

Roma, 19 settembre 2019

Circolare n. 168/2019

Oggetto: Lavoro – Mancata applicazione del CCNL – Chiarimenti – Circolare dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro n. 9 del 10.9.2019.

A distanza di qualche mese l’Ispettorato Nazionale del Lavoro è tornato sull’annosa questione degli effetti giuridici derivanti dall’applicazione di contratti *pirata* (cioè sottoscritti da soggetti datoriali e sindacali spuri) anziché di contratti *leader* (cioè sottoscritti da soggetti datoriali e sindacali rappresentativi).

Com’è noto, il tutto trae origine dall’art.1, comma 1175 della legge n. 296/2006 che subordina il godimento da parte delle aziende dei benefici normativi e contributivi al *“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”*.

Con la circolare n. 7/2019 l’Ispettorato aveva precisato che il termine *rispetto* utilizzato dalla citata disposizione comporta l’obbligo per le aziende che applichino contratti *pirata* di corrispondere ai lavoratori comunque trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti dai contratti *leader*. In altre parole nessun beneficio potrà essere revocato a quelle aziende che, sebbene applichino un contratto non rappresentativo, riconoscano ai lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico o superiore a quello previsto dal contratto *leader*.

La nuova circolare dell’Ispettorato è volta a stoppare sul nascere una interpretazione estensiva della precedente che porti a riconoscere ai contratti sottoscritti da organizzazioni spurie un’efficacia maggiore di quella sopra ricordata. In particolare è stato precisato che ai contratti in questione non possono essere riconosciute le prerogative che la legge ha riservato esclusivamente ai contratti *leader*, quali ad esempio la possibilità di disciplinare anche in termini derogatori molteplici aspetti delle varie tipologie contrattuali (a tempo determinato, part-time, apprendistato, ecc.), di integrare o derogare alla normativa sull’orario di lavoro, di sottoscrivere i cosiddetti contratti di *prossimità* di cui all’art. 8 della *legge Sacconi* n. 148/2011 e di costituire enti bilaterali. Conseguentemente, secondo l’Ispettorato, qualora le suddette prerogative venissero esercitate in un contratto *pirata* risulterebbero del tutto inefficaci sul piano giuridico.

Fabio Marrocco
Codirettore

Per riferimenti confronta circ.re conf.le n. [106/2019](#)
Allegato uno
M/t

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

All' INPS
Direzione centrale entrate e recupero crediti

All' INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

e per conoscenza:

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

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: circolare n. 7/2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – precisazioni.

Con riferimento alla circolare in oggetto, a seguito dei numerosi quesiti pervenuti riferiti al contenuto delle indicazioni in essa riportate, si ritiene utile fornire, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alcuni chiarimenti per garantirne una puntuale lettura e l'uniforme applicazione.

È a tal fine anzitutto il caso di evidenziare come la citata circolare **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'utilizzo del termine *"rispetto"*, come del resto già evidenziato nella circolare, 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.**

Ne consegue che non si potrà 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 ad una 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 ad una platea circoscritta di contratti** e che, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano evidentemente **inefficaci sul piano giuridico**.

Ci si riferisce, ad 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, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 51 dello stesso decreto;
- integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro;
- sottoscrivere i c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011);
- 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.

Si coglie altresì l'occasione per ricordare 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 ed ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa edile** (v. ad es. ML interpellò n. 56/2008, interpellò 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, conseguentemente, il godimento dei benefici "*normativi e contributivi*" secondo quanto stabilito dal medesimo art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Giova infine rammentare che il "*rispetto*" dei contratti collettivi di cui alla disposizione in oggetto 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 (v. ad es. Cass. sent. 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 ecc.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza, si fa peraltro riserva di fornire al personale ispettivo un prospetto delle clausole normative normalmente presenti nell'ambito del CCNL di cui, unitamente alla parte c.d. economica, andrà verificato il rispetto al fine di poter godere legittimamente di benefici "*normativi e contributivi*".

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO

Leonardo ALESTRA

Firmato digitalmente da

LEONARDO ALESTRA

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