RATIO QUOTIDIANO
Il commento e la critica delle più importanti notizie del momento

LAVORO

di LUCA CARATTI

# Benefici normativi e contributivi e rispetto dei contratti collettivi

*Alcuni chiarimenti ministeriali in ordine agli indici di valutazione di "equivalenza" della disciplina normativa dei contratti collettivi*

**Benefici normativi e contributivi** e rispetto della **contrattazione collettiva** sono un **binomio inscindibile** . È noto infatti che la norma stabilisce che, fermi restando gli altri obblighi di legge (una su tutte il possesso del DURC), ai fini della fruizione delle agevolazioni i datori di lavoro sono tenuti al 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".
L'evidente intento della disposizione è quella di **contenere forme di evasione/elusione** dovute principalmente all'applicazione di **contratti collettivi** che non offrono la garanzia del rispetto del precetto costituzionale contenuto nell'art. 36: retribuzione equa e sufficiente. Chiamato a vigilare sul rispetto della normativa è il personale ispettivo, in particolare dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro, a cui si rivolge la circolare del 28.07.2020 . La nota in questione fornisce un'utile traccia per valutare l'equivalenza della disciplina normativa dei contratti collettivi. Ciò perché il datore di lavoro è libero di applicare qualunque contratto collettivo purchè rispettoso degli accordi e dei contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale in particolare dei contenuti normativi e retributivi.
L'ispettorato chiarisce che, in relazione alla parte normativa, occorre verificare ad esempio la disciplina concernente il **lavoro supplementare** e le clausole elastiche del part-time, la disciplina del lavoro straordinario, il monte ore di permessi retribuiti. La verifica deve vertere anche sulla durata del periodo di prova, del preavviso, del comporto e il trattamento economico della malattia e dell'infortunio. **L'analisi del trattamento economico** costituisce, sicuramente, il principale aspetto sul quale incentrare la valutazione di equivalenza tra contratti collettivi. Al fine di verificare la sussistenza di scostamenti rispetto al trattamento retributivo previsto dai CCNL "leader", appare utile fare riferimento alla c.d. retribuzione globale annua da intendersi quale somma della retribuzione annua lorda composta da particolari **elementi fissi della retribuzione** e da quelli variabili, solo laddove gli elementi variabili siano considerati come parte del trattamento economico complessivo definito dal contratto collettivo nazionale di categoria. Dalla comparazione andrà invece esclusa la retribuzione accessoria e variabile. Non sempre però il confronto della retribuzione globale risulta semplice nella valutazione di maggiore convenienza del CCNL, dovendosi altresì considerare, ad esempio: livelli retributivi dei CCNL non allineati, mansioni distribuite in maniera diversa anche se di pari livello, diversità numero mensilità, diversa disciplina degli scatti di anzianità.
L'Ispettorato Nazionale pone poi in evidenza quelle che sono le materie che il legislatore ha riservato, in via esclusiva, ai contratti collettivi c.d. "leader". Ci si riferisce, evidentemente, alle ipotesi di assegnazioni a mansioni inferiori, al ricorso al lavoro intermittente, ai limiti di durata e quantitativi del contratto a termine. A questo si aggiungano le riserve in materia di lavoro (D.Lgs. n. 66/03) ma soprattutto quelle previste in tema di contratto di prossimità. Da quanto esposto risulta palese e urgente la necessità di introdurre la certezza nella misurazione delle organizzazioni sindacali al fine di evitare che i datori di lavoro si trovino nella condizione di non poter compiutamente conoscere se le parti sociali stipulanti il contratto siano davvero dei "leader" e si impedisca così di poter esercitare il **potere derogatorio** previsto dal legislatore.

Riproduzione vietata - venerdì 07 agosto 2020