

Equivalenza dei contratti unicamente per benefici contributivi e normativi

ISPETTORATO DEL LAVORO

Altri ambiti sono riservati agli accordi dei sindacati più rappresentativi

Gli ispettori utilizzeranno prospetti per comparare la parte normativa

Nevio Bianchi
Barbara Massara

L'eventuale equivalenza tra contratti collettivi maggiormente rappresentativi e contratti "minori" deve essere valutata con esclusivo riferimento all'applicazione dei benefici contributivi e normativi.

Lo puntualizza l'Ispettorato nazionale del lavoro nella circolare 9/2019, che fornisce precisazioni in merito alla precedente circolare 7/2019 con cui

lo stesso Inl aveva voluto chiarire la portata dell'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006 che subordina l'accesso alle agevolazioni contributive al rispetto dei contratti collettivi, nazionali, territoriali ed aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Nella circolare di maggio scorso l'Ispettorato aveva infatti precisato che il rispetto degli obblighi previsti da contratti e accordi collettivi deve essere valutato considerando il trattamento economico e normativo effettivamente riconosciuto al dipendente, invitando gli ispettori a fare un'analisi approfondita che entri nel merito dei trattamenti effettivamente riconosciuti, al fine di verificare se questi siano equivalenti o superiori a quelli previsti dagli accordi applicati, e quindi idonei a legittimare la fruizione dei benefici di legge previsti.

La necessità del nuovo intervento ministeriale, già stata anticipata il 21

QUOTIDIANO

DEL LAVORO



AMMINISTRATORI ENTI LOCALI

Contributi per la gestione separata

L'Inps ha impartito le istruzioni per il versamento alla gestione separata dei contributi dovuti per gli amministratori locali iscritti ad aliquota piena.

— **Pietro Gremigni**

Il testo integrale dell'articolo su: quotidianolavoro.ilsole24ore.com

giugno in occasione del Festival del Lavoro, nasce dalla lettura eccessivamente estensiva che alcuni soggetti avevano dato della circolare 7/2019.

L'Inl risponde a questi ultimi chiarendo che l'equivalenza dei trattamenti economici e normativi previsti da contratti privi del requisito della rappresentatività rispetto a quelli stabiliti dai contratti maggiormente rappresentativi riguarda solo ed esclusivamente il legittimo accesso alle agevolazioni contributive e normative, secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006.

Tale equivalenza non può essere invece estesa ad ambiti diversi che sono invece, per legge, riservati ai soli contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative quali, ad esempio, la disciplina in deroga di alcuni contratti di lavoro in base all'articolo 51 del Dlgs 81/2015, la disciplina integrativa del Dlgs 66/2003 in materia di orario di

lavoro, la sottoscrizione dei contratti di prossimità ex articolo 8 del Dl 138/2011 e la costituzione degli enti bilaterali.

Con l'occasione l'Inl ribadisce che per le imprese edili, indipendentemente dal contratto collettivo applicato, la mancata contribuzione alla Cassa edile comporta sempre l'esclusione dai benefici normativi, così come già comunicato con gli interpelli 56/2008 e 18/2012 e la nota 1565/2015.

Poiché ai fini del legittimo accesso alle agevolazioni è richiesto non solo il rispetto della parte economica dei contratti collettivi (più facile da verificare), ma anche di quella normativa (che disciplina ad esempio le ferie, il periodo di prova, l'orario di lavoro eccetera), nella circolare è previsto che saranno forniti agli ispettori dei prospetti riepilogativi delle clausole normative previste nel Ccnl, al fine di agevolare la verifica del relativo rispetto.

© RIPRODUZIONE RISERVATA