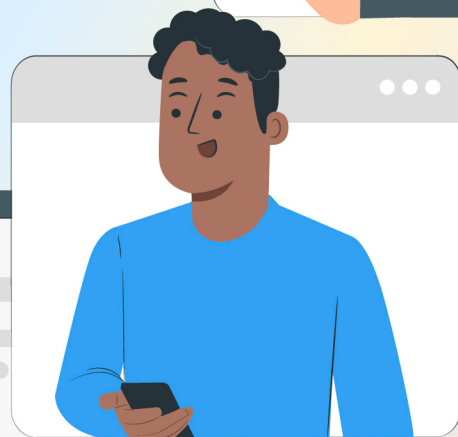


Tema del mese



A agevolazioni contributive e rispetto
della contrattazione collettiva

GIUGNO 2023



AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE E RISPETTO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

Sommario

1. Perché questo tema?	2
2. Incentivi all'occupazione.....	3
3. Focus: il rispetto della contrattazione collettiva	5
3.1. La differenza tra maggiore rappresentatività e maggiore rappresentatività comparata	7
a. Indici patologici di un CCNL pirata	9
b. Quali sono gli istituti contrattuali demandati alle OO.SS. comparativamente più rappresentative? ...	10
I. Contratto a tempo determinato	10
II. Contratto a tempo parziale.....	11
III. Contratto intermittente o a chiamata.....	11
IV. Contratto di apprendistato	11
V. Orario di lavoro e pause.....	11
4. Il DURC e la revoca delle agevolazioni contributive	12
5. Spunti e appunti sulla comparazione dei CCNL minori per la corretta gestione delle agevolazioni contributive.....	16
5.1. Esempio di comparazione – parte normativa.....	19
5.2. Le responsabilità professionali del Consulente del Lavoro	21

1. Perché questo tema?

Per questa seconda uscita del tema del mese l'ANCL ha pensato di proporvi un approfondimento sul tema delle agevolazioni contributive, con particolare riferimento ai confini imposti dalla contrattazione collettiva, che di fatto ha acquisito un ruolo preponderante e centrale in questa materia. Ci basti pensare al fatto che la corretta interpretazione di espressioni quali “*comparativamente o maggiormente rappresentative*”, utilizzate oramai in molte fonti istitutive di tali agevolazioni, con riferimento alle organizzazioni sindacali che hanno sottoscritto un contratto collettivo, arriva ad avere importanti conseguenze sul piano della corretta fruizione di tali benefici o agevolazioni.

Sul tema delle agevolazioni contributive, inoltre, l'Associazione, e in particolare l'Ufficio Legale ANCL ha dedicato molta attenzione. Quest'ultimo, infatti, ha conseguito numerose vittorie che hanno avuto ad oggetto la complessa disciplina del Documento Unico di Regolarità Contributiva, per il quale l'ANCL a lungo si è spesa al fine di garantire un'adeguata ed effettiva tutela verso le aziende clienti degli iscritti.

Considerata, quindi, la centralità che la tematica ha assunto, soprattutto per la categoria dei CdL, abbiamo pensato che inserendola all'interno del progetto del tema del mese potesse divenire oggetto di un dibattito e di un confronto sul territorio.

Per questo, l'invito che vi propongo, e che fa seguito a quello già avviato con il primo numero del tema del mese, è quello di leggere il contributo con curiosità, cioè di trarre spunto dallo stesso per costruire un terreno di condivisione sul territorio, considerata anche la complessità e la delicatezza della tematica in oggetto.

Vi lascio con una frase estratta dal seguente contributo che sintetizza perfettamente l'importanza che il tema riveste per i Consulenti del lavoro:

“Le prestazioni professionali rese dai Consulenti del Lavoro non sono limitate esclusivamente all'elaborazione dei cedolini paga dei dipendenti, alla redazione e alla trasmissione di dichiarazioni contributive e fiscali, ma comprendono, necessariamente, anche tutte quelle attività di consulenza svolte per l'inquadramento generale dell'impresa, sia sotto i profili meramente amministrativi, che inerenti all'inquadramento dei singoli lavoratori e/o alla scelta del contratto collettivo applicabile”.

A cura di Dario Montanaro, Presidente Nazionale ANCL

2. Incentivi all'occupazione

Gli incentivi all'occupazione svolgono un ruolo fondamentale nella regolamentazione del mercato del lavoro. Gli stessi nascono al fine di creare nuove opportunità di lavoro e favorire l'impiego e/o il reinserimento di soggetti ritenuti “deboli” o “svantaggiati” mediante il riconoscimento ai datori di lavoro di **benefici normativi o economici**¹ (intesi anche come contributivi).

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali del 30 gennaio 2008, n. 5, e la Circolare Inps del 18 aprile 2008, n.51, specificano le due fattispecie sopra richiamate:

- **i benefici normativi** sono agevolazioni che operano su un piano diverso da quello della contribuzione previdenziale, ma sempre nell'ambito patrimoniale e comunque in materia di lavoro e legislazione sociale. Si tratta delle agevolazioni di carattere fiscale, dei contributi e delle sovvenzioni previsti dalla normativa statale, regionale o da atti a valenza comunque normativa connesse alla costituzione e gestione dei rapporti di lavoro (ad es. cuneo fiscale, credito d'imposta per assunzioni in determinati territori o settori...)
- **i benefici contributivi** sono sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro, che comportano un abbattimento dell'aliquota contributiva ordinaria ovvero costituiscono una deroga all'ordinario regime contributivo. Sono esclusi da questo gruppo quei regimi di contribuzione ridotta che caratterizzano interi settori (es. agricoltura, navigazione marittima...), territori (es. zone montane...) o particolari tipologie contrattuali (es. apprendistato²) dove opera una speciale aliquota contributiva prevista dalla legge stessa.

La normativa in materia di incentivi all'occupazione è notevolmente complessa e questo è dovuto sia allo stratificarsi della prassi amministrativa sul tema, sia al necessario rispetto di diversi principi generali, anche derivanti dalla normativa comunitaria.

Quali sono, dunque, le condizioni che il datore di lavoro deve rispettare per poter beneficiare di questi incentivi?

In primis, ai sensi dell'art. 31, comma 1, del D.lgs. n. 150/2015, i “*Principi generali di fruizione degli incentivi*” sono i seguenti:

¹ Art.30, comma 2, D.lgs. 14 settembre 2015, n.150

² Su questa distinzione è intervenuta la Corte d'Appello di Milano, sentenza n. 1075/2019, affermando che l'aliquota contributiva riguardante i contratti di apprendistato non si configura come un beneficio contributivo.

- l'assunzione NON deve costituire attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore, avente diritto all'assunzione, venga utilizzato mediante contratto di somministrazione³;
- l'assunzione NON deve violare il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione NON devono avere in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale (salvo che le assunzioni o trasformazioni riguardino lavoratori inquadrati ad un livello diverso rispetto a quello posseduto dai lavoratori sospesi);
- l'assunzione NON deve riferirsi a lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulti con quest'ultimo in un rapporto di collegamento o controllo.

Ulteriori requisiti per il datore di lavoro sono stabiliti dalle norme di legge⁴ e dalla prassi amministrativa:

- Regolarità contributiva (DURC);
- Rispetto della contrattazione collettiva e in particolare dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori *comparativamente più rappresentativi* sul piano nazionale;
- Rispetto della normativa in materia di lavoro, con particolare riguardo alla tutela della salute e sicurezza sui luoghi di lavoro;
- Rispetto degli *altri* obblighi di legge;
- Rispetto della cumulabilità degli sgravi;
- Rispetto del De minimis (ove richiesto);
- Rispetto dell'incremento occupazionale netto (ove richiesto);

Tali requisiti, seppur chiaramente orientati a “premiare” i datori di lavoro virtuosi potrebbero, di converso, costituire un “disincentivo” all'assunzione di lavoratori, specie volgendo lo sguardo ai rischi economici eventualmente accusabili dal datore di lavoro in caso di non autorizzazione o revoca

³ Circ. INPS, 13 giugno 2016, n.99. Una delle poche deroghe a tale principio generale riguarda le agevolazioni previste in caso di assunzione di lavoratore disabile ex.art.3, L. n.68/99. Nonostante sussista per il datore di lavoro l'obbligo legale di assumere, quest'ultimo può comunque legittimamente fruire delle agevolazioni ex art.13 L. n. 68/99, in quanto il legislatore intende rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo legale di assunzione considerando la speciale condizione di svantaggio del lavoratore disabile.

⁴ Art. 1, comma 1175, L.296/2006

retroattiva dello sgravio fruito ed in costanza di rapporto a causa della perdita di uno dei requisiti sopra richiamati.

3. Focus: il rispetto della contrattazione collettiva

Il rispetto della contrattazione collettiva e in particolare dei contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale è uno dei requisiti fondamentali che il datore di lavoro deve tenere a mente per fruire legittimamente dei benefici normativi e contributivi. Tale principio è rinvenibile nell'art.1, comma 1175, L. n. 296/2006. Nel corso degli anni molta è stata la prassi che ha trattato l'argomento.

Il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, nella nota del 24 marzo 2015, n. 5623, riteneva inapplicabili *tout court* le agevolazioni contributive non solo al datore di lavoro che non aderiva a un contratto dotato di maggiore rappresentatività comparata, ma anche al datore di lavoro che non rispettava gli accordi e i contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle OO.SS. dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Tale orientamento viene ribadito dal Ministero anche nell'interpello n. 27/2015 nel quale vengono riepilogati gli indici sintomatici, già affermati dalla consolidata giurisprudenza di Cassazione, cui occorre riferirsi ai fini della verifica comparativa del grado di rappresentatività.

Successivamente, la Circolare n. 3/2017 dell'INL, in materia di recupero dei benefici normativi, ha allentato la stretta sul mancato rispetto dei contratti collettivi dotati di maggiore rappresentatività comparata, specificando che **la violazione** in argomento non incide sull'intera compagine aziendale e quindi sulla fruizione, per tutto il periodo di scopertura, dei benefici fruiti (casistica che rimane legata invece all'assenza del DURC⁵), ma **assume rilevanza limitatamente al lavoratore cui i benefici stessi si riferiscono ed esclusivamente per una durata pari al periodo in cui si è protratta la violazione**.

Con la circolare 6 maggio 2019, sempre in tema di fruizione, da parte del datore di lavoro dei benefici normativi e contributivi, l'INL ha, per la prima volta, rettificato il proprio orientamento che precludeva *tout court* l'accesso alle misure in commento nei casi di applicazione di CCNL non dotati di ogni crisma di rappresentatività, sottolineando che il personale ispettivo dovrà svolgere un **accertamento sul merito del trattamento economico/normativo effettivamente garantito ai lavoratori e non un accertamento sulla formale applicazione del contratto sottoscritto dalle**

⁵ Sull'argomento si veda il cap.6 del contributo

OO.SS. dei datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. A tal proposito l'INL ritiene che, laddove il datore di lavoro si obblighi a corrispondere ai lavoratori dei trattamenti economico normativi equivalenti o superiori a quelli previsti dai contratti dotati della presunta maggiore rappresentatività comparata, lo stesso possa legittimamente fruire dei benefici normativi ed economici in argomento a prescindere dal contratto collettivo applicato e/o formalmente richiamato nella *lettera* di assunzione. Ai fini della valutazione dell'equivalenza, però, non si dovrà tener conto di quei trattamenti riconosciuti al lavoratore sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e/o fiscale (es. welfare aziendale). Questa nuova apertura dell'Ispettorato appare più vicina al dettato costituzionale e ai principi di libertà sindacale riconosciuti dall'ordinamento giuridico.

Si noti, però, che tale interpretazione riguarda esclusivamente il rispetto delle prescrizioni di cui all'art.1, comma 1175, della L. n. 296/2006 e non si presta ad un'applicazione estensiva che porti a riconoscere, anche ai contratti sottoscritti dalle 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 non legittimati, risultano inefficaci sul piano giuridico⁶. Si fa riferimento, ad esempio, alla possibilità 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;
- costituire enti bilaterali che possano svolgere le funzioni assegnate dall'art.2, comma 1, lett. h), del D. Lgs. n. 276/2003.

L'INL ribadisce, infine, con la successiva circolare 28 luglio 2020, n. 2, che al fine di poter godere legittimamente dei benefici normativi e contributivi, **il rispetto dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi non è limitato alla sola parte economica, ma anche a quella “normativa”**, ossia a quelle clausole destinate a regolare i rapporti individuali e che possono riguardare a mero titolo esemplificativo: la durata del periodo di prova, l'orario di lavoro, il lavoro supplementare, straordinario, festivo e notturno, i trattamenti di malattia, il preavviso.

⁶ Circ. INL 10 settembre 2019, n.9

3.1. La differenza tra maggiore rappresentatività e maggiore rappresentatività comparata

Il criterio della maggiore rappresentatività nasce con l'art. 19 della L. n. 300/1970, con il quale il legislatore attribuiva ai lavoratori la facoltà di iniziativa per la costituzione delle rappresentanze sindacali aziendali, contemperando l'esigenza di promuovere quei sindacati ritenuti in grado di offrire, per i requisiti posseduti, adeguate garanzie di affidabilità e stabilità. Negli anni '80 e '90 tale criterio è stato fortemente criticato in quanto avvantaggiava quelle associazioni sindacali che erano sottratte all'accertamento della loro effettiva rappresentatività solo perché aderivano alle tre più importanti confederazioni presenti a livello nazionale (CGIL, CISL e UIL). Nasceva, dunque, il bisogno di individuare criteri di misurazione della rappresentatività più attendibili e *“nuove regole ispirate alla valorizzazione dell'effettivo consenso come metro di democrazia anche nell'ambito dei rapporti tra lavoratori e sindacato”*⁷.

La giurisprudenza, negli anni successivi, ha individuato tra gli indici della maggiore rappresentatività: la consistenza numerica, l'equilibrata presenza in molteplici settori produttivi, un'organizzazione estesa a tutto il territorio nazionale e l'effettiva partecipazione – continuativa e sistematica – alla contrattazione collettiva⁸. Per avere degli indici più concreti, però, si è dovuti arrivare all'accordo interconfederale del 10 gennaio 2014 tra CGIL, CISL e UIL e Confindustria⁹, secondo cui, attraverso una media dei dati relativi alle iscrizioni a ciascun sindacato e i votanti alle elezioni delle RSU, era possibile ricavare, in maniera puntuale, una base oggettiva di rappresentatività. In tale accordo sono stati, altresì, definiti anche i seguenti parametri:

- l'ammissione ai tavoli negoziali è ancorata al raggiungimento della soglia del 5% della rappresentatività;
- la piattaforma di inizio trattativa è quella rappresentata dalle OO.SS. che rappresentino almeno il 50% delle deleghe;
- il CCNL è valido e vincolante *erga omnes* laddove sottoscritto dalle OO.SS. che rappresentino il 50%+1 della rappresentanza;

Il criterio della maggiore rappresentatività era però già in crisi prima dell'avvento dell'accordo interconfederale sopra richiamato e questo perché, dalla metà in poi degli anni '90, cominciarono a verificarsi molti casi di compresenza di più contratti collettivi nel medesimo ambito (derivante dalla frammentazione delle macro-categorie merceologiche) e tale situazione ha portato il legislatore ad

⁷ Corte Cost. 26 gennaio 1990, n.30

⁸ Cass., Sez. Lav., 10 luglio 1991, n.7622; Cass., Sez. Lav., 22 agosto 1991, n.9027

⁹ c.d. *Testo unico sulla rappresentatività*

arginare il fenomeno sviluppando una nuova nozione di **sindacato comparativamente più rappresentativo**.

Una delle prime applicazioni del concetto di sindacato comparativamente più rappresentativo è quella inerente alla determinazione della retribuzione da assumere ai fini del calcolo dei contributi previdenziali. L'art.1 del D.L. n. 338 del 1989, convertito poi nella L. n. 389/1989 afferma che *“la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo”*. Tale disposizione è stata poi oggetto di interpretazione autentica ad opera dell'art.2, comma 25, della L. n. 549/1995, con il quale viene disposto che l'art. 1 sopracitato si interpreta nel senso che *“in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative della categoria”*.

Mentre la nozione di maggiore rappresentatività deve intendersi secondo un'accezione più “inclusiva”, in quanto non richiede alcuna comparazione tra le diverse organizzazioni sindacali, bensì il mero riconoscimento di una forza rappresentativa¹⁰, la nozione di “maggiore rappresentatività comparata” implica obbligatoriamente un **confronto** tra organizzazioni sindacali in merito all'effettiva capacità di rappresentanza di ciascuna di esse.

Il legislatore ha creato questa nozione per contrastare l'ormai dilagante fenomeno del “*dumping contrattuale*”¹¹ ossia l'esistenza di contratti collettivi c.d. *pirata*, sottoscritti da organizzazioni sindacali prive di rappresentatività, che prevedono condizioni economico normative al ribasso e comunque peggiorative per i lavoratori. Laddove vi siano, dunque, più contratti astrattamente applicabili alla medesima categoria, occorre selezionare quello che è stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, costituente un *unicum* nell'ambito di un determinato comparto produttivo, dove l'avverbio “*comparativamente*” introduce l'elemento di confronto degli

¹⁰ Corte Cost., 23 Luglio 2013, n.231

¹¹ A causa della mancata attuazione dei commi 2,3 e 4 dell'art.39 della Costituzione, il fenomeno sindacale in Italia è cresciuto esponenzialmente, frutto di una libertà sindacale, a volte estremizzata, che ha portato con sé conseguenze che vanno a discapito dei lavoratori, come il *dumping contrattuale*

oggettivi parametri numerici sulla base dei quali deve essere determinato il grado di rappresentatività delle OO.SS. sottoscrittrici¹². Gli indici, giacché non certificabili o desumibili, sono i seguenti:

- consistenza numerica degli associati delle singole OO.SS.;
- ampiezza e diffusione delle strutture organizzative;
- partecipazione alla formazione e stipula dei contratti collettivi nazionali di lavoro;
- partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro, individuali, plurime e collettive.

a. Indici patologici di un CCNL pirata

Non per forza quando un CCNL è sottoscritto da OO.SS. non presuntivamente dotate della maggiore rappresentatività comparata ci riferiamo ad un CCNL *pirata*. Esistono infatti molti contratti collettivi “minori” che certamente non godono delle possibilità di integrazione o deroga di determinati istituti, prevista invece per i contratti “leader”, ma non per questo portatori di una disciplina peggiorativa o capestre, tanto da essere considerati “pirata”. Tale concetto, infatti, conduce più verso fattispecie dove manca la reale regolarizzazione degli interessi collettivi, manca il conflitto, manca la natura sindacale di taluni soggetti, una figura che richiama più il sindacato di comodo, che mortifica la contrattazione collettiva privandola della necessaria regolarizzazione degli interessi collettivi¹³.

Per l’individuazione dei CCNL c.d. *pirata* possono annoverarsi i contratti collettivi che presentano le seguenti caratteristiche:

- sono sottoscritti da sigle datoriali o sindacali che, pur utilizzando una denominazione chiaramente riconducibile ad un determinato settore merceologico, sottoscrivono contratti collettivi di altri settori merceologici senza alcun indice di rappresentatività nell’ambito di applicazione in cui gli stessi operano;
- sono sottoscritti tra organizzazioni datoriali e sindacali aventi la medesima sede legale;
- contengono clausole che rappresentano un “copia incolla” rispetto a norme di legge o ad altri contratti collettivi;
- vengono stipulati da organizzazioni “sindacali” che accolgono in un’unica associazione non riconosciuta sia i datori di lavoro che i lavoratori, con un palese conflitto di interessi tra le parti contrapposte;
- prevedono clausole artefatte e/o contrarie a principi di legge o costituzionali;

¹² La rappresentatività presunta e le incidenze sul mercato del lavoro, *Il Consulente Milleottantuno*, Ed. Speciale Assisi 40° Anniversario del primo convegno del CSN ANCL, pag.31

¹³ La rappresentatività presunta e le incidenze sul mercato del lavoro, *Il Consulente Milleottantuno*, Ed. Speciale Assisi 40° Anniversario del primo convegno del CSN ANCL, pag.31



- regolano istituti che, alla data di sottoscrizione del contratto, risultano abrogati nell'ordinamento nazionale.

Tali indici non sono esaustivi, ma aiutano nell'individuazione di quegli accordi che, senza una reale rappresentatività, vengono sottoscritti con il solo scopo di costituire un'alternativa rispetto al contratto collettivo nazionale di lavoro garantendo minori tutele normative e retributive per i lavoratori.

b. Quali sono gli istituti contrattuali demandati alle OO.SS. comparativamente più rappresentative?

Giacché il tema degli istituti che il legislatore ha inteso demandare alla regolamentazione delle parti sociali possa apparire fuorviante rispetto alla legittima fruizione delle agevolazioni contributive appare di fondamentale importanza un richiamo agli stessi laddove il datore di lavoro *scelga* o *aderisca* ad associazioni datoriali che hanno sottoscritto contratti collettivi con organizzazioni sindacali non dotate della presunta maggiore rappresentatività comparata.

L'attuale impianto normativo giuslavoristico è assolutamente improntato a demandare esclusivamente a talune organizzazioni sindacali la possibilità di negoziare clausole derogatorie aventi quel carattere funzionale attribuito dalla norma, con la conseguenza che – com'anche ribadito recentemente dall'INL nella Circolare n. 2/2020 – eventuali regole difformi rispetto a quanto previsto dalla norma, rischiano di essere affette da nullità. Ciò assunto, nell'ipotesi in cui venga applicato un CCNL non dotato della maggiore rappresentatività comparata, risulterà indispensabile, anche al fine della preliminare verifica sul legittimo godimento delle agevolazioni contributive analizzare il tenore attribuito dalle parti sociali ai seguenti istituti.

Con riferimento al Testo Unico dei contratti di lavoro, ad esempio, ogni deroga viene demandata, ai sensi dell'art. 51, ai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e i CCNL stipulati dalle loro RSA e/o RSU.

I. Contratto a tempo determinato

Ci si riferisce, *in primis*, all'art. 24, del c.d. *Decreto Lavoro* (D. L. n. 48/2023) che introduce importanti novità in riferimento alla disciplina del **contratto di lavoro a termine**, prevedendo al comma 1, lettera *a*), che, in caso di rinnovo o di proroga oltre i primi 12 mesi, è necessario inserire una causale che potrà essere individuata tra quelle previste dai contratti collettivi pocanzi citati.

Proseguendo con la lettura dell'art. 19, comma 2, è affidata alla contrattazione collettiva la possibilità di derogare sulla durata complessiva dei rapporti a tempo determinato intercorsi tra lo stesso datore

di lavoro e lo stesso lavoratore, per effetto di una successione di contratti, conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. A fronte di un limite massimo di durata pari a 24 mesi, in sede negoziale il CCNL più rappresentativo potrà andare ad indicare un termine superiore. *Ad abundantiam*, pur permanendo in tema di contratti a termine, il successivo art. 21, comma 3, permette alla contrattazione collettiva nazionale comparativamente più rappresentativa di individuare quelle che possono essere definite attività stagionali ed a cui non si applicano i limiti di durata prescritti, ad esempio, in materia di durata massima consentita, causali, *stop & go*, limiti numerici all'assunzione di lavoratori a tempo determinato.

II. Contratto a tempo parziale

Con riferimento al **contratto di lavoro a tempo parziale**, il D. Lgs. n. 81/2015, all'art. 6, commi dal quarto al sesto, consente alle parti di prevedere all'interno del contratto di lavoro individuale l'utilizzo delle **cd. clausole elastiche**, che, come noto, permettono di variare la collocazione temporale della prestazione lavorativa. Ebbene, la regolamentazione di tale istituto viene affidata dalla norma alla contrattazione collettiva sia in termini di modalità di utilizzo che con riguardo alla misura (salvo il ricorso all'istituto della certificazione, con conseguenti maggiori oneri a carico del datore di lavoro).

III. Contratto intermittente o a chiamata

Volgendo lo sguardo al **contratto di lavoro intermittente**, l'art 13, comma 1, consente ai contratti collettivi di definire le esigenze che permettono di ricorrere a tale forma contrattuale: una sostanziale deroga che permette, quantomeno in parte, di superare o integrare quell'elenco di mansioni contenute nel R.D. n. 2657/1923 che possono risultare poco coerenti con le professioni/mansioni richieste dal nostro tessuto produttivo attuale.

IV. Contratto di apprendistato

Sul **contratto di apprendistato**, l'art. 42, comma 5, D. Lgs. n. 81/2015 sostanzialmente demanda l'intera disciplina ad accordi interconfederali ovvero ai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, nel rispetto dei principi elencati dalla norma stessa. Stesso dicasi anche per l'ipotesi contemplata dall'art. 44, comma 5, per la specifica definizione delle modalità di svolgimento del rapporto di apprendistato a tempo determinato nelle attività stagionali.

V. Orario di lavoro e pause

In materia di orario e *tempi* di lavoro, il D. lgs. n. 66/2003, affida alla contrattazione collettiva dotata della maggiore rappresentatività in termini comparativi, la possibilità di:

- definire una durata inferiore rispetto al “normale” orario di lavoro stabilito, generalmente, in 40 ore settimanali (art. 3);
- derogare al limite massimo di durata della prestazione lavorativa settimanale (fissato in 48 ore), innalzando il periodo di riferimento di quattro mesi, a sei o dodici mesi in presenza di particolari ragioni (art. 4);
- regolamentare il lavoro straordinario, con riferimento alle modalità di esecuzione, di accordo tra le parti, nonché per la definizione dei limiti massimi annualmente consentiti, delle casistiche di ricorso al lavoro straordinario e delle percentuali di maggiorazioni spettanti per le prestazioni rese (art. 5);
- istituire la c.d. *banca delle ore*, strumento che consente di accantonare le ore di lavoro straordinario o supplementare prestate dai lavoratori dipendenti in un *conto ore individuale* e da poter fruire al pari di altri permessi retribuiti previsti dalla contrattazione di riferimento (art. 5);
- disciplinare le pause e gli intervalli temporali per il recupero delle energie psicofisiche ovvero per la consumazione del pasto (art. 8);
- stabilire il periodo annuale di ferie, nel rispetto delle quattro settimane minime previste dalla norma (art. 10);
- determinare i requisiti dei lavoratori per lo svolgimento del lavoro notturno (art. 11).

