

Benefici contributivi e normativi anche con regolamento

ISPETTORATO LAVORO

Via libera anche in assenza di Ccnl se il trattamento garantito è equivalente

Enzo De Fusco

I benefici contributivi e normativi spettano anche alle aziende che applicano un regolamento interno per la gestione dei rapporti di lavoro in luogo di un ccnl. A condizione, però, che i regolamenti prevedano un trattamento economico e normativo equivalente al contratto collettivo nazionale del settore di riferimento.

È quanto emerge dalla lettura dei chiarimenti diramati dall'Ispettorato nazionale del lavoro con le circolari 7 e 9 del 2019 (si veda il Sole 24 Ore dello scorso 12 settembre), nelle quali ha affrontato il tema interpretativo delle condizioni contrattuali che legittimano la fruizione dei benefici contributivi e normativi.

L'azienda può utilizzare i benefici a condizione che ci sia, tra le altre cose, «il rispetto» degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti (articolo 1, comma 1175, della legge 296/06).

Proprio la circolare 9 ha precisato che i chiarimenti dell'Inl si limitano alla norma che detta le condizioni per beneficiare delle agevolazioni contributive e non anche alle altre norme che invece, delegando funzioni sussidiarie alla legge, individuano espressamente i ccnl delegati. È il caso, ad esempio, sul tema di preavviso per il lavoro supplementare nei contratti part-time, delle forme «determinate dai contratti collettivi» (articolo 6, Dlgs

(successivo articolo 19).

Tornando ai benefici contributivi, la circolare 7/19 giunge a questa lettura sostanziale del testo normativo «a prescindere di quale sia il contratto collettivo applicato o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione, abitualmente inserita nelle lettere di assunzione, circa la applicazione di uno specifico contratto collettivo». In questa prospettiva, anche le aziende che hanno deciso di adottare un regolamento interno "equivalente" al ccnl di settore potranno godere dei benefici contributivi.

Il problema ora si sposta sulla corretta definizione di "equivalenza", anche se essa si presta ad una molteplice lettura. Sul piano economico consideriamo, ad esempio, uno scambio di una parte della retribuzione fissa e diretta con una più legata a un risultato. È il caso di un ccnl che prevede la quattordicesima mensilità pagata a giugno, mentre un regolamento o un contratto collettivo non comparativo sostituisce la mensilità aggiuntiva con un'indennità mensile di risultato. Alla fine del periodo considerato, il lavoratore ha percepito sempre la stessa somma (forse anche di più), ma in periodi diversi e stimolando la produttività. Quindi, è importante che gli ispettori possano avere chiaro quale sia il momento della verifica, che non dovrebbe essere mensile ma più ragionevolmente potrebbe essere riferita al periodo 1° gennaio-31 dicembre di ogni anno.

Più difficile è il confronto sul piano normativo. Ad esempio, sarebbe utile capire se risulta equivalente un regolamento interno che prevede un numero inferiore di permessi retribuiti (Rol o ex festività) a fronte di una regolamentazione più rigida sul

81/15), oppure quando si fa salva la durata massima del contratto a termine facendo riferimento alle «disposizioni» dei contratti collettivi

ricorso dei contratti a termine.

Si tratta di un terreno molto minato, che va valutato caso per caso.

© RIPRODUZIONE RISERVATA