



IL SINDACATO DEI CITTADINI
UNIONE ITALIANA DEL LAVORO
SEGRETERIA CONFEDERALE

Data, 20 maggio 2019

Circ. n. 90/19/MT/pr

Servizio: Contrattazione Privata e Politiche Settoriali/
Politiche Attive e Passive del Lavoro

Oggetto: Circ. 7/2019 dell'INL: contrattazione collettiva
in tema di benefici normativi e contributivi

A TUTTE LE STRUTTURE UIL

LORO INDIRIZZI

Carissime/i,

vi informiamo che, con **Circolare n. 7 del 6 maggio 2019**, l'Ispektorato Nazionale del Lavoro (INL) ha offerto delle ulteriori indicazioni in merito alle modalità attraverso le quali gli ispettori del lavoro dovranno verificare la corretta applicazione di Accordi e Contratti collettivi di lavoro.

Come Uil avevamo accolto positivamente la **Circolare INL n.3 del 2018**, che vi alleghiamo, la quale chiariva che, al fine dell'applicazione di specifiche norme di legge, erano da considerarsi validi esclusivamente i **Contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul territorio nazionale**.

Questo poiché, tale circolare, definiva come **l'applicazione di Contratti collettivi sottoscritti da Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, fosse indispensabile per il godimento di "benefici normativi e contributivi"**, risultando, in questo modo, un utile strumento contro il dumping contrattuale e la contrattazione pirata che abbassano salario e tutele delle lavoratrici e dei lavoratori.

Da questo punto di vista, la **Circolare n.7 del 2019** compie un deciso passo indietro.

Essa precisa, infatti, che la locuzione "rispetto degli accordi e contratti collettivi", contenuta nell'art. 1 comma 1175 della L. 296/2006¹, non debba essere interpretata nel senso di

¹Art. 1 comma 1175 della L. 296/2006: *"...i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli 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"*.

consentire il godimento dei benefici solo ai quei datori di lavoro che applichino il Contratto collettivo sottoscritto dalle “Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, bensì, in quello di **consentire il godimento dei benefici a tutti quei datori di lavoro che corrispondano ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, a prescindere di quale sia il Contratto collettivo “applicato” o, addirittura, a prescindere da una formale indicazione nella lettera di assunzione, dell’applicazione di uno specifico Contratto collettivo.**

Ne deriva che, sulla base delle indicazioni fornite attraverso quest’ultima Circolare, al fine di accertare l’esistenza del diritto a godere dei benefici normativi e contributivi, gli ispettori non dovranno limitarsi a valutare l’applicazione (o la non applicazione) di un Contratto collettivo sottoscritto da Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ma dovranno **svolgere una analisi sul “merito” dei trattamenti economici e normativi applicati ai lavoratori** per comprendere se tali trattamenti possano ritenersi equipollenti o, addirittura, superiori a quelli stabiliti da tali contratti.

Potrebbero esserci due possibili scenari. Il primo riguarda un datore di lavoro vincolato a uno dei Contratti collettivi sottoscritti dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (CGIL, CISL, UIL) e, in questo caso, alcun dubbio sussiste sul diritto a godere dei benefici normativi e contributivi. Il secondo, un datore di lavoro vincolato ad un Contratto collettivo non sottoscritto da Organizzazioni più rappresentative in termini comparativi o non vincolato ad alcun Contratto collettivo. In tale fattispecie l’ispettore non può accertare immediatamente l’esistenza del diritto di godere dei benefici normativi e contributivi ma, come sostenuto nella Circolare 7/2019, deve svolgere una verifica comparativa per comprendere se i trattamenti riconosciuti da quel datore di lavoro siano inferiori, equivalenti o superiori a quelli stabiliti dal Contratto collettivo sottoscritto dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Solo nel caso in cui verifichi che i trattamenti riconosciuti dal datore di lavoro siano inferiori a quelli stabiliti dal Contratto collettivo sottoscritto dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative può accertare l’inesistenza del diritto del datore di lavoro di godere dei benefici normativi e contributivi.

Tale metodologia, tuttavia, non può essere, a nostro avviso, condivisibile posto che **non è, allo stato attuale, possibile individuare una modalità univoca per svolgere la comparazione richiesta agli ispettori.** Si ritiene che l’ispettore debba necessariamente muovere la comparazione dal Contratto collettivo sottoscritto dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ciò significa che il trattamento economico e normativo riconosciuto al lavoratore vincolato ad un Contratto collettivo diverso da quello sottoscritto dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o non vincolato ad alcun Contratto collettivo deve essere posto in comparazione al Contratto collettivo che l’INPS ha individuato, ai sensi della legge 389/1989, quale quello utile alla determinazione della retribuzione imponibile ai fini del calcolo della contribuzione previdenziale.

Infatti, non ci si può non chiedere come debba avvenire la comparazione. Se essa si limitasse ai contenuti economici la soluzione potrebbe anche essere in linea con ciò che accadeva in passato: si tratterebbe di porre in comparazione i trattamenti retributivi erogati. Se, però, come sembra potersi dedurre dalla Circolare 7/2019, la comparazione deve essere allargata anche ai tutti i contenuti normativi (ad esempio, disciplina sul lavoro a termine, sull'apprendistato, sulla conciliazione vita-lavoro, sul periodo di comporto, ecc.), l'operazione diviene quasi impossibile.

Ci si chiede, infatti, quale atteggiamento debba tenere l'ispettore nei settori ove esiste uno strutturato sistema di contrattazione territoriale oppure in quei settori dove è contrattualizzato il diritto alle prestazioni di bilateralità.

Ciò lascia presumere che l'accertamento comparativo tra i trattamenti possa assumere un carattere di discrezionalità dipendendo dalle elaborazioni di ciascuna sede territoriale se non da quella di ciascun ispettore. Il che rischia di aumentare il livello di incertezza e in parte vanifica gli sforzi di chiarimento e di razionalizzazione del passato (Circolare INL 3/2018).

Riteniamo, infatti, che in questo modo si vanifichi lo sforzo, precedentemente fatto, per avviare una battaglia concreta contro il dumping contrattuale.

Per chiarire gli aspetti critici sopra individuati si terrà nei prossimi giorni un incontro presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. Seguiranno ulteriori comunicazioni.

Cordiali saluti,

**Le Segretarie Confederali
Ivana Veronese – Tiziana Bocchi**

ADERENTE ALLA CONFEDERAZIONE INTERNAZIONALE DEI SINDACATI (CSI) E ALLA CONFEDERAZIONE EUROPEA DEI SINDACATI (CES)

SEDE NAZIONALE

VIA LUCULLO, 6 - 00187 ROMA
TELEFONO: + 39 06 47531 - FAX: + 39 06 4753208
SITO WEB: www.uil.it - E-MAIL: info@uil.it

SEDE EUROPEA

INTERNATIONAL TRADE UNION HOUSE
BOULEVARD ROI ALBERT II, 5 - B - 1210 BRUXELLES
TELEFONO: +32 (0)2 21 83 055 - E-MAIL: bruxelles@uil.it