4. Il DURC e la revoca delle agevolazioni contributive

Tra i requisiti necessari per il diritto alla fruizione di benefici normativi contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale vi è ai sensi dell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006, il possesso del Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC). Sul punto, vi è una copiosa produzione giurisprudenziale e di prassi amministrativa che si ritiene utile ripercorrere sin dall'emanazione del decreto ministeriale 30 gennaio 2015, con la quale il Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nonché del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ha tentato di riordinare e semplificare la disciplina per il rilascio del sopracitato documento.

Come noto, il certificato di regolarità contributiva è emesso dagli istituti previdenziali ed assistenziali (INPS, INAIL ed eventuali casse edili) ed è rilasciato previa verifica della:

- correttezza delle trasmissioni relative agli adempimenti mensili o periodici;
- inesistenza di inadempienze, salvo che queste non possano rientrare nel c.d. *scostamento non grave*;

- corrispondenza tra importi dichiarati ed importi versati.

Altresì, l'anzidetto decreto ministeriale, all'Allegato "A" individua una serie di violazioni, sia di natura amministrativa sia penale, che non consentono il rilascio del DURC per determinati periodi, a seconda della gravità dell'illecito commesso.

Rif. normativo	Descrizione	Periodo di inibizione
<i>Art. 437, cod. pen.</i>	Rimozione od omissione dolosa di cautele contro infortuni sul lavoro	24 mesi
<i>Art. 589, comma 2, cod. pen.</i>	Omicidio colposo commesso con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	24 mesi
<i>Art. 590, comma 3, cod. pen.</i>	Lesioni personali colpose commesse con violazione delle norme per la prevenzione degli infortuni sul lavoro	18 mesi
<i>Art. 55, commi 1, 2 e 5, lett. a), b), c), d), D. Lgs. n. 81/2008</i>	Designazione RSPP	12 mesi
	Obblighi informativi e di controllo, nomina medico competente, accesso al DVR al RLS	
	Mancata elaborazione DVR	
	Mancata informativa sui rischi specifici	
	Formazione dei lavoratori e loro rappresentanti	
	Primo soccorso	
	Prevenzione incendi	
	Mancata formazione del datore di lavoro (RSPP)	
	Gestione delle emergenze	
	Obblighi connessi ai contratti di appalto o di somministrazione	
<i>Art. 68, commi 1, lett. a) e b), D. Lgs. n. 81/2008</i>	Obblighi del datore di lavoro	12 mesi
	Lavori in ambienti sospetti da inquinamento	
	Locali sotterranei	
<i>Art. 87, commi 1, 2 e 3, D. Lgs. n. 81/2008</i>	Uso attrezzature	12 mesi
	Uso DPI	
	Impianti ed attrezzature elettriche	
<i>Art. 159, commi 1 e 2, lett. a), b), D. Lgs. n. 81/2008</i>	Uso attrezzature in alta quota	12 mesi
	Pozzi e scavi	
	Ponteggi ed opere provvisorie	
	Sottoponti	
	Ponteggi fissi	
	Parapetti	
	Impalcature	
	Ponteggi fissi	
	Costruzioni edilizie	
	Demolizioni	
	Presenza di gas e scavi	
	Violazione PSC	
	Viabilità cantieri	

	Lavori su tetti	
Art. 165, D. Lgs. n. 81/2008	Segnaletica salute e sicurezza	12 mesi
	Sicurezza sui luoghi di lavoro	
Art. 170, D. Lgs. n. 81/2008	Movimentazione manuale dei carichi	12 mesi
Art. 178, D. Lgs. n. 81/2008	Videoterminali	12 mesi
Art. 219, D. Lgs. n. 81/2008	Agenti fisici	12 mesi
	Esposizione al rumore	
	Esposizione a vibrazioni	
	Esposizione a campi elettromagnetici	
	Radiazioni ottiche artificiali	
Art. 262, commi 1 e 2, lett. a) e b), D. Lgs. n. 81/2008	Agenti chimici	12 mesi
	Agenti cancerogeni e mutageni	
	Esposizione amianto	
Art. 282, commi 1 e 2, lett. a), D. Lgs. n. 81/2008	Agenti biologici	12 mesi
Art. 105, comma 1, lett. a) e b), D.P.R. n. 320/1956	Norme per la prevenzione degli infortuni lavoro sotterraneo	12 mesi
Art. 22, comma 12, D. Lgs. n. 286/1998	Lavoratori extracomunitari e permesso di soggiorno	8 mesi
Art. 3, commi da 3 a 5. D. L. n. 12/2002 (conv. L. n. 73/2002)	Lavoro irregolare	6 mesi
Artt. 7 e 9, D. Lgs. n. 66/2003	Riposi giornalieri e riposi settimanali (solo se la violazione riguarda più del 20% della manodopera)	3 mesi

Con la circolare 18 luglio 2017, n. 3, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ha ritenuto opportuno distinguere le ipotesi in cui il recupero delle agevolazioni contributive fruite sia rilevabile sull'intera compagine aziendale ovvero sul singolo lavoratore, specificando, in particolare, che:

- il DURC con esito negativo preclude il godimento dei benefici contributivi in capo all'intera compagine aziendale e per tutto il periodo in cui insiste la copertura ovvero sino all'intervenuta attestazione di regolarità del citato documento;
- nel caso in cui vi siano violazioni di legge o di contratto collettivo, il disconoscimento delle agevolazioni contributive insisterà limitatamente alla posizione del lavoratore cui i medesimi benefici si riferiscono e per una durata pari al periodo in cui si sia protratta la violazione.

Si noti, altresì, che anche le eventuali contestazioni mosse in sede ispettiva potranno inficiare la validità del DURC, sicché:

- nelle ipotesi di violazioni non contributive regolarizzate *ante* accesso ispettivo, non si avrà la perdita del DURC e dei conseguenti benefici contributivi goduti;

- laddove vengano riscontrate violazioni non contributive e non regolarizzate nei termini ovvero violazioni con riflessi sulla posizione contributiva del lavoratore e regolarizzate nei termini, non si avrà la perdita del DURC ma la revoca delle agevolazioni contributive eventualmente fruite e riferibili al singolo lavoratore;
- nel caso in cui, in sede di accesso ispettivo, vengano evidenziate irregolarità di natura contributiva e che non siano regolarizzate nei termini indicati, si avrà la definizione negativa del DURC con conseguente perdita delle agevolazioni contributive fruite in capo all'intera compagine aziendale.

