

«POTERE DI DISPOSIZIONE» DA PARTE DEGLI ISPETTORI DEL LAVORO: IPOTESI APPLICATIVE

L'art. 12 bis del d.l. 16/07/20, n. 76 ("Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale"), introdotto in sede di conversione dalla legge 11/09/20, n. 120 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 40/2020), ha integralmente sostituito l'art. 14 del D. Lgs. n. 124/2004 (sotto riportato), ampliando l'ambito di applicazione del potere di disposizione del personale ispettivo, con la finalità di semplificarne l'utilizzo e rafforzare la tutela sostanziale dei lavoratori.

Tale intervento normativo assume particolare rilievo in ausilio alle finalità istituzionali di tutela dei diritti e di promozione della legalità dei rapporti di lavoro.

Al riguardo l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, richiamato quanto diramato con circolare 30/09/20, n. 5 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 42/2020) e "*all'esito delle riunioni tenute*", con la nota n. 4539 del 15 dicembre scorso, ha fornito le seguenti "*prime indicazioni operative*".

La disposizione potrà essere adottata in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano soggette ad apposite sanzioni penali o amministrative, ossia in caso di mancata o errata applicazione di obblighi normativi e contrattuali. Il riferimento agli obblighi contrattuali violati deve essere interpretato con riferimento al CCNL applicato anche di fatto dal datore di lavoro (cfr. circolare INL n. 5/2020) e in relazione alla parte normativa ed economica del CCNL; deve escludersi di norma, fatte salve le ipotesi già valutate positivamente e riportate in allegato (n. 1), il riferimento alla parte obbligatoria dei CCNL (cfr. circolari INL n. 9/2019, in CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2019, e n. 2/2020, acclusa (allegato n. 3)).

La previsione di una sanzione civile non esclude l'applicabilità del provvedimento di disposizione. Deve, invece, escludersi l'adozione della disposizione nei casi di obblighi che trovano la loro fonte in via esclusiva in una scelta negoziale delle parti.

Sarà possibile adottare la disposizione anche in relazione a comportamenti pregressi allorché la condotta richiesta possa materialmente sanare la violazione dell'obbligo ovvero sia funzionale a evitare la sua ripetizione nel futuro. In tal caso la disposizione dovrà indicare un termine (ordinariamente di trenta giorni o più ampio in ragione della natura della violazione) al datore di lavoro per la verifica della sua ottemperanza.

L'utilizzo della disposizione deve comportare una valutazione complessiva della fattispecie concreta oggetto di accertamento, finalizzata a fornire al lavoratore una effettiva tutela. Deve evitarsi, quindi, l'adozione del provvedimento in questione laddove, pur consentita in astratto, determini in concreto possibili effetti sfavorevoli nei confronti di altri lavoratori.

Si accludono: **prospetto contenente elenco non esaustivo di ipotesi applicative del provvedimento in oggetto** (allegato n. 1); **modello di disposizione da adottare** (allegato n. 2).

La nuova formulazione dell'art. 14 del d.lgs. n. 124/2004 - come già chiarito nella circolare INL n. 5/2020 - non incide sulla vigenza degli artt. 10 e 11 del d.P.R. n. 520/1955 che disciplinano l'originario potere di disposizione relativo alla materia della "prevenzione infortuni" e relativo alle disposizioni di legge per le quali è previsto un "apprezzamento discrezionale" da parte del personale ispettivo, il quale, in tali ipotesi, continuerà a far riferimento alle procedure e alla modulistica in uso.

Articolo 14

(Disposizioni del personale ispettivo)

1. Il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative.

2. Contro la disposizione di cui al comma 1 è ammesso ricorso, entro quindici giorni, al Direttore dell'Ispettorato territoriale del lavoro, il quale decide entro i successivi quindici giorni. Decorso inutilmente il termine previsto per la decisione il ricorso si intende respinto. Il ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

3. La mancata ottemperanza della disposizione di cui al comma 1 comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la diffida di cui all'articolo 13 comma 2 del presente decreto.

Esemplificazioni art. 14 d.lgs. n. 124/2004

15 dicembre 2020

- **Articolo 39 del D.L. 112/2008 conv. con L. 133/2008:** omesse e infedeli registrazioni sul LUL che non determinano differenti trattamenti retributivi, previdenziali o fiscali (esempio specifico: mancato aggiornamento contatore ferie, permessi, Rol, banca ore, allattamento, omessa iscrizione sul LUL dell'utilizzatore/distaccatario del lavoratore somministrato/distaccato)
- **Mancato pagamento delle indennità previste per i casi di fruizione** di permessi art. 33 legge 104/1992 e congedo straordinario ex art. 42, comma 5. D.Lgs. n. 151/2001
- **Fattispecie discriminatorie:** la disposizione può essere impartita nell'ambito delle discriminazioni poste in essere con riferimento alle ipotesi di cui all'art. 15, comma 1 lett. b) L. 300/70 (discriminazioni di natura sindacale-politica-religiosa-razziale, ecc..) e non anche nell'ipotesi cui alla lettera a) del medesimo articolo in quanto già penalmente sanzionata dall'art. 38 comma 1 L. 300/70
- **Disposizione che impone di adottare un sistema di rilevazione delle presenze** (v. Sentenza Consiglio di Stato n. 5801/2015; Sentenza Corte di Giustizia europea C-55/18 del 14 maggio 2019) anche al fine di indicare sul LUL la precisa collocazione degli orari di effettiva prestazione in modo da consentire al personale ispettivo la verifica del rispetto delle prescrizioni della normativa, anche contrattuale, in materia di orario di lavoro (v. sentenze Tar Veneto ord. n. 585/2014; ord. n. 4226/2017; sent. n. 725/2017; sent. n. 347/2018; sent. n. 1341/2019)
- **Disposizione utilizzata al fine di garantire la veridicità dei dati comunicati al CPI in tutte le fattispecie non assistite da sanzione** (semplice annullamento di una comunicazione, variazione del rapporto di lavoro da full-time a part-time, ecc.)
- **Disposizione in ambito di lavoro a tempo parziale:** a) mancata individuazione nel relativo contratto di lavoro delle fasce orarie o dei turni di lavoro; b) mancato rispetto delle previsioni contrattuali circa la collocazione oraria delle prestazioni dei part-timer (il contratto risulta formalmente ineccepibile, ma il datore varia in continuazione gli orari dei part-timer, al di là di quanto consentito dall'eventuale apposizione di clausole elastiche)
- **Disposizione in ambito di lavoro intermittente:** mancato rispetto tempi di preavviso contrattuali
- **Disposizioni in ambito cooperativistico:** a) Regolamento di cooperativa contenente clausole contrarie al disposto di cui all'art. 3 della L. 142/2001 in tema di trattamento retributivo dei soci lavoratori (es. mancato riconoscimento dell'integrazione a carico della cooperativa per la malattia, maternità...); b) Mancato deposito del regolamento delle società cooperative; c) Mancata previsione nel regolamento del CCNL cui riferirsi per il trattamento economico nel rispetto della previsione di cui agli artt. 3 e 6 legge 142/2001, nel

caso di applicazione di un Ccnl "*non comparativamente più rappresentativo*" alla luce della recente sentenza della Cass. n. 4951/2019; d) *Mancato inserimento nel regolamento delle cooperative di previsioni in ordine all'integrazione conto ditta della malattia, maternità*

- *Mancato rispetto della rotazione dei lavoratori da porre in CIG o in CIG in deroga*
- *Violazione dei limiti legali relativi al trasferimento o al distacco del lavoratore, rispettivamente previsti dall'art. 2103 c.c. e dall'art. 30, comma 3, D.lgs. 276/2003, limitatamente alla finalità di evitare condotte discriminatorie, ritorsive o strumentali, senza intervenire su aspetti inerenti l'organizzazione aziendale*
- *Esclusione della disposizione in relazione alle disposizioni del contratto applicabile (contratto comparativamente più rappresentativo) se non per la sola parte retributiva in relazione al settore cooperativo*
- Peraltro, ai sensi della circ. INL n. 9/2019, sulla scorta anche dei chiarimenti già forniti dal MLPS con interpelli n.56/2008 e n.18/2012 e nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015, si potrebbe disporre l'applicazione del contratto collettivo dell'edilizia e dei connessi obblighi di iscrizione alla **Cassa edile** per le imprese che svolgano attività edile in via principale o prevalente
- *Disposizione su parte economica limitatamente alle ipotesi in cui siano coinvolti molti lavoratori, atteso che la diffida resta lo strumento privilegiato di tutela patrimoniale*
- In caso di disposizioni contrattuali che prevedano *limiti al lavoro domenicale* (vedasi art. 153CCNL Commercio), la disposizione potrebbe stabilire che, nelle ipotesi di evidente squilibrio, le prestazioni di lavoro domenicale vengano equamente distribuite nel rispetto della previsione contrattuale sui carichi di lavoro
- In caso di *mancato versamento da parte del datore di lavoro* delle quote di TFR maturate dal lavoratore che abbia aderito, ai sensi del D.Lgs. 252/2005, ai *fondi di previdenza complementare*
- *Riduzione del periodo di apprendistato sulla base delle previsioni contrattuali*
- *Articolo 10 della L. 300/1970*(permessi per lavoratori studenti)
- *Articolo 5 della L. 53/2000*(congedi per la formazione, previsti, e finalizzati al completamento della scuola dell'obbligo, al conseguimento del titolo di studio di secondo grado, del diploma universitario o di laurea, alla partecipazione ad attività formative diverse da quelle poste in essere o finanziate dal datore di lavoro)
- Diritto del lavoratore a *riposi, congedi o permessi in occasione di particolari eventi* (ad es. per motivi di studio, per matrimonio, per gravi motivi familiari, allattamento, operazioni elettorali, permessi ex L. 104/1992) contrattualmente previsti
- *Mancata concessione alle lavoratrici madri del part - time post partum*, sebbene in presenza dei limiti percentuali di concessione fissati dal CCNL (D. Lgs. n. 151/2001 e L. n. 53/2000)
- *Articolo 8 del D.lgs. 66/2003* (mancato rispetto dei tempi di pausa - minimo 10 minuti o secondo le modalità e la durata stabilite dai

contratti collettivi di lavoro - oltre il limite di 6 ore giornaliere)

- *Disposizione impartita con riferimento alla fruizione delle ferie "ad ore"* non consentita dalla legge o dalla contrattazione collettiva (riaccredito delle ferie concesse ad ore nel relativo contatore)
- *Mancata formazione dell'apprendista salvo il caso in cui ciò non comporti un obbligo per il personale ispettivo di procedere alla riqualificazione del rapporto di lavoro, ai sensi della circolare MLPS n. 5/2013*
- *Omessa consegna del CUD*
- *Conservazione rilevazioni presenze mensili del personale dipendente occupato per la durata di 5 anni dalla data dell'ultima registrazione, con obbligo di custodia nel rispetto delle disposizioni in materia di protezione dei dati personali (D.Lgs. n. 196/2003)*
- In caso di violazione del *diritto di precedenza* è possibile adottare il provvedimento di disposizione laddove il datore di lavoro non abbia richiamato il diritto di precedenza nella lettera di assunzione di un lavoratore con *contratto a termine*, in violazione dell'art. 24, comma 4, D.Lgs. n. 81/2015.
- il mancato assorbimento del personale già impiegato nell'appalto nei casi di **cambio appalto in applicazione di clausola sociale o obbligo di legge**
- *Disposizioni in materia di smart working emergenziale* nelle ipotesi di cui all'art. 21 bis e ter D.L. 104/2020 convertito in L. 126/2020
- *Trasformazione del contratto da tempo determinato a tempo indeterminato* per assenza di causali o per mancato rispetto del numero di proroghe o del periodo di stop and go e registrazioni sul LUL. Si ritiene possibile disporre la modifica della lettera di assunzione (art. 1, comma 1 lett c. D.lgs. maggio 1997, n. 152) e la corretta elaborazione del LUL a far data dalla trasformazione (art. 10, comma 1 e 2, del D.lgs. n. 81/2015) qualora non siano applicabili sanzioni in ragione della insussistenza di effetti retributivi, previdenziali o fiscali legati alla errata elaborazione
- *Art. 8, c.3, D. Lgs. n. 81/2015* trasformazione del rapporto da full time in part time per lavoratori affetti da patologie oncologiche
- *Art. 10, c.2, D.Lgs. n. 81/2015* trasformazione del contratto part-time nelle ipotesi in cui nel contratto individuale non sia stata indicata la durata della prestazione, circostanza che può portare alla trasformazione in tempo pieno
- *Trasformazione da part time in full time nell'ipotesi di superamento della percentuale fissata dal CCNL*
- *Assegnazione formale a mansioni superiori*, in conseguenza della quale il lavoratore ha diritto al trattamento corrispondente all'attività svolta e l'assegnazione diviene definitiva
- *Adibizione formale del lavoratore a mansioni inferiori*, al di fuori delle ipotesi derogatorie previste dall'art. 2103 c.c.
- *Art. 47 comma 1D.Lgs. n. 81/2015*, prima di procedere alla riqualificazione di un contratto di apprendistato per carenze formative



Ispettorato Territoriale del Lavoro di _____

via _____

tel. _____

Pec: _____

VERBALE DI DISPOSIZIONE

**(ART. 14 COMMA 1 DEL D.LGS. 124/2004 COME SOSTITUITO DALL'ART. 12 BIS
DEL D.L. N. 76/2020, INTRODOTTO DALLA LEGGE 120/2020)**

Il/la sottoscritto/a _____ in qualità di funzionario ispettivo in servizio presso l'intestata sede, allo scopo di verificare l'osservanza, nei confronti del personale occupato, delle norme di tutela dei rapporti di lavoro e di legislazione sociale nei confronti di:

SOGGETTO ISPEZIONATO

Ditta/Società _____ (Codice Fiscale/Partita Iva _____)
con sede legale in _____ ed unità operativa in _____

RESPONSABILE AZIENDALE

Sig. _____ (Codice Fiscale: _____), nato
a _____ il _____ e residente in _____
in qualità di _____

- RILEVATA la seguente irregolarità in materia di lavoro e legislazione sociale che non è soggetta a sanzioni penali o amministrative:

-ACCERTATO, in particolare, quanto segue:

DISPONE

**ai sensi dell'art. 14 comma 1 del D.Lgs. 23/04/2004 n. 124
come sostituito dall'art. 12 bis del D.L. n. 76/2020 introdotto dalla legge 120/2020**

AVVERTENZE

Il presente provvedimento è immediatamente esecutivo e dovrà essere ottemperato entro il termine di giorni _____ decorrenti dalla notifica dello stesso.

La mancata ottemperanza alla disposizione impartita comporta l'applicazione della sanzione amministrativa da 500 euro a 3.000 euro. Non trova applicazione la procedura di diffida di cui all'articolo 13 comma 2 del decreto legislativo 124/2004.

STRUMENTI DI TUTELA

Nei confronti del presente provvedimento è ammesso ricorso, entro il termine di giorni 15, al Direttore dell'intestato Ispettorato Territoriale, che dovrà essere presentato all'indirizzo di Posta Elettronica Certificata _____. L'eventuale ricorso è deciso entro i successivi 15 giorni, decorsi inutilmente i quali lo stesso dovrà intendersi respinto.

In tutti i casi, la proposizione dell'eventuale ricorso non sospende l'esecutività della disposizione.

Il soggetto ispezionato viene informato, ai sensi e per gli effetti di cui agli artt. 13 e 14 del Regolamento (UE) 2016/679, dall'INL con sede a Roma, Piazza della Repubblica, 59, Titolare del trattamento, che i dati personali, di cui al presente atto, sono richiesti ai fini del procedimento. Gli stessi, trattati anche con strumenti informatici, non saranno diffusi, potranno essere comunicati soltanto a soggetti pubblici per l'eventuale seguito di competenza e saranno conservati per i tempi previsti dalla legge. Qualora interessato, potrà esercitare i diritti di cui all'art 15 del Regolamento (UE) 2016/679 e proporre reclamo all'Autorità Garante per la protezione dei dati personali. Viene comunicato che il DPO è contattabile all'indirizzo DPO.INL@ispettorato.gov.it.

Luogo e data

Il Verbalizzante

RELATA DI NOTIFICA

Il sottoscritto _____ quale Ispettore del Lavoro in servizio presso l'intestato Ispettorato del Lavoro ha notificato il presente atto alla Ditta/Soc.

_____ con sede in _____ via _____ in persona del Sig. _____ nella sua qualità di legale rappresentante p.t. mediante raccomandata A.R. del _____ inviata dall'Ufficio postale di _____

Luogo e data

Il notificatore



**Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro
Comando Carabinieri per la Tutela del Lavoro**

INPS

Direzione centrale entrate

INAIL

Direzione centrale rapporto assicurativo

e, per conoscenza:

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – rispetto parte normativa del contratto – indicazioni operative.

Con la circolare n. 7 del 7 giugno 2019 sono state fornite precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, chiarendo in particolare che il personale ispettivo *“al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non solo un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

Con la successiva circolare n. 9/2019 è stato altresì 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 relazione ai contenuti *“normativi”* del contratto collettivo, si era posta riserva di elaborare un primo prospetto, ad uso del personale ispettivo, esemplificativo delle clausole normative presenti nei CCNL sulle quali orientare la comparazione, muovendo dal presupposto che – come ormai ampiamente noto e come da costante orientamento giurisprudenziale – il grado di rappresentatività delle OO.SS. viene individuato attraverso la valutazione complessiva dei seguenti elementi: consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.; 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.

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.

Tanto premesso, si ritiene opportuno fornire alcuni chiarimenti, condivisi con l'Ufficio legislativo del Ministero, in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi.

a. 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.

In forza della disposizione contenuta nell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015, ad esempio, l'integrazione della disciplina delle principali tipologie contrattuali o la deroga ad alcune previsioni legali è rimessa ai contratti c.d. "leader". Ci si riferisce, tra l'altro, 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 per le disposizioni in materia di orario di lavoro, contenute nel d.lgs. n. 66/2003, atteso 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".

Ne discende che, similmente a quanto accade per il d.lgs. n. 81/2015, le discipline derogatorie previste dal d.lgs. n. 66/2003, ivi comprese quelle di cui all'art. 17, comma 1, possono essere introdotte esclusivamente dai contratti c.d. "leader".

Sul punto va tuttavia specificato che 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, come meglio specificato in seguito.

b. Materie non riservate e rispetto della parte normativa

Ciò posto, occorre ribadire che il giudizio di equivalenza muove dal presupposto secondo cui 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 indicate nel precedente paragrafo.

Da tale assunto scaturisce la necessità di basare detta 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 c.d. "leader"**.

Stante quanto sin qui considerato, si ritiene di fornire una prima sintetica elencazione – **suscettibile di successive integrazioni** – 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, 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.

c. Parte economica

L’analisi del trattamento economico del contratto sottoscritto dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative costituisce, naturalmente, il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra i contratti collettivi.

Al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dal CCNL “*leader*”, appare utile fare 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.

Va tuttavia evidenziato che non sempre il confronto della retribuzione globale risulta semplice nella valutazione di maggiore convenienza del CCNL, dovendosi altresì considerare, a titolo meramente 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.

d. Istruttoria e motivazione

L’istruttoria da parte del personale ispettivo dovrà, di norma, essere condotta sia sugli aspetti retributivi che su quelli normativi del contratto. Anche alla luce della giurisprudenza in materia, è infatti quanto mai necessario effettuare una valutazione complessiva delle minori tutele assicurate ai lavoratori.

L’analisi sugli aspetti normativi del contratto collettivo potrà peraltro essere pretermessa allorquando siano riscontrati scostamenti nel trattamento retributivo applicato ai lavoratori, elemento di per sé 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 allorquando dalla comparazione degli istituti indicati al precedente paragrafo b. – che costituiscono un primo idoneo indice di equivalenza “normativo” – 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.

DP

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO
Leonardo ALESTRA

Firmato digitalmente da

LEONARDO ALESTRA

CN = ALESTRA LEONARDO
O = Ispettorato Nazionale del Lavoro
C = IT