

Ispettorato Nazionale del Lavoro
News 20 giugno 2018

Antonella Iacopini
Ispettore del lavoro *

Benefici e contratti flessibili solo per le imprese che applicano Ccnl leader

L'Inl, con nota 20.6.2018, mantiene alta l'attenzione nei confronti dei Ccnl stipulati da Oo.ss. che risultano comparativamente meno rappresentative. La circ. 25.1.2018, n. 3 (in *Guida al Lavoro* n. 6/2018) annunciava azioni di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale tramite apposite verifiche ispettive finalizzate ad accertare se la mancata applicazione dei Ccnl sottoscritti dalle oo.ss. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avesse determinato problematiche di dumping. La circolare evidenziava i vantaggi derivanti dall'applicazione dei contratti firmati da soggetti muniti di maggiore rappresentatività comparativa (cd. contratti leader), ovvero la possibilità di godere di "benefici normativi e contributivi" previsti dalla legge (art. 1, c. 1175, L. 296/06) e di modificare le regole applicabili a forme di lavoro flessibile quali i contratti di lavoro intermittente, a tempo determinato o di apprendistato, secondo quanto prevede l'art. 51, D.Lgs. 81/15. Quest'ultimo articolo, stabilisce, infatti, che tutti i rinvii operati in favore della contrattazione collettiva, per modificare e adattare le regole sul lavoro flessibile, sono riferiti ad accordi collettivi stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (e dalle rispettive rappresentanze aziendali). Fermo restando il principio di libertà sindacale, la mancata applicazione dei Ccnl stipulati da soggetti muniti della maggiore rappresentatività comporta, quindi: da un lato, le violazioni di carattere contributivo, dal momento che tali contratti collettivi rappresentano il parametro ai fini del calcolo della contribuzione dovuta, indipendentemente dal Ccnl applicato ai fini retributivi (art. 1, c. 1, D.L. 338/89, e art. 2, c. 25, L. 549/95); dall'altro la "tra-

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con riferimento particolare al settore del terziario, sottolinea l'importanza dell'azione di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale nei confronti delle imprese che non applicano i Ccnl sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil ma quelli stipulati da sigle meno rappresentative

sformazione" dei rapporti di lavoro flessibili in contratto subordinato a tempo indeterminato. Con conseguente responsabilità solidale a carico di eventuali soggetti committenti per le violazioni accertate. L'Inl fa riferimento in particolare al settore del terziario nel quale si riscontrano violazioni di carattere contributivo o legate alla fruizione di istituti di flessibilità in assenza delle condizioni di legge per le imprese che non applicano i contratti "leader" sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil, bensì i contratti stipulati da oo.ss. che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative. Ed ecco la novità: l'Inl cita espressamente le sigle Cisl e Confasal, tra le altre sigle minoritarie. Proprio con riferimento alla sigla sindacale Cisl, a supporto della presa di posizione dell'Ispettorato, non si possono non tenere in debita considerazione alcune sentenze della Cassazione (n. 19639/15, 7781/15), le quali affermano che è onere del soggetto che richiede il beneficio contributivo dimostrare che il Ccnl applicato risponde al requisito della maggiore rappresentatività e, in mancanza, è legittima la revoca degli sgravi da parte dell'organo ispettivo. Ai sensi dell'art. 2697 c.c., infatti, *grava sull'impresa, che – in deroga all'ordinario obbligo contributivo – invoca il diritto al riconoscimento di benefici (come gli sgravi etc.), la prova dell'inesistenza dei fatti negativi e il relativo onere può essere soddisfatto con la dimostrazione di uno specifico fatto positivo contrario ovvero mediante presunzioni da cui possa desumersi il fatto negativo* (Cass. n. 8988/08, 15162/08, 22872/10). ◆

* Le considerazioni esposte sono frutto del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza