

Ispettorato Nazionale del Lavoro

Circolare 6 maggio 2019, n.7

Art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 - benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva.

- Ispezioni sul lavoro - Attività di vigilanza - Benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva - Accertamento del trattamento economico e normativo effettivamente garantito ai lavoratori - Valutazione di equivalenza - Esclusione dei trattamenti sottoposti a esenzione contributiva e/o fiscale (esempio welfare aziendale)

Oggetto: art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 - benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva.

A seguito di alcune richieste di chiarimento e facendo seguito a quanto già illustrato con circ. n. 3/2018 di questo Ispettorato, si ritiene 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.

Tale disposizione stabilisce che “a decorrere dal 1° luglio 2007, 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”.

In particolare si segnala, fra le condizioni che subordinano il godimento dei benefici, quella del “rispetto degli accordi e contratti collettivi (...)”.

A tale riguardo e al fine di verificare se il datore di lavoro possa o meno fruire dei benefici, il personale ispettivo dovrà 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”.

In altri termini, atteso che la disposizione in parola chiede il “rispetto” degli “accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, si ritiene che anche il datore di lavoro che si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economici e normativi equivalenti o superiori a quelli previsti da tali contratti, possa legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi indicati dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006; ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il 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.

Si ricorda che 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).

Resta fermo che lo scostamento dal contenuto degli accordi e contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale determinerà la perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti.