

Relazione avv. Francesco Stolfi

Le principali novità nel decreto primo maggio in tema di retribuzione e di benefici contributivi - La Regularizzazione tardiva



Webinar ALP 29/7/2026

RETRIBUZIONE E CONTRATTAZIONE COLLETTIVA NELLA COSTITUZIONE DELLA REPUBBLICA ITALIANA

ART. 36

Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

NORMA IMPERATIVA

ART. 39

L'organizzazione sindacale è libera.

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.

E' condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.

I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.

DUE NORME INATTUATE

SITUAZIONE PRIMA DEL «DECRETO PRIMO MAGGIO»

AZIENDE NON VINCOLATE ALL'APPLICAZIONE DI UN CONTRATTO COLLETTIVO

Trattamento economico e normativo definito nel contratto individuale

Limite: minimo costituzionale definito dalla giurisprudenza:

- Retribuzione base secondo il CCNL leader
(Diversi casi di annullamento contratti leader: vigilanza non armata)
- Tredicesima e altri emolumenti generalizzati nella contrattazione collettiva
- TFR (ex art. 2120 cc.)
(Niente quattordicesima)
(niente welfare, benefits ecc)

AZIENDE VINCOLATE A UN CCNL

- L'intero trattamento economico e normativo previsto dal CCNL

CONTRATTO APPLICABILE:

- Adesione di entrambe le parti alle OO.SS. stipulanti
- Recezione del CCNL nel contratto individuale (anche mediante comportamenti concludenti)
- **In mancanza di accordo:** nessun CCNL applicabile:
 - art. 36 Cost.: discrezionalità del giudice >>> di fatto: contratto leader
 - l'azienda può applicare un trattamento di fatto che può essere conforme al proprio CCNL
- **Salvo** che si tratti di cooperativa di prod&lav: CCNL leader ex art. 7, co. 4, D.L. 31/12/2007, n. 248
- **Salvo** che si tratti di lavorazioni in appalto o subappalto: contratto leader ex art. 29, co. 1-bis, D. Lgs. 276/2003.

COME CAMBIARE CONTRATTO COLLETTIVO:

- stesse regole
- se alcuni lavoratori sono **dissenzienti** occorrerà attendere la scadenza del CCNL in corso
- se in azienda è costituita una **RSA/RSU** è opportuno un momento di confronto almeno informativo (sentenza Trib. Trani, Arbore)

INDIVIDUAZIONE DEL CCNL LEADER: INCERTEZZE E CRITICITÀ

- criterio comparativo quindi selettivo finalizzato alla individuazione di **UN** CCNL
- differenza con la maggiore rappresentatività: criterio finalizzato a selezionare le **OO.SS.** (anche più di una)

parametri della M.R.C.

(giurisprudenza amministrativa su appalti pubblici + Circ. Min. Lav, 1/6/2012 n. 10310):

- **Consistenza numerica degli iscritti (dato associativo)**
- **Numero complessivo dei lavoratori occupati presso le imprese associate**
- **Ampiezza e diffusione delle strutture organizzative sul territorio nazionale**
- **Partecipazione alla formazione e stipulazione dei contratti collettivi nazionali**
- **Partecipazione alla trattazione delle controversie di lavoro individuali e collettive**
- **Diffusione territoriale con riferimento alle sedi presenti**

b) la contrattazione collettiva interconfederale

- Nel vuoto legislativo, la contrattazione collettiva interconfederale, in particolare i Protocolli d'Intesa (es. Accordo Interconfederale 28 giugno 2011 tra Confindustria e CGIL, CISL, UIL poi confluito nel successivo T.U.), ha fissato **criteri oggettivi e trasparenti** per la misurazione della rappresentatività sindacale:
- **media tra il dato associativo (iscritti) e il dato elettorale (voti ricevuti nelle elezioni RSU), stabilendo soglie minime (tipicamente il 5%)**

**vale solo per le parti stipulanti
e non vincola il Giudice**

c) problemi irrisolti:

- rappresentatività delle ass. **datoriali** (richiesto dalla legge)
- casi di rappresentatività incrociata (caso **agenzie assicurative**)
- casi in cui le stesse organizzazioni sindacali sottoscrivono CCNL parzialmente o totalmente coincidenti con diverse organizzazioni datoriali (**Confcommercio/Confesercenti – Confindustria/ConfApi**)
- Consiglio di Stato: impossibilità di adeguare mediante superminimi (!)
- Corte costituzionale 30 ottobre 2025 n. 156: applicabilità del criterio comparativo alla individuazione dei sindacati (non più confederazioni) abilitati a costituire RSU

d) legge delega 26/09/2025, n. 144

Delega al Governo al **fine** di garantire l'attuazione del diritto dei lavoratori ad una retribuzione proporzionata e sufficiente, ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione

con i seguenti **principi**:

- definire, per ciascuna categoria di lavoratori, il **CCNL maggiormente applicato** (in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti) che diventa trattamento economico complessivo minimo ai sensi dell'**art. 36 della Costituzione** per i lavoratori appartenenti alla medesima categoria (art. 1, co 2, let. a);
- quei CCNL diventano anche trattamenti economici complessivi minimi da riconoscere ai lavoratori coinvolti nell'esecuzione degli **appalti di servizi** nel settore al quale si riferisce l'oggetto dell'appalto (art. 1, co 2, let. b).

DELEGA SCADUTA!

DECRETO «PRIMO MAGGIO»

SI DEFINISCE PER LEGGE LA «RETRIBUZIONE» (IL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO) CHE COSTITUISCE IL MINIMO COSTITUZIONALE

(attuazione dell'art. 36)

I CONTRATTI INDIVIDUALI E QUELLI COLLETTIVI NON POSSONO SCENDERE AL DI SOTTO DEL MINIMO COSTITUZIONALE

SE SCENDONO AL DI SOTTO IL GIUDICE DEVE **ANNULLARE (PER CONTRASTO CON NORMA IMPERATIVA DI LEGGE) LA CLAUSOLA DEL CONTRATTO INDIVIDUALE O COLLETTIVO E SOSTITUIRLA CON QUELLA DEL CONTRATTO COLLETTIVO**

COME SI INDIVIDUA IL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

RECEPITO IN LEGGE quello definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale

CONSIDERANDO

- il settore di riferimento
- la categoria produttiva di riferimento
- l'attività principale o prevalente esercitata dal datore di lavoro
- la dimensione dell'azienda
- la natura giuridica dell'azienda.

IL TEC NELLA LEGGE DI CONVERSIONE

Tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro leader

Comprese:

- le mensilità aggiuntive (quindi anche la 14.a)
- le indennità fisse e continuative
- le prestazioni di *welfare* contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti
- gli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico

Escluse:

- le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

Netto miglioramento rispetto al passato e anche rispetto all'ipotesi di salario minimo per legge → Intero TEC x legge

DOMANDA DELLE CENTO PISTOLE:

Può il giudice del lavoro ancora oggi annullare un contratto collettivo o un contratto individuale **che applichi il TEC** per contrasto con l'art. 36 Cost ?

Questo probabilmente lo scopo principale che si era prefisso il legislatore

A MIO AVVISO SENZ'ALTRO NO

Il testo di legge mi sembra chiaro nel senso di voler dare attuazione integralmente all'art. 36, non a mezzo art. 36

Alcuni commenti hanno inteso l'aggettivo «giusto» come riferito esclusivamente al requisito della **proporzionalità** e non a quello della **sufficienza**, il che consentirebbe di introdurre iussu iudicis il salario minimo

La legge di conversione continua a usare il termine «**salario giusto**» davvero antiquato e inappropriato. I nostri parlamentari non leggono i commenti.

CHI DETERMINA IL TEC?

La legge prescrive che esso debba essere ricavato dalla contrattazione collettiva

E ora fissa anche alcuni criteri

Ma l'operazione non è neutra né oggettiva: occorre scegliere uno per uno fra i tanti istituti contrattuali

Il CCNL degli operai agricoli ha messo le «mani nel piatto»

Il nuovo art. 9, del Disegno di legge, inserisce nell'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n.936, il comma

3-ter. Il CNEL provvede ad estrarre dai contratti collettivi di lavoro depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro

**La più importante novità
contenuta nel Decreto Primo
Maggio**

Imponibile contributivo

Decreto legge 09/10/1989, n. 338 – art. 1, co. 1

La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza e di 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.

Legge 28/12/1995, n. 549, art. 2, co. 25

L'art. 1 del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, **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 previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria.

Diritto ai benefici contributivi

Decreto legge 09/10/1989, n. 338 – art. 6

9. Le riduzioni di cui al presente articolo non spettano per i lavoratori che:

- a) non siano stati **denunciati** agli istituti previdenziali;
- b) siano stati denunciati con **orari** o **giornate** di lavoro inferiori a quelli effettivamente svolti ovvero con retribuzioni inferiori a quelle previste dall'articolo 1, comma 1;
- c) siano stati retribuiti con retribuzioni inferiori a quelle previste dall'articolo 1, comma 1

10. Le disposizioni di cui al comma 9 operano per una durata pari ai periodi di inosservanza anche di una delle condizioni previste dallo stesso comma aumentati del 50 per cento. **Nelle ipotesi di cui alle lettere b) e c) del medesimo comma 9 la perdita della riduzione non può superare il maggiore importo tra contribuzione omessa e retribuzione non corrisposta.**

Legge 27/12/2006, n. 296, art. 1, co 1175.

A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

ADESSO

CONDIZIONE PER I BENEFICI È

L'EROGAZIONE AI LAVORATORI DEL T.E.C.

NON L'APPLICAZIONE DI UN DETERMINATO CCNL (FERMO RESTANTO CHE IL TEC DEVE ESSERE EQUIVALENTE A QUELLO DEI CONTRATTI LEADER

ADDIRITTURA LA RIFORMA PREVEDE ESPRESSAMENTE CHE I BENEFICI SPETTANO, SEMPRE A CONDIZIONE CHE SI EROGHI IL TEC, ANCHE:

- alle aziende che applicano un contratto collettivo non leader (art. 7, comma 3)**
- alle aziende che operano in settori non coperti da contratto collettivo nazionale (art. 7, comma 4)**
- alle aziende che non applicano integralmente alcun contratto collettivo (arg. in via esegetica)**

PMI – COOPERATIVE – ARTIGIANI ecc.

Nell'individuazione del CCNL la legge impone di far riferimento:

- **al settore e alla categoria produttivi di riferimento**

terminologia impropria:

riferimento ai codici ATECO?

alle sfere di applicazione contrattuali?

- **attività principale o prevalente esercitata**

caso di azienda che svolga attività plurime

- **alla dimensione**

consente di ritenere leader i contratti Confapi

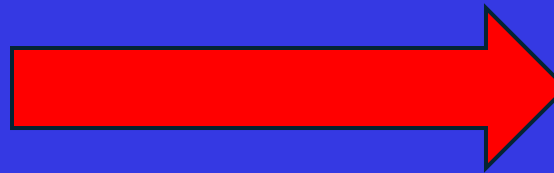
- **alla natura giuridica del datore di lavoro**

consente di ritenere leader i contratti artigiani o delle cooperative

LOTTA AL DUMPING CONTRATTUALE

COSA BUONA E GIUSTA

MA NON PUÒ CONSISTERE NELLA
PREFERENZA PER UN DETERMINATO
CONTRATTO COLLETTIVO O PER
DETERMINATE PARTI SOCIALI



**Violazione art. 39,
primo comma Cost.**

La riforma introduce la distinzione fra:

- Contratti leader
- Contratti minoritari

SI TEC

Contratti «pirata»

NO TEC

DISCRIMINANTE IL TEC, NON CHI FIRMA

CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE DI LAVORO PER I DIPENDENTI DELLE MICRO, PICCOLE E MEDIE AZIENDE DEL SETTORE TERZIARIO, COMMERCIO E SERVIZI

Stipulato da

- **FEDERTERZIARIO** - Confederazione Italiana del Terziario, dei Servizi, del Lavoro Autonomo e della Piccola Impresa Industriale, Commerciale, Artigiana, Agricola, del Lavoro Professionale, delle Libere Professioni e del Lavoro Autonomo in generale

e da

- **FEDERAZIONE NAZIONALE UGL TERZIARIO**

CCNL: CORRETTO IMPONIBILE C/F E DA DIRITTO AI BENEFICI

Problema ridimensionato

Regolarizzazione tardiva

Co. 1175-bis. **Resta fermo il diritto ai benefici** di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, **entro i termini indicati dagli organi di vigilanza** sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle **violazioni amministrative** che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione. (circ. INPS 16/12/2025 n. 150)

circolare INPS 16/12/2025 n. 150

Il diritto ai benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale fruiti per i lavoratori nei confronti dei quali è stata accertata dagli organi di vigilanza l'omissione/evasione contributiva oggetto di recupero, e per il periodo in cui la violazione di cui al comma 1175 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 si è prodotta, **resta fermo** in caso di versamento dei contributi addebitati, **entro trenta giorni** dalla notifica del verbale di accertamento, nonché delle sanzioni comminate per le violazioni, nei diversi termini fissati per ciascuna di esse

Analogo effetto si determina qualora nel medesimo termine sia presentata la **domanda di pagamento in forma rateale** della contribuzione addebitata anche se non sono ancora scaduti i termini fissati per il pagamento delle sanzioni comminate.

Stante il tenore letterale della norma e avuto riguardo all'intento del legislatore di assicurare alla regolarità il rapporto tra contribuenti ed Enti previdenziali che concorre al deflazionamento del contenzioso, **si procede al recupero dei benefici sia in presenza di proposizione di gravami amministrativi o giudiziari** avverso l'atto di accertamento che di **pagamenti parziali** degli addebiti rilevati in sede ispettiva. Ciò in considerazione della circostanza del mancato perfezionamento della condizione dell'integrale pagamento dei contributi addebitati e delle sanzioni comminate nei termini assegnati con il verbale di accertamento.

CONTRATTI DI PROSSIMITÀ

depositati presso la Direzione gene-rale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi col-lettivi di lavoro del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro

AZIENDE FINO A 15 DIPENDENTI: STIPULA SOLO PRESSO L'ISPETTORATO TERRITORIALE

comunicazione scritta ai lavoratori anche mediante posta elettronica ovvero con le modalità previste dalle procedure aziendali

RINNOVO CCNL: INCENTIVI ALLA PUNTUALITÀ

In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi successivi alla data di scadenza naturale, **in assenza di diverse pattuizioni contrattuali**, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfetaria sui futuri incrementi retributivi, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI), nella misura del 50 per cento della stessa.

PER

- settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi (elenco di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n.1525)
- soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del SSN (individuati con decreto del Ministro del Lavoro)

la misura dell'adeguamento è determinata **solo dalla contrattazione collettiva** sulla base di indicatori economici settoriali, con il solito limite del 50% IPCA-NEI, **senza alcun meccanismo sostitutivo**

Art. 2, D. lgs. 81/2015

1. A far data dal 1° gennaio 2016, si applica la disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente. Le disposizioni di cui al presente comma si applicano anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

2. La disposizione di cui al comma 1 **non trova applicazione con riferimento:**

- a) alle collaborazioni per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedono discipline specifiche riguardanti il trattamento economico e normativo**, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- b) alle collaborazioni prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali è necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;**
- c) ai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società, collegi e commissioni;**
- d) alle collaborazioni in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche;**
- d-bis) alle collaborazioni per spettacoli organizzati dalla fondazioni di cui al decreto legislativo 367/1996;**
- d-ter) alle collaborazioni degli operatori che prestano le attività di cui alla legge 21 marzo 2001, n. 74.**

Capo V bis, D.lgs. 81/2015:

«Fatto salvo quanto previsto dall'articolo 2, comma 1, le disposizioni del presente capo stabiliscono livelli minimi di tutela per i lavoratori **autonomi** che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore ..., attraverso piattaforme anche digitali

CAPORALATO DIGITALE NEL D.L. 62 -1

A CHI SI APPLICANO LE NUOVE NORME:

Ai lavoratori di cui al capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (LAVORATORI AUTONOMI NON ETERO-ORGANIZZATI (art. 11-bis)

Art. 12, 3° comma: Quando emergono fatti che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salva prova contraria.

DOMANDA: a che serve prevedere una presunzione di subordinazione se i confini del lavoro tutelato sono stati estesi oltre il lavoro subordinato, anche a quello etero-organizzato? Bastava presumere l'etero-organizzazione

ERGO: se c'è subordinazione non si applica nessuna delle norme del capo V-bis che si applicano solo ai lavoratori totalmente autonomi (non subordinati né etero-organizzati)

CAPORALATO DIGITALE NEL D.L. 62 - 2

I NUOVI OBBLIGHI

- obblighi di comunicazione preventiva;
- maggiori obblighi informativi verso il lavoratore;
- **specifiche tutele per i lavoratori delle piattaforme tra cui:**
 - obblighi di trasparenza sui sistemi algoritmici
 - diritto a spiegazioni sulle decisioni automatizzate
 - tracciabilità delle prestazioni.

Obiettivo: prevenire fenomeni di sfruttamento anche nei rapporti autonomi non etero-organizzati.

Si inserisce nel più esteso iter europeo di regolazione del platