Applicazione CCNL “leader”

23 Settembre 2019

Con la Circolare n. 9/2019 l’INL ha fornito alcuni chiarimenti in merito alla circolare n. 7/2019.

In particolare, l’INL ha precisato che, il riferimento riportato nella precedente circolare al *“rispetto”,* per le finalità di cui all’art. 1, comma 1175 della L. n. 296/2006, *“degli accordi e dei contratti collettivi nazionali, nonché regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul paino nazionale”,* è da intendersi nel senso che, *ai soli fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi*, rileva il riscontro dell’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.

Pertanto, *esclusivamente per tali fini*, non verrà revocato il beneficio fruito nei confronti del datore di lavoro a condizione che abbia riconosciuto ai propri lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico o migliore rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L’INL ha, peraltro, ribadito che, con specifico riferimento al settore dell’edilizia, resta fermo l’obbligo di applicazione del contratto collettivo edile per le imprese operanti nel settore, con annessi obblighi di iscrizione alla Cassa Edile, la cui mancanza comporta una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del DURC e determina l’impossibilità di fruire dei benefici normativi e contributivi di cui alla suddetta normativa.

Inoltre, l’Ispettorato ha precisato che, in ogni caso, vanno comunque rispettati i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, laddove le norme gli riconoscano degli ambiti riservati.

A mero titolo esemplificativo, il riferimento riguarda il:

· disciplinare, anche in termini derogatori, molteplici aspetti delle tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi di quanto stabilito dall’art. 51 dello stesso decreto;

· 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 (conv. da L. n. 148/2011);

· **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.**

In tali casi, l’INL ha ricordato anche che il “rispetto” dei contratti collettivi per le finalità suddette non è riferito solamente agli elementi retributivi ma anche a quelli normativi del contratto, ossia le clausole che determinano la regolazione dei rapporti individuali, quali, a mero titolo esemplificativo, la durata del periodo di prova, l’orario di lavoro, il lavoro supplementare e straordinario, festivo, notturno, malattia, preavviso ecc….