

## Benefici contributivi ed applicazione contratto Edilizia

### Circolare Ispettorato Nazionale Lavoro 9/2019

Con Circolare n. 9 del 10/9/2019 l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, ha ribadito importanti principi circa l'applicazione del contratto collettivo nell'edilizia ed il ruolo delle Casse Edili.

La Circolare in argomento si è resa necessaria per dare risposta a numerosi quesiti pervenuti in merito alle indicazioni contenute nella precedente circolare INL, la n. 7/2019 riguardante l'art. 1, comma 1175, l. n. 296/2006 – *benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva*.

Le indicazioni previste nella circolare 7 hanno generati dubbi e criticità in materia di benefici normativi e contributivi nonché sulla applicazione contrattuale, dubbi che vengono superati con la Circolare 9/2019.

L'Ispettorato del Lavoro chiarisce infatti che "nulla è cambiato in ordine a quanto già chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in ordine agli obblighi di applicazione del contratto collettivo dell'edilizia per le imprese operanti nel settore ed ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa Edile, nei confronti della quale l'assenza dei versamenti comporta peraltro una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del Durc e conseguentemente il godimento dei benefici normativi e contributivi, secondo quanto stabilito dall'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006".

Vengono quindi sciolti i dubbi in merito all'applicazione contrattuale del settore Edile e quindi negli obblighi conseguenti relativi alla iscrizione ed alla regolarità nei confronti della Cassa Edile anche ai fini del riconoscimento di benefici normativi e contributivi oltre che alla regolarità determinata dall'ottenimento del DURC che contempra anche la validazione della Cassa quale ente di emanazione contrattuale del settore Edile.

Settembre 2019

La Cassa Edile



Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro

Al Comando Carabinieri per la tutela del lavoro

All' INPS  
Direzione centrale entrate e recupero crediti

All' INAIL  
Direzione centrale rapporto assicurativo

e per conoscenza:

Ministero del lavoro e delle politiche sociali  
Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali

Comando generale della Guardia di Finanza

Provincia Autonoma di Bolzano

Provincia Autonoma di Trento

Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

Oggetto: circolare n. 7/2019 – art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006 – benefici normativi e contributivi e rispetto della contrattazione collettiva – precisazioni.

Con riferimento alla circolare in oggetto, a seguito dei numerosi quesiti pervenuti riferiti al contenuto delle indicazioni in essa riportate, si ritiene utile fornire, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, alcuni chiarimenti per garantirne una puntuale lettura e l'uniforme applicazione.

È a tal fine anzitutto il caso di evidenziare come la citata circolare **si limiti a chiarire la portata dell'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006** che, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi da parte del datore di lavoro, richiede *“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”*.

L'utilizzo del termine *“rispetto”*, come del resto già evidenziato nella circolare, è da intendersi nel senso che, ai soli fini previsti dalla disposizione (vale a dire la fruizione di *“benefici normativi e contributivi”*), **rileva il riscontro della osservanza da parte del datore di lavoro dei contenuti, normativi e retributivi, dei contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.**

Ne consegue che non si potrà dar luogo alla revoca dei benefici fruiti nei confronti del datore di lavoro che riconosca ai lavoratori un trattamento normativo e retributivo identico, se non migliore, rispetto a quello previsto dal contratto stipulato dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative.

Tale interpretazione riguarda esclusivamente l'art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 e **non si presta ad una applicazione estensiva che porti a riconoscere anche ai contratti sottoscritti da OO.SS. prive del requisito della maggiore rappresentatività in termini comparativi le prerogative che il Legislatore ha inteso riservare esclusivamente ad una platea circoscritta di contratti** e che, se esercitate da soggetti cui non spettano, risultano evidentemente **inefficaci sul piano giuridico**.

Ci si riferisce, ad esempio, alle norme che regolamentano la possibilità per le OO.SS. comparativamente più rappresentative di:

- disciplinare, anche in termini derogatori, molteplici aspetti delle tipologie contrattuali di cui al D.Lgs. n. 81/2015, ai sensi di quanto stabilito dall'art. 51 dello stesso decreto;
- integrare o derogare alla disciplina del D.Lgs. n. 66/2003 in materia di tempi di lavoro;
- sottoscrivere i c.d. "contratti di prossimità" di cui all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 (conv. da L. n. 148/2011);
- costituire enti bilaterali – accezione nella quale rientrano anche le Casse edili – che possano svolgere le funzioni assegnate dall'art. 2, comma 1 lett. h), del D.Lgs. n. 276/2003.

Si coglie altresì l'occasione per ricordare che **nulla è cambiato in ordine a quanto già chiarito dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali in ordine agli obblighi di applicazione del contratto collettivo dell'edilizia per le imprese operanti nel settore ed ai connessi obblighi di iscrizione alla Cassa edile** (v. ad es. ML interpellò n. 56/2008, interpellò n. 18/2012, nota prot. n. 10565 del 1° luglio 2015), nei confronti della quale l'assenza dei versamenti comporta peraltro una situazione di irregolarità contributiva che impedisce il rilascio del DURC e, conseguentemente, il godimento dei benefici "*normativi e contributivi*" secondo quanto stabilito dal medesimo art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006.

Giova infine rammentare che il "*rispetto*" dei contratti collettivi di cui alla disposizione in oggetto attiene non soltanto alla parte economica ma anche alla **parte c.d. normativa del contratto**, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali (v. ad es. Cass. sent. n. 530 del 15 gennaio 2003) e che possono, a titolo meramente esemplificativo, riguardare la durata del periodo di prova, l'orario di lavoro, la disciplina del lavoro supplementare e straordinario, festivo, notturno, i trattamenti di malattia, il preavviso ecc.

Al fine di agevolare l'attività di vigilanza, si fa peraltro riserva di fornire al personale ispettivo un prospetto delle clausole normative normalmente presenti nell'ambito del CCNL di cui, unitamente alla parte c.d. economica, andrà verificato il rispetto al fine di poter godere legittimamente di benefici "*normativi e contributivi*".

IL DIRETTORE DELL'ISPettorATO  
Leonardo ALESTRA



Direzione generale

Agli Ispettorati interregionali e territoriali del lavoro  
LORO SEDI

Al Comando Carabinieri per la Tutela del  
Lavoro

All'INPS  
Direzione centrale entrate e recupero crediti

All'INAIL  
Direzione centrale rapporto assicurativo

e p.c.

Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali  
Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle  
relazioni industriali

Comando Generale della Guardia di Finanza  
comando.generale@pec.gdf.it

Alla Provincia Autonoma di Bolzano

Alla Provincia Autonoma di Trento

All'Ispettorato regionale del lavoro di Palermo

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.

II DIRETTORE DELL'ISPettorATO  
Leonardo Alestra