

Benefici contributivi con il rispetto dei contratti collettivi

Il trattamento economico/normativo garantito ai lavoratori deve essere effettivo, non solo una formale applicazione del contratto

/ Mario PAGANO

Dopo la circolare n. [3/2018](#), l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL), con la circolare n. [7](#) del 6 maggio 2019, ritorna ad affrontare il delicato tema della contrattazione collettiva e, in particolare, dei 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, ossia quei contratti ribattezzati **"contratti leader"**.

Con il precedente intervento, di portata più generale, l'INL aveva sottolineato come l'applicazione di tali contratti risulti essere **condizione imprescindibile** per una serie di fondamentali situazioni.

Innanzitutto, solo i contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale integrano la disciplina di legge prevista per alcune tipologie contrattuali, così come previsto dall'[art. 51](#) del DLgs. n. 81/2015.

Si pensi, ad esempio, a quanto precisato dall'[art. 13](#), comma 1 in tema di lavoro intermittente, o alla possibilità di determinare diversi **limiti quantitativi** dei contratti a tempo determinato, ai sensi dell'[art. 23](#), oppure, ancora, al ruolo centrale che la contrattazione collettiva riveste in materia di apprendistato, secondo quanto stabilito dall'[art. 42](#), comma 5. Allo stesso tempo, non potranno avere valore alcune eventuali deroghe alle disposizioni di legge ed alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali, previste dai contratti c.d. "di prossimità", stipulati ai sensi dell'[art. 8](#) del DL n. 138/2011 da soggetti non legittimati a tale finalità.

Infine, non va dimenticato come lo stesso calcolo della contribuzione dovuta per legge venga determinato utilizzando come parametro per l'individuazione dei minimi imponibili proprio quanto previsto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ciò in forza del combinato disposto degli [artt. 1](#), comma 1 del DL 338/1989 e [2](#), comma 25 della L. [549/1995](#), in base ai quali la **retribuzione** da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale.

In caso di **pluralità di contratti** collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti colletti-

vi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Infine, solo l'applicazione di contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale potrà dare il diritto ai datori di lavoro di godere di tutti i **benefici normativi e contributivi** previsti dalla legge, in ragione dell'[art. 1](#), comma 1175 della L. 298/2006.

Su tale ultimo aspetto si concentra la circolare n. 7/2019, che preliminarmente ricorda come secondo tale disposizione i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale siano subordinati, oltre che al possesso, da parte dei datori di lavoro, del **DURC** (documento unico di regolarità contributiva), anche al rispetto degli altri obblighi di legge e 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.

Proprio con riguardo al rispetto degli accordi e dei contratti collettivi, l'Ispettorato invita il proprio personale ad una puntuale verifica sul merito del trattamento economico/normativo **effettivamente** garantito ai lavoratori e non un accertamento legato ad una formale applicazione del contratto leader.

Per i benefici valido anche un contratto non leader

In tal senso, secondo quanto chiarito dalla circolare in commento, ai fini della legittima fruizione dei benefici normativi e contributivi indicati dall'[art. 1](#), comma 1175 della L. 296/2006, potrà essere valido, ed è questa la vera novità, anche un contratto non leader, a condizione che con esso il datore di lavoro si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Infine, l'INL ricorda come "la valutazione di **equivalenza** di cui sopra non potrà tenere conto di quei trattamenti previsti in favore del lavoratore che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (come ad es. avviene per il c.d. welfare aziendale)".