

Part-time in edilizia, niente deroghe sul conteggio del tetto

Nessuna deroga di natura «quantitativa» ai part time in edilizia. Se l'assunzione di un lavoratore è con orario pari a 20 ore settimanali, ciò non esclude che la stessa vada computata ai fini del raggiungimento del numero massimo di lavoratori assumibili (3% della forza lavoro). Lo precisa il ministero del lavoro nell'interpello n. 43/2011 sulla corretta interpretazione dell'articolo 1, comma 3, del dlgs n. 61/2000 che, nel settore edile, è stato attuato con la fissazione di un numero massimo di lavoratori assumibili a tempo parziale. In particolare, questo limite è pari al 3% del numero di lavoratori occupati a tempo indeterminato, con possibilità tuttavia di impiegare almeno un lavora-

tore a tempo parziale quando non venga superato il limite del 30% degli operai dipendenti a full time. Il Consiglio nazionale dell'ordine dei consulenti del lavoro ha chiesto di sapere se l'assunzione di un lavoratore con orario pari a 20 ore settimanali vada computata o meno ai fini del raggiungimento del predetto limite.

La risposta del ministero è negativa. Premesso che la problematica non può prescindere dall'esame del contratto collettivo di riferimento (il vincolo, infatti, non è di legge, ma di natura contrattuale), il ministero spiega che l'articolo 78 del ccnl industria edile, dopo aver previsto il limite di assunzioni di operai a part time, esclude dallo stesso vincolo alcune categorie di lavoratori

part time, in ragione del tipo di attività o la cui riduzione dell'orario di lavoro sia determinata da motivi di salute. Nello specifico possono essere stipulati contratti part time, eccedendo i limiti quantitativi, con personale impiegato e operaio non adibito alla produzione (ad esclusione degli autisti), con quello di quarto livello, nonché occupati in lavori di restauro e archeologici, ovvero beneficiario di pensione; altresì non sono computabili le trasformazioni da tempo pieno a part time giustificate da gravi problemi di salute del richiedente ovvero dalla necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di 1° grado per malattia o condizioni di disabilità, adeguatamente comprovate. In conclusione, il ministero spiega che l'ipotesi avanzata dai consulenti non rientra nell'alveo delle esplicite esclusioni del ccnl.

Carla De Lellis

ItaliaOggi - [LAVORO E PREVIDENZA] - 15 novembre 2011 - Pagina 35

Il Irp? Meglio lasciarlo alle aziende
 L'integrazione non devolve. Fondo tesoreria a rischio collasso

Commercialista? Consulente del lavoro?