



Consulenti del Lavoro
▼ Consiglio Provinciale dell'Ordine
di Macerata

FORMasterLab2026

Percorso di alta formazione
VALIDO AI FINI DEL REGOLAMENTO DELLA FORMAZIONE CONTINUA OBBLIGATORIA
CONSULENTI DEL LAVORO

20.05.2026
14:30 – 18:30

ORDINE
CONSULENTI DEL LAVORO
Via Ignazio Silone, 37 Macerata (MC)

14,00

Registrazione partecipanti

Saluti istituzionali

14,30

ADOZIONE DEL CCNL, SALARIO GIUSTO E TRASPARENZA NEI RAPPORTI DI LAVORO: il ruolo degli enti bilaterali tra obblighi e verifiche ispettive.

Laboratorio a cura del Dott. Corsi Giampiero – Consulente del Lavoro

“DEEPRIVACY: gestione dati dei dipendenti a norma GDPR, e DEEPLEGAL: piattaforma smart per recupero crediti, opportunità per i Consulenti del Lavoro e i loro clienti”

Laboratorio a cura di ServiziEuropa SYSTEMASTUDIO

- CDL Prenotazione **obbligatoria** entro la settimana antecedente l'evento accedendo al portale <https://formazionecontinuaobbligatoria.consulentidellavoro.it/>
- Accredito dei partecipanti da perfezionare entro le ore 14,15
- Regolamento di F.C.O. per i Consulenti del Lavoro n. 4 ore
- Evento valido per la formazione obbligatoria

mail segreteria organizzativa CDL Macerata

formazione@consulentidellavoromacerata.it

L'ART. 39 DELLA COSTITUZIONE E IL DIRITTO COMUNE

L'articolo 39 della Costituzione sancisce la libertà sindacale e riconosce l'autonomia collettiva, che si affianca all'autonomia privata individuale.

Il peccato originale delle relazioni industriali italiane risiede nella mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 della Costituzione.

- ❖ Il legislatore costituente aveva delineato un modello preciso: previa registrazione (subordinata a uno statuto interno a base democratica), i sindacati avrebbero acquisito la personalità giuridica.
- ❖ Di conseguenza, rappresentati in proporzione ai loro iscritti, avrebbero potuto stipulare contratti collettivi con efficacia *erga omnes*, ossia validi per tutti i lavoratori appartenenti alla categoria di riferimento.
- ❖ Questo meccanismo non è mai decollato, principalmente per il timore storico dei sindacati di subire un controllo pubblico e un'ingerenza dello Stato nella propria vita interna, uniti alla difficoltà di quantificare la reale forza associativa in un contesto altamente polarizzato.

ATTENZIONE: La conseguenza privatistica - Non essendosi realizzato il modello costituzionale, il **contratto collettivo** nell'ordinamento italiano è rimasto **un atto di autonomia privata, regolato dalle norme del codice civile sui contratti in generale (artt. 1321 e ss. c.c.)**. Viene comunemente definito "**contratto collettivo di diritto comune**".

IL CONTRATTO COLLETTIVO DI DIRITTO COMUNE

Da ciò deriva che, sul piano puramente letterale delle regole civilistiche, il CCNL **non vincola la generalità dei dipendenti e dei datori di lavoro**, ma spiega la sua efficacia soggettiva solo nei confronti di:

1) Imprese e lavoratori iscritti **alle associazioni sindacali e datoriali firmatarie dell'accordo**.

2) Imprese che, pur non essendo iscritte, abbiano **esplicitamente** recepito (es. tramite clausola nel contratto individuale di lavoro) o **implicitamente** applicato per fatti concludenti l'intero impianto regolamentare di quel determinato CCNL.


La giurisprudenza ha contribuito ad ampliare l'ambito di applicazione, riconoscendo che il contratto collettivo può costituire parametro di riferimento anche per rapporti di lavoro non direttamente vincolati alle organizzazioni firmatarie.

SCELTA DEL CONTRATTO COLLETTIVO E ART. 2070 C.C.

Per i Consulenti del Lavoro, la scelta del CCNL da applicare in azienda rappresenta uno degli snodi consulenziali più delicati.

Storicamente, **l'art. 2070 del codice civile** stabiliva che l'appartenenza alla categoria professionale, ai fini dell'applicazione del contratto collettivo, si determinasse in base **all'attività effettivamente esercitata dall'imprenditore**.

Tuttavia, con l'avvento del pluralismo sindacale e della preminenza della libertà negoziale privata (art. 39, comma 1, Cost.), la giurisprudenza ha sancito il superamento dell'art. 2070 c.c. per i contratti di diritto comune.

Principio generale  il datore di lavoro non iscritto ad alcuna associazione può, in linea di principio, scegliere quale contratto applicare, indipendentemente dal settore merceologico, purché **garantisca il rispetto dei diritti minimi del lavoratore**.

ESTENSIONE DELL'EFFICACIA SOGGETTIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

L'ordinamento ha dovuto trovare vie alternative per evitare che l'assenza di un'efficacia generale (*erga omnes*) si traducesse in una totale sregolatezza del mercato, con imprese libere di non applicare determinate tutele.

Il ponte normativo che ha permesso di estendere di fatto l'efficacia dei CCNL anche ai datori di lavoro non iscritti è rappresentato dal combinato disposto tra

- l'art. 2099 c.c.

- e l'art. 36 della Costituzione

La giurisprudenza consolidata della Suprema Corte di Cassazione opera da decenni secondo un sillogismo preciso:

- ✓ L'art. 36 Cost. è una norma precettiva, direttamente invocabile dal lavoratore davanti al giudice.

- ✓ Il giudice, chiamato a determinare se una retribuzione sia "proporzionata e sufficiente", non può farlo in modo arbitrario.

- ✓ Pertanto, il magistrato assume come parametro di riferimento oggettivo le **tabelle retributive** (i minimi tabellari) dei **contratti collettivi nazionali** di lavoro stipulati dai sindacati comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale **per quel determinato settore**.

ESTENSIONE DELL'EFFICACIA SOGGETTIVA DEL CONTRATTO COLLETTIVO

Attraverso questo orientamento, **l'efficacia dei CCNL** – limitatamente alla parte economica minimale – subisce **un'estensione indiretta** ma pervasiva: anche un datore di lavoro non iscritto ad alcuna associazione **non può scendere al di sotto dei minimi retributivi fissati dalla contrattazione "leader"**, pena la dichiarazione di nullità della clausola retributiva del contratto individuale e la condanna al pagamento delle differenze retributive.

L'ART. 39 COST. E IL DIRITTO COMUNE

Mancata Attuazione

Il comma 4 dell'art. 39 Cost., che prevedeva l'efficacia *erga omnes* previa registrazione dei sindacati, non è mai stato attuato.

- Assenza di un iter procedimentale di registrazione.
- Il CCNL opera come atto di autonomia privata.
- Natura di "contratto di diritto comune".

Efficacia Soggettiva

In mancanza di efficacia generale di legge, il vincolo contrattuale deriva da principi civilistici:

- Adesione del datore all'associazione firmataria.
- Mandato e rappresentanza (iscritti OO.SS.).
- Rinvio esplicito o implicito nel contratto individuale.
- Garanzia minima retributiva ex Art. 36 Cost.

SCelta DEL CONTRATTO COLLETTIVO E ART. 2070 C.C

Tuttavia, questa libertà incontra limiti rigidi nell'attività economica reale dell'impresa:

Inquadramento previdenziale e assicurativo: L'INPS e l'INAIL classificano l'azienda in base all'attività effettiva (codici statistici ed economico-giuridici, legati ai codici ATECO). Se sussiste un'asimmetria tra l'attività reale e il CCNL applicato (es. azienda edile che applica il CCNL Terziario per pagare meno contributi), gli organi di vigilanza possono contestare l'inquadramento.

Pluralità di attività: Se un'azienda esercita più attività tra loro autonome (es. produzione industriale e commercio al dettaglio in due rami distinti), dovrà applicare ai rispettivi lavoratori i contratti collettivi corrispondenti alle diverse attività. Se le attività sono interconnesse o accessorie, si applicherà il CCNL dell'attività dichiarata come prevalente.

| SCELTA DEL CCNL E ART. 2070 C.C.

La scelta del contratto applicabile non è arbitraria ma deve riflettere l'attività economica dell'impresa.

- > **Attività effettiva:** Prevale sulla classificazione formale (ATECO/INPS) ai fini dell'inquadramento corretto.
- > **Pluralità di attività:** Se autonome, si applicano i rispettivi CCNL; se connesse, si segue l'attività prevalente.
- > **Libertà sindacale:** Il datore può scegliere un CCNL diverso, ma rischia il recupero di sgravi e differenze retributive.
- > **Giurisprudenza:** Orientata a garantire il nesso tra settore merceologico e tutela del lavoratore.

PLURALISMO CONTRATTUALE E RAPPRESENTATIVITA'

- ✓ Il panorama delle relazioni industriali italiane ha assistito a una proliferazione incontrollata di testi contrattuali.
- ✓ Il CNEL registra 1.017 CCNL depositati presso il CNEL (dato 2024).
- ✓ Questo fenomeno, se da un lato rispecchia la frammentazione del sistema produttivo e la nascita di nuove figure professionali, dall'altro ha alimentato il pericoloso fenomeno del pluralismo contrattuale degenerativo o **dumping contrattuale**.
- ✓ Accanto ai contratti stipulati dalle confederazioni storiche e tradizionali (CGIL, CISL, UIL da una parte; Confindustria, Confcommercio, Confartigianato, ecc. dall'altra), si è assistito alla nascita di **sigle sindacali e datoriali minoritarie**, talvolta prive di reale radicamento sul territorio o nei luoghi di lavoro. Gli accordi da queste sottoscritti – spesso definiti **contratti "pirata"** – offrono condizioni economiche deteriori e minori tutele normative (es. flessibilità incontrollata, riduzione delle maggiorazioni per straordinari o lavoro notturno, tutele ridotte sulla malattia).
- ✓ L'obiettivo di tali contratti è puramente commerciale: permettere alle aziende di **contrarre il costo del lavoro per via contrattuale**. Ciò altera la concorrenza sleale tra imprese e svuota di significato la funzione originaria del CCNL come strumento di elevazione sociale del lavoratore.

PLURALISMO CONTRATTUALE E RAPPRESENTATIVITA'

- ❖ Per arginare il dumping, il legislatore e le parti sociali hanno progressivamente introdotto il concetto di "sindacato comparativamente più rappresentativo" come filtro selettivo.
- ❖ Il concetto cardine attorno cui ruota la stabilità del nostro sistema giuslavoristico è quello di "**contratto leader**". Con questa espressione si identificano i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- ❖ L'ordinamento giuridico italiano non offre una definizione legislativa rigida e univoca per misurare la rappresentatività sindacale, una lacuna ribadita anche dalla giurisprudenza amministrativa recente (Cons. Stato n. 6770/2024).
- ❖ Questo vuoto normativo è stato storicamente colmato in via sussidiaria dalla prassi ispettiva del Ministero del Lavoro, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e dalle sentenze dei tribunali.

IDENTIFICAZIONE DEL CONTRATTO LEADER

L'identificazione di questo parametro è cruciale, poiché l'ordinamento vi ricollega l'attivazione di deroghe normative, la legittimità della contrattazione di prossimità, la validità dei processi di certificazione e, non da ultimo, la blindatura della conformità retributiva e contributiva dell'azienda.

Oggi, l'ordinamento subordina la fruizione di benefici di legge alla corretta selezione della contrattazione "leader":

- a) **Benefici contributivi e normativi:** L'art. 1, comma 1175, della Legge 296/2006 subordina la concessione dei benefici contributivi e di legge al rispetto degli accordi e contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Chi applica un contratto «minoritario» perde il diritto agli sgravi, subendo duri recuperi da parte dell'INPS;
- b) **Appalti pubblici:** Il Codice dei Contratti Pubblici impone che al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalto sia applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona nella quale si eseguono le prestazioni, stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative.
- c) **Il quadro normativo sul "Salario Giusto":** Il quadro normativo corrente cristallizza l'obbligo di fare riferimento esclusivo ai CCNL sottoscritti dalle OO.SS. maggiormente rappresentative per perimetrare la nozione legale di retribuzione sufficiente. L'applicazione di contratti sottoscritti da sigle minoritarie espone l'azienda a contestazioni dirette in materia di "giusta retribuzione" ex art. 36 Cost.

MATERIE RISERVATE IN VIA ESCLUSIVA AI CONTRATTI LEADER

L'ordinamento giuslavoristico italiano non si limita a utilizzare il contratto collettivo leader come mero parametro retributivo (ex art. 36 Cost.), ma gli assegna una vera e propria funzione sussidiaria e regolatoria della legge.

Numerose norme di legge contengono i cosiddetti "rinvii alla contrattazione collettiva", delegando la disciplina di istituti flessibili o derogatori alle parti sociali.

Tra le principali materie coperte da questa riserva di legge troviamo:

- ✓ **Contratti a termine e somministrazione:** L'individuazione delle causali specifiche (tecniche, organizzative o produttive) per il rinnovo o la proroga del contratto a tempo determinato oltre i 12 mesi, nonché la fissazione dei limiti quantitativi percentuali di lavoratori contingentabili;
- ✓ **Lavoro intermittente (Job on call):** L'individuazione delle esigenze oggettive e dei periodi (es. picchi stagionali) che legittimano il ricorso al lavoro a chiamata, al di fuori delle ipotesi anagrafiche (under 25 e over 55) previste direttamente dalla legge.
- ✓ **Orario di lavoro e flessibilità:** La facoltà di stabilire una durata media dell'orario di lavoro superiore alle 48 ore settimanali (su un periodo di riferimento estendibile fino a 6 o 12 mesi) o la regolamentazione del lavoro straordinario oltre le 250 ore annuali.
- ✓ **Contratto di apprendistato:** La determinazione del piano formativo, della durata del contratto, del sotto-inquadramento o delle percentuali di conferma stabilizzate necessarie per poter effettuare nuove assunzioni.

MATERIE RISERVATE IN VIA ESCLUSIVA AI CONTRATTI LEADER

Rischio aziendale:

Se un'azienda applica un contratto non leader e utilizza le deroghe o le flessibilità previste da quel testo in una di queste materie riservate, l'istituto decade *ex lege*.

Esempi:

- una causale di contratto a termine scritta da un sindacato minoritario è giuridicamente nulla, determinando la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato e pesanti sanzioni;
- Le deroghe *in peius* in materia di orario di lavoro risultano invalide o non applicabili

LE MATERIE NON RISERVATE E LO SPAZIO PER L'AUTONOMIA NEGOZIALE

- ❖ Al di fuori del perimetro delle riserve di legge esclusive, esiste un'area di materie definite "non riservate". Si tratta di quegli istituti contrattuali legati alla gestione quotidiana del rapporto di lavoro, alla disciplina interna e all'organizzazione, che la legge non vincola ai sindacati maggiormente rappresentativi.
- ❖ In quest'ambito, l'autonomia negoziale delle parti collettive (anche minoritarie) riacquista spazio regolatorio, a patto che non si introducano deroghe peggiorative a norme imperative di legge.
- ❖ Su queste materie, in sede di vigilanza ispettiva, non scatta una nullità automatica per difetto di rappresentatività dei firmatari, ma le relative clausole diventano l'oggetto fondamentale della delicata valutazione di "equivalenza normativa".

LE MATERIE NON RISERVATE E LO SPAZIO PER L'AUTONOMIA NEGOZIALE

Le principali materie non riservate includono:

- la disciplina concernente il **lavoro supplementare e le clausole elastiche** nel part-time o del lavoro straordinario (esclusivamente in termini integrativi rispetto alla norma);
- **Il periodo di prova e il preavviso**: La determinazione della durata massima del periodo di prova (nei limiti legali dei 6 mesi) e i termini di preavviso in caso di licenziamento o dimissioni, differenziati per livello e anzianità.
- **Il periodo di comportamento**: La fissazione del lasso di tempo massimo durante il quale il lavoratore malato o infortunato ha diritto alla conservazione del posto di lavoro prima che il datore possa **recedere dal contratto**;
- Trattamenti integrativi **di malattia, infortunio e congedo parentale**
- **I permessi, i congedi e il welfare aziendale**: La regolamentazione di permessi annui retribuiti aggiuntivi (es. ROL, ex festività), le modalità di fruizione delle ferie oltre il minimo legale di 4 settimane e l'eventuale introduzione di sistemi di flexible benefits.

LE REGOLE DA ATTUARE E I RISCHI DELLA MANCATA EQUIVALENZA

Per il Consulente del Lavoro, l'applicazione delle regole sul contratto leader si traduce in un rigoroso doppio binario di controllo ispettivo e di compliance aziendale, stabilito dalle direttive dell'INL (Circolare n. 2/2020).

Se un datore di lavoro decide di applicare un contratto sottoscritto da sigle minoritarie (contratto non leader), la legittima fruizione dei benefici normativi e contributivi (ex art. 1, comma 1175, L. 296/2006) rimane subordinata a una rigida verifica di equivalenza rispetto al contratto leader di riferimento.

Quando l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) effettua un accesso ispettivo in un'azienda che non applica il contratto leader del settore, gli ispettori non possono limitarsi a contestare la scelta del contratto, ma devono avviare una procedura di verifica analitica descritta dalla prassi ministeriale (in conformità alle circolari INL).

LE REGOLE DA ATTUARE E I RISCHI DELLA MANCATA EQUIVALENZA

La procedura di controllo ispettivo prevede due fasi sequenziali:

1° FASE

Comparazione della Parte Economica:

È il filtro principale. Si prende a riferimento la Retribuzione Annuale Lorda (RAL) prevista dal contratto applicato rispetto a quella del contratto leader, valutando elementi fissi e variabili.

Gli ispettori verificano eventuali disallineamenti su livelli retributivi, diversa distribuzione delle mansioni, scatti di anzianità e l'impatto del numero di mensilità (13ma e 14ma) sul calcolo delle indennità previdenziali di malattia, maternità o infortunio.

Criterio sanzionatorio immediato:

Se la parte economica del contratto applicato risulta inferiore a quella del contratto leader, l'equivalenza è negata all'istante. L'ispezione si chiude con la revoca dei benefici contributivi (ex art. 1, comma 1175, L. 296/2006) e il recupero delle differenze contributive a favore dell'INPS.

LE REGOLE DA ATTUARE E I RISCHI DELLA MANCATA EQUIVALENZA

2° FASE

Comparazione della parte normativa:

Se, e solo se, la parte economica risulta pari o superiore a quella del contratto leader, gli ispettori passano ad analizzare le materie non riservate (periodo di prova, preavviso, comparto, permessi/congedi).

Secondo le istruzioni operative dell'organo di vigilanza, l'equivalenza normativa globale viene considerata mancante e il contratto viene disconosciuto se si riscontra uno scostamento peggiorativo in almeno **due degli istituti normativi chiave sopra richiamati**.

Il criterio sanzionatorio: Secondo la prassi INL, il disconoscimento delle agevolazioni in presenza di equivalenza economica scatta, quindi, nel momento in cui la comparazione della parte normativa evidenzia uno scostamento peggiorativo in almeno due degli istituti indicati dalla prassi.

IL RUOLO DEL CONSULENTE DEL LAVORO

In questo scenario, il Consulente del Lavoro abbandona il ruolo di mero esecutore tecnico per assurgere a garante della **compliance giuslavoristica e strategica dell'azienda**.

Guidare l'imprenditore nella **scelta del CCNL corretto** non significa semplicemente individuare il contratto meno oneroso, ma significa mappare:

- i rischi giudiziari,
- previdenziali
- e reputazionali dell'impresa.

Una **corretta diagnosi contrattuale** iniziale protegge il patrimonio aziendale da azioni di regresso dell'INPS, da vertenze collettive dei lavoratori e garantisce la stabilità delle relazioni industriali all'interno della struttura produttiva.

Per il Consulente del Lavoro, questa mappa delle competenze evidenzia che l'adozione di un contratto "alternativo" a quello leader non è quasi mai una scelta sicura: il rischio di non superare il doppio test dell'equivalenza economica e della "regola dei due istituti normativi" espone l'azienda a sanzioni e recuperi contributivi retroattivi devastanti.

RAPPRESENTATIVITA': INDICI SINTOMATICI E CRITERI DI MISURAZIONE

la scelta del contratto collettivo applicabile non è un atto di arbitrio datoriale, ma deve orientarsi verso il cosiddetto "contratto leader", ossia il CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Ma come si misura, concretamente, questo grado di rappresentatività in un sistema che – a causa della mancata attuazione dell'art. 39 della Costituzione – non dispone di una legge organica sulla rappresentanza?

- ✓ In assenza di un dato legislativo unico (confermato di recente anche dal Consiglio di Stato con la sentenza n. 6770/2024), la prassi ispettiva dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e la giurisprudenza civilistica hanno consolidato una serie di indici sintomatici concorrenti.
- ✓ La giurisprudenza sottolinea che non è sufficiente isolare un singolo dato quantitativo (come il puro numero di iscritti), ma occorre una valutazione complessiva e combinata di tutti gli indicatori di seguito rappresentati.

INDICI SINTOMATICI E CRITERI DI MISURAZIONE

Non si può guardare a un solo dato, ma serve una valutazione globale dei seguenti elementi:

- ✓ **Il dato quantitativo** (Consistenza numerica): Il numero complessivo delle imprese associate che applicano quel determinato CCNL e, di conseguenza, il numero totale dei lavoratori dipendenti occupati da tali imprese.
- ✓ **Il dato organizzativo** (Diffusione sul territorio): L'ampiezza e la capillarità della presenza dell'associazione a livello nazionale, misurata attraverso il numero di sedi territoriali attive e la presenza in più settori merceologici del medesimo comparto.
- ✓ **Il dato negoziale (Partecipazione effettiva)**: La reale e continuativa partecipazione alla stipulazione e al rinnovo dei contratti collettivi nazionali, oltre alla presenza attiva nella gestione delle vertenze e dei conflitti di lavoro (sia a livello individuale che collettivo).

LE FONTI ISTITUZIONALI DI RIFERIMENTO

Per dare certezza oggettiva a questi indici sintomatici ed evitare che la "maggiore rappresentatività" rimanga un concetto astratto, gli organi di controllo e i professionisti attingono a precise fonti di natura istituzionale, amministrativa e pattizia.

- **I Decreti e le Commissioni Ministeriali**: Un primo indicatore formale di rappresentatività è l'inclusione delle sigle sindacali e datoriali all'interno di organismi pubblici e commissioni consultive;
- **La presenza nel Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL)**: Le Confederazioni i cui rappresentanti siedono al CNEL godono di una presunzione di rappresentatività qualificata, in quanto certificate dai decreti di nomina della Presidenza del Consiglio dei Ministri.
- **La svolta dell'accordo CNEL-INPS (I dati UniEmens)**: Attraverso la riorganizzazione dell'Archivio Nazionale dei Contratti del CNEL e l'interconnessione con le denunce mensili UniEmens dell'INPS, la rappresentatività non è più un'autocertificazione formale, ma un dato numerico reale. L'INPS trasmette al CNEL il numero esatto di matricole aziendali, dei lavoratori coperti e della massa salariale per ciascun codice contratto.

I dati estratti da questa sinergia istituzionale dimostrano che una manciata di contratti "leader" (quelli storici di CGIL, CISL, UIL e delle grandi associazioni datoriali) **copre oltre il 97%** dei lavoratori italiani, lasciando ai restanti centinaia di contratti minoritari una quota residuale inferiore al 3%.

LA RIFORMA DELL'ARCHIVIO DEL CNEL DEL 20 APRILE 2026

Il **20 aprile 2026** segna una data storica per le relazioni industriali e per l'attività dei Consulenti del Lavoro. Il Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) ha approvato all'unanimità la completa riorganizzazione dell'Archivio Nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

Questa riforma giunge al termine di una complessa fase sperimentale avviata esattamente un anno prima, nell'aprile del 2025.

L'obiettivo cardine di questa riorganizzazione è l'azzeramento definitivo di una logica puramente formale e burocratica che ha caratterizzato il deposito dei contratti per decenni.

- ✓ Fino ad oggi, qualunque associazione, anche priva di iscritti, poteva redigere un testo e depositarlo, alimentando il conteggio formale degli oltre 1.000 CCNL presenti nell'archivio.
- ✓ Con la riforma, il CNEL introduce il principio della rilevanza sostanziale, spostando il focus sul reale radicamento dei contratti collettivi nel tessuto produttivo, misurato esclusivamente in termini di lavoratrici e lavoratori effettivamente coperti.

LA RIFORMA DELL'ARCHIVIO DEL CNEL DEL 20 APRILE 2026

I dati amministrativi emersi da questa mappatura fotografano una realtà netta e incontrovertibile, che offre una base conoscitiva fondamentale per contrastare il dumping contrattuale.

Ad oggi, infatti:

La contrattazione effettiva: Appena 99 CCNL (sottoscritti dalle organizzazioni storiche e tradizionali) coprono da soli oltre il 97% della platea totale dei lavoratori dipendenti del settore privato.

La contrattazione marginale: I restanti oltre 800 testi contrattuali, riconducibili a sigle minori, si applicano a una quota residuale inferiore al 3% (circa 350 mila lavoratori sul territorio nazionale).

Da questi numeri si comprende come la riforma non si limiti a catalogare i testi, ma separi in modo trasparente i contratti espressione di un effettivo pluralismo da quelli nati al solo fine di deregolare il costo del lavoro.

I NUOVI MECCANISMI DI MISURAZIONE

Come si traduce, concretamente, questa riforma in uno strumento di misurazione certa, oggettiva e verificabile?

La riorganizzazione dell'Archivio del CNEL poggia su due pilastri operativi che modificano radicalmente le modalità di individuazione del contratto leader da parte di stazioni appaltanti, organi ispettivi e professionisti.

1° Pilastro - L'incrocio mensile con i flussi INPS (UniEmens)

- ✓ La misurazione non si basa più su autocertificazioni o stime teoriche delle sigle sindacali, ma sul collegamento diretto con le denunce UniEmens che le aziende trasmettono mensilmente all'INPS.
- ✓ Attraverso questo scambio di dati, il CNEL associa a ciascun codice contrattuale il numero esatto di matricole aziendali attive, i lavoratori occupati e la massa salariale imponibile.

I NUOVI MECCANISMI DI MISURAZIONE

2° Pilastro - Le soglie di sbarramento per settore ATECO

Per l'inserimento di un CCNL nella sezione ufficiale dei "contratti nazionali di settore", la riforma stabilisce regole numeriche stringenti basate sulla classificazione delle divisioni ATECO:

- a) **Criterio settoriale:** Il contratto deve essere applicato ad almeno il 5% dei dipendenti di una specifica divisione ATECO;
- b) **Criterio multi-settoriale:** Per i contratti che coprono più comparti, è richiesto il raggiungimento di almeno il 3% in almeno una divisione.

I contratti che si collocano al di sotto di queste soglie vengono immediatamente declassati a "contrattazione marginale", perdendo la qualifica di **contratti effettivi** del settore.

LE SCHEDE CONTRATTO STANDARDIZZATE

A completamento della riforma, l'Archivio mette a disposizione degli operatori economici e dei Consulenti del Lavoro delle **schede contratto standardizzate**, costruite in modo analitico sulla falsariga delle voci retributive e normative previste dal nuovo Codice dei contratti pubblici.

Queste schede, integrate da note comparative ufficiali, costituiscono lo **strumento tecnico definitivo** per effettuare **valutazioni oggettive di equivalenza contrattuale**.

Per il Consulente del Lavoro, la riforma del CNEL dovrebbe consentire di mitigare le incertezze del passato: l'individuazione del contratto leader e la verifica della conformità aziendale non dovranno in linea di principio più rappresentare una valutazione interpretativa, ma un riscontro documentale basato su dati certificati e parametri di legge insindacabili.

LA LEGGE DELEGA N. 144/2025: IL NUOVO QUADRO REGOLATORIO

- ✓ Quale corollario ai nuovi obblighi aziendali, è opportuno analizzare la Legge 26 settembre 2025, n. 144 (pubblicata in Gazzetta Ufficiale il 3 ottobre 2025 ed entrata in vigore il 18 ottobre 2025).
- ✓ Questo provvedimento, recante "Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione", rappresenta l'architettura normativa entro cui si sono mossi i decreti attuativi del Governo che analizzeremo in tema di Salario Giusto e Trasparenza Retributiva.
- ✓ L'obiettivo cardine dell'Articolo 1 della legge è dare piena attuazione al diritto costituzionale ad una retribuzione proporzionata e sufficiente (Art. 36 Cost.).
- ✓ Per farlo, il Governo è stato incaricato di definire criteri oggettivi volti a riconoscere l'applicazione obbligatoria dei trattamenti economici minimi dei CCNL "maggiormente applicati" (calcolati sul numero reale di imprese e lavoratori coinvolti).
- ✓ La scelta del legislatore risponde a precise pressioni europee in materia di salari adeguati e trasparenza, ma rifiuta l'introduzione di un salario minimo legale orario "fisso" per decreto.

LA LEGGE DELEGA N. 144/2025: IL CONTESTO DELLE DIRETTIVE EUROPEE

La delega si inserisce all'interno delle spinte regolatorie dell'Unione Europea, orientate a due grandi macro-obiettivi:

- 1. Salari minimi adeguati** (Direttiva 2022/2041/UE): Il cui termine di recepimento (15 novembre 2024) era scaduto senza l'esercizio della precedente delega (Legge n. 15/2024).
- 2. Trasparenza retributiva uomo-donna** (Direttiva 2023/970/UE): Volta a contrastare il divario di genere (gender pay gap) per lavori di pari valore. Il termine di recepimento europeo è fissato al 7 giugno 2026, mentre la delega nazionale, scaduta il 7 febbraio 2026, ha dato vita al decreto legislativo recentemente approvato in esame preliminare dal Consiglio dei Ministri il 05-02-2026, con obbligo di trasposizione entro il 07-06-2026.

LA LEGGE DELEGA N. 144/2025: IL SALARIO GIUSTO E I CRITERI DI ESTENSIONE DELLA SUFFICIENZA RETRIBUTIVA

Nello specifico, l'azione dei decreti delegati dovrà perseguire quattro finalità strategiche:

- a) **Equità:** Assicurare ai lavoratori dipendenti trattamenti retributivi giusti ed equi
- b) **Tutela:** Contrastare capillarmente il fenomeno del lavoro sottopagato.
- c) **Efficacia temporale:** Stimolare il rinnovo tempestivo dei contratti collettivi nazionali, rispettando le scadenze stabilite dalle parti sociali.
- d) **Antidumping:** Contrastare la concorrenza sleale causata dal cosiddetto "dumping contrattuale", ovvero dalla proliferazione di contratti "pirata" scritti al solo scopo di abbattere le tutele e i costi del lavoro.

II DECRETO LEGGE N. 62-2026: GENESI E QUADRO NORMATIVO

- ✓ Il Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale", segna una svolta nell'ordinamento giuslavoristico italiano. Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026, il testo è entrato ufficialmente in vigore il 1° maggio 2026.
- ✓ L'intervento d'urgenza si concentra nel Capo II del provvedimento ed è esplicitamente finalizzato a dare attuazione pratica al principio costituzionale della retribuzione proporzionata e sufficiente (Art. 36 Cost.).
- ✓ Anziché introdurre una cifra oraria fissa valida per l'intero territorio (salario minimo legale), il legislatore ha scelto di tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori e contrastare la concorrenza sleale attraverso la valorizzazione della contrattazione collettiva, ancorando la **nozione di salario giusto** ai trattamenti retributivi stabiliti, per ciascun settore merceologico, **dal CCNL leader**.

SALARIO GIUSTO: AMBITO DI APPLICAZIONE

L'articolo 18 del Decreto perimetra con precisione il campo d'azione delle nuove tutele.

- **Soggetti Inclusi:** La norma si applica a tutti i **rapporti di lavoro subordinato nel settore privato**. È importante sottolineare che sono esplicitamente inclusi i contratti di apprendistato in tutte le loro declinazioni, smentendo qualsiasi dubbio interpretativo sulla loro natura e sul diritto alle medesime tutele retributive proporzionali.

- **Soggetti Esclusi:** Restano fuori dal raggio d'azione del decreto i **dipendenti delle pubbliche amministrazioni** (regolati dal D.Lgs. 165/2001) e il personale in regime di diritto pubblico.

Viene inoltre fatta salva la **clausola di salvaguardia** per le Regioni a statuto speciale e le Province autonome di Trento e Bolzano, nel rispetto dei rispettivi statuti e delle relative norme di attuazione.

I CRITERI DEL SALARIO GIUSTO (ART. 7)

L'articolo 7 rappresenta il cuore del decreto, poiché traduce in parametri operativi il principio costituzionale dell'articolo 36 (retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa).

Il "Salario Giusto" viene identificato nel **Trattamento Economico Complessivo (TEC)** previsto dai *contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale (CCNL Leader)*.

Per individuare quale contratto applicare in caso di concorrenza o sovrapposizione, il datore di lavoro deve valutare cumulativamente:

- ✓ Il settore merceologico e la categoria produttiva di riferimento.
- ✓ L'attività effettivamente svolta in via principale o prevalente dall'azienda
- ✓ La dimensione occupazionale e strutturale dell'Azienda
- ✓ la natura giuridica dell'impresa.

Nei settori privi di contrattazione collettiva, il **TEC** non può essere inferiore a quello previsto dal **CCNL più affine**

CRITERI DEL "SALARIO GIUSTO" (ART. 7)

Fonte Principale

CCNL Leader: Trattamento Economico Complessivo (TEC) definito dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

- Applicazione anche a settori privi di CCNL per affinità.
- Riferimento al TEC e non solo alla paga oraria minima.

Parametri di Individuazione

- Settore e categoria produttiva di riferimento.
- Attività economica principale o prevalente.
- Dimensione del datore di lavoro.
- Natura giuridica del datore di lavoro.

IL CONCETTO DI TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

Il concetto di TEC (Trattamento Economico Complessivo) costituisce il pilastro cardine attorno al quale ruota l'impianto normativo sul "salario giusto" e sulla legalità costituzionale delle retribuzioni in Italia.

In un sistema come quello italiano, caratterizzato dall'assenza di un salario minimo legale stabilito per legge, il TEC rappresenta il parametro oggettivo utilizzato dai giudici, dall'Ispettorato del Lavoro (INL) e dall'INPS per valutare se la retribuzione corrisposta a un lavoratore rispetti il principio della "giusta retribuzione" sancito dall'Articolo 36 della Costituzione.

Il TEC rappresenta l'insieme di **tutte le voci di natura retributiva che il CCNL leader** di settore garantisce in modo fisso e continuativo alla generalità dei lavoratori in esso inquadrati.

Il TEC non si limita alla sola "paga base" o al minimo tabellare mensile, ma racchiude l'insieme di tutte le voci di natura economica e le tutele quantificabili che il datore di lavoro è tenuto a garantire al lavoratore in forza del contratto collettivo applicato.

Si distingue nettamente dal TEM (Trattamento Economico Minimo), che rappresenta invece la mera retribuzione tabellare.

Il salario "giusto" e costituzionale non coincide quasi con il solo TEM, ma richiede la verifica del TEC globale.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO: COSA COMPRENDE

In assenza di chiarimenti istituzionali sulla nuova disciplina del Salario Giusto, per calcolare il TEC di un determinato CCNL leader si ricorre a principi elaborati nel tempo dalla prassi ispettiva (Circolare INL n. 2/2020) e dalla giurisprudenza (Cass. n. 27711/2023) e si sommano diverse componenti:

- **Paga Base Tabellare (o TEM):** Il minimo contrattuale previsto per lo specifico livello di inquadramento.
- **Mensilità aggiuntive:** La presenza della 13^a e, dove prevista (come nel Terziario o nel Credito), della 14^a mensilità. L'assenza della 14^a in un contratto minore abbatte il TEC annuo anche a parità di paga base mensile.
- **Scatti di anzianità:** La progressione economica legata alla permanenza in azienda.
- **Indennità fisse e continuative:** Ad esempio, indennità di funzione, indennità di turno o indennità specifiche di settore (es. l'EAR nel settore metalmeccanico Confapi o l'indennità per gli autisti nella Logistica).
- **Welfare Contrattuale e Sanità Integrativa:** Il valore economico dei versamenti obbligatori a fondi di previdenza complementare (es. Fon.Te., Cometa) o di assistenza sanitaria integrativa (es. EST, Sanilog, Sani.In.Azienda). Anche se non entrano direttamente in busta paga come liquidità, aumentano il potere d'acquisto e il benessere del lavoratore, entrando di diritto nel computo del TEC.
- **Bilateralità:** Le quote destinate agli Enti Bilaterali per la formazione o il sostegno al reddito.

IL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO: VOCI ESCLUSE

Specularmente a quanto visto per le voci incluse, si presume che possano essere escluse dal computo del TEC una serie di somme che, pur essendo erogate in busta paga e pur essendo imponibili ai fini fiscali e previdenziali, non concorrono a determinare la soglia minima del salario giusto.

A riguardo si attendono, tuttavia, gli opportuni chiarimenti da parte degli organi competenti.

Tali voci appartengono al cosiddetto Trattamento Economico Specifico (TES) o alla gestione accessoria.

Le principali **esclusioni** dal TEC sono:

- **Compensi per lavoro straordinario, notturno e festivo:** In quanto legati a prestazioni eventuali, variabili e che eccedono l'orario normale di lavoro.
- **Premi di risultato e retribuzione di produttività:** Somme erogate in modo totalmente variabile e incerto, legate al raggiungimento di obiettivi aziendali;
- **Rimborsi spese e trattamenti di trasferta:** Somme erogate a titolo di pura restituzione di spese vive anticipate dal lavoratore (es. pié di lista, chilometrici) o indennità forfettarie aventi natura risarcitoria e non retributiva.

IL CONCETTO DI TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

Per i Consulenti del Lavoro, il TEC rappresenta, quindi, l'unità di misura fondamentale nei test di equivalenza contrattuale.

- **Superamento del nominalismo:** Se un'azienda applica un contratto sottoscritto da sigle minoritarie, non è sufficiente che garantisca lo stesso "minimo tabellare" del contratto leader. Deve garantire un valore complessivo annuale (somma di istituti fissi) pari o superiore al TEC del contratto leader.
- **Funzione sociale e protettiva:** Il TEC risponde alla necessità di assicurare al lavoratore e alla sua famiglia un'esistenza libera e dignitosa, includendo nel concetto di "salario giusto" non solo la remunerazione della prestazione oraria pura, ma anche le tutele differite e i sistemi di protezione contrattuale (welfare core) previsti dalle parti sociali maggiormente rappresentative.

APPLICAZIONE DEL TEC: VIGILANZA E CONTENZIOSO

L'applicazione pratica della distinzione tra voci incluse ed escluse nel TEC avrà dei sicuri effetti in sede di verifica da parte dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e dell'INPS.

Quando gli organi di vigilanza dovranno accertare la sussistenza del "salario giusto" ai sensi dell'Articolo 7, si presume struttureranno il controllo in due fasi:

1. **Isolamento del TEC del CCNL Leader:** Gli ispettori calcolano il valore economico complessivo annuo generato esclusivamente dalle voci "incluse" (paga base, scatti, mensilità aggiuntive, sanità integrativa obbligatoria) del contratto di riferimento più applicato.
2. **Confronto con il TEC aziendale:** Viene calcolato il valore delle medesime voci incluse effettivamente erogate dal datore di lavoro.

L'effetto sanzionatorio: Se il TEC aziendale (depurato dalle voci escluse) risulta inferiore al TEC del contratto leader, l'azienda è considerata inadempiente rispetto all'Articolo 7 del D.L. n. 62/2026.

La conseguenza è il disconoscimento del contratto applicato, la condanna al pagamento dei differenziali retributivi sulla base dell'Art. 36 Cost., l'attivazione di eventuali sanzioni amministrative con il recupero coattivo della contribuzione previdenziale evasa, il recupero dei benefici contributivi eventualmente goduti.

CONDIZIONALITA' DEGLI INCENTIVI E PIATTAFORMA SIISL

Il decreto stabilisce un legame indissolubile tra il rispetto del "Salario Giusto" (TEC del CCNL leader) e la fruizione dei benefici di legge.

La norma si coordina strettamente con l'articolo 1, comma 1175, della Legge 296/2006 (la finanziaria 2007 che disciplina il DURC e la regolarità normativa).

Di conseguenza, l'accesso a qualsiasi incentivo all'occupazione — sia esso strutturale o congiunturale (come le agevolazioni per giovani, donne, ZES o le maxideduzioni per le stabilizzazioni) — è subordinato all'effettivo pagamento dei trattamenti economici non inferiori a quelli minimi previsti dai CCNL guida.

Il mancato rispetto determina la revoca del beneficio e il recupero delle somme da parte degli enti previdenziali.

Integrazione con la Piattaforma SIISL:

- ✓ Obbligo di inserimento del codice alfanumerico unico del CCNL nella comunicazione della posizione lavorativa.
- ✓ Correlazione obbligatoria tra la retribuzione offerta/corrisposta, la qualifica professionale e il livello di inquadramento contrattuale, ai fini del monitoraggio automatico degli scostamenti.

L'INFRASTRUTTURA DI CONTROLLO: CNEL, INPS, ISTAT E INL

Gli articoli 8 e 9 mettono in campo una vera e propria cabina di regia per monitorare l'adeguatezza dei salari. Viene sancita una stretta collaborazione istituzionale tra CNEL, INPS, ISTAT e Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL).

Questi enti scambieranno dati in modo integrato e bidirezionale per elaborare indicatori statistici periodici disaggregati per genere, età, territorio e disabilità.

L'obiettivo è mappare le dinamiche salariali e far emergere sacche di sotto-retribuzione o disparità di genere.

Dal punto di vista tecnologico, si punta sulla totale interoperabilità delle banche dati (Archivio contratti del CNEL, flussi UniEmens dell'INPS e banche dati ispettive), consentendo controlli automatizzati e mirati sulle aziende che si discostano dai parametri medi di settore.

Ruolo centrale del CNEL:

- Predisposizione di un Rapporto Annuale sui livelli retributivi e sulla copertura contrattuale.
- Istituzione e gestione di un apposito archivio amministrativo dei contratti collettivi aziendali e territoriali.

RINNOVI CONTRATTUALI E MECCANISMI DI SALVAGUARDIA

L'articolo 10 interviene su una nota dolente del nostro sistema: la vacanza contrattuale.

Ambito temporale di applicazione:

- Contratti collettivi nazionali con scadenza successiva alla data di entrata in vigore del decreto (1° maggio 2026).
- Per i contratti già scaduti alla medesima data, le disposizioni decorrono dal 1° gennaio 2027.

Meccanismo di salvaguardia ex lege in caso di vacanza contrattuale:

- ✓ **Entro i primi 12 mesi** dalla scadenza: Piena salvaguardia dell'autonomia negoziale delle parti sociali (determinazione di decorrenze, tempistiche e importi Una Tantum).
- ✓ **Oltre i 12 mesi dalla scadenza** (in assenza di rinnovo): Scatta l'adeguamento automatico della retribuzione base spettante ai lavoratori;
- ✓ **Misura dell'adeguamento:** Anticipazione forfettaria provvisoria pari al 30% della variazione dell'indice IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato per i paesi dell'Unione europea) registrata nel periodo di vacanza contrattuale.
- ✓ **Deroghe:** Esclusione dal meccanismo automatico per i settori ad elevata stagionalità, soggetti a indicatori e parametri specifici.

RINNOVI E MECCANISMI DI SALVAGUARDIA

Applicazione ai CCNL con scadenza successiva al **01/05/2026** (dal 01/01/2027 per i già scaduti).

Vigenza

Dalla scadenza naturale del CCNL previgente.

Finestra 12 Mesi

Piena autonomia delle parti per decorrenze e Una Tantum.

Default Automatico

Mancato rinnovo oltre i 12 mesi dalla scadenza.

Adeguamento

Anticipazione forfettaria: **30% della variazione IPCA.**

NUOVI OBBLIGHI DOCUMENTALI

L'ultimo tassello della riforma riguarda la trasparenza e la tracciabilità documentale regolata dall'articolo 11. Diventa obbligatorio indicare in modo esplicito il codice alfanumerico unico del CNEL che identifica il contratto collettivo applicato ai lavoratori

Obbligo del Codice Alfanumerico Unico CNEL:

- ✓ **In sede di assunzione:** Obbligo di indicazione esplicita del codice identificativo del CCNL applicato all'interno del contratto individuale di lavoro (integrazione della disciplina sulle informazioni obbligatorie ex D.Lgs. n. 152/1997 - Decreto Trasparenza).
- ✓ **In sede di erogazione mensile:** Obbligo di evidenziare il medesimo codice alfanumerico unico nel prospetto di paga/cedolino consegnato al lavoratore (integrazione degli obblighi ex Legge n. 4/1953).

LA BILATERALITA'

Gli enti bilaterali sono organismi paritetici costituiti da associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro.

Il quadro classico dell'obbligatorietà di iscrizione agli enti bilaterali si fonda sul noto spartiacque della rappresentanza sindacale (art. 39 Cost. e Circolare del Ministero del Lavoro n. 43/2010).

✓ Mentre le aziende iscritte alle associazioni firmatarie del CCNL sono vincolate per via associativa e contrattuale al versamento della contribuzione ordinaria, le aziende non iscritte — in virtù del principio della libertà sindacale negativa — non hanno l'obbligo formale di aderire all'ente o di finanziarlo direttamente.

✓ Tuttavia, l'ordinamento e la giurisprudenza hanno da tempo stabilito il principio della "Garanzia dei Lavoratori": il datore di lavoro che applica un determinato CCNL deve comunque garantire al proprio personale le medesime prestazioni economiche e normative erogate dall'ente bilaterale, potendo in alternativa corrispondere un'indennità sostitutiva (mensile o annuale) direttamente in busta paga.

✓ Il riconoscimento dell'elemento retributivo sostitutivo non esonera il datore di lavoro dal rischio di una possibile responsabilità risarcitoria per mancata erogazione di prestazioni equivalenti a quelle erogate dall'ente bilaterale

IL POTENZIAMENTO DELLA BILATERALITA'

La norma sul SALARIO GIUSTO tocca da vicino la bilateralità.

Nel contesto introdotto dalla nuova disciplina del Salario Giusto, l'accesso e la conoscenza di questo pacchetto di prestazioni diventano cruciali per i Consulenti del Lavoro e per le imprese. Poiché l'adeguatezza retributiva viene misurata sul Trattamento Economico Complessivo (TEC) del CCNL leader, le aziende che non aderiscono alla bilateralità e che non erogano l'indennità sostitutiva o prestazioni equivalenti commettono una violazione diretta dell'Art. 7 del Decreto Lavoro, rischiando la revoca di tutti gli incentivi contributivi aziendali.

In aggiunta, valorizzare i contratti collettivi più diffusi e strutturati significa, di riflesso, determinare **un forte potenziamento degli enti bilaterali** e dei fondi di welfare e sanità integrativa a essi collegati.

La legge delegata rappresenta un incentivo per favorire l'adesione di imprese e lavoratori a questi organismi, intesi come pilastri del trattamento retributivo complessivo.

Se i CCNL di riferimento saranno quelli effettivamente più diffusi e strutturati, è prevedibile un rafforzamento degli enti bilaterali collegati a tali contratti, con una possibile maggiore adesione di imprese e lavoratori.

Ciò potrebbe tradursi in un ampliamento delle tutele integrative - formazione, welfare contrattuale, sostegno al reddito - contribuendo a consolidare un modello di protezione che va oltre il mero livello salariale.

Molte aziende non iscritte si renderanno conto che l'erogazione diretta in busta paga dell'indennità sostitutiva (pienamente imponibile) risulta economicamente e amministrativamente più onerosa rispetto al regolare versamento del contributo ordinario all'ente bilaterale, incentivando così la transizione verso⁴⁷ l'adesione formale agli organismi paritetici

IL REGIME PREVIDENZIALE E FISCALE: IL VANTAGGIO DELLA COMPLIANCE BILATERALE

Dal punto di vista tecnico e operativo, appare utile riepilogare i **vantaggi fiscali e contributivi dell'adesione agli enti bilaterali** rispetto alla monetizzazione sostitutiva in busta paga.

Nel regime della contribuzione ordinaria versata direttamente all'Ente Bilaterale:

- Sotto il **profilo previdenziale**, la quota a carico del datore di lavoro gode di un regime di favore, essendo soggetta esclusivamente al contributo di solidarietà del 10% (art. 9-bis, c. 1, L. n. 166/1991);
- Sotto il **profilo fiscale** (art. 51, comma 2, lett. a, TUIR), tali somme concorrono a formare il reddito del dipendente poiché mancano del requisito dell'obbligatorietà per legge, derivando invece da fonte negoziale. Tuttavia, le prestazioni successivamente erogate dall'ente (sussidi, rimborsi, welfare) sono tassate solo se riconducibili alle categorie reddituali dell'art. 6 del TUIR.

Al contrario, l'erogazione dell'indennità sostitutiva in busta paga — scelta tipica delle aziende non conformi o non iscritte — subisce un trattamento penalizzante: la somma assume carattere puramente retributivo e sinallagmatico, venendo assoggettata all'ordinaria contribuzione INPS (datoriale e previdenziale completa) e alla piena tassazione IRPEF.

Detta somma, a fronte del maggior costo sostenuto dal datore non esonera dal rischio risarcitorio per mancata erogazione delle prestazioni dell'ente (formazione, welfare, sussidi).

I NUOVI OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA

La Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e parità salariale di genere rappresenta un intervento normativo di portata strutturale, volto a garantire la parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per lavoro di pari valore.

Il recepimento nell'ordinamento italiano è stato avviato con la legge delega (L. 21 febbraio 2024, n. 15) e il decreto legislativo recentemente approvato in esame preliminare dal Consiglio dei Ministri il 05-02-2026, con obbligo di trasposizione entro il 07-06-2026.

La normativa in parola, la quale si applica a tutti i rapporti di lavoro subordinato, sia nel settore pubblico che privato (a prescindere dalla tipologia contrattuale - contratti a tempo determinato, part-time, somministrazione, posizioni dirigenziali etc), interviene:

- ✓ sulle fasi di pre-costituzione del rapporto di lavoro,
- ✓ di svolgimento del rapporto e di monitoraggio delle politiche retributive, valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva
- ✓ sul rafforzamento dei diritti di informazione dei lavoratori e delle lavoratrici,
- ✓ sugli obblighi di comunicazione dei dati retributivi.

Si applica a tutti i datori di lavoro del settore pubblico e privato e a tutti i rapporti di lavoro subordinato, inclusi contratti a tempo determinato, part-time, somministrazione e posizioni dirigenziali.

TRASPARENZA NELLA FASE DI SELEZIONE E ACCESSO AL LAVORO

Obblighi espliciti a carico del datore di lavoro:

- **Trasparenza negli annunci:** Obbligo di indicare negli avvisi di posto vacante (o comunque prima del colloquio) la retribuzione iniziale o la relativa fascia retributiva di riferimento per la posizione offerta.
- **Espressione del dato:** I livelli retributivi devono essere espressi come retribuzione annua lorda (RAL) e come corrispondente retribuzione oraria lorda.
- **Linguaggio e criteri:** Gli annunci, i bandi e i titoli professionali devono utilizzare un linguaggio rigorosamente neutro rispetto al genere, basandosi su criteri di selezione oggettivi.

TRASPARENZA NELLA FASE DI SELEZIONE E ACCESSO AL LAVORO

Divieti tassativi (A tutela del potere contrattuale del candidato)

- ✓ **Divieto di storico salariale:** È fatto espresso divieto al datore di lavoro di richiedere ai candidati informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o precedenti rapporti di lavoro.
- ✓ **Estensione del divieto:** L'acquisizione di tali informazioni è vietata anche per via indiretta o tramite soggetti terzi incaricati della selezione o dell'assunzione.
- ✓ **Divieto di segretezza:** Divieto assoluto di inserire clausole contrattuali che impediscano ai lavoratori di divulgare informazioni sulla propria retribuzione o di informarsi su quella altrui.

DIRITTO DI INFORMAZIONE NEL CORSO DEL RAPPORTO DI LAVORO

Strumenti e modalità di esercizio del diritto:

- ✓ **Informativa proattiva:** I datori di lavoro possono rendere accessibili i criteri retributivi e i livelli medi tramite intranet aziendale o aree riservate.
- ✓ **Diritto di accesso su richiesta:** Il lavoratore ha il diritto di richiedere e ricevere per iscritto (entro 2 mesi dalla domanda, anche tramite rappresentanti sindacali o organismi di parità) informazioni sul proprio livello individuale e sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, dei colleghi che svolgono lo stesso lavoro o lavoro di pari valore.
- ✓ **Informativa annuale obbligatoria:** Obbligo per l'azienda di informare annualmente tutti i dipendenti circa la sussistenza del diritto di opzione e le modalità di richiesta.
- ✓ Un profilo di particolare criticità è rappresentato dalla previsione secondo cui ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono pertanto vietate le clausole contrattuali che limitino la facoltà dei lavoratori di divulgare informazioni sulla propria retribuzione.

CLASSIFICAZIONE DELLE RETRIBUZIONI

Viene stabilito che i sistemi di determinazione e classificazione delle retribuzioni siano fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, basati sulle competenze, sull'impegno, sulle responsabilità e sulle condizioni di lavoro.

In caso di uno **scostamento retributivo del 5%** tra uomini e donne non adeguatamente giustificato, è previsto un obbligo di motivazione a carico del datore di lavoro e il coinvolgimento delle parti sociali, dell'Ispettorato nazionale del lavoro e degli organismi di parità per individuare le misure idonee ad eliminare tale divario.

La **valutazione congiunta** deve analizzare la percentuale di lavoratori per sesso in ciascuna categoria, i livelli retributivi medi, le componenti variabili, le ragioni delle differenze e le misure correttive adottate.

Gli esiti della valutazione devono essere comunicati all'organismo di monitoraggio, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi di parità, e resi disponibili ai lavoratori.

VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI

I datori di lavoro soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni effettueranno, in cooperazione con i rappresentanti dei propri lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni qualora siano soddisfatte tutte le condizioni seguenti:

- a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una **differenza del livello retributivo** medio tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile pari **ad almeno il 5 %** in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- b) il datore di lavoro **non ha motivato** tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- c) il datore di lavoro **non ha corretto tale differenza** immotivata di livello retributivo medio **entro sei mesi** dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

VALUTAZIONE CONGIUNTA DELLE RETRIBUZIONI

La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori e comprende:

- 1) un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- 2) informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;
- 3) eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;
- 4) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;
- 5) la percentuale di persone di sesso femminile e maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternità o di paternità, dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si è verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante i periodi in cui è stato fruito il congedo;
- 6) misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione che risultino non motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- 7) una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni

RISULTATI DELLA VALUTAZIONE CONGIUNTA

- Il datore di lavoro mette gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, li comunica all'organismo di monitoraggio, all'Ispettorato del lavoro e all'organismo per la parità, in caso di loro richiesta.
- Entro sei mesi dalla conclusione della valutazione congiunta devono essere adottate le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate.

Suggerimenti operativi

Le imprese devono predisporre griglie retributive trasparenti, criteri oggettivi di valutazione dei ruoli, procedure standardizzate per la gestione delle richieste di informazione, modelli di risposta e sistemi di monitoraggio interno.

È raccomandata la mappatura delle retribuzioni attuali, la revisione dei processi di selezione, promozione e attribuzione dei superminimi, l'aggiornamento delle policy aziendali e dei contratti individuali, nonché la formazione specialistica per responsabili HR e management.

Il coinvolgimento delle rappresentanze dei lavoratori deve essere permanente e strutturato, con la definizione di indicatori di performance e audit periodici.

SOGGETTI OBBLIGATI E CLASSI DIMENSIONALI

- I datori di lavoro con almeno 250 dipendenti dovranno fornire informazioni sul divario retributivo relative all'anno civile precedente entro il 07-06-2027 e successivamente con cadenza annuale.
- I datori di lavoro con organico tra 150 e 249 lavoratori dovranno fornire le informazioni entro il 07-06-2027 e successivamente ogni tre anni.
- Per i datori di lavoro con organico tra 100 e 149 lavoratori, l'obbligo decorre dal 07-06-2031 con periodicità triennale.

Dimensione Organico	Termine Primo Invio	Frequenza Successiva
Almeno 250 dipendenti	Entro il 7 giugno 2027	Annuale (riferita all'anno civile precedente)
Tra 150 e 249 dipendenti	Entro il 7 giugno 2027	Ogni 3 anni
Tra 100 e 149 dipendenti	Entro il 7 giugno 2031	Ogni 3 anni
Meno di 100 dipendenti	Su base esclusivamente volontaria	-

OBBLIGHI DI REPORTING

Futuri decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali provvederanno a definire:

- a) le modalità per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del Lavoro;
- b) l'individuazione dei dati che il datore di lavoro è tenuto a comunicare e delle relative modalità di acquisizione;
- c) le attività di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro, al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi.

Tutti i dati saranno comunicati annualmente all'organismo di monitoraggio che sarà istituito e poi pubblicati.