



**Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali**

**DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA**

Prot. 25/I/0003187

*Roma, 8 marzo 2011*

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti  
del Lavoro  
Via Cristoforo Colombo 456  
00145 Roma*

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – mancato godimento/pagamento dei permessi per riduzione di orario e per ex festività alle scadenze collettivamente stabilite – obbligazione contributiva e regime sanzionatorio.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato richiesta di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in ordine alla problematica concernente il mancato godimento o pagamento, entro le scadenze indicate dai CCNL, dei permessi per riduzione di orario (c.d. ROL) e per ex festività.

In particolare, l'istante chiede se la fruizione o monetizzazione dei permessi in questione, in presenza di un accordo o di una prassi aziendale condivisa in ordine all'accantonamento degli stessi per godimento o pagamento successivi rispetto alle scadenze stabilite dai CCNL possa far sorgere, comunque, in capo al datore di lavoro l'obbligazione contributiva con riferimento al termine stabilito nei contratti nazionali, nonché legittimare nei confronti del datore stesso la richiesta di adempimento del predetto obbligo.

L'interpellante pone, infine, il quesito circa l'eventualità che, a fronte di quanto premesso, siano irrogate nei confronti del datore di lavoro le sanzioni pecuniarie amministrative conseguenti alla tardiva od omessa registrazione delle relative scritturazioni sul Libro Unico del Lavoro.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e della Direzione generale per le Politiche Previdenziali, si rappresenta quanto segue.

Ai fini della soluzione delle problematiche interpretative sollevate, occorre soffermarsi sugli istituti dei permessi per i c.d. ROL e per le ex festività di cui alla L. n. 54/1977.

Nello specifico, **i permessi per Riduzione di Orario di Lavoro** costituiscono un istituto di fonte contrattuale che consente al lavoratore di astenersi dall'espletamento della prestazione lavorativa, senza tuttavia subire una decurtazione sulla misura della retribuzione. Tale riduzione,

determinata in relazione alle mansioni svolte dal lavoratore, si attua mediante la concessione di permessi orari, la cui durata può anche coincidere con una o più giornate lavorative.

Nell'eventualità che il lavoratore non possa godere dei ROL in uno specifico arco temporale generalmente coincidente con la fine dell'anno di riferimento, è prevista la possibilità di erogare una indennità sostitutiva. Quest'ultima viene calcolata prendendo come parametro la retribuzione corrisposta al momento di scadenza del termine stabilito per la fruizione.

Si sottolinea, inoltre, che i permessi in questione possono essere fruiti sia individualmente che collettivamente: nel primo caso ciascun lavoratore può beneficiare degli stessi in virtù di apposita richiesta indirizzata all'azienda entro un determinato termine di preavviso; nella seconda ipotesi, interessando la generalità dei lavoratori, i permessi rappresentano una forma di riduzione dell'orario di lavoro annuale, stabilita su base giornaliera o settimanale, in relazione ai diversi settori di appartenenza.

Analogamente con riferimento all'**istituto delle ex festività o festività soppresse**, i lavoratori hanno diritto di fruire di permessi individuali, pari ad un totale di 32 ore, in sostituzione delle quattro ricorrenze religiose non più considerate festive agli effetti civili (S. Giuseppe, Corpus Domini, SS. Pietro e Paolo e Ascensione).

Anche in tale ipotesi, i permessi trovano la propria regolamentazione nell'ambito della contrattazione collettiva e sembrerebbero costituire diritti disponibili. Come per i ROL, infatti, non si riscontra alcuna disposizione legislativa che ne stabilisca l'indisponibilità, a differenza di quanto previsto in tema di diritti connessi alla tutela dell'integrità psicofisica del lavoratore (ad es. riposi giornalieri o settimanali, lavoro straordinario e ferie).

Si ricorda al riguardo che questo Ministero, con nota prot. n. 8489 del 27 giugno 2007, ha già avuto modo di precisare che il ROL è in istituto di previsione meramente contrattuale e, pertanto, la relativa disciplina risulta rimessa all'accordo delle parti, evidenziando altresì che *“il mancato rispetto degli accordi così stabiliti, non contempla alcuna ipotesi sanzionatoria, né penale né amministrativa”*.

Si rappresenta infatti che, in relazione al profilo sanzionatorio, le violazioni di clausole contenute nei contratti collettivi, in quanto di diritto comune, esulano dall'applicazione delle norme di cui agli artt. 509 c.p. e L. n. 741/1959 (cfr. Cass. Pen. Sez. III 18 ottobre 1990, n. 13695). Residua tuttavia la possibilità per i lavoratori di avvalersi delle tutele risarcitorie e reintegratorie da esperire in sede giudiziaria.

Alla luce delle osservazioni sopra svolte, nonché in considerazione della nuova prospettiva della attività di vigilanza volta al contrasto di violazioni di carattere “sostanziale”, così come già affermato da questa Amministrazione con nota prot. n. 18372 del 30 novembre 2009, si ribadisce

che **non risultano sanzionabili le errate o omesse registrazioni sul Libro Unico del Lavoro, ex art. 39 D.L. n. 112/2008 (conv. da L. n. 133/2008), in ordine ai permessi orari di cui sopra, in quanto non abbiano alcun riflesso sui trattamenti retributivi, fiscali e previdenziali.**

Con particolare riferimento, invece, all'insorgenza dell'obbligazione contributiva in caso di mancato godimento dei permessi in esame nonché del mancato pagamento dell'indennità sostitutiva degli stessi alle scadenze stabilite dai CCNL, si 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.**

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Paolo Pennesi)

DP

SC/ADB