Caso	Revoca dei benefici	
	Intera azienda	Singolo lavoratore
DURC negativo	X	
Violazione non contributiva, regolarizzata <i>ante ispezione</i>	Nessuna revoca	
Violazione non contributiva, non regolarizzata		X
Accertamento ispettivo con riflessi sulla posizione contributiva, ancorché regolarizzato nei termini		X
Accertamento ispettivo con riflessi sulla posizione contributiva, NON regolarizzato nei termini	X	
DURC negativo ai sensi dell'all. "A", D.M. 30 gennaio 2015	X	

Quanto ai provvedimenti di revoca delle agevolazioni o sgravi contributivi fruiti, emessi dall'Istituto previdenziale, specie con riferimento agli effetti temporali degli stessi e/o in tema di irregolarità meramente formali, la giurisprudenza di merito ha censurato più volte la condotta dell'Ente.

Già nel 2019, il giudice capitolino nella sentenza del 14 febbraio, n. 1490, ribadiva che il DURC non può essere rilasciato solo a fronte di irregolarità sostanziali che riguardino la posizione contributiva dell'impresa e non per meri errori formali, affermando che l'INPS non può negare il rilascio del Documento Unico di Regolarità contributiva sulla base del fatto che il datore di lavoro non abbia, nel termine di quindici giorni concesso dall'invito a regolarizzare, messo capo ad una incongruenza intrinseca di qualche denuncia contributiva. Dello stesso avviso anche le ulteriori sentenze del Tribunale di Roma n. 66/2022 e del Tribunale di Milano n. 1187/2019, secondo cui il contenuto della verifica della regolarità contributiva – nei termini prescritti dal D.M. 30 gennaio 2015 – attiene esclusivamente ai pagamenti dovuti dall'impresa, talché nessuna norma autorizza l'Istituto

previdenziale ad emettere un DURC negativo in una situazione in cui non vi è alcuna omissione dei pagamenti dovuti.

Quanto ai periodi “recuperabili”, invece, sempre il Tribunale di Roma, con la sentenza del 9 dicembre 2021, ha accolto l'opposizione presentata da un'azienda contro gli avvisi di addebito emessi dall'INPS a seguito di un DURC negativo rilasciato nel 2018, nei quali veniva richiesta la restituzione di tutti i benefici normativi e contributivi concessi nel periodo compreso tra aprile 2016 e luglio 2018.

Il Tribunale di Roma, considerando la legislazione attuale, ha interpretato in maniera restrittiva le disposizioni del comma 1175, art. 1, della Legge n. 296/2006, concludendo che tale disposizione ha come unica conseguenza l'impossibilità per l'azienda di continuare a beneficiare delle agevolazioni contributive, sicché è possibile ritenere che l'INPS non può procedere a recuperare sgravi goduti prima che l'irregolarità fosse accertata. Interpretazione che appare condivisa anche dai Tribunali di Venezia e di Mantova, secondo cui *“la norma impedisce per il futuro la fruizione di sgravi contributivi alle aziende che, per irregolarità contestate, non abbiano ottenuto il rilascio del DURC ovvero siano state oggetto di accertamento, ma non può legittimare il recupero di sgravi fruiti prima che l'irregolarità venisse accertata o sulla base di DURC precedentemente emessi; in questo senso, è il tenore letterale della norma che attribuisce rilevanza essenziale al possesso, ad una certa data, di una determinata documentazione attestante la regolarità contributiva, costituente presupposto per la concessione del beneficio, e non all'effettivo pieno rispetto degli obblighi contributivi”*.

5. Spunti e appunti sulla comparazione dei CCNL minori per la corretta gestione delle agevolazioni contributive

Premesso che l'egemonia di talune organizzazioni sindacali appare assolutamente inflazionata da questioni storico-giuridiche durevoli da quasi mezzo secolo e dalla preminente ed insistente individuazione, da parte del legislatore, solo di taluni soggetti deputati a negoziare le disposizioni di rinvio a condizioni più favorevoli per l'attuale mercato del lavoro¹⁴, la scelta del datore di adottare e/o aderire ad una contrattazione collettiva *minore* porta con sé non pochi grattacapi, sia relativamente alla gestione dei rapporti di lavoro individuali (v. *paragrafo 2.3 e ss.*) che per la fruizione delle agevolazioni contributive.

In particolare, già nei paragrafi precedenti era stata citata la circolare INL 28 luglio 2020, n. 2, che, riprendendo le precedenti circolari n. 9/2019 e 7/2019, si sofferma su un concetto di equiparazione e

¹⁴ La rappresentatività presunta e le incidenze sul mercato del lavoro, *Il Consulente Milleottantuno*, Ed. Speciale Assisi 40° Anniversario del primo convegno del CSN ANCL, pag.37, secondo cui, “Tale impianto normativo (...) sbilancia – sulla base di una mera presunzione – l'adesione e la successiva applicazione di contratti minori, ancorché paradossalmente dotati di ogni buon senso e proficua negoziazione, affermando, di fatto, un monopolizzante sistema di relazioni industriali a scapito della qualità e della innovazione degli accordi sottoscritti”.

comparazione effettiva dei trattamenti economici e normativi effettivamente garantiti ai lavoratori. La nuova interpretazione dell'INL, certamente più vicina al dettato costituzionale ed ai principi di libertà sindacale dallo stesso riconosciuti, ma non per questo soddisfacente ed esaustiva rispetto al quadro regolatorio sin qui rappresentato, afferma, sostanzialmente, che non è sufficiente soffermarsi ad un mero accertamento legato alla formale applicazione di un contratto collettivo sottoscritto da alcune o altre organizzazioni sindacali, ma che è necessario che siano assicurati ai lavoratori trattamenti economici e normativi almeno equivalenti a quelli previsti dai contratti *leader* del comparto.

Secondo *le prime indicazioni operative* dell'INL, l'istruttoria che deve essere compiuta dal personale ispettivo deve, di norma, essere condotta sia sugli aspetti normativi che retributivi, secondo canoni di *comparazione* di maggior tutela per i lavoratori, disponendo, la revoca di eventuali agevolazioni contributive per mancato rispetto dei CCNL dotati della maggiore rappresentatività comparata solo allorquando:

- si verifichi un qualsivoglia scostamento rispetto ai trattamenti economici, con espressa esclusione di eventuali elementi retributivi che siano sottoposti, in tutto o in parte, a regimi di esenzione contributiva e fiscale;
- si ricavi uno scostamento di almeno due trattamenti normativi tra quelli definiti tra le materie *non riservate* alla contrattazione *leader*.

