cir. 9 – rispetto della contrattazione collettiva e benefici normativi e contributivi

13 Settembre 2019

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) ha emanato la circolare n. 9 del 10 settembre 2019, con la quale fornisce ulteriori precisazioni in merito ai **benefici normativi e contributivi conseguenti al rispetto della contrattazione collettiva** da parte del datore di lavoro (art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006).

La normativa suindicata richiede "*il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*".

L'utilizzo del termine "*rispetto*" è da intendersi nel senso che, ai soli fini previsti dalla disposizione (vale a dire la fruizione di "*benefici normativi e contributivi*"), rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, **normativi** e **retributivi**, dei **contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**.

Ne consegue che **non si potrà dar luogo alla revoca dei benefici fruiti nei confronti del datore di lavoro che riconosca ai lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore, rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative**.

Tale interpretazione riguarda esclusivamente l'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006 e non si presta ad una applicazione estensiva che porti a riconoscere anche ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le prerogative che il Legislatore ha inteso riservare esclusivamente ad una platea circoscritta di contratti e che, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano evidentemente inefficaci sul piano giuridico. Su tale aspetto, l'Ispettorato fornisce una serie di norme che regolamentano la possibilità per le OO.SS. comparativamente più rappresentative di:

− disciplinare aspetti legati alle tipologie contrattuali – art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015;
− integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro;
− sottoscrivere i c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011;
− costituire enti bilaterali – accezione nella quale rientrano anche le Casse edili – che possano svolgere le funzioni assegnate dall'art. 2, comma 1 lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003.

Inoltre, con riferimento alle aziende del settore edile, la mancata **iscrizione alla Cassa edili e l'eventuale mancato versamenti della relativa contribuzione** comporterà una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del DURC e, conseguentemente, il godimento dei benefici "normativi e contributivi" secondo quanto stabilito dal medesimo art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006.

Infine, il "*rispetto*" dei contratti collettivi attiene non soltanto alla parte economica ma anche alla parte c.d. normativa del contratto, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali e che possono, a titolo meramente esemplificativo, riguardare la durata del periodo di prova, l'orario di lavoro, la disciplina del lavoro supplementare e straordinario, festivo, notturno, i trattamenti di malattia, il preavviso ecc.

Leggi anche la circolare n. 7 del 6 maggio 2019

Fonte: Ispettorato Nazionale del Lavoro