

Centro Studi Cafasso

del Dr. Nino Carmine Cafasso

Consulenza Amministrativa del Lavoro

80122 Napoli – Viale A. Gramsci, 15

Tel. 081/2461068 - Fax 081/2404444 - Email info@cafassoefigli.it

Napoli, li 4 aprile 2011

Circolare informativa n° 19/2011

**A tutte le Aziende Assistite
LORO SEDI**

Approfondimento

ADESIONE A FONDI INTERPROFESSIONALI ED APPLICAZIONE DEL CCNL

I Fondi Interprofessionali sono organismi di natura associativa promossi dalle Parti Sociali attraverso Accordi Interconfederali stipulati con le Organizzazioni Sindacali.

Lo scopo dei Fondi in esame è quello di promuovere e garantire la formazione e la riqualificazione professionale dei lavoratori in modo da sostenere l'incremento occupazionale ed incoraggiare la competitività delle imprese attraverso il finanziamento di piani formativi, concordati tra le parti sociali.

Ogni impresa può scegliere il fondo a cui aderire, a prescindere dall'associazione datoriale a cui fa riferimento e dal CCNL applicato, anche se il fondo di settore sicuramente sarà più rispondente alle esigenze aziendali.

Fatta questa breve premessa poniamo l'attenzione su uno degli ultimi interventi ministeriali in materia, ci riferiamo all'interpello n.7 del 3 marzo u.s. con il quale è stato chiarito se l'adesione ad un fondo comporti l'automatica applicazione del contratto collettivo nazionale nella parte normativa ed economica.

Prima di entrare nel vivo delle argomentazioni oggetto del nostro approfondimento, riteniamo utile fare qualche breve richiamo a quelle che sono le fonti del diritto del lavoro ed al c.d. "principio del rispetto del CCNL".

Contrattazione Collettiva e Fondi Interprofessionali **Il principio del rispetto del CCNL**

Le fonti del diritto del lavoro sono:

- Costituzione italiana;
- Statuto dei lavoratori (Legge 300/1970) e legislazione speciale;
- Contratti Collettivi ed in particolar modo la CCNL;
- Altre disposizioni (regolamenti, circolari..ecc..).

La Contrattazione Collettiva è il cardine del diritto del lavoro in quanto, disciplina tutti gli aspetti del rapporto di lavoro.

La stessa si articola su tre livelli:

- Contrattazione interconfederale;
- Contrattazione collettiva nazionale (o di primo livello), che dà vita ai CCNL ed è la più rilevante per i diritti e gli obblighi che ne derivano sia per datori di lavoro che lavoratori;
- Contrattazione aziendale (o di secondo livello).

Il CCNL ha la struttura del contratto, ma l'anima della legge nel senso che, la sua efficacia è verso tutti i lavoratori e datori di lavoro appartenenti al settore regolamentato.

Nell'ordinamento italiano, **il Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro (CCNL) è il contratto stipulato a livello nazionale tra le organizzazioni maggiormente rappresentative sia dei lavoratori che dei datori di lavoro, ovvero è l'accordo con il quale le organizzazioni sindacali disciplinano i rapporti tra le parti costituenti il rapporto di lavoro.**

Nello specifico, il *contenuto* del contratto collettivo si articola in due parti:

- **parte normativa:** che disciplina gli aspetti retributivi nonché regola alcuni aspetti particolari del rapporto quali ferie, permessi, malattia.ecc..; la finalità della parte normativa è quella di determinare il contenuto essenziale;
- **parte obbligatoria:** che regola taluni aspetti peculiari dei rapporti tra le controparti collettive del contratto, cioè sindacati ed associazioni di imprenditori firmatarie dello stesso.

La Contrattazione Collettiva è un fenomeno particolarmente complesso, in quanto si tratta di un processo congiunto (*sindacati – datori di lavoro*) di regolamentazione dei rapporti di lavoro.

Per quanto concerne **“il principio del rispetto del CCNL”** ai fini della concessione dei benefici normativi e contributivi, la Legge n. 296/2006 *Finanziaria 2007* all'art. 1 comma 1175 dispone **“il rispetto degli accordi e dei contratti collettivi nazionali nonché regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.**

Tale condizione deve essere intesa nel senso che i benefici sono subordinati al rispetto della parte economica e normativa degli accordi e contratti collettivi, e non anche della parte obbligatoria, come l'adesione agli Enti Bilaterali.

