

## LE VIOLAZIONI E LE CONSEGUENZE

### IL CASO

Un'azienda sottoscrive un contratto di prossimità in base all'articolo 8 del Dl 138/2011 con un sindacato non comparativamente rappresentativo sul piano nazionale, prevedendo una diversa regolamentazione della maggiorazione per lavoro straordinario.

### LA SOLUZIONE

Il contratto di prossimità non avrà effetti derogatori. L'ispettore potrà procedere al recupero contributivo sulla maggiorazione prevista dal contratto collettivo nazionale qualificato. Sulle differenze retributive, potrà applicare la diffida accertativa per crediti patrimoniali in base all'articolo 12 del Dlgs 124/2004.

Un'impresa metalmeccanica versa la contribuzione previdenziale e assistenziale sui minimi tabellari previsti da un contratto collettivo nazionale non comparativamente rappresentativo.

Gli ispettori potranno recuperare i contributi previdenziali sui livelli retributivi previsti dal contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale. L'azienda perderà i benefici normativi e contributivi fruiti.

Una società informatica, pur applicando un contratto collettivo qualificato, corrisponde ai lavoratori una retribuzione inferiore ai minimi salariali. Tuttavia, concede una maggiorazione per lavoro straordinario superiore a quella prevista dal contratto collettivo.

Gli ispettori potranno revocare eventuali benefici contributivi se verificheranno che il maggior trattamento per lavoro straordinario non compensa la minore retribuzione corrisposta, dovuta a una sporadica esecuzione del maggiore orario di lavoro eseguito nell'arco del mese o dell'anno.

Un contratto collettivo aziendale stipulato dalle rappresentanze sindacali aziendali di un'associazione non dotata della maggiore rappresentatività prevede un limite di contingentamento ai contratti a termine in misura maggiore rispetto alla soglia legale prevista dall'articolo 23 del Dlgs 81/2015.

Gli ispettori verificano che c'è un lavoratore a termine assunto oltre la soglia corrispondente al limite legale del 20%. Trova dunque applicazione la sanzione del 20% della retribuzione, per ciascun mese di durata del rapporto di lavoro. È esclusa la trasformazione del contratto a tempo indeterminato.