



Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva: indicazioni operative

Circolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con la circolare n. 2 del 28 luglio 2020, **allegata**, ha fornito chiarimenti in merito agli **indici di valutazione di equivalenza della disciplina normativa dei CCNL**.

Come già specificato dallo stesso Ispettorato, 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 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”. Si ricorda che il grado di rappresentatività delle organizzazioni sindacali viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi: consistenza numerica degli associati delle singole organizzazioni; ampiezza e diffusione delle strutture organizzative; partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti nazionali collettivi di lavoro; partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive.

Tutto ciò premesso, la circolare esamina le materie dei CCNL suddividendole come segue.

Materie riservate ai contratti “leader”

La disciplina di alcuni istituti 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. Sono tali, ad esempio, le ipotesi di assegnazione di mansioni appartenenti al livello di inquadramento inferiore, le ipotesi di ricorso al lavoro intermittente, i limiti di durata e i limiti quantitativi del contratto a tempo determinato, l'individuazione delle attività stagionali, la disciplina del contratto di apprendistato, le disposizioni in materia di orario di lavoro.

Tuttavia, nulla vieta ai contratti collettivi, pur sottoscritti da soggetti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, di introdurre disposizioni di miglior favore per il lavoratore in relazione ad alcuni istituti sui quali è dunque possibile svolgere una comparazione. Sono da intendersi come tali, ad esempio, alcuni aspetti della disciplina del lavoro straordinario, festivo e supplementare o del part-time.

Materie non riservate e rispetto della parte normativa

L'INL ricorda che il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui vanno comparati i “trattamenti” previsti da un CCNL leader e i trattamenti garantiti da un datore di lavoro che applica un contratto collettivo non leader. Da tale assunto scaturisce la necessità di basare questa valutazione in relazione ad istituti che possono essere legittimamente disciplinati da qualsiasi contratto collettivo a prescindere da una valutazione sulla rappresentatività dei sottoscrittori e non, ad esempio, su istituti come l'apprendistato o gli altri sopra indicati, la cui disciplina è rimessa esclusivamente ai contratti “leader”. La circolare fornisce, quindi, una elencazione di istituti sui quali effettuare una verifica di equivalenza dei trattamenti normativi:

- la disciplina concernente il lavoro supplementare e le clausole elastiche nel part-time;
- la disciplina del lavoro straordinario, con particolare riferimento ai suoi limiti massimi (posto che è riservato solo ai contratti “leader” la possibilità di introdurre deroghe in peius in materia, si precisa che se 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;
- 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.

Parte economica

L’analisi del trattamento economico del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative costituisce il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra i contratti collettivi. Per verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal CCNL “leader”, si fa riferimento alla 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.

La circolare conclude affermando che l’istruttoria da parte del personale ispettivo dovrà, di norma, essere condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto. L’analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà peraltro essere omessa quando siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé sufficiente a revocare i benefici normativi e contributivi.

Qualora invece sia stata verificata una equivalenza dei trattamenti economici, il disconoscimento di eventuali benefici normativi e contributivi potrà avvenire quando dalla comparazione degli istituti indicati si ricavi evidenza di uno scostamento di almeno due di essi. Va in ogni caso considerato 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.

Riferimenti:

Confindustria Umbria

Area Relazioni Industriali – sindacale@confindustria.umbria.it – 075/58201 – 0744/443411