Un'interpretazione diversa della disposizione normativa contrasterebbe con i principi costituzionali della libertà sindacale di cui all'art. 39 della Costituzione, nonché con i principi di diritto comunitario della concorrenza.

Relativamente ai benefici ricordiamo che i **benefici contributivi** sono gli sgravi legati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro, rappresentano una deroga al regime contributivo ordinario.

Su di un piano diverso, si collocano i **benefici normativi**, questi identificano delle agevolazioni di natura patrimoniale, ma non presentano similitudini con la contribuzione previdenziale.

Nella nozione in esame, rientrano le agevolazioni di carattere fiscale, nonché contributi e sovvenzioni previste dalla normativa statale, regionale o da altri atti con valenza normativa e legati alla gestione dei rapporti di lavoro (credito d'imposta per nuove assunzioni, cuneo fiscale).

Adesione a Fondi Interprofessionali ed applicazione del CCNL **Ministero del Lavoro interpello n.7 del 3 marzo 2011**

L'art. 118 della Legge n. 388/2000 (*Finanziaria 2001*) integrato successivamente dall'art. 48 della Legge n. 289/2002 (*Finanziaria 2003*) stabilisce la costituzione dei Fondi paritetici interprofessionali per la formazione continua.

Le finalità del fondo possono essere di *tipo economico* per accrescere la competitività e di *tipo sociale* per incrementare l'occupazione.

L'interpello posto all'attenzione della Direzione Generale per l'Attività Ispettiva del Ministero del lavoro ha ad oggetto **gli effetti che possono derivare dall'adesione ad un fondo interprofessionale laddove il datore di lavoro non aderisca al Contratto Collettivo Nazionale,**

nello specifico *se la sola adesione al fondo comporti l'applicazione integrale del Contratto Collettivo Nazionale nella parte economico –normativa ed obbligatoria* anche in considerazione di quanto disposto all'art.10 della Legge n.30/2003 - in ordine al riconoscimento di benefici normativi e contributivi – *“Per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali ed aziendali, laddove sottoscritti il riconoscimento di benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.

A tal proposito è necessario fare un breve richiamo ad altro interpello nel quale si chiedeva il parere ministeriale circa due interrogativi: il primo relativo alla facoltà di conferire natura obbligatoria alle clausole relative alla costituzione di un Fondo Assistenza Sanitaria Integrativa ed il secondo concernente il rispetto integrale degli accordi e contratti collettivi di categoria ai fini del riconoscimento dei benefici normativi e contributivi.

Ebbene, la Giurisprudenza ha considerato come obbligatorie svariate disposizioni contrattuali fra le quali anche quelle relative all'istituzione degli Enti bilaterali, delle Commissioni paritetiche nonché quelle attinenti alla costituzione e funzionamento delle Casse Integrative o di assistenza.

Secondo l'orientamento maggioritario le clausole relative alla costituzione degli Enti Bilaterali non rientrano né tra gli istituti di parte economica né tra quelli di parte normativa, bensì devono considerarsi alla stregua di clausole contrattuali meramente obbligatorie, pertanto destinate ad impegnare unicamente le parti contraenti.

Tale orientamento è stato condiviso anche dall'INPS.

In ordine al secondo interrogativo, il Ministero *ha ritenuto soddisfacente il rispetto della sola parte economica e normativa* e non anche della parte obbligatoria e ciò anche al fine di evitare qualsivoglia contrasto con i principi costituzionali e comunitari di libertà sindacale e di concorrenza.

Premesso ciò, si può concludere che la locuzione *“integrale rispetto degli accordi e contratti”* ***subordina il riconoscimento dei benefici economici e contributivi alla sola applicazione della parte economica e normativa e non anche alla parte obbligatoria***, ne consegue che l'adesione ai Fondi interprofessionali facente capo alla parte obbligatoria non implica automaticamente l'obbligo di applicare tutte le altre clausole di natura obbligatoria.

Abbiamo ritenuto interessante porre l'attenzione su tale intervento ministeriale anche al fine di fornire chiarimenti ulteriori in ordine alle interrelazioni tra le clausole concernenti l'istituzione dei Fondi interprofessionali ed il rispetto della Contrattazione Collettiva.

I nostri uffici, come di consueto, saranno disponibili per gli opportuni e/o necessari confronti.

Cordiali saluti

Centro Studi Cafasso