Se la comparazione della parte economica potrebbe apparire meno gravosa, ancorché anche in questa si riscontrano alcune criticità tra elementi fissi e variabili della retribuzione, numero di mensilità e relative incidenze su altri istituti quali malattia, maternità, infortunio, ecc., scatti di anzianità e, soprattutto, classificazione del personale e livelli retribuiti, una prima sintetica elencazione sulla comparazione degli istituti normativi attiene alla disciplina:

- del lavoro straordinario ed ai suoi limiti massimi;
- del lavoro supplementare;
- compensativa dei permessi riconosciuti in sostituzione delle *ex* festività;
- del periodo di prova e del periodo di preavviso;
- relativa alla durata del periodo di comportamento in caso di malattia e/o infortunio;
- al monte ore/giorni di permessi e ferie maturabili.

Resta, invece, sempre con riferimento a quanto sostenuto dall'INL, preclusa alle OO.SS. *minori* la possibilità di negoziare e/o regolamentare:

- la deroga di cui al comma 1, art. 2, D. lgs. n. 81/2015, concernente il regime di tutela delle collaborazioni coordinate e continuative;

- la previsione di ipotesi di assegnazione al livello di inquadramento inferiore (art. 3, comma 1);
- clausole elastiche per i lavoratori a tempo parziale;
- forme di ricorso al lavoro intermittente;
- nuovi limiti di durata e limiti quantitativi alla stipula di contratti di lavoro a tempo determinato (art. 19 e 23);
- attività c.d. “stagionali” (art. 21);
- i profili formativi nei contratti di apprendistato (art. 42 e ss.);
- le disposizioni in materia di orario di lavoro di cui al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66.

Scheda di equivalenza – parte normativa		
Riferimento normativo	Trattamento normativo	Verifica di <i>equivalenza</i>
Art. 6, comma 2, D. Lgs. n. 81/2015	Lavoro supplementare	Limite massimo percentuale di aumento della prestazione richiedibile (ad un minore numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore)
Art. 6, comma 6, D. Lgs. n. 81/2015	Clausole elastiche	Percentuale di maggiorazione retributiva per le ore collocate in un periodo diverso da quello contrattualmente previsto e periodo di preavviso
Art. 5, comma 3, D. Lgs. n. 66/2003	Lavoro straordinario	Limiti massimi annuali di ore richiedibili (il CCNL sottoscritto da soggetti privi di rappresentatività non può prevedere limiti superiori a quelli del CCNL <i>leader</i>)
Legge 5 marzo 1977, n. 54	Ex Festività soppresse	Compensazione delle ex festività soppresse normalmente riconosciute dalla contrattazione collettiva come permessi individuali
Art. 2096, Cod. Civ.	Periodo di prova	Periodo in cui ciascuna delle parti può recedere dal contratto senza

		obbligo di preavviso o d'indennità generalmente stabilito dal CCNL
Art. 2118, Cod. Civ.	Periodo di preavviso	Periodo di preavviso per il recesso dai contratti di lavoro a tempo determinato
Art. 2110, Cod. Civ.	Periodo di comporta	Periodo di sospensione per infortunio o malattia nel quale il datore di lavoro non può procedere al recesso dal contratto
-	Integrazione delle indennità di malattia o infortunio	Definizione delle modalità di integrazione dell'indennità di malattia o di infortunio
-	Permessi retribuiti	Monte ore di permessi retribuiti richiedibili dal lavoratore

5.1. Esempio di comparazione – parte normativa

Istituto	Verifica di equivalenza	CCNL Leader	CCNL minore	Valutazione
Lavoro supplementare	Limite massimo % aumento prestazione richiedibile (ad un minore numero di ore corrisponde una maggior tutela del lavoratore)	25% dell'orario part time settimanale individuale di riferimento. Retribuito come lavoro ordinario	25% dell'orario part time settimanale individuale di riferimento. Retribuito con maggiorazione +15%	<i>CCNL minore più favorevole.</i>
Clausole elastiche	% maggiorazione retributiva ore collocate in un periodo diverso da quello contrattualmente previsto	15%	+15%	Coincidenti
	Periodo di preavviso	Nessuno	Nessuno	Coincidenti

	limite massimo % aumento della prestazione richiedibile	Nessuno	Nessuno	Coincidenti
Lavoro straordinario	Limiti max annui ore richiedibili (il CCNL sottoscritto da soggetti privi di rappresentatività non può prevedere limiti superiori a quelli del CCNL leader)	120 ore annue	250 ore annue	CCNL Minore – Clausola peggiorativa
	Maggiorazioni retributive	a) feriale diurno +25%; b) feriale notturno + 45%; c) festivo + 60%; d) festivo notturno +65%	a) feriale diurno +20%; b) feriale notturno + 25%; c) festivo + 25%; d) festivo notturno +30%	CCNL Minore – Clausola peggiorativa
Ex festività	Compensazione delle <i>ex festività</i> sopresse normalmente riconosciute dal CCNL con permessi individuali	4 giorni di permesso retribuito	4 giorni di permesso retribuito	Coincidenti
Ferie	Nr. giorni di ferie	30 giorni con settimana lavorativa su 6 giorni	32 giorni con settimana lavorativa su 6 giorni	CCNL minore più favorevole.
Periodo di prova	Durata periodo in cui ciascuna delle parti può recedere senza obbligo di preavviso o di indennità prevista dai CCNL	I e II livello: 30 gg. Lav; III livello: 60 gg Lav.; IV; V; VI; VII: 4 mesi	I e II livello: 30 gg. Lav; III livello: 60 gg Lav.; IV; V; VI; VII: 3 mesi Lav.	Coincidenti
Periodo di comporto	Durata periodo sospensione per infortunio o malattia senza possibilità di recedere per il datore di lavoro	180 giorni in un anno solare	180 giorni in un anno solare	Coincidenti

Indennità di malattia	Riconoscimento integrazione dell'indennità	Integrazione delle indennità a carico dell'ente competente da corrispondersi dal datore di lavoro ed a suo carico in modo da raggiungere: - il 75% della retribuzione giornaliera/mensile dal 1° al 10° giorno; - il 100% della retribuzione giornaliera/mensile dal 11° al 180° giorno.	Nessuna integrazione a carico del datore di lavoro	CCNL Minore – Clausola peggiorativa
Indennità di infortunio	Riconoscimento integrazione dell'indennità	Integrazione al 100%	-Primo giorno 100% -dal 2° al 4° 60% -nessuna integrazione	CCNL Minore – Clausola peggiorativa
Indennità di maternità	Misura indennità	100%	100%	Coincidenti
Permessi retribuiti	Nr. permessi	16 ore	16 ore	Coincidenti

5.2. Le responsabilità professionali del Consulente del Lavoro

Non può certo dirsi che le attività di consulenza sulla scelta del CCNL da adottare ovvero sull'utilizzo di agevolazioni contributive fruibili per l'assunzione di personale dipendente non ricade sulle competenze proprie del Consulente del Lavoro.

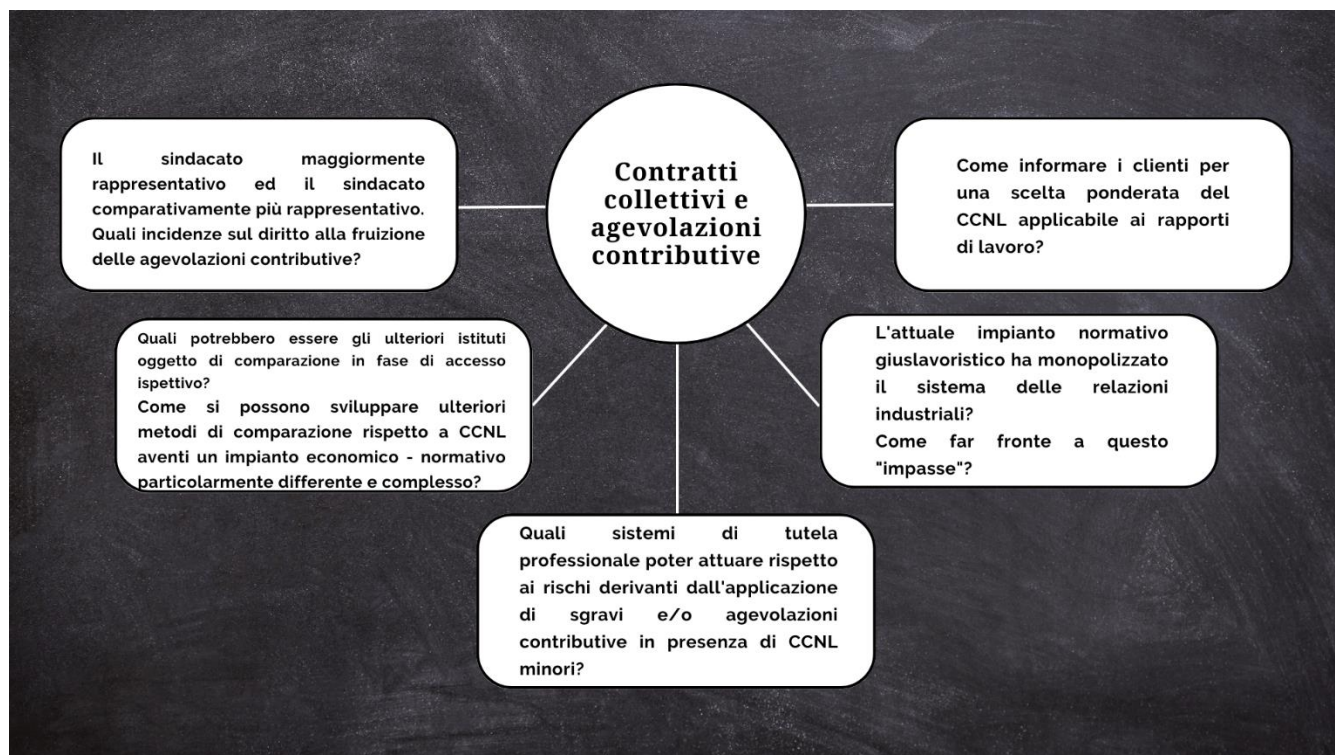
Ai sensi dell'art. 2, comma 1, della legge istitutiva della Categoria professionale, *i consulenti del lavoro (...) svolgono per conto di qualsiasi datore di lavoro tutti gli adempimenti previsti per l'amministrazione del personale dipendente*. In questo senso, le prestazioni professionali rese dai Consulenti del Lavoro non sono limitate esclusivamente all'elaborazione dei cedolini paga dei dipendenti, alla redazione e alla trasmissione di dichiarazioni contributive e fiscali, ma comprendono, necessariamente, anche tutte quelle attività di consulenza svolte per l'inquadramento generale dell'impresa, sia sotto i profili meramente amministrativi, che inerenti all'inquadramento dei singoli lavoratori e/o alla scelta del contratto collettivo applicabile.



Per quanto attiene alla seguente trattazione, è innegabile il ruolo strategico-giuridico assegnato al Consulente del Lavoro nell'indirizzare e contribuire alla formazione della volontà datoriale di adottare e/o applicare una fonte di derivazione collettiva avente effetti su una presumibile pluralità di rapporti di lavoro individuali. Una scelta che ha, ovviamente, ricadute sia sotto il profilo meramente gestionale-normativo che economico. Quest'ultimo ha, poi, riflessi sia su una valutazione meramente economico-retributiva ma anche di opportunità rispetto alla possibile fruizione delle agevolazioni contributive.

Fermo restando il *sacrosanto* principio di libertà *sindacale datoriale* o, comunque, la possibilità di adottare ragionevolmente una regolamentazione collettiva piuttosto che un'altra, con l'appunto di non ridurre tale assunto ad una mera riconduzione della scelta del CCNL adottabile all'inquadramento determinato rispetto ai fini previdenziali ed assistenziali, si ritiene che possano configurarsi – generalmente – profili di responsabilità del professionista rispetto alle informazioni che lo stesso rende in relazione all'utilizzabilità o meno di un dato contratto collettivo ed alle conseguenti opportunità o preclusioni che tale scelta comporta.

Nelle ipotesi in cui, dunque, il datore di lavoro - ampiamente edotto circa i profili innanzi evidenziati - ritenga di adottare un CCNL non dotato della maggiore rappresentatività comparata ed intenda, al contempo, fruire delle agevolazioni contributive, è bene che il professionista fornisca una dettagliata disamina delle questioni trattate nel seguente contributo – *verba volant scripta manent* –, magari evidenziando un primo esempio di comparazione degli istituti che – chissà un domani – potrebbe essere sotto la lente d'ingrandimento degli ispettori.



A cura di Mattia Agosta, Eleonora Fongaro, Michele Siliato