

Roma, 8 febbraio 2018

Circ. n. 46 / 2018
Prot. n. 93 / AGC

ALLE ASSOCIAZIONI ALBERGATORI
ALLE UNIONI REGIONALI
AI SINDACATI NAZIONALI
AL CONSIGLIO DIRETTIVO
AI CONSIGLIERI ONORARI
AI REVISORI DEI CONTI
AI PROBIVIRI

Oggetto: **mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – conseguenze a carico dei datori di lavoro e attività di vigilanza – INL, circolare 25 gennaio 2018, n. 3**

Al fine di arginare la diffusione dei c.d. contratti pirata, ossia i contratti collettivi di lavoro stipulati da soggetti (associazioni datoriali e sindacali) non dotati dei requisiti di rappresentatività prescritti dalla legge, l'Ispettorato nazionale del lavoro ha fornito indicazioni (allegate) circa le conseguenze della mancata applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tra i quali rientra il CCNL Turismo sottoscritto da Federalberghi (qualificati come "contratti leader").

Nel riassumere di seguito i chiarimenti forniti dall'amministrazione, si invitano le organizzazioni associate a darne adeguata diffusione presso le imprese associate e i consulenti, anche in considerazione delle direttive impartite dall'Ispettorato nazionale alle proprie sedi territoriali volte ad avviare accertamenti in ogni ambito nel quale la mancata applicazione dei contratti leader possa determinare con maggiore frequenza problematiche di dumping contrattuale.

La nota individua alcuni casi specifici nei quali l'applicazione di determinate discipline è subordinata alla sottoscrizione o applicazione di contratti collettivi dotati del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi, e in particolare:

- l'applicazione di contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale è indispensabile per il godimento di benefici normativi e contributivi;
- il contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale rappresenta il parametro ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, indipendentemente dal CCNL applicato ai fini retributivi.

Inoltre, la contrattazione collettiva "leader" è legittimata ad integrare la disciplina normativa di numerosi istituti.

A tal proposito, l'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 stabilisce che ai fini del rinvio operato dalla legge alla contrattazione collettiva, 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 che 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, negli esempi forniti dalla nota in esame, in relazione al contratto di lavoro intermittente, al contratto a tempo determinato o a quello di apprendistato.

Quindi, 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 determina la mancata applicazione degli istituti di flessibilità previsti dal ricordato decreto legislativo n. 81 e, a seconda delle ipotesi, anche la trasformazione del rapporto di lavoro in quella che costituisce la forma comune di rapporto di lavoro, ossia il contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Distinti saluti.

Il Direttore Generale
(Dr. Alessandro Massimo Nucara)

allegato