

**OGGETTO: BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI E RISPETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA – CHIARIMENTI DELL'ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO**

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL), a fronte di alcune richieste di chiarimento e facendo seguito a quanto già illustrato con la sua circolare n. 3/2018 (allegato 1) e dalla nota ministeriale n. 10599/2016 (allegato 2), ha fornito alcune precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007 – CONFIMI ROMAGNA NEWS n.14, n. 7 e n. 8 del 2018).

Tale norma stabilisce che *“a decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed 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'INL, di conseguenza, con la circolare:

- 1) n. 7 del 6 maggio 2019, circa la condizione del *“rispetto degli accordi e contratti collettivi”* che subordina il godimento dei benefici, ha precisato che, a tale riguardo e al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruirli, **«il personale ispettivo dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento legato a una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle “organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”»**.

In altri termini, atteso che la disposizione in parola chiede il *“rispetto”* degli *“accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*, l'INL:

- a) ritiene che **anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi** indicati dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006; ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo *“applicato”* o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la *“applicazione”* di uno specifico contratto collettivo;
  - b) ricorda che la valutazione di equivalenza di cui sopra non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad es. avviene per il c.d. welfare aziendale). Resta fermo che lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale determinerà la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti.
- 2) n. 9 del 10 settembre 2019, con riferimento alla precedente n. 7/2019, e per riscontare i numerosi quesiti pervenuti riferiti al contenuto delle indicazioni in essa riportate, ha fornito, d'intesa con il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, i seguenti chiarimenti per garantirne una puntuale lettura e l'uniforme applicazione.  
Dopo aver anzitutto evidenziato come la circolare n. 7/2019 **si limiti a chiarire la portata dell'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006** che, ai fini della fruizione dei benefici normativi e

contributivi da parte del datore di lavoro, 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’INL ha quindi precisato quanto sotto riportato:

- 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»;**
- **«non si potrà di conseguenza 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 L. n. 296/2006 e **«non si presta a un’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 a una platea circoscritta di contratti e che, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano evidentemente inefficaci sul piano giuridico».** Ci si riferisce, per esempio, alle norme che regolamentano la possibilità per le OO.SS. comparativamente più rappresentative di:
  - disciplinare, anche in termini derogatori, molteplici aspetti delle tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. n. 81/2015 (in materia di contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni), ai sensi di quanto stabilito dall’art. 51 dello stesso decreto (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 14 e n. 15 del 2015);
  - integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 16, n. 26, n. 33 del 2003);
  - sottoscrivere i c.d. “contratti di prossimità” di cui all’art. 8 del D.L. n. 138/2011, convertito dalla L. n. 148/2011 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 18 del 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.

L’INL, inoltre, ha ricordato che:

- **nulla è cambiato in ordine a quanto già chiarito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali in ordine agli obblighi di applicazione del contratto collettivo dell’edilizia per le imprese operanti nel settore e ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa edile** (ML interpello n. 56/2008, interpello n. 18/2012, nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015), nei confronti della quale l’assenza dei versamenti comporta peraltro una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del DURC e, di conseguenza, il godimento dei benefici “*normativi e contributivi*” secondo quanto stabilito dal medesimo art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006;
- il “rispetto” dei contratti collettivi di cui alla disposizione in esame 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 (si veda, per esempio, Corte di Cassazione, sentenza n. 530 del 15 gennaio 2003) 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 etc.

CIRCOLARE N. 3/2018



*Agli Ispettorati interregionali e territoriali*

*LORO SEDI*

*e p.c.*

*All'INPS*

*Direzione centrale entrate e recupero crediti*

*All'INAIL*

*Direzione centrale rapporto assicurativo*

Oggetto: mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – attività di vigilanza.

Sono pervenute a questo Ufficio delle segnalazioni che evidenziano alcune problematiche legate alla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, circostanza che, pur in presenza di un principio di “libertà sindacale”, non è indifferente per il nostro ordinamento.

Va ricordato anzitutto che tali aspetti sono stati già in parte affrontati dal Ministero del lavoro, con nota prot. n. 10599 del 24 maggio 2016, con la quale si era dato impulso ad una attività di vigilanza nel settore dei Servizi di Field Marketing.

Con la presente, **nel ribadire la necessità di avviare ulteriori accertamenti nel citato settore**, come già a suo tempo richiesto dalla ANASFIM (Associazione Nazionale delle Aziende di Servizi al Field Marketing), si ritiene utile estendere tali tipologie di verifiche in ogni altro ambito nel quale la mancata applicazione dei c.d. contratti *leader* possa determinare con maggiore frequenza problematiche di *dumping*.

Ciò premesso va dunque ricordato che **l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi**. In particolare si evidenzia quanto segue:

- ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 in materia **contratti di prossimità**; eventuali contratti sottoscritti da soggetti non “abilitati” non possono evidentemente produrre effetti derogatori, come prevede il

Legislatore, *“alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”*. Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.);

- l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di **“benefici normativi e contributivi”**, così come stabilito dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006;

- il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del **calcolo della contribuzione dovuta**, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi, secondo quanto prevede l'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 unitamente all'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995.

Fermo restando quanto sopra, si ritiene utile in questa sede arricchire le considerazioni espresse con un ulteriore elemento di particolare rilievo. Trattasi della facoltà, **rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva in questione**, di “integrare” la disciplina normativa di numerosi istituti.

A tal proposito si ricorda anzitutto che l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 – recante, tra l'altro, la *“disciplina organica dei contratti di lavoro (...)”* – stabilisce che *“salvo diversa previsione, ai fini del presente decreto, per contratti collettivi si intendono i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i contratti collettivi aziendali stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria”*.

Pertanto ogniqualvolta, all'interno del medesimo Decreto, si rimette alla *“contrattazione collettiva”* il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali, gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi **non hanno alcuna efficacia**.

Ciò può avvenire, **a titolo meramente esemplificativo**, in relazione **al contratto di lavoro intermittente**, al **contratto a tempo determinato** o a quello di **apprendistato**. Ne consegue che, laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione. Ciò potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 e, **a seconda delle ipotesi**, anche la *“trasformazione”* del rapporto di lavoro in quella che, ai sensi dello stesso Decreto, costituisce *“la forma comune di rapporto di lavoro”*, ossia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, si invitano codesti Uffici ad attivare specifiche azioni di vigilanza rappresentando a questa Direzione gli esiti degli interventi che, in considerazione del numero dei lavoratori coinvolti, è possibile considerare particolarmente significativi.

**IL CAPO DELL'ISPETTORATO**

Paolo Pennesi

*Ispettorato Nazionale del Lavoro*  
Via Fornovo, 8  
00192 Roma  
Tel. 06/46837270

Firmato digitalmente da PENNESI  
PAOLO  
C=IT  
O=ISPettorato Nazionale del  
LAVORO/97900660586



Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Partenza - Roma, 24/05/2016

Prot. 37 / 0010599 / MA007.A001.1471

*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*

Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Alle Direzioni interregionali e territoriali del  
lavoro*

*e p.c.*

*Alla ANASFIM*

*Associazione Nazionale Agenzie di Servizi  
Field Marketing*

Oggetto: CCNL Terziario Distribuzione e Servizi sottoscritto da Confesercenti con Fileams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs – accordo quadro di secondo livello del medesimo CCNL da applicarsi alle imprese del settore marketing operativo.

L'ANASFIM ha chiesto un intervento di questo Ministero al fine di chiarire i rapporti tra contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e contratti di secondo livello, anche in relazione ad alcune problematiche riscontrate nel settore del marketing operativo.

Si premette che detta Associazione ha aderito al sistema di rappresentanza di Confesercenti e pertanto si è vincolata al CCNL Terziario Distribuzione e Servizi sottoscritto da Confesercenti con Fileams-CGIL, Fisascat-CISL e Uiltucs. La medesima Associazione negozia e sottoscrive contrattazione collettiva di settore ad integrazione e deroga delle regole generali previste dal CCNL Terziario Distribuzione e Servizi di proprio riferimento.

In particolare si evidenzia che il 7/12/2012 ed il successivo il 23/5/2013, l'ANASFIM e le segreterie regionali di Abruzzo, Campania, Emilia Romagna, Lazio Liguria, Lombardia, Marche, Piemonte, Puglia, Sardegna, Sicilia, Toscana, Umbria, Veneto della Fisascat-Cisl e della Uiltucs

**hanno sottoscritto un accordo quadro di secondo livello del medesimo contratto collettivo nazionale da applicarsi alle aziende del settore del marketing operativo esercenti nelle Regioni suddette, con particolare riferimento alle figure professionali dei promoter e dei merchandiser.**

L'accordo in questione ha previsto un graduale assorbimento nell'area del lavoro subordinato di numerosi lavoratori del settore, tradizionalmente inquadrati come collaboratori coordinati e continuativi, a progetto, occasionali, a partita IVA, ecc. Tuttavia, successivamente alla sua stipulazione, l'Associazione evidenzia alcuni fenomeni che rischiano di compromettere il citato percorso di stabilizzazione:

a) imprese del settore che non applicano il CCNL del Terziario Distribuzione e Servizi ma altri CCNL sottoscritti da Confsal, Cisa, oppure CCNL quali Multiservizi o Cnai propri del settore dei servizi di pulizia e della logistica, *“con l'unico scopo di porsi slealmente in alternativa concorrenziale con la nostra associazione, facendo leva sulla riduzione del costo del lavoro derivante dal riconoscimento ai lavoratori di trattamenti normativi e retributivi inferiori”*;

b) la proliferazione *“di sedicenti contratti di secondo livello privi dei requisiti di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 stipulati da sigle sindacali minoritarie (quali ad esempio Cisa, Confsal) o da RSA/RSU aziendali, che prevedono una generale riduzione delle tutele normative e dei livelli di trattamento dei promoter e dei merchandiser ben al di sotto di quelli contemplati nell'accordo quadro Fisacut-Uiltucs/Anasfim e che regolamentano per tali figure professionali il ricorso ai vari strumenti di flessibilità (part-time, lavoro intermittente, ecc.) delegati dalla legge alla sola contrattazione collettiva avente i requisiti di maggiore rappresentatività comparata sul piano nazionale”*.

c) imprese che, nell'applicare i contratti di secondo livello anzidetti, *“esportano”* tale modello di inquadramento ai lavoratori assunti in tutto il resto d'Italia determinando evidenti condizioni di dumping.

In relazione a quanto rappresentato, anche al fine di orientare correttamente l'attività di vigilanza – peraltro già sollecitata negli anni passati (v. nota 27 maggio 2015, n. 9046, 5 aprile 2013 n. 6240, 31 gennaio 2013 n. 2273) – si ritiene opportuno evidenziare quanto segue.

Quanto alla sottoscrizione di contratti ex art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011), si ricorda anzitutto che detta disposizione stabilisce che *“i contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda ai sensi della normativa di legge e degli accordi interconfederali vigenti. (...) possono realizzare specifiche intese con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali, finalizzate alla maggiore occupazione, alla qualità dei contratti di lavoro all'adozione di forme di partecipazione dei lavoratori, alla emersione del lavoro irregolare, agli incrementi di competitività e di salario, alla gestione delle crisi aziendali e occupazionali, agli investimenti e all'avvio di nuove attività”*.

Sul punto appare pertanto necessario evidenziare, da un lato, che la sottoscrizione di tali contratti è **rimessa esclusivamente alle associazioni (o loro rappresentanze sindacali operanti in azienda) dotate del grado di maggior rappresentatività in termini comparativi** e, dall'altro, che gli stessi **devono trovare giustificazione nelle finalità espressamente indicate dal Legislatore** (maggiore occupazione, qualità dei contratti di lavoro ecc.).

In assenza di tali condizioni – e, come specificatamente richiesto ANASFiM, in assenza del coinvolgimento di sindacati privi del requisito di rappresentatività – eventuali contratti di “prossimità” **non potranno evidentemente operare, come prevede il Legislatore, “in deroga alle disposizioni di legge (...) ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro”**.

Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, **dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti** (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.).

Non va inoltre dimenticato che tali contratti, come ancora previsto dal citato art. 8, trovano applicazione in relazione ad una platea di destinatari ben determinata e non su ogni unità produttiva facente capo al medesimo datore di lavoro; le *“specifiche intese”*, infatti, hanno *“efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali”*.

Sotto il più generale profilo concernente l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, appare opportuno evidenziare come tale circostanza sia oggi **requisito indispensabile per il godimento di “benefici normativi e contributivi”**, così come stabilito dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006. In tal senso appare evidente che l'applicazione di contratti sottoscritti da soggetti privi di tale grado di rappresentatività **impedisce il godimento di qualsiasi beneficio che l'ordinamento intende riservare a determinate platee di datori di lavoro**, ivi compreso l'esonero contributivo già previsto dalle leggi di Stabilità 2015 e 2016.

Ne consegue che, in tali casi, il personale ispettivo **procederà al recupero di eventuali benefici goduti da quei datori di lavoro che risultassero applicare un contratto collettivo, anche di secondo livello, sottoscritto da soggetti privi dei requisiti anzidetti.**

Da ultimo appare utile ricordare che l'applicazione di contratti collettivi, pur sottoscritti da organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma facenti capo ad ambiti del tutto diversi da quelli in cui le imprese in esame operano, **non è priva di conseguenze sotto un profilo contributivo.**

Sul punto va infatti ricordato che il contenuto dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, unitamente a quanto previsto dall'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995, impone che il calcolo della contribuzione obbligatoria vada effettuato applicando, qualora superiore, **l'importo delle retribuzioni previste dai contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale della “categoria” in cui opera l'impresa (quale, nel caso di specie, il CCNL Terziario Distribuzione e Servizi siglato da Confesercenti con Fileams-Cgil, Fisascat-Cisl e Uiltucs e integrato dalla contrattazione di secondo livello sottoscritta da Anaslim con Fisascat-Cisl e Uiltucs).**



Ne consegue pertanto che il personale ispettivo, qualora riscontri l'applicazione di un contratto collettivo non rispondente alla categoria in esame, potrà adottare i relativi provvedimenti di recupero contributivo.

IL DIRETTORE GENERALE

(Dott. Danilo Papa)

