



Circolare del 30 maggio 2024

VERIFICA ORE LAVORABILI E NON LAVORATE – ORE ANOMALE

Le Casse Edili hanno il compito di garantire il rispetto del C.C.N.L. per i dipendenti delle imprese edili e affini, nonché delle regole, oggetto delle delibere del Comitato della Bilateralità e delle comunicazioni della CNCE, che le parti sociali del settore dettano al fine di assicurare la regolarità e la leale concorrenza sul mercato.

Dando qui per richiamate dette delibere e comunicazioni, nonché tutte le comunicazioni pubblicate sul sito della Cassa Edile di Roma nella sezione “notizie”, in particolare quelle del 06.12.2021 e del 16.10.2023, si ritiene utile riepilogare schematicamente le regole stabilite in materia di tipologie di ore denunciate e delle relative verifiche.

In premessa si coglie l'occasione per ricordare che:

- 1) *condizione per la regolarità dell'impresa è che la stessa dichiari nella denuncia un numero di ore (lavorate e non) non inferiore a quello contrattuale;*
- 2) *la somma delle ore lavorate e di quelle non lavorate, comunque computabili, non deve essere inferiore al monte ore lavorabili, computato mese per mese;*
- 3) *il numero delle ore di lavoro deve essere commisurato a quello dell'orario ordinario di lavoro a norma di legge e di contratto.*

La denuncia mensile, pertanto, **deve contenere la dichiarazione**, non solo delle ore lavorate, ma anche quella **delle ore non lavorate ma lavorabili** e deve, altresì, essere **corredata dalla necessaria documentazione probatoria** da allegarsi al modello MUT mensile (utilizzando l'apposito sistema di invio documentale) **e non suscettibile di essere integrata successivamente.**

La Cassa Edile di Roma provvede, quindi, a effettuare gli opportuni accertamenti sulle ore denunciate, verificando unicamente i documenti allegati al MUT.

Nel caso in cui al MUT non sia allegato alcun documento probatorio, oppure nel caso in cui i documenti allegati al MUT, in relazione alla particolare tipologia di ore denunciate dall'impresa, siano incongruenti, non sufficienti o in contrasto con quanto previsto dalle norme di legge, dal C.C.N.L. vigente, dalle regole stabilite in materia dalle parti sociali del settore, la Cassa Edile di Roma richiede all'impresa il pagamento degli accantonamenti e dei contributi relativi alle ore non giustificate, mancanti al raggiungimento delle ore lavorabili nel mese.

In caso di mancato assolvimento da parte dell'impresa del pagamento richiesto, qualora la posizione debitoria dell'impresa superi complessivamente l'importo di € 150,00, l'impresa è irregolare e la Cassa Edile di Roma procede alla segnalazione dell'irregolarità in BNI.

Con riferimento ad alcune particolari tipologie di ore non lavorate ma lavorabili, che ricorrono più frequentemente nelle denunce mensili, si ritiene utile fornire il seguente promemoria.

ORE DI FERIE: l'esimente per ferie, in virtù di quanto previsto dal vigente C.C.N.L., è riconosciuta fino ad un massimo di **160 ore** per anno solare. Per legge le ferie maturate in un anno solare, devono essere godute per un periodo minimo di due settimane nell'anno solare di maturazione e per le restanti due settimane entro i 18 mesi successivi. Pertanto, nell'ipotesi di superamento di 160 ore di assenza per ferie nell'anno solare, dovrà essere allegata al MUT del mese in cui si verifica il superamento la copia della busta paga da cui risulti l'esistenza di ore di ferie residue dell'anno solare precedente, le quali, ovviamente, non dovranno risultare già fruite in sede di verifica.

ORE PERMESSI RETRIBUITI: l'esimente per permessi retribuiti, in virtù di quanto previsto dal vigente C.C.N.L., è riconosciuta fino a un massimo di **88 ore** per anno solare, fruibili entro e non oltre il 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione. Pertanto, nell'ipotesi di superamento di 88 ore di assenza per permessi retribuiti nell'anno solare, dovrà essere allegata al MUT del mese in cui si verifica il superamento la copia della busta paga da cui risulti l'esistenza di permessi residui dell'anno precedente, fermo restante il termine massimo di godimento fissato dalla legge nel 30 giugno dell'anno successivo a quello di maturazione.

ORE PERMESSI NON RETRIBUITI: l'esimente per permessi non retribuiti è riconosciuta fino ad un massimo di **40 ore** per anno civile. Pertanto, nell'ipotesi di superamento di 40 ore di assenza per permessi non retribuiti nell'anno, le ore eccedenti sono da considerarsi ore lavorate, con conseguente richiesta, da parte della Cassa Edile, del pagamento degli accantonamenti e dei contributi relativi alle ore eccedenti.

ORE ASPETTATIVA NON RETRIBUITA: in virtù di quanto previsto dal C.C.N.L. vigente, all'operaio non in prova che ne faccia richiesta, può essere concesso, per **una sola volta all'anno**, un periodo di aspettativa non retribuita della **durata minima di 4 settimane** per ragioni di studio o per motivi personali o familiari.

Nel caso di necessità di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, il periodo di aspettativa può essere concesso in **misura frazionata (due volte l'anno)** con **durata minima per ciascun periodo di due settimane. Il viaggio di andata e ritorno deve essere comprovato da opportuna documentazione.**

Conseguentemente, nel caso in cui siano denunciate ore di aspettativa non retribuita, è onere dell'impresa allegare al MUT del mese interessato dall'evento copia della richiesta di aspettativa non retribuita debitamente sottoscritta dal lavoratore richiedente, nonché, nel caso di uscita e rientro dell'operaio dal territorio nazionale, copia della documentazione comprovante il viaggio.

Le ore di aspettativa non retribuita dichiarate nella denuncia mensile che siano in contrasto con dette previsioni o che non siano corredate da idonea e completa documentazione allegata al MUT, sono da considerarsi ore lavorate, con conseguente richiesta del pagamento, da parte della Cassa Edile, dei relativi accantonamenti e contributi.

ORE ASSENZA INGIUSTIFICATA: l'assenza ingiustificata deve essere tempestivamente contestata al lavoratore con apertura delle procedure ex art. 7 della L.300/70, richiamata dal C.C.N.L. vigente, e potrà poi essere oggetto di successiva sanzione disciplinare.

Conseguentemente, nel caso in cui siano denunciate ore di assenza ingiustificata, è onere dell'impresa allegare al MUT copia della lettera di contestazione dell'addebito e dell'eventuale lettera di comminazione della sanzione, nonché, qualora dette lettere siano spedite e non consegnate a mano, copia della ricevuta di spedizione della/e raccomandata/e A/R.

Le ore di assenza ingiustificata che non siano comprovate da idonea e congruente documentazione, allegata al MUT, attestante l'apertura delle dette procedure e l'eventuale successiva comminazione di sanzioni, sono da considerarsi ore lavorate, con conseguente richiesta del pagamento dei relativi accantonamenti e contributi.

ORE PROVVEDIMENTI DISCIPLINARI: le infrazioni del lavoratore, previa contestazione dell'addebito e apertura delle procedure di cui all'art. 7 della L.300/70, possono essere punite, a seconda della gravità, con la sospensione dal lavoro e dalla retribuzione fino a 3 giorni.

Le ore di assenza conseguenti all'irrogazione di questa sanzione devono essere comprovate allegando al MUT del mese interessato dall'evento idonea documentazione attestante l'apertura della procedura disciplinare e l'irrogazione della sanzione e cioè copia della lettera di contestazione dell'addebito e copia della lettera di comminazione della sanzione, nonché, qualora dette lettere siano spedite e non consegnate a mano, copia della ricevuta di spedizione della/e raccomandata/e A/R.

In assenza di documentazione allegata al MUT, ovvero in presenza di documentazione incongruente e/o in contrasto con la normativa vigente, le ore di assenza per provvedimenti disciplinari sono da considerarsi ore lavorate, con conseguente richiesta del pagamento dei relativi accantonamenti e contributi.