

Tedeschi & C. s.r.l. consulenti d'impresa

Rag. Tedeschi Ugo

Rag. Pini Fabiana
Consulente del Lavoro

Dott. Vergioli Riccardo
Commercialista

Avv. Tedeschi Costanza
Servizi legali e contrattuali

CONTRIBUTI PER ASSENZE NON RETRIBUITE

La Corte di Cassazione, con sentenza n. 15120 del 3 giugno 2019, ha ritenuto che le assenze dal lavoro non contrattualmente o normativamente giustificate non esonerino il datore di lavoro dal pagamento dei premi assicurativi e dai contributi previdenziali, perché frutto di una libera scelta del datore di lavoro e di accordo tra le parti. Pertanto, in caso di "libera" assenza non retribuita, la base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo della retribuzione che sarebbe dovuta al lavoratore in applicazione del contratto collettivo stipulato dalle associazioni sindacali più rappresentative sul piano nazionale.

La Corte ricorda che, per giurisprudenza consolidata, l'importo della retribuzione da assumere come base di calcolo dei contributi previdenziali non può essere inferiore all'importo di quella che ai lavoratori di un determinato settore sarebbe dovuta in applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali più rappresentative su base nazionale. Tale principio opera sia con riferimento all'ammontare della retribuzione, sia con riferimento all'orario di lavoro da prendere a parametro, che deve essere quello stabilito dalla contrattazione collettiva o individuale.

Nel settore edile sono tipizzate le ipotesi di esenzione dall'obbligo del minimale contributivo, ma il fatto che altri settori non abbiano analoghe previsioni non significa che le parti siano libere di modulare l'orario di lavoro e l'obbligazione contributiva, considerando che la seconda è svincolata dalla retribuzione effettivamente corrisposta.

La contribuzione, dunque, è dovuta anche nei casi di assenza del lavoratore o di sospensione concordata della prestazione lavorativa frutto di un accordo tra datore di lavoro e lavoratore conseguente a una libera scelta del datore di lavoro e non da ipotesi previste dalla legge e dal contratto collettivo (quali, ad esempio, malattia, maternità, infortunio, aspettativa, permessi, cassa integrazione).

Eventuali richieste della contribuzione da parte degli enti sarebbero perciò giustificate, salvo che il datore di lavoro provi la ricorrenza di un'ipotesi che esclude l'obbligo.

Si raccomanda, pertanto, ai gentili clienti di voler valutare con lo studio eventuali richieste di assenze non retribuite, al fine di evitarne la concessione in assenza di un motivo specifico previsto contrattualmente o per legge, onde evitare il pagamento della contribuzione dovuta.