Benefici normativi e contributivi e rispetto del CCNL– INL circolare n. 2/2020

31 Luglio 2020

L'Ispettorato nazionale del lavoro, con l'allegata circolare n. 2 del 28 luglio scorso, ha fornito indicazioni operative in merito ai benefici normativi e contributivi e al rispetto della contrattazione collettiva, ai sensi dell' art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Con tale circolare l'Ispettorato ha fornito ulteriori precisazioni rispetto a quanto già comunicato con la circolare n. 7/2019 e con la successiva circolare n. 9/2019.

In particolare, si ricorda che con la suddetta circolare n. 9/2019 è stato esplicitato che il "rispetto" degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale 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".*

In tale occasione l'INL ha, inoltre, 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.

Con la circolare n. 2/2020 l'Ispettorato ha informato di aver elaborato un primo prospetto esemplificativo, ad uso del personale ispettivo, delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione dei contratti collettivi, partendo dal presupposto che il grado di rappresentatività delle OO.SS viene individuato attraverso i seguenti elementi: la valutazione complessiva della consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.; l'ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; la partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro e della partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive. Tale ricognizione è effettuata periodicamente dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali sulla base di quanto rappresentato dalle medesime OO.SS. e partecipata al personale ispettivo.

Ciò premesso, ha fornito i seguenti chiarimenti, condivisi con l'Ufficio legislativo del Ministero del lavoro, in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

In merito alle **materie riservate ai contratti "leader"**, l'Ispettorato ha indicato gli istituti la cui disciplina è riservata dal legislatore, in via esclusiva, ai *contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

Il riferimento è, in particolare, alla disposizione di cui all'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015, che rimette ai contratti c.d. "leader", l'integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali, o anche alle disposizioni concernenti le collaborazioni (art. 2), le *"ulteriori*

ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore" (art. 3), le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente (art. 13), i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato (artt. 19 e 23), l'individuazione delle attività stagionali (art. 21), la disciplina del contratto di apprendistato (art. 42 e ss.) ecc.

Tale riserva opera anche con riferimento alle disposizioni di cui al D.Lgs n. 66/2003, in materia di orario di lavoro, considerato che l'art. 1, comma 2 lett. m) individua i contratti collettivi di lavoro come i *"contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative".*

Pertanto, le discipline derogatorie previste dal D.Lgs. n. 66/2003, ivi comprese quelle di cui all'art. 17, comma 1[1], così come quelle previste dal D.Lgs n. 81/2015 possono essere introdotte esclusivamente dai contratti c.d. "*leader*".

Al riguardo, è stato, altresì, specificato che i contratti collettivi, pur sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, possono introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore in relazione ad alcuni istituti sui quali è dunque possibile svolgere una comparazione, ossia, a titolo esemplificativo, la disciplina del lavoro straordinario, festivo e supplementare o del part-time.

Per quanto riguarda le **materie non riservate e il rispetto della parte normativa** l'Ispettorato ha chiarito che per il giudizio di equivalenza vanno comparati i "trattamenti" previsti da un CCNL c.d. "*leader*" e i "trattamenti" garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative, ovvero che non applica alcun contratto collettivo e che, pertanto, non può avvantaggiarsi delle discipline integrative o derogatorie suddette.

La valutazione non potrà riguardare istituti come, ad esempio, l'apprendistato, la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti c.d. "leader", ma potrà operare solo con riferimento agli istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi contratto collettivo a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori.

Di seguito l'elenco degli istituti, suscettibile di successive integrazioni, sui quali è possibile effettuare una verifica di equivalenza dei "trattamenti normativi":

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time, ponendo attenzione, per entrambi gli istituti, al limite massimo percentuale dell'aumento della durata della prestazione che il datore di lavoro può richiedere (ad un minor numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore);
- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi. Atteso peraltro che il legislatore riserva solo ai contratti "leader" la possibilità di introdurre deroghe in peius in materia, va al riguardo precisato che, qualora il CCNL "leader" abbia individuato un numero di ore annuali superiore alle 250 previste dall'art. 5 del d.lgs. n. 66/2003, non altrettanto potrà fare il CCNL sottoscritto da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività;
- la disciplina compensativa delle ex festività soppresse, che normalmente avviene attraverso il riconoscimento di permessi individuali;
- durata del periodo di prova;
- durata del periodo di preavviso;
- durata del periodo di comporto in caso di malattia e infortunio;
- malattia e infortunio, con particolare riferimento al riconoscimento di un'eventuale integrazione delle relative indennità;

- maternità ed eventuale riconoscimento di un'integrazione della relativa indennità per astensione obbligatoria e facoltativa;
- monte ore di permessi retribuiti.

In merito, poi, al **trattamento economico**, è stato chiarito che al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal CCNL "*leader*", si farà riferimento alla c.d. retribuzione globale annua da intendersi ***quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da quelli variabili***, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. Dalla comparazione andrà invece esclusa la retribuzione accessoria e variabile non inclusa nel T.E.C, della quale andrà soltanto verificata l'esistenza.

E' stato, inoltre, evidenziato che tale confronto non è semplice in quanto deve essere considerato, a mero titolo esemplificativo che:

- i livelli retributivi dei CCNL potrebbero non essere allineati;
- a parità di livelli retributivi, le mansioni potrebbero essere distribuite in maniera diversa (ad esempio raggruppando mansioni corrispondenti a più livelli retributivi, in un unico livello inferiore);
- la diversità del numero delle mensilità può comportare conseguenze negative sull'erogazione di somme dovute a diverso titolo che vengono determinate sulla base della retribuzione media globale giornaliera (es. indennità di maternità, indennità di malattia ed infortunio, indennità di preavviso);
- la disciplina degli scatti di anzianità potrà essere differente quanto al numero massimo, alla loro periodicità ed al loro ammontare in funzione, ancora una volta, dei livelli retributivi.

In merito, infine, all'**istruttoria** è stato comunicato che la stessa sarà condotta dal personale ispettivo sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto, al fine di effettuare una valutazione complessiva delle minori tutele assicurate ai lavoratori.

E' stato, però, sottolineato che eventuali scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, costituisce di per sé elemento sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi ai sensi dell'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Qualora, invece, sia stata verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire se, dalla comparazione degli istituti suddetti (paragrafo b della circolare), che costituiscono un primo indice di equivalenza "normativo", si rileva uno scostamento di almeno due di essi.

Infine, è stato chiarito che la motivazione del verbale di accertamento deve dare conto, in primo luogo, della maggiore rappresentatività comparativa del CCNL preso a riferimento e quindi, in maniera puntuale e analitica, degli elementi di scostamento rilevati rispetto al trattamento retributivo e normativo del CCNL più rappresentativo.

Per quanto non riportato nella presente si rinvia alla nota allegata.

[1] **Art. 17** ***Deroghe alla disciplina in materia di riposo giornaliero, pause, lavoro notturno, durata massima settimanale*** 1. Le disposizioni di cui agli *articoli 7*, *8*, *12* e *13* possono essere derogate mediante contratti collettivi stipulati a livello nazionale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative. Per il settore privato, in assenza di specifiche disposizioni nei contratti collettivi nazionali le deroghe possono essere stabilite nei contratti collettivi territoriali o aziendali stipulati con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano

nazionale.

circolare INL n 2-2020- benefici