Non il rispetto ma l'applicazione integrale del CCNL per garantire le integrazioni salariali

ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro
Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** *clicca qui*
Per entrare nella ***Scuola di ADAPT*** *e nel progetto* **Fabbrica dei talenti**
scrivi a: selezione@adapt.it

Bollettino ADAPT 20 maggio 2019, n. 19

Il 6 maggio 2019 con propria circolare, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro ha ritenuto opportuno fornire alcune precisazioni in ordine alla corretta applicazione, in sede di vigilanza, della disposizione di cui all'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006.

Più che precisare, il documento di prassi sembra sconfessare la precedente circolare del 3 gennaio 2018. Lo si capisce subito confrontando l'oggetto dei predetti documenti: 2018, ***mancata applicazione dei contratti collettivi*** *sottoscritti da organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale,* 2019, *benefici normativi e contributivi e* ***rispetto della contrattazione collettiva.***

In premessa è utile richiamare la disposizione normativa del predetto comma 1175, «[…] *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».*

I chiarimenti forniti dalla sede centrale in relazione alla corretta applicazione della disposizione richiamata, stabiliscono che gli ispettorati interregionali e territoriali del lavoro **dovranno «svolgere** un accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e **non un accertamento legato ad una formale applicazione del**

contratto sottoscritto dalle "organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale"».

Ciò che conta, ai fini del godimento dei benefici normativi e contributivi, è l'obbligo assunto dai datori di lavoro di corrispondere trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da **tali contratti** (uso le parole dell'Ispettorato).

E gli **obblighi di legge**? Possiamo ignorare che **tali contratti**, ovvero quelli sottoscritti da organizzazioni sindacali e imprenditoriali **comparativamente più rappresentative a livello nazionale –** in particolare con riferimento ai settori dell'artigianato e della somministrazione di lavoro – hanno adeguato, alla data di entrata in vigore delle disposizioni per il riordino della normativa in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro (D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 148), le fonti normative e istitutive dei rispettivi fondi bilaterali, con l'obiettivo di garantire ai lavoratori non rientranti nel campo di applicazione delle integrazioni salariali ordinarie specifiche prestazioni?

Il legislatore, quello del 14 settembre 2015, ha anche dettato tempi e modi per l'adeguamento dei suddetti fondi. Inoltre, due successivi Decreti del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, adottati di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze (D.M. 25 marzo 2016, n. 95074 e D.M. 29 aprile 2016, n. 95581), hanno determinato criteri volti a garantire la sostenibilità finanziaria dei fondi, requisiti di professionalità e onorabilità dei soggetti preposti alla gestione, criteri e requisiti per la contabilità, modalità volte a rafforzare la funzione di controllo sulla corretta gestione dei fondi e di monitoraggio sull'andamento delle prestazioni, anche attraverso la determinazione di standard e parametri omogenei.

Fiumi di parole del Legislatore per poi concludere con una circolare succinta (come questo scritto) che legittima il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi al di là del «*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».*

Non il rispetto ma l'applicazione integrale del CCNL per garantire le integrazioni salariali

È questa la volontà del legislatore?

Candido Mogavero

Consulente del Lavoro

ADAPT Professional Fellow

@CandidoMogavero