CIRCOLARE N. 3/2018

Agli Ispettorati interregionali e territoriali

LORO SEDI

e p.c.

All'INPS
Direzione centrale entrate e recupero crediti

All'INAIL
Direzione centrale rapporto assicurativo

Oggetto: mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – attività di vigilanza.

Sono pervenute a questo Ufficio delle segnalazioni che evidenziano alcune problematiche legate alla mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, circostanza che, pur in presenza di un principio di "libertà sindacale", non è indifferente per il nostro ordinamento.

Va ricordato anzitutto che tali aspetti sono stati già in parte affrontati dal Ministero del lavoro, con nota prot. n. 10599 del 24 maggio 2016, con la quale si era dato impulso ad una attività di vigilanza nel settore dei Servizi di Field Marketing.

Con la presente, **nel ribadire la necessità di avviare ulteriori accertamenti nel citato settore**, come già a suo tempo richiesto dalla ANASFIM (Associazione Nazionale delle Aziende di Servizi al Field Marketing), si ritiene utile estendere tali tipologie di verifiche in ogni altro ambito nel quale la mancata applicazione dei c.d. contratti *leader* possa determinare con maggiore frequenza problematiche di *dumping*.

Ciò premesso va dunque ricordato che **l'ordinamento riserva l'applicazione di determinate discipline subordinatamente alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi**. In particolare si evidenzia quanto segue:

- ai sensi dell'art. 8 del D.L. n. 138/2011 in materia **contratti di prossimità**; eventuali contratti sottoscritti da soggetti non "abilitati" non possono evidentemente produrre effetti derogatori, come prevede il

Legislatore, "*alle disposizioni di legge* (…) *ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro*". Ne consegue che il personale ispettivo, in sede di accertamento, dovrà considerare come del tutto inefficaci detti contratti, adottando i conseguenti provvedimenti (recuperi contributivi, diffide accertative ecc.);

- l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di "***benefici normativi e contributivi***", così come stabilito dall'art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006;
- il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale rappresenta il parametro ai fini del **calcolo della contribuzione dovuta**, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi, secondo quanto prevede l'art. 1, comma 1, del D.L. n. 338/1989 unitamente all'art. 2, comma 25, della L. n. 549/1995.

Fermo restando quanto sopra, si ritiene utile in questa sede arricchire le considerazioni espresse con un ulteriore elemento di particolare rilievo. Trattasi della facoltà, **rimessa esclusivamente alla contrattazione collettiva in questione**, di "integrare" la disciplina normativa di numerosi istituti.

A tal proposito si ricorda anzitutto che l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015 – recante, tra l'altro, la "*disciplina organica dei contratti di lavoro* (…)" – stabilisce che "*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*".

Pertanto ogniqualvolta, all'interno del medesimo Decreto, si rimette alla "*contrattazione collettiva*" il compito di integrare la disciplina delle tipologie contrattuali, gli interventi di contratti privi del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi **non hanno alcuna efficacia**.

Ciò può avvenire, **a titolo meramente esemplificativo**, in relazione **al contratto di lavoro intermittente**, al **contratto a tempo determinato** o a quello di **apprendistato**. Ne consegue che, laddove il datore di lavoro abbia applicato una disciplina dettata da un contratto collettivo che non è quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, gli effetti derogatori o di integrazione della disciplina normativa non possono trovare applicazione. Ciò potrà comportare la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal D.Lgs. n. 81/2015 e, **a seconda delle ipotesi**, anche la "trasformazione" del rapporto di lavoro in quella che, ai sensi dello stesso Decreto, costituisce "*la forma comune di rapporto di lavoro*", ossia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Tutto ciò premesso, si invitano codesti Uffici ad attivare specifiche azioni di vigilanza rappresentando a questa Direzione gli esiti degli interventi che, in considerazione del numero dei lavoratori coinvolti, è possibile considerare particolarmente significativi.

IL CAPO DELL'ISPETTORATO
Paolo Pennesi

Ispettorato Nazionale del Lavoro
Via Fornovo, 8
00192 Roma
Tel. 06/46837270

Firmato digitalmente da PENNESI PAOLO
C=IT
O=ISPETTORATO NAZIONALE DEL LAVORO/97900660586