

**LAVORI EDILI E APPLICAZIONE DEI CCNL DELLE ASSOCIAZIONI DATORIALI E SINDACALI  
COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE PER GODERE DEL SUPERBONUS 110% E DEGLI  
ALTRI BONUS: CHIARIMENTI DELL'A.D.E.**

**Lavori edili** - di cui all'allegato X del d.lgs. n. 81/08 (\*) - **eseguiti in applicazione dei CCNL del settore, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**: è quanto riporta la circolare 27/5/2022 n. 19/E dell'Agenzia delle Entrate (pubblicata in altra parte di questo notiziario), alla cui elaborazione ha contribuito il ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, che regola, tra gli altri, anche questo requisito **per godere del Superbonus 110% e degli altri Bonus**.

Infatti, il paragrafo 8 della disposizione amministrativa (\*\*) chiarisce che **per ottenere il godimento delle detrazioni fiscali** di cui agli artt. 119 (rubricato "Incentivi per l'efficienza energetica, sisma bonus, fotovoltaico e colonnine di ricarica di veicoli elettrici"), 119 ter (rubricato "Detrazione per gli interventi finalizzati al superamento e l'eliminazione di barriere architettoniche"), 120 (rubricato "Credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro") del d.l. n. 34/2020, convertito in legge n. 77/2020, nonché dell'art. 16, comma 2, del d.l. n. 63/2013 (relativo alle detrazioni fiscali per interventi di ristrutturazione edilizia e per l'acquisto di mobili ed elettrodomestici), art. 1, comma 12, della legge n. 205/2017 (relativo alle ristrutturazioni per "sistemazione a verde" di aree private) e dell'art. 1, comma 219, della legge n. 160/2019 (relativo al cosiddetto "bonus facciate" al 60%), **il soggetto-datore di lavoro che esegue opere di importo superiore a 70.000 euro - ex art. 1, comma 43-bis, legge n. 234/2021, inserito dall'art. 28-quater della legge 28/3/2022 n. 25 (\*\*\*) ed efficace dal 27 maggio 2022, CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2022 - è appunto tenuto a indicare nel contratto di prestazione d'opera o di appalto e nelle relative fatture che i lavori edili sono eseguiti in applicazione dei contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale** (si veda l'acclusa circolare 28/7/2020 n. 2 dell'Ispezzorato Nazionale del lavoro e CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 20/2019) ai sensi e per gli effetti dell'art. 51 del d.lgs. n. 81/2015 (\*\*\*\*).

(\*) D.LGS. N. 81/2008 - ALLEGATO X

(ELENCO DEI LAVORI EDILI O DI INGEGNERIA CIVILE DI CUI ALL'ARTICOLO 89 COMMA 1, LETTERA A)

1. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro.
2. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, e il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile.

(\*\*) CIRCOLARE DELL'AGENZIA DELLE ENTRATE N. 19/E DEL 27 MAGGIO 2022, PARAGRAFO: "INDICAZIONE DEI CONTRATTI COLLETTIVI NELL'ATTO DI AFFIDAMENTO DEI LAVORI E NELLE RELATIVE FATTURE"

**8. Indicazione dei contratti collettivi nell'atto di affidamento dei lavori e nelle relative fatture**

Preliminarmente si evidenzia che i chiarimenti forniti nel presente paragrafo riguardano disposizioni di natura non fiscale e, pertanto, sono resi con il contributo del Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Resta fermo che – considerato il carattere non fiscale delle disposizioni in esame – eventuali dubbi interpretativi non trattati nella presente circolare non possono costituire oggetto di interpello ai sensi dell'articolo 11 della legge 27 luglio 2000, n. 212 (Statuto dei diritti del contribuente).

Al fine di assicurare condizioni di lavoro adeguate nel settore dell'edilizia e per accrescere i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro, l'articolo 28-quater del decreto Sostegni-ter, che ha riprodotto l'articolo 4 del decreto Frodi, ha inserito, dopo il comma 43 dell'articolo 1 della legge di bilancio 2022, il comma 43-bis, il quale prevede che per i lavori edili di cui all'allegato X al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81<sup>42</sup>, «i benefici previsti dagli articoli 119, 119-ter, 120 e 121 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34 (...) nonché quelli previsti dall'articolo 16, comma 2, del decreto-legge 4 giugno 2013, n. 63 (...) dall'articolo 1, comma 12, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e dall'articolo 1, comma 219, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, possono essere riconosciuti solo se nell'atto di affidamento dei lavori è indicato che i lavori edili sono eseguiti da datori di lavoro che applicano i contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Il contratto collettivo applicato, indicato nell'atto di affidamento dei lavori, deve essere riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori». L'articolo 23-bis del decreto Ucraina ha modificato il comma 43-bis, stabilendo che tale previsione si riferisce alle opere, intese in senso ampio e non solo ai lavori edili<sup>43</sup> il cui importo risulti complessivamente superiore a 70.000 euro, fermo restando che l'obbligo di applicazione dei contratti collettivi di settore è riferito esclusivamente ai soli lavori edili.

Tale modifica normativa ha, quindi, ampliato la portata applicativa del comma 43-bis, in quanto l'adempimento ivi previsto, ai fini del riconoscimento dei benefici di cui agli articoli 119, 119-ter, 120 e 121 del d.l. n. 34 del 2020, interessa un maggior numero di interventi, atteso che **il limite dimensionale deve essere parametrato al valore dell'“opera” complessiva e non più soltanto alla parte di lavori edili.**

In altri termini, **il soggetto-datore di lavoro che esegue opere di importo superiore a 70.000 euro è tenuto a indicare nel contratto di prestazione d'opera o di appalto (che contiene l'atto di affidamento dei lavori) che i lavori edili, di cui all'allegato X al d.lgs. n. 81 del 2008<sup>44</sup>, sono eseguiti in applicazione dei contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 51 del d.lgs. n. 81 del 2008.**

In particolare, ai fini che qui interessano, si può ritenere che, allo stato, siano in possesso dei richiamati requisiti i contratti collettivi di lavoro **(accomunati dall'aver come sindacati firmatari le sole categorie FENEAL-UIL,**

<sup>42</sup> L'allegato X del d.lgs. n. 81 del 2008 prevede che sono lavori edili o di ingegneria civile «1. I lavori di costruzione, manutenzione, riparazione, demolizione, conservazione, risanamento, ristrutturazione o equipaggiamento, la trasformazione, il rinnovamento o lo smantellamento di opere fisse, permanenti o temporanee, in muratura, in cemento armato, in metallo, in legno o in altri materiali, comprese le parti strutturali delle linee elettriche e le parti strutturali degli impianti elettrici, le opere stradali, ferroviarie, idrauliche, marittime, idroelettriche e, solo per la parte che comporta lavori edili o di ingegneria civile, le opere di bonifica, di sistemazione forestale e di sterro. 2. Sono, inoltre, lavori di costruzione edile o di ingegneria civile gli scavi, ed il montaggio e lo smontaggio di elementi prefabbricati utilizzati per la realizzazione di lavori edili o di ingegneria civile».

<sup>43</sup> Nell'originaria versione del comma 43-bis il limite dei 70.000 euro era riferito ai soli lavori edili di cui al richiamato allegato X.

<sup>44</sup> Deve trattarsi dei lavori edili espressamente previsti nell'allegato X al d.lgs. n. 81 del 2008. Tale categoria non può essere suscettibile di interpretazioni estensive. A questo proposito, sono esclusi dalle previsioni in commento nella presente circolare i lavori consistenti nella posa in opera di elementi accessori in legno, nonché le attività di impiantistica accessoria, che sono regolati da appositi contratti collettivi di lavoro.

FILCA-CISL e FILLEA-CGIL, N.d.R.) riferiti al settore edile identificati con i seguenti codici assegnati dal Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), che hanno, a tutti gli effetti, sostituito i codici utilizzati in precedenza dall'INPS:

- F012 (tale CCNL ha assorbito anche i precedenti contratti collettivi F011 e F016) <sup>(\*\*\*\*\*)</sup>;
- F015 <sup>(\*\*\*\*\*)</sup>;
- F018 (tale CCNL ha assorbito anche il precedente contratto collettivo F017) <sup>(\*\*\*\*\*)</sup>.

**È, comunque, onere del committente dei lavori richiedere l'inserimento dell'indicazione dei contratti collettivi ovvero verificarne l'inserimento, in quanto l'omessa indicazione nell'atto di affidamento determina il mancato riconoscimento dei benefici fiscali normativamente previsti.**

Tale obbligo deve essere rispettato anche nel caso in cui il contratto di affidamento dei lavori sia stipulato per il tramite di un *general contractor* ovvero nel caso in cui i lavori edili siano oggetto di *sub* appalto. In tali casi, nel contratto di affidamento stipulato con un *general contractor*, o con soggetti che si riservano di affidare i lavori in appalto, devono essere indicati i contratti collettivi che potranno essere applicati dalle imprese alle quali vengono affidati i lavori edili e, nei successivi contratti stipulati con tali soggetti e nelle relative fatture, dovrà, poi, essere indicato il contratto effettivamente applicato.

Si osserva inoltre che i commissionari dei lavori edili interessati dalla disciplina sono unicamente quelli che, in relazione all'esecuzione degli interventi agevolati, si sono avvalsi di lavoratori dipendenti. La norma, infatti, riferendosi a «datori di lavoro», esclude dall'applicazione della disciplina gli interventi eseguiti, senza l'impiego di dipendenti, da imprenditori individuali, anche avvalendosi di collaboratori familiari, ovvero da soci di società di persone o di capitali che prestano la propria opera lavorativa nell'attività non in qualità di lavoratori dipendenti <sup>45</sup>.

Si ricorda che, per finalità diverse dalla detraibilità delle spese, resta fermo, in ogni caso, il rispetto delle previsioni in materia di verifica della congruità dell'incidenza della manodopera impiegata nella realizzazione dei lavori edili, ai sensi del decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali 25 giugno 2021, n. 143, nonché l'obbligo della verifica dell'idoneità tecnico professionale di cui all'articolo 26, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 81 del 2008.

Più in particolare, per quanto attiene alla **verifica della congruità della manodopera impiegata**, va richiamato l'obbligo per il committente, pubblico o privato, di richiedere all'impresa affidataria l'attestazione di congruità prima di procedere al saldo finale dei lavori, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 4 del citato d.m. n. 143 del 2021.

Il citato comma 43-bis stabilisce, altresì, che **il contratto collettivo applicato, indicato nell'atto di affidamento dei lavori, deve essere riportato anche nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori stessi.**

La mancata indicazione del contratto collettivo nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori - comunque obbligatoria ai sensi del richiamato comma 43-bis - non comporta tuttavia il mancato riconoscimento dei benefici fiscali, purché tale indicazione sia presente nell'atto di affidamento.

Tali disposizioni si applicano ai contribuenti che fruiscono direttamente in dichiarazione dei redditi o che optano per le alternative alla fruizione diretta delle seguenti agevolazioni:

<sup>45</sup> A conferma di ciò si richiama la definizione di datore di lavoro di cui all'articolo 2 del d.lgs. n. 81 del 2008, secondo cui «il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa...».

- *Superbonus*, previsto dall'articolo 119;
- recupero del patrimonio edilizio di cui all'articolo 16-bis, comma 1, lettere a), b) e d), del TUIR;
- efficienza energetica di cui all'articolo 14 del d.l. n. 63 del 2013;
- adozione di misure antisismiche di cui all'articolo 16, commi da 1-bis a 1-septies del d.l. n. 63 del 2013;
- recupero o restauro della facciata degli edifici esistenti, ivi inclusi quelli di sola pulitura o tinteggiatura esterna, di cui all'articolo 1, commi 219 e 220, della legge di bilancio 2020;
- installazione di impianti fotovoltaici di cui all'articolo 16-bis, comma 1, lettera h), del TUIR, ivi compresi gli interventi di cui all'articolo 119, commi 5 e 6;
- installazione di colonnine per la ricarica dei veicoli elettrici di cui all'articolo 16-ter del d.l. n. 63 del 2013;
- detrazione per le spese sostenute per il superamento e l'eliminazione delle barriere architettoniche, prevista dall'articolo 119-ter del d.l. n. 34 del 2020;
- credito d'imposta per l'adeguamento degli ambienti di lavoro, previsto dall'articolo 120 del d.l. n. 34 del 2020;
- *Bonus mobili*, previsto dall'articolo 16, comma 2, del d.l. n. 63 del 2013, con riferimento ai presupposti interventi di recupero del patrimonio edilizio di cui all'articolo 16-bis del TUIR <sup>46</sup>;
- *Bonus verde*, previsto dall'articolo 1, comma 12, della legge 27 dicembre 2017, n. 205.

Al fine di rafforzare i controlli sul rispetto di tali adempimenti già in una fase antecedente alla fruizione del beneficio fiscale a essi collegato, l'articolo 43-bis prevede che i soggetti indicati alle lettere a) e b) del comma 3 dell'articolo 3 del citato DPR n. 322 del 1998 e i responsabili dell'assistenza fiscale dei centri costituiti dai soggetti di cui all'articolo 32 del d.lgs. n. 241 del 1997, per rilasciare – nei casi in cui tale adempimento sia prescritto dalla legge – il visto di conformità, ai sensi dell'articolo 35 del citato d.lgs. n. 241 del 1997, verificano, tra l'altro, che il contratto collettivo applicato sia indicato nell'atto di affidamento dei lavori e riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori.

Qualora, per errore, in una fattura non sia stato indicato il contratto collettivo applicato, il contribuente, in sede di richiesta del visto di conformità, deve essere in possesso di una dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà <sup>47</sup>, rilasciata dall'impresa, con la quale quest'ultima attesti il contratto collettivo utilizzato nell'esecuzione dei lavori edili relativi alla fattura medesima. Tale dichiarazione deve essere esibita dal contribuente ai soggetti abilitati al rilascio del visto di conformità o, su richiesta, agli uffici dell'amministrazione finanziaria.

Sul piano dei **controlli**, la disposizione normativa in commento prevede che **l'Agenzia delle entrate, per la verifica dell'indicazione del contratto collettivo applicato negli atti di affidamento dei lavori e nelle fatture, «può avvalersi» dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'INPS e delle Casse edili** <sup>48</sup>.

<sup>46</sup> In altri termini, il *Bonus mobili* spetta solo nel caso in cui nell'atto di affidamento dei correlati lavori di ristrutturazione edilizia sia indicato (ove previsto) che i lavori edili sono eseguiti in applicazione dei contratti collettivi del settore edile.

<sup>47</sup> Resa ai sensi dell'articolo 47 del DPR n. 445 del 2000.

<sup>48</sup> Come chiarito dalla relazione tecnica del decreto Frodi "l'attività di controllo che la norma pone in capo all'Agenzia delle entrate è di tipo meramente formale, in quanto si limita al mero riscontro formale dell'indicazione del contratto

Si precisa che l'Agenzia delle entrate riscontra la sussistenza del predetto requisito (indicazione del contratto collettivo applicato), mentre sono rimessi all'Ispettorato del lavoro i controlli secondo le ordinarie procedure.

Il citato comma 43-bis «acquista efficacia dal 27 maggio 2022 e si applica ai lavori edili ivi indicati avviati successivamente a tale data». In applicazione di tale disposizione, nell'ottica di semplificazione degli adempimenti per i contribuenti e della tutela dell'affidamento degli stessi, **le prescrizioni di cui al citato comma 43-bis operano con riferimento agli atti di affidamento stipulati dal 27 maggio 2022 e si applicano ai lavori edili avviati successivamente a tale data.**

**(\*\*\*) Legge n. 25/2022, art. 28-quater**

(Disposizioni in materia di benefici normativi e contributivi e applicazione dei contratti collettivi e per il miglioramento dei livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro).

1. Al fine di assicurare una formazione adeguata in materia di salute e sicurezza, nonché di incrementare i livelli di sicurezza nei luoghi di lavoro, tenuto conto degli istituti definiti in sede di contrattazione collettiva, all'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, dopo il comma 43 è inserito il seguente:

"43-bis. Per i lavori edili di cui all'allegato X al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, di importo superiore a 70.000 euro, i benefici previsti dagli articoli 119, 119-ter, 120 e 121 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, nonché quelli previsti dall'articolo 16, comma 2, del decreto-legge 4 giugno 2013, n. 63, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2013, n. 90, dall'articolo 1, comma 12, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e dall'articolo 1, comma 219, della legge 27 dicembre 2019, n. 160, possono essere riconosciuti solo se nell'atto di affidamento dei lavori è indicato che i lavori edili sono eseguiti da datori di lavoro che applicano i contratti collettivi del settore edile, nazionale e territoriali, stipulati dalle associazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81. Il contratto collettivo applicato, indicato nell'atto di affidamento dei lavori, deve essere riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori. I soggetti indicati all'articolo 3, comma 3, lettere a) e b), del regolamento di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 luglio 1998, n. 322, e i responsabili dell'assistenza fiscale dei centri costituiti dai soggetti di cui all'articolo 32 del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, per rilasciare, ove previsto, il visto di conformità, ai sensi dell'articolo 35 del citato decreto legislativo n. 241 del 1997, verificano anche che il contratto collettivo applicato sia indicato nell'atto di affidamento dei lavori e riportato nelle fatture emesse in relazione all'esecuzione dei lavori. L'Agenzia delle entrate, per la verifica dell'indicazione del contratto collettivo applicato negli atti di affidamento dei lavori e nelle fatture, può avvalersi dell'Ispettorato nazionale del lavoro, dell'INPS e delle Casse edili.

Le amministrazioni e gli enti coinvolti provvedono alle previste attività di verifica con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente".

2. Il comma 43-bis dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, come introdotto dal comma 1 del presente articolo, acquista efficacia dal 27 maggio 2022 e si applica ai lavori edili ivi indicati avviati successivamente a tale data.

**(\*\*\*\*) D.lgs. n. 81/2015, art. 51 - Norme di rinvio ai contratti collettivi**

1. 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.

(\*\*\*\*\*)

**CCNL EDILI A CUI SI RIFERISCONO I CODICI**

collettivo applicato nell'atto di affidamento dei lavori e nelle fatture. Pertanto la verifica potrà essere svolta nell'ambito delle ordinarie attività di controllo ex post sulla corretta fruizione dei benefici fiscali".

**F012**

“CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese edili ed affini e delle Cooperative”.

**Associazioni datoriali firmatarie:** ANCE; LEGACOOP Produzione e Servizi; CONFCOOPERATIVE Lavoro e Servizi; AGCI Produzione e Lavoro.

**Associazioni sindacali firmatarie:** FENEAL-UIL; FILCA-CISL; FILLEA-CGIL.

**F015**

“CCNL per i lavoratori dipendenti delle imprese artigiane e delle piccole e medie imprese industriali dell'edilizia e affini”.

**Associazioni datoriali firmatarie:** ANAEPA CONFARTIGIANATO EDILIZIA; CNA COSTRUZIONI; FIAE CASARTIGIANI; CLAAI EDILIZIA.

**Associazioni sindacali firmatarie:** FENEAL-UIL; FILCA-CISL; FILLEA-CGIL.

**F018**

“CCNL per gli addetti alle piccole e medie industrie edili ed affini aderenti a CONFAPI ANIEM”.

**Associazione datoriale firmataria:** CONFAPI ANIEM.

**Associazioni sindacali firmatarie:** FENEAL-UIL; FILCA-CISL; FILLEA-CGIL.



**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 allorché 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