

agevolazioni e requisiti

Check list dell'Ispettorato per comparare i contratti leader e minori

Matteo Prioschi

Nove aspetti normativi su cui effettuare un'analisi di equivalenza tra contratti leader e minori ai fini della legittima fruizione dei benefici normativi e contributivi. Legittimità che viene meno se viene riscontrato uno scostamento di almeno due parametri.

Con la circolare 2/2020 l'Ispettorato del lavoro ritorna sull'applicazione dell'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006 che subordina il riconoscimento dei benefici, tra l'altro, al rispetto di «accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

L'anno scorso l'Inl ha invitato gli ispettori a effettuare verifiche sul trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori, e non solo formale. La circolare pubblicata ieri indica materie su cui possono intervenire solo i contratti "leader", seppur ci sia la possibilità per gli altri di offrire condizioni di miglior favore. Tra questi, le collaborazioni, i limiti di durata e quantitativi dei contratti a termine, la disciplina dell'apprendistato, il ricorso al lavoro intermittente. Invece altri nove istituti (elenco integrabile in futuro) possono essere regolati da qualunque contratto collettivo, sottolinea l'Ispettorato, e su questi si può effettuare una verifica di equivalenza.

Si tratta del lavoro supplementare e delle clausole elastiche del part time; dello straordinario; della compensazione delle ex festività; della durata del periodo di prova, di quello di preavviso, di quello di comporto; di integrazione delle indennità per malattia e infortunio o per maternità; il monte ore di permessi retribuiti.

Per quanto concerne la parte economica, invece, per verificare lo scostamento da quanto indicato nei contratti leader l'Inl considera la retribuzione globale annua «da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari elementi fissi della retribuzione e da

quelli variabili», solo se questi ultimi fanno parte del trattamento economico complessivo definito dal Ccnl di categoria.

Nell'esame si deve tuttavia tener conto che i livelli retributivi potrebbero non essere allineati o che, a parità degli stessi, le mansioni potrebbero essere differenti. O, ancora, vanno considerate la diversità di mensilità erogate e le regole sugli scatti di anzianità.

Dal punto di vista operativo, in fase di verifica ispettiva, l'aspetto retributivo è quello da cui partire. Infatti, si legge nella circolare, uno scostamento in tale ambito è sufficiente a revocare i vantaggi normativi e contributivi. Qualora ci sia una sostanziale equivalenza, entrano in gioco gli istituti, ed è sufficiente un disallineamento di due di essi per la revoca dei benefici.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Matteo Prioschi