Sul home page dell’Ispettorato Nazionale del Lavoro è stato pubblicato un importante comunicato, che alleghiamo alla presente, che ripercorre i provvedimenti adottati dall’Ispettorato contro il fenomeno del “dumping contrattuale”. Citando quale settore maggiormente colpito dal fenomeno il Terziario.

Il comunicato dice in modo esplicito che l’azione si concentra sulle imprese che non applicano in contratti collettivi stipulati da CGIL, CISL e UIL, ma su quelle che applicano i contratti sottoscritti da organizzazioni sindacali meno rappresentative.

Nel testo si ricorda che alcuni dei benefici, così come il ricorso a clausole contrattuali flessibili, sono consentiti solo nel caso si applichino ai lavoratori i contratti comparativamente più rappresentativi, diversamente in caso di violazione le imprese e chi risponde in solido sono soggetti a sanzione.

Area della Contrattazione e del Mercato del Lavoro

Responsabile PMI e Cooperazione

Manola Cavallini

Area della Contrattazione e del Mercato del Lavoro

Coordinatore Mercato del Lavoro

Barachetti Corrado Ezio

Applicazione CCNL e tutela dei lavoratori

20 giugno 2018

L’azione di contrasto al fenomeno del dumping contrattuale iniziata a gennaio 2018 è in corso su tutto il territorio nazionale, in particolare nel settore del terziario (circ. n. 3/2018), nel quale si riscontrano violazioni di carattere contributivo o legate alla fruizione di istituti di flessibilità in assenza delle condizioni di legge.

L’azione si concentra nei confronti delle imprese che non applicano i contratti “leader” sottoscritti da CGIL, CISL e UIL ma i contratti stipulati da OO.SS. che, nel settore, risultano comparativamente meno rappresentative (CISAL, CONFSAL e altre sigle minoritarie).

Fermo restando il principio di libertà sindacale, infatti, la fruizione di benefici, così come il ricorso a forme contrattuali flessibili, è ammesso a condizione che si applichino i contratti “leader” del settore, contratti che vanno comunque sempre utilizzati per l’individuazione degli imponibili contributivi.

Le imprese che non applicano tali CCNL potranno pertanto rispondere di sanzioni amministrative, omissioni contributive e trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro flessibili. Anche gli eventuali soggetti committenti risponderanno in solido con le imprese ispezionate degli effetti delle violazioni accertate.