

Niente agevolazioni per il lavoro se non sono rispettati i contratti collettivi, anche in caso di errori minimi

Autore : Alberto Bortoletto

Categoria : [Lavoro](#)

Tagged as : [agevolazioni](#), [contratto collettivo](#), [Ispettorato del lavoro](#), [lavoratore retribuzione](#)

Data : 18 Luglio 2019



Sono particolarmente legato a questo tema perché, anche nella quotidiana vita professionale, mi trovo spesso a parlarne con collaboratori e clienti di studio ai quali ricordo che l'«Ispettorato del Lavoro del lavoro ha «recentemente» richiamato in una propria circolare (la n. 3/2017), un vecchio « ma importante - riferimento normativo riferito alla la fiscalizzazione degli oneri sociali, figlio dell'«art. 6 c. 10 del D.L. 338/89.

Mi spiego meglio: La citata Circolare dell'«Ispettorato affrontava una importante questione relativa al recupero dei benefici normativi e contributivi in assenza di DURC interno. Giova ricordare che L'«art. 1, comma 1175, della L. n. 296/2006 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». Sul tema tanto si è letto e scritto, anche in questo blog.

La questione è decisamente complessa e la Circolare dell'«Ispettorato arriva in aiuto nell'«interpretazione normativa distinguendo, tra le irregolarità che comportano la revoca dei benefici normativi e contributivi, diverse condotte a seconda che:

1. il datore di lavoro sia in assenza del DURC (non abbia quindi ottemperato agli obblighi contributivi previdenziali, assistenziali ed assicurativi e, se dovuti, alla cassa edile);
2. siano state accertate, in capo al datore di lavoro, delle specifiche violazioni di cui all'«allegato A del D.M. 30 gennaio 2015 che, come noto, costituiscono cause ostative al rilascio del Documento per il periodo di tempo indicato nel medesimo allegato, laddove siano accertate con provvedimenti amministrativi o giurisdizionali definitivi;
3. siano state commesse delle violazioni relative agli «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.

Con riferimento a questo preciso punto l'Ispektorato ricordava che tali violazioni assumono rilevanza limitatamente al lavoratore cui gli stessi benefici si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione.

Il punto cruciale, che ha spinto l'Associazione Nazionale Consulenti del Lavoro nel formulare recentemente un'istanza di interpello al Ministero del lavoro è quando, nella Circolare in commento si richiamano le disposizioni legate alla disciplina dettata dall'art. 6 del D.L. n. 338/1989 (conv. da L. n. 389/1989) in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, secondo cui le riduzioni contributive ivi contemplate non spettavano alle imprese soltanto in relazione a quei lavoratori per i quali non siano stati rispettati i requisiti previsti dalla norma e limitatamente ad una durata pari ai periodi di inosservanza (cfr. commi 9 e 10).

La legge in commento, introdotta nel nostro ordinamento nell'ambito delle Disposizioni urgenti in materia di fiscalizzazione degli oneri sociali, all'art. 6, comma 10 prevede(va) che le riduzioni contributive consistenti in sgravi e fiscalizzazioni contemplate nella normativa in esame non spettassero nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del comma 9 del medesimo articolo 6, e cioè in relazione ai lavoratori che siano stati denunciati agli istituti previdenziali con orari o giornate di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti ovvero con retribuzioni inferiori a quelle minime previste dai contratti collettivi, ovvero ancora siano stati retribuiti in misura inferiore a tali retribuzioni minime.

Ma ciò che preme sottolineare è che in tali casi, come recita(va) testualmente il comma 10 dell'articolo 6, la perdita della riduzione non può superare il maggior importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta.

E' questo il punto centrale.

Il mancato rispetto del contratto collettivo, per esempio di una cifra simbolica pari a 5 per una (sconosciuta) indennità contrattuale territoriale, magari protratto per mesi consecutivi, può veramente comportare la perdita integrale dell'agevolazione? Oppure l'agevolazione verrebbe ridotta in funzione della differenza salariale (e quindi di imponibile contributivo)?

Per chi si occupa di paghe ed elaborazioni stipendi, il tema non è assolutamente scontato: tutti sappiamo quanto sia complicata la lettura del contratto collettivo, la conoscenza di tutte le maggiorazioni contrattuali, specialmente con la complicatissima estensione della contrattazione di secondo livello.

Sareste pronti a scommettere che tutte le elaborazioni che mensilmente effettuate rispettino integralmente gli 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?

Sono ottimista, ma la mia risposta è negativa. E, almeno fino a ieri, mi aggrappavo con speranza alla lettura dell'Ispektorato del lavoro (circ. 3/2017) con la quale, seppur in modo fugace, si richiamavano le regole sulla fiscalizzazione che si ribadisce avevano la logica soluzione di ridurre i benefici in base alle reali differenze.

Tutto questo finché l'Ancl, nel 2019, ha proposto istanza di Interpello in ordine alla vigenza delle predette disposizioni, evidenziando che la norma sulla fiscalizzazione consentiva di calmierare, in caso di inadempienza, gli effetti sanzionatori della perdita del beneficio contributivo in precedenza riconosciuto ad

un'azienda, assicurando nei confronti del lavoratore interessato una riduzione contributiva proporzionata all'inadempimento commesso e contenuta entro i limiti della maggior somma tra la retribuzione corrisposta e la contribuzione omessa.

Il Ministero, con l'Interpello n. 4/2019 spegne ogni speranza di "riduzione della pena" precisando che il richiamo della Circ. n. 3/2017 è da intendersi (unicamente) nell'ambito di una più ampia e sistematica lettura delle disposizioni normative in materia ed unicamente per dare rilevanza alle violazioni di legge o contrattuali riscontrate nei confronti dei lavoratori, per i quali i benefici stessi sono stati riconosciuti.

In base a questo, la disciplina oggetto del presente interpello, pur enunciando un principio tuttora valido (godimento dei benefici contributivi subordinati dalla regolarità del singolo rapporto di lavoro) risulta circoscritta ad uno specifico ambito di applicazione se si considera che le disposizioni in esame sono state introdotte in relazione a specifici periodi di paga ormai risalenti nel tempo.

Per le ragioni di cui sopra, chiude lapidario il Ministero: deve quindi ritenersi che tali previsioni siano oggi prive di operatività.

Riassumendo: chi sbaglia, paga. E non in proporzione alla gravità dell'errore!