

## ISTITUTO NAZIONALE DEL LAVORO INTERVIENE SULLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE

di Marialuisa De Cia Odcec Milano

In data 6 Maggio 2019, l'ispettorato Nazionale del Lavoro è intervenuto nuovamente sul rispetto degli accordi e della contrattazione collettiva per il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi ai sensi e per gli effetti dell'art. 1 comma 1175 della Legge 296/2006.

Il personale ispettivo dovrà accertare il trattamento economico e normativo **effettivamente** garantito ai lavoratori senza limitare l'attività di verifica al mero riscontro di una formale applicazione del contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentativo sul piano nazionale.

L'Ispettorato Nazionale ritorna sulla rappresentatività nazionale delle organizzazioni sindacali ribadendone il ruolo centrale nella individuazione del trattamento economico e normativo minimo di riferimento. Con la circolare in esame, tuttavia, lo stesso precisa che può legittimamente fruire dei benefici normativi e contributivi 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" e ciò "a prescindere da quale sia il contratto collettivo applicato" o dalla formale indicazione dello stesso nella lettera di assunzione.

In buona sostanza, se il trattamento economico e normativo che il datore di lavoro riconosce ai propri lavoratori è pari o superiore a quanto spetterebbe agli stessi in applicazione del contratto collettivo nazionale sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, non rileva che lo stesso datore di lavoro applichi, di fatto, un contratto collettivo sottoscritto da organizzazioni sindacali non rappresentative a livello nazionale.

L'Ispettorato ricorda, infine, che nella valutazione del trattamento complessivo applicato ai lavoratori, non potranno essere considerati quei trattamenti sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale, tra questi rientra il welfare aziendale. Ne consegue che gli accordi volti a ridurre il trattamento economico mediante compensazione con piani di welfare aziendale, non potranno essere considerati utili per la determinazione del trattamento complessivo riservato ai lavoratori.