

Roma, 20 marzo 2009



**Ministero del Lavoro, della
Salute e delle Politiche Sociali**

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

*Alla CONFSAL
Viale di Trastevere, 60
00153 Roma*

Prot. 25/I/0003907

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – art. 7, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 124/2004 – vigilanza del personale ispettivo sull'applicazione dei contratti collettivi di lavoro.

La CONFSAL ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione in merito all'esatta portata dell'art. 7 del D.Lgs. n. 124/2004, relativo ai compiti del personale ispettivo. In particolare, si chiede di sapere quali siano i provvedimenti adottabili da parte del personale di vigilanza di questo Ministero nel caso in cui rilevi l'erronea applicazione di un contratto collettivo di lavoro.

Con il D.Lgs. n. 124/2004 il Legislatore ha, com'è noto, ridisegnato i compiti di vigilanza del personale ispettivo di questo Ministero, attribuendo ad esso un ampio raggio di azione e di competenze.

Merita, in tal senso, di essere valorizzato il contenuto dell'art. 1 del Decreto citato, ove si delinea la competenza in materia di vigilanza sui rapporti di lavoro e sui *“livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale, con particolare riferimento allo svolgimento delle attività di vigilanza mirate alla prevenzione ed alla promozione dell'osservanza delle norme di legislazione sociale e del lavoro, ivi compresa l'applicazione dei contratti collettivi di lavoro (...)*”.

Nel declinare poi i compiti del personale ispettivo, l'art. 7, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 124/2004, menziona la vigilanza sulla *“corretta applicazione dei contratti e di accordi collettivi di lavoro”*.

La formulazione utilizzata nel testo normativo induce a ritenere che l'ambito dell'attività di controllo da parte del personale ispettivo riguardi non solo la contrattazione nazionale, ma anche quella di secondo livello, territoriale o aziendale.

Giova ricordare, peraltro, che nell'ordinamento giuridico italiano la valenza dei contratti collettivi di lavoro di diritto comune, in applicazione del principio di libertà di organizzazione sindacale sancito dall'art. 39, comma 1, Cost., è stabilita dalle parti stipulanti. Pertanto tali contratti,

privi di efficacia *erga omnes*, vincolano solo le parti contraenti, pur se in sede giurisprudenziale si afferma che il contratto collettivo debba essere applicato, perlomeno con riferimento alla parte economico – normativa, a tutti i dipendenti ogni qual volta il datore di lavoro vi abbia aderito, esplicitamente (ad es. rinviando alla disciplina del CCNL nella lettera di assunzione) od implicitamente (ad es. applicando istituti e norme del contratto collettivo).

Ciò premesso, per quanto attiene al concreto esplicarsi della attività di vigilanza oggetto del quesito, va anzitutto precisato che l'eventuale accertamento, da parte del personale ispettivo, di inosservanze ai precetti contrattuali collettivi, in genere, non determina in linea di massima l'applicazione di sanzioni pecuniarie amministrative, salve talune ipotesi individuate esplicitamente dal Legislatore (ad es. la violazione dell'art. 5, comma 5, D.Lgs. n. 66/2003, secondo il quale "*il lavoro straordinario deve essere (...) compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro*", è punita in via amministrativa con una somma da €25 ad €154) e salva l'inosservanza di contratti collettivi *erga omnes*, di cui alla c.d. "Legge Vigorelli" (L. n. 741/1959).

Peraltro, fermi restando i casi da ultimo citati, attualmente del tutto residuali nella prassi, può ritenersi che la vigilanza sui contratti collettivi di lavoro, di cui al citato art. 7, comma 1 lett. b), del D.Lgs. n. 124/2004 trovi il suo principale strumento attuativo nell'istituto della diffida accertativa per crediti patrimoniali disciplinata dall'art. 12 del medesimo Decreto.

La previsione da ultimo menzionata consente, infatti, al personale ispettivo di questo Ministero di diffidare, in sede ispettiva, il datore di lavoro a corrispondere direttamente al lavoratore le somme che risultino accertate quali crediti retributivi derivanti dalla corretta applicazione dei contratti collettivi di lavoro applicabili.

Infine, sotto altro e differente profilo, vale la pena ricordare che la vigilanza di cui all'art. 7, comma 1, lett. b), del D.Lgs. n. 124/2004 può concentrarsi anche sulla corretta determinazione della retribuzione da assoggettare a contribuzione, a norma dell'art. 1 del D.L. n. 338/1989, come convertito nella L. n. 389/1989.

IL DIRETTORE GENERALE
(f.to Paolo Pennesi)

LA