numero massimo di lavoratori a part-time previsto in via contrattuale, possa determinare il mancato rilascio del documento unico di re-

golarità contributiva (Durc).

La risposta del ministero è affermativa. Che ha condiviso le istruzioni dell'Inps nella parte in cui hanno disciplinato la cosiddetta contribuzione «virtuale», che trova applicazione nei casi in cui non si verifichi l'impiego del lavoratore per tutto l'orario contrattualmente previsto e la minore prestazione lavorativa non sia dovuta a eventi ben determinati. La contribuzione virtuale è applicata anche nelle ipotesi di superamento del limite dei part-time; per cui i rapporti eccedenti sono considerati a tempo pieno e bisogna versare i contributi e gli accantonamenti alla casse edile considerandoli (i part-time eccedenti) come rapporti a tempo pieno. Ne consegue, pertanto, spiega il ministero, che l'omissione contributiva che si verifica per mancato versamento, sia pure della sola cosiddetta contribuzione «virtuale», determina il mancato rilascio del Durc.

**LA PROCEDURA****Fase 1  
Il controllo**

**Scopo** = A partire dalla denuncia relativa al mese di gennaio 2011, le casse edili verificano il rispetto dei limiti previsti dalla contrattazione collettiva per i rapporti di lavoro part-time attivati successivamente al 1° gennaio 2011.

**Azione** = Le casse edili prendono in esame tutti i rapporti di lavoro a tempo parziale in essere presso l'impresa a prescindere dalla data della loro attivazione. In caso di superamento dei predetti limiti, i rapporti attivati prima del 1° gennaio 2011 vengono considerati comunque validi, mentre per quelli accesi successivamente a tale data la cassa edile richiede all'impresa un'integrazione contributiva (secondo le procedure indicate ai punti successivi).

**Fase 2  
Prima verifica**

**Scopo** = Una prima categoria di verifiche è relativa ai casi di presenza di un solo rapporto di lavoro part-time (successivo al 1° gennaio 2011), con qualifica inferiore al 4° livello, per le imprese che non abbiano dichiarato, nella denuncia mensile, almeno quattro operai a tempo pieno.

**Azione** = La cassa edile, al fine di verificare il rispetto del limite del 30% del numero dei part-time in relazione al numero degli operai a tempo pieno, richiede all'impresa una dichiarazione attestante l'esistenza di altri dipendenti operai (a tempo pieno e a part-time) denunciati presso altre casse edili e, alle imprese edili artigiane fino a tre dipendenti, copia della comunicazione inviata alle organizzazioni sindacali territoriali <sup>(1)</sup>.

**Fase 3  
Seconda verifica**

**Scopo** = Una seconda categoria di verifiche riguarda i casi di denunce contenenti più rapporti di lavoro a part-time.

**Azione** = La cassa edile richiede all'impresa una dichiarazione attestante, alla data di attivazione di detti rapporti part-time, il numero totale dei propri dipendenti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato specificando il numero totale di operai a tempo parziale. Ciò consente (sempre alla cassa edile) di verificare l'eventuale superamento del limite del 3% del numero di operai a tempo parziale rispetto alla totalità dei dipendenti (operai, impiegati, quadri e dirigenti). Si tenga conto che, in base alle norme vigenti, per definire il numero totale dei dipendenti a tempo indeterminato, il numero dei lavoratori part-time va conteggiato in proporzione all'orario svolto <sup>(1)</sup>.

**Fase 3  
Esito controlli**

**La regolarizzazione** = Nei casi di in cui venga riscontrata l'inosservanza delle norme contrattuali, la cassa edile richiede 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.

**La sanzione (durc negativo)** = L'impresa, qualora trascorrono inutilmente i termini di regolarizzazione, è segnalata alla Bni (banca nazionale delle imprese irregolari) con conseguente esito negativo in caso di richiesta di Durc.

**(1)** In alternativa alle dichiarazioni previste nelle fasi 2 e 3, l'impresa può fornire informazioni relative ai casi esenti dal rispetto dei limiti quantitativi di ricorso ai rapporti di lavoro part-time previsti dai contratti collettivi nazionali di lavoro (lavoratori in pensione, addetti al restauro, motivi di salute ecc.). Su richiesta della cassa edile l'impresa, nei casi di part-time per motivi di salute o assistenza ai familiari, fornisce la documentazione relativa alla trasformazione del rapporto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale