



ENTE BILATERALE TERZIARIO DISTRIBUZIONE E SERVIZI

AU.0390.04.CR.2019

Oggetto: INL – BENEFICI NORMATIVI E CONTRIBUTIVI - RISPETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, il datore di lavoro deve osservare i contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori **comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

Lo ribadisce l'INL, con circolare n. 9/2019, a seguito di numerose richieste di chiarimento avanzate anche da parte della Confcommercio, dove fornisce precisazioni in merito a quanto affermato nella circolare n. 7/2019 relativamente alla corretta applicazione dell'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006, riguardante la fruizione dei benefici normativi e contributivi, con particolare riferimento al rispetto della contrattazione collettiva

Il rispetto della parte c.d. normativa del contratto attiene a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali come, ad esempio, 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., su cui verrà operato un riscontro da parte del personale ispettivo, al pari della parte economica del contratto collettivo applicato.

Ad ogni modo, tale interpretazione riguarda esclusivamente l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 e, pertanto, ai soli fini della fruizione dei benefici, si potrà accedere agli stessi nella sola ipotesi in cui **datore di lavoro 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.**

Invece, per quanto riguarda **le ulteriori prerogative che il Legislatore ha riservato ai contratti collettivi sottoscritti da soggetti comparativamente più rappresentativi facendo ad essi esplicito rinvio, l'Ispettorato precisa che non è possibile riconoscere ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le predette prerogative, comportandone conseguentemente l'inefficacia sul piano giuridico.**

Ad esempio, occorre considerare le norme che regolamentano la possibilità per le OO.SS. comparativamente più rappresentative di:

- sottoscrivere contratti collettivi ai fini della definizione delle ipotesi di

ENTE BILATERALE
TERZIARIO
DISTRIBUZIONE
E SERVIZI
REGGIO CALABRIA

Via Zecca 7
89127 Reggio Calabria

telefono
0965.330853/57

fax
0965.331637

sito internet
www.ebtds.it

email
info@ebtds.it

cod. fiscale
92033900801

REGGIO CALABRIA

16.07.2019

PROT.

—



stagionalità oltre quelle previste dal D.P.R. 1525/1963 (art. 21, co. 2, D.Lgs. n. 81/2015), come gli accordi territoriali sottoscritti ai sensi dell'art. 75 CCNL TDS (ex art. 66 bis);

- 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. Si pensi alle modifiche o integrazioni della disciplina sui contratti a termine, part-time, contratto di lavoro intermittente e apprendistato che, qualora operate dalla contrattazione priva del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, devono intendersi privi di efficacia;
- integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro. Si pensi ai regimi di flessibilità oraria e alla banca delle ore;
- costituire enti bilaterali, considerando il consolidato sistema di bilateralità la cui genesi è quella della contrattazione collettiva ed in particolare quella del Terziario e del Turismo;
- individuare il parametro di riferimento ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi, ai sensi dell'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989, unitamente all'art. 2, comma 25, della L. n. 296/2006;
- la sottoscrizione di contratti di solidarietà (art. 21, co. 5, D.lgs. n. 148/2015);
- sottoscrivere i c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011).

Già con la circolare n. 3/2018 l'Ispettorato, pur ribadendo il principio di "libertà sindacale", aveva avuto modo di evidenziare come l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione dei contratti "leader", cioè dei contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi. Posizione che viene ampiamente confermata e ribadita con la circolare 9/2019.

La Direzione

