

Nullità dei benefici contributivi se il Part-time non rispetta le prescrizioni di legge

di [Commercialista Telematico](#)

Publicato il 20 Marzo 2006

Al contratto di lavoro part-time non redatto in forma scritta non spettano i benefici contributivi. Essendo in difetto di forma non è applicabile la disciplina dell'art. 5, comma 5 del decreto legge n. 726/1984, ma deve invece applicarsi il regime ordinario di contribuzione prevedente anche i minimali giornalieri di retribuzione imponibile a fini contributivi.

Sentenza - Cassazione Sezione Lavoro 10 gennaio 2006, n. 168

Il caso:

mancata stipulazione del contratto per iscritto e significative variazioni degli orari di lavoro in difetto di accordi scritti.

La sentenza:

per il Tribunale la nullità del contratto part-time non può avere come conseguenza l'applicazione delle norme contributive secondo il regime ordinario, stante la conservazione degli effetti del contratto nullo ex articolo 2126 del codice civile;

di contro la Corte di Appello ritiene che il principio della conservazione degli effetti ex articolo 2126 del codice civile, non significa che permangono le agevolazioni contributive dall'art. 5 della legge n. 863/1984, perché connesse all'esistenza di un contratto part-time conforme alle prescrizioni di legge; la finalità dell'art. 2126 del codice civile è quella di tutelare il lavoratore, mentre nel caso in esame difetterebbero i requisiti legali per l'operatività della normativa speciale.



In linea con quest'ultima è la Corte di Cassazione, secondo la quale, al contratto di lavoro part-time in esecuzione pure essendo nullo per difetto di forma, non può applicarsi la disciplina di cui all'articolo 5, comma 5, del DL n. 726/1984, ma deve invece applicarsi il regime ordinario di contribuzione prevedente anche i minimali giornalieri di retribuzione imponibile a fini contributivi ed anche la disciplina di cui all'art. 1 del DL n. 338/1989 convertito con modificazioni nella legge n. 389/1989.

E' dunque assolutamente tassativo che il contratto a tempo parziale rispetti tutti i requisiti richiesti dalla disciplina di merito. Nella pronuncia del 23 gennaio 2003, n. 1002, la Corte di Cassazione aveva sottolineato che, in caso di part-time irregolare, l'aspetto contributivo continua ad essere regolato secondo il principio generale, e che detto sistema risulta applicabile solo in presenza di tutti i requisiti previsti dalla legge:

“infatti, risulterebbe privo di razionalità un sistema che imponesse a soggetti irrispettosi della legge l'osservanza del principio minimale con l'applicazione ad essi di criteri contributivi da parametrare su retribuzioni anche superiori a quelle in concreto corrisposte al lavoratore, e nello stesso tempo esentasse da tali vincoli, assicurando loro un trattamento di fatto privilegiato, quanti nella stipula di un contratto part-time mostrano, col sottrarsi alle prescrizioni di legge, di ricorrere a tale contratto particolare per il perseguimento di finalità non istituzionali, agevolando così di fatto forme di lavoro

irregolare”.

Conclusioni:

la legge accordando al part-time un’agevolazione consistente nella previsione di un minimale orario, pretende che il contratto, oltre ad essere stato regolarmente stipulato, sia rimasto tale anche nella sua attuazione.

Conseguentemente, non possono essere riconoscibili agevolazioni contributive ad un rapporto di lavoro part-time che, nato per un determinato numero di ore, venga attuato con il sistematico ricorso a prestazioni oltre l’orario pattuito.

Marzo 2006