

Rol ed ex festività: quadro normativo, istruzioni operative ed ipotesi derogatorie

SAVERIO NICCO*

Dopo i quattro interventi – due da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e altrettanti dell’Inps – inerenti la gestione dei permessi per riduzione orario di lavoro ed ex festività, pare utile soffermarsi sulle fonti di tali istituti e sull’evoluzione interpretativa cui abbiamo assistito in questi pochi mesi.

Il quesito

In data 8 marzo 2011 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale per l’attività ispettiva risponde al quesito posto dal Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro circa il mancato godimento dei permessi per riduzione di orario ed ex festività o il pagamento dell’indennità sostitutiva entro la scadenza prevista dal Ccnl. Nello specifico l’istante chiede se, nel caso di contrattazione di secondo livello o prassi aziendale condivisa e consolidata volta all’accantonamento delle ore previste per tali istituti o al pagamento ad una scadenza successiva rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo di riferimento, sorga comunque l’obbligazione contributiva in capo all’azienda alla data prevista da quest’ultimo. In ultimo, l’interpellante chiede chiarimenti circa l’eventualità che, a fronte di quanto sopra espresso, vengano comminate le sanzioni

amministrative previste per la tardiva od omessa registrazione delle relative scritturazioni sul Libro unico del lavoro.

Fonti istitutive

Prima di entrare nel merito su quanto espresso dal Ministero, appare interessante soffermarsi sulla nascita di questi due istituti.

Rol: i permessi per riduzione orario di lavoro sono una previsione meramente contrattuale che consente al lavoratore di astenersi dall’espletamento della prestazione lavorativa, senza subire una decurtazione sulla retribuzione. Il godimento avverrà tramite concessione di permessi orari, la cui durata potrà estendersi anche a giornate intere. Ovviamente per il godimento il lavoratore dovrà inoltrare apposita richiesta entro un congruo termine di preavviso. Ogni Ccnl prevede una differente maturazione annua, taluni contratti prevedono anche una maturazione differenziata in base all’anzianità ed alla qualifica. Tale istituto può essere interpretato come una causa derogatoria di rango contrattuale alla sinallagmaticità del rapporto lavorativo, in aggiunta a quelle previste da fonti normative, come ad esempio la gestione del periodo feriale (art. 36, co. 3, Costituzione e art.

2109 c.c.), e delle astensioni per malattia, infortunio e maternità (art. 38, co. 2, Costituzione e art. 2110 c.c.).

Ex festività: con Legge 5 marzo 1977 n. 54 il Legislatore aveva previsto l’abolizione delle festività di seguito elencate: Epifania (poi ristabilita con D.P.R. n. 792/1985), S. Giuseppe, Ascensione, Corpus Domini, SS. Apostoli Pietro e Paolo. A fronte di tale previsione normativa i contratti collettivi hanno previsto il diritto (compensativo) di fruire di 32 ore di permessi individuali aggiuntivi.

La monetizzazione del monte ore residuo a fine anno è, di norma, previsto dalla maggior parte dei contratti collettivi. Il pagamento di tale indennità sostitutiva avverrà alla scadenza prevista dal Ccnl ed utilizzando come base di calcolo la retribuzione in vigore all’atto dell’erogazione.

L’interpello n. 16/2011

Nel rispondere ai quesiti posti dal Consiglio Nazionale dell’Ordine dei Consulenti del Lavoro, il Ministero del lavoro sottolinea come, a fronte di una previsione meramente contrattuale dei due istituti sopra esaminati, gli stessi sembrerebbero costituire diritti disponibili alle parti. A suffragio di tale tesi, lo stesso continua poi

* Consulente del Lavoro in Carcere (Sv)

specificando che tale possibilità sarebbe ovviamente preclusa nel caso di diritti connessi alla tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore ed al reintegro della stessa, come ad esempio nel caso delle ferie o dei riposi giornalieri o settimanali.

A tal riguardo pare utile richiamare, come peraltro già previsto dallo stesso interpello in analisi, la nota ministeriale n. 8489 del 27 giugno 2007 la quale chiariva che "il Rol è un istituto la cui regolamentazione è rimessa alla disciplina delle parti, in quanto previsione meramente contrattuale e che il mancato rispetto degli accordi così stabiliti, non contempla alcuna ipotesi sanzionatoria né penale né amministrativa". La stessa nota prosegue poi ribadendo che "la Riduzione dell'Orario di Lavoro sembra rientrare tra i diritti disponibili da parte del lavoratore, non esistendo alcuna previsione di legge che ne preveda l'indisponibilità".

Per tutto quanto sopra, risulta quindi chiaro che la contrattazione di secondo livello o la prassi aziendale possano ampiamente derogare alla previsione contrattuale circa i Rol e le ex festività. Tale conclusione porta quindi lo stesso Ministero a specificare che, vista la nuova politica dell'attività di vigilanza volta al contrasto delle violazioni di carattere meramente sostanziale, non risulteranno sanzionabili le errate od omesse registrazioni sul Libro unico del lavoro in relazione ai permessi per riduzione orario di lavoro o ex festività, in quanto gli stessi non portano ad "alcun riflesso sui trattamenti retributivi, fiscali e previdenziali".

Per contro, a chiusura della propria risposta, il Ministero, relati-

vamente all'insorgenza dell'obbligazione contributiva, in caso sia di mancato godimento nel corso dell'anno che di mancata monetizzazione delle ore di permesso per Rol o ex festività maturate, "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".

Nota n. 9044 del 03 giugno 2011

Il Ministero, a distanza di poco meno di tre mesi, viste le richieste di chiarimenti inoltrate, torna ad analizzare la problematica inerente il mancato godimento o pagamento dell'indennità sostitutiva, entro i termini previsti dalla contrattazione collettiva, di Rol ed ex festività. In tale frangente, l'interesse primario è soffermarsi sul significato da attribuire alla locuzione "termine ultimo di godimento dei permessi" alla luce dell'apertura dell'interpello n. 16 ad una gestione di tali istituti tramite contrattazione di secondo livello o individuale. Gli istanti, nello specifico, chiedono se tale termine ultimo, cui collegare l'insorgenza dell'obbligazione contributiva, sia solo quello previsto dalla Ccnl applicato o, conformemente a quanto sopra richiamato, anche il termine più ampio previ-

sto dalla contrattazione aziendale o direttamente dalle parti.

Nel rispondere il Ministero sottolinea nuovamente come tali istituti siano ascrivibili "alla disponibilità delle parti nell'ambito della loro autonomia negoziale" e pertanto, in tale contesto, al fianco di una contrattazione nazionale "quadro" assume sicura rilevanza quella forma di contrattazione che risulta più vicina alle differenti realtà aziendali o individuali. Come richiamato dallo stesso Ministero, la previsione di una contrattazione decentrata, sia questa aziendale o individuale, ricopre un ruolo economico-sociale di notevole entità. Basti pensare alla possibilità per determinati lavoratori di avere, in aggiunta alle ore di ferie annuali, anche un monte ore di permessi accantonato cospicuo al fine di poter rientrare al proprio Paese natale per periodi prolungati, anche se con meno frequenza.

Ad abundantiam, il Ministero prosegue richiamando quanto espresso per l'istituto delle ferie con le circolari n. 186/1999 e 15/2002. Infatti in tale circostanza lo stesso aveva chiarito 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". Per analogia con quanto sopra espresso, anche relativamente agli istituti dei Rol e delle ex festività sarà possibile prevedere forme flessibili di godimento dei permessi in oggetto,

“nell’ottica del contemperamento tra le esigenze dell’impresa e dei diritti del lavoratore”. Per concludere, il termine ultimo cui collegare l’insorgenza del debito contributivo sarà quindi quello previsto dal CCNL applicato, salvo deroghe previste dalla contrattazione decentrata od individuale, anche plurima.

Tale interpretazione, pare sicuramente di più ampio respiro rispetto a quanto espresso nell’interpello n. 16 e contempera le esigenze di cassa dell’Istituto di previdenza con le libertà riconosciute dalla Costituzione alle parti contraenti.

A chiusura di tale nota chiarificatrice, il Ministero torna anche su quanto espresso relativamente al Libro unico del lavoro ribadendo che, in relazione alla valorizzazione previdenziale dei Rol scaduti e non goduti, non vi è alcuna registrazione obbligatoria in quanto non vi è alcuna dazione al lavoratore stesso ed, in relazione alla trattenuta contributiva effettuata al dipendente al momento della corresponsione delle somme, in tale caso non è applicabile, mancando l’erogazione stessa. Operativamente, l’azienda dovrà calcolare e versare i contributi, comprensivi della quota a carico lavoratore, alla scadenza prevista e, solo nel momento in cui il lavoratore realmente usufruirà di tali ore di permesso ricevendone, quindi, la remunerazione relativa, trattenere allo stesso la quota di competenza.

Inps - circolare n. 92 del 08 luglio 2011 e messaggio n. 14605 del 13 luglio 2011

Conseguentemente ai due inter-

venti del Ministero, l’Inps detta le proprie istruzioni operative con la circolare n. 92.

Relativamente al monte ore residuo di ore di Rol ed ex festività, l’Istituto individua una procedura assimilabile a quanto previsto per le ferie. Infatti, i due istituti sopra esposti rientrano fra quelli per i quali il Consiglio di Amministrazione dell’Inps con Deliberazione n. 5 del 26 marzo 1993 prevede l’assolvimento degli adempimenti contributivi nel mese successivo a quello in cui maturano i compensi. Operativamente il datore di lavoro dovrà inserire nell’imponibile contributivo del flusso UniEmens del mese successivo a quello di scadenza l’ammontare dell’indennità sostitutiva, calcolata in base alla retribuzione corrispondente alla scadenza del termine stabilito per la fruizione e, conseguentemente, provvedere al versamento dei contributi dovuti su tale imponibile. Al momento in cui il lavoratore fruirà delle ore di permesso a titolo di Rol o ex festività, i contributi non saranno più dovuti e l’azienda potrà, quindi, recuperare tale importo, mutuando le istruzioni e la prassi in essere per l’istituto delle ferie.

Come per il Ministero, anche l’Inps ritorna sull’argomento (messaggio n. 14605), in questo caso a distanza di pochi giorni, per chiarire ed integrare quanto espresso in precedenza.

In primis, anche l’Istituto previdenziale sottolinea come sia nella disponibilità delle parti prevedere una deroga alla contrattazione collettiva sul termine ultimo di fruizione del monte ore e che, in tali casi, l’insorgenza dell’obbligazione contributiva verrà rinviata in coincidenza con il predetto

termine.

Prosegue poi, specificando che nei casi in cui la contrattazione collettiva non preveda un termine ultimo per il godimento dei permessi, la gestione sarà liberamente prevista dalle parti, senza alcuna obbligazione contributiva connessa.

Con riferimento invece alla contribuzione maturata e già scaduta relativa alle indennità sostitutive di Rol ed ex festività, l’Inps precisa che la stessa potrà essere versata dai datori di lavoro con una delle denunce contributive aventi scadenza entro il giorno 16 del terzo mese successivo a quello di pubblicazione del messaggio stesso e quindi entro il 16 ottobre 2011. Nel caso specifico la scadenza ultima sarà il 17 ottobre 2011 per il consueto spostamento dei pagamenti cadenti in sabato o domenica.

Considerazioni

Per tutto quanto sopra espresso, pare sicuramente importante per le aziende muoversi con una certa solerzia al fine di addivenire ad accordi aziendali o individuali con i lavoratori al fine di non stravolgere completamente una prassi molto diffusa nel tessuto economico italiano. Infatti, ad oggi in molti contesti è normale procedura mantenere accantonato il monte ore residuo, al fine di agevolare i lavoratori, i quali si vedranno riconosciuta la possibilità di avere un monte ore più cospicuo da utilizzare in periodi successivi, in base alle proprie esigenze.

Nel caso l’azienda opti per il mantenimento di una prassi consolidata nel senso sopra esposto, le possibilità che si prospettano

sono principalmente due: una contrattazione aziendale o una contrattazione individuale, anche plurima. Indirizzandosi verso la seconda ipotesi, sarebbe consigliabile, per evitare possibili contestazioni da parte dell'Istituto, l'apposizione della data certa, in modo che non possa sorgere dubbio alcuno relativamente alla data di manifestazione della volontà delle parti. Altra accortezza, visto il dettato della nota Inps in analisi, consta nell'esplicitazione della volontà delle parti contrattanti circa il residuo maturato ma non ancora goduto e per il quale il datore di lavoro non ha ancora versato i contributi, obbligo per il quale, ad oggi, ha tempo fino al 17 ottobre 2011.

Un discorso a sé stante merita di essere svolto circa la possibilità, analizzata anche da un recentissimo quesito posto alla Fondazione Studi Consulenti del Lavoro (prot. 199-2011), di istituire, in caso di contratto collettivo che preveda la monetizzazione ad una determinata data del monte ore non goduto, una contrattazione di secondo livello o individuale che non posticipi il termine ultimo per il godimento, termine

oltre il quale l'azienda sarebbe tenuta all'erogazione dell'indennità sostitutiva al lavoratore, ma preveda che tale monte ora possa restare sempre nelle disponibilità del lavoratore per una fruizione successiva. Ovviamente tale disposizione, per non arrecare danno al lavoratore stesso, a giudizio di chi scrive, dovrebbe prevedere la possibilità, su richiesta del lavoratore, di ottenere la monetizzazione relativa al maturato nei periodi pregressi per eventuali motivazioni che potranno essere oggetto di accordo specifico. Operando in tale direzione ed accostandosi a quanto previsto dal messaggio Inps n. 14605, l'azienda non sarà tenuta a versare alcuna contribuzione sul monte ore Rol ed ex festività residue non palesandosi alcun termine ultimo di godimento nella contrattazione individuale.

Vista, però, la particolarità di tale previsione pare utile soffermarsi sull'analisi di quale possa essere il fine ultimo della stessa. Infatti, nel momento in cui la contrattazione decentrata o individuale preveda la possibilità di mantenere in azienda il monte ore residuo riconoscendo al contempo la possibilità per il lavoratore di

richiedere la monetizzazione in predeterminati casi, tale previsione pare sicuramente una deroga migliorativa della previsione generale del contratto collettivo. Tale previsione rischierebbe di essere sostituita dal dettato contrattuale solo allorquando si palesasse un contenuto peggiorativo della stessa (c.d. *Inderogabilità in peius*). Infatti, in tal caso, come ricorda il professor Gino Giugni, "la conseguenza [...] è non solo un'azione di risarcimento di danno, bensì l'automatica sostituzione di clausole di contenuto peggiorativo con quelle più favorevoli per il lavoratore previste da contratto collettivo (c.d. *Natura reale*, cioè automatica e non meramente obbligatoria, dell'*inderogabilità*)".

Ipotesi di accordo

Di seguito si riportano due possibili ipotesi di accordo individuale plurimo, la prima con clausola derogatoria dei termini rispetto a quanto previsto dal contratto collettivo nazionale, la seconda con l'eliminazione del termine ultimo di godimento del monte ore accantonato.

Ipotesi 1

FACSIMILE

Accordo individuale plurimo sulla fruizione di Rol e ex festività

Con la presente scrittura privata tra:

la società con sede in via c.f. nella persona del suo legale rappresentante sig.

e

i signori di seguito elencati, nella veste di dipendenti della stessa azienda:

-, nato a (...) il, residente a (...) via, c.f.;

FACSIMILE

- nato a (...) il, residente a (...) via, c.f.;

Premesso

- L'obbligo contrattuale dell'azienda di liquidare il monte ore di Rol ed ex festività non goduto nell'anno precedente alla data prevista dal CCNL applicato e nello specifico
- le richieste del personale sopra elencato circa la possibilità di posticipare la data ultima di fruizione delle ore di Rol ed ex festività accantonate in azienda alla data odierna al fine di un utilizzo in periodi successivi in base alle proprie esigenze;

Si conviene e si stipula

Di posticipare la data di possibile fruizione delle ore maturate in ogni anno solare entro lo scadere del 31 dicembre del 4° anno successivo. Decorso inutilmente tale termine sarà cura dell'azienda monetizzare il monte ore non fruito relativo all'anno in oggetto con l'elaborazione del cedolino del mese di gennaio dell'anno successivo.

In fede

....., li

.....

.....

.....

Ipotesi 2

FACSIMILE

Accordo individuale plurimo sulla fruizione di Rol e ex festività

Con la presente scrittura privata tra:

la società con sede in via c.f. nella persona del suo legale rappresentante sig.

e

i signori di seguito elencati, nella veste di dipendenti della stessa azienda:

- nato a (...) il, residente a (...) via, c.f.;
- nato a (...) il, residente a (...) via, c.f.;

Premesso

- L'obbligo contrattuale dell'azienda di liquidare il monte ore di Rol ed ex festività non goduto nell'anno pre

FACSIMILE

cedente alla data prevista dal CCNL applicato e nello specifico

- le richieste del personale sopra elencato circa la possibilità di mantenere accantonato in azienda il monte ore di Rol ed ex festività non goduti al fine di un utilizzo in periodi successivi in base alle proprie esigenze;

Si conviene e si stipula

- 1) Di mantenere accantonato in azienda il monte ore Rol ed ex festività maturato in ogni anno solare al fine di agevolarne l'utilizzo da parte dei lavoratori negli anni successivi in base alle proprie esigenze. L'accantonamento sarà a tempo indeterminato ed i lavoratori non avranno termine ultimo per il godimento. In caso di risoluzione del rapporto di lavoro, il monte ore residuo alla data di cessazione verrà monetizzato ed erogato con l'ultimo cedolino paga.
- 2) In accordo tra le parti, si prevede la possibilità per il lavoratore di richiedere la monetizzazione di tutto o parte del monte ore residuo accantonato in azienda per le motivazioni di seguito espresse:
 -
 -
- 3) Relativamente al monte ore accantonato alla data odierna e di competenza di anni precedenti si conviene che lo stesso resterà a disposizione del lavoratore con le stesse modalità previste dalle due clausole precedenti.

In fede

....., li

.....

.....

.....