



CONTRATTI PART-TIME

LIMITI ASSUNZIONE

Il C.C.N.L. edilizia-industria del 18/06/2008 e successive modifiche del 19/09/2010 stabilisce i limiti per le assunzioni part time successive all'01/01/2011:

- l'impresa che ha alle proprie dipendenze 4 OPERAI A TEMPO PIENO e nessun operaio part-time, può assumere soltanto 1 OPERAIO PART TIME con qualifica inferiore al quarto livello (cioè non più del 30% degli operai a tempo pieno in forza); se l'impresa ha dipendenti iscritti anche in altre Casse Edili, dovrà dimostrare di aver rispettato i limiti di assunzione, dichiarando tutti gli operai in forza alla data di attivazione del nuovo part time;
- l'impresa può assumere PIU' DI 1 OPERAIO PART TIME solo se non supera il limite del 3% DEI DIPENDENTI CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO; nel calcolo vanno considerati tutti i dipendenti dell'impresa (operai, impiegati, quadri, dirigenti) i dipendenti part time assunti a tempo indeterminato vanno conteggiati in proporzione all'orario di lavoro svolto. (es: un dipendente part-time al 50% non va conteggiato come "1", ma come "0,5"); L'impresa dovrà dimostrare di aver rispettato i limiti di assunzione, dichiarando tutti i dipendenti a tempo indeterminato in forza alla data di attivazione del nuovo part-time.
- Nei casi di applicazione del CCNL Artigianato, per le sole imprese da 0 a 3 dipendenti è possibile assumere un solo dipendente con contratto part-time definendo convenzionalmente in 912 ore annuali il tetto massimo usufruibile. Tali ore riguardano le ore lavorabili ordinarie e non quelle effettivamente lavorate. Con il rinnovo del 24 Gennaio 2014 le Parti convengono che le 912 ore stabilite dall'accordo interpretativo del 9 marzo 2010 come di ore lavorabili per la stipula di un contratto part-time, sono da considerarsi in via convenzionale o non limitativa.

Non rientrano nei limiti di assunzione part time i seguenti casi:

- impiegati;
- operai che usufruiscono di trattamento pensionistico;
- operai occupati in lavori di restauro e archeologici;



- operai non adibiti alla produzione (es.: addetti alle pulizie, custodi, magazzinieri, ecc. gli autisti invece sono considerati come operai in produzione);
- operai di 4° livello;
- operai assunti con contratto a tempo pieno, poi trasformato in contratto part-time a causa di:
 - a) gravi e comprovati problemi di salute dell'operaio,
 - b) comprovata necessità di assistenza del coniuge o dei parenti di primo grado per malattia o disabilità che richiedono assistenza continua.

DURC e contribuzione virtuale

L'impresa che non rispetterà il limite per le assunzioni part time sarà considerata irregolare anche ai fini del rilascio del Durc.

L'interpello al Ministero del Lavoro n. 8 del 03.03.2011 stabilisce che:

“ogni rapporto stipulato in violazione di tale limite ... comporta l'applicazione della contribuzione virtuale, come se il rapporto non fosse a tempo parziale”. “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 ... è riferibile anche a quanto dovuto alle Casse Edili”.