

Roma, 13 maggio 2019

**Circolare n. 106/2019**

**Oggetto: Lavoro – Mancata applicazione del CCNL – Circolare dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 7 del 6.5.2019.**

L’Ispettorato Nazionale del Lavoro a distanza di un anno ha fornito ulteriori precisazioni sulla portata dell’art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 che prevede la perdita dei benefici normativi e contributivi per quelle aziende che non ottemperano a determinati obblighi quali il possesso del DURC (*Documento unico di regolarità contributiva*) e *"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"*.

In particolare l’Ispettorato fornisce un’interpretazione estensiva della citata disposizione ritenendo che il termine *"rispetto"* utilizzato dalla stessa non vada più inteso come un generico obbligo per le aziende di applicare contratti collettivi sottoscritti da soggetti rappresentativi (cosiddetti contratti *leader* in contrapposizione ai contratti *pirata* sottoscritti da soggetti spuri), quanto come obbligo per le aziende di *corrispondere ai lavoratori trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti."*

Gli effetti di questa nuova corrente interpretativa, che in pratica prescinde da un accertamento sulla formale applicazione di uno specifico CCNL, dovranno essere verificati alla prova dei fatti. Rimane comunque non chiaro rispetto a quale contratto leader (relativo al settore in cui opera l’azienda o altro?) il personale ispettivo dovrà parametrare il trattamento economico e normativo che deve essere garantito ai lavoratori affinché risulti almeno equivalente.

Si segnala infine un ulteriore passaggio della circolare in questione, anch’esso non perfettamente chiaro, secondo cui nella valutazione di equivalenza dei trattamenti riconosciuti ai lavoratori non si deve tener conto di quei trattamenti *"sottoposti in tutto o in parte a regime di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad esempio avviene per il cosiddetto welfare aziendale)"*.

Fabio Marrocco  
Codirettore

Per riferimenti confronta circ.re conf.le n. [32/2018](#)  
Allegato uno  
M/t



Direzione generale

Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro  
LORO SEDI

Al Comando Carabinieri per la Tutela del  
Lavoro

All'INPS  
Direzione centrale entrate e recupero crediti

All'INAIL  
Direzione centrale rapporto assicurativo

e p.c.

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali  
Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle  
relazioni industriali

Comando Generale della Guardia di Finanza  
comando.generale@pec.gdf.it

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della  
contrattazione collettiva.

A seguito di alcune richieste di chiarimento e facendo seguito a quanto già illustrato con circ. n. 3/2018  
di questo Ispettorato, si ritiene opportuno fornire alcune precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in  
sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006.

Tale disposizione 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"*.

In particolare si segnala, fra le condizioni che subordinano il godimento dei benefici, quella del *"rispetto degli accordi e contratti collettivi (...)".*

A tale riguardo e al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, il personale ispettivo dovrà svolgere un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non 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"*.

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"*, si 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.

Si 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.

II DIRETTORE DELL'ISPettorATO  
Leonardo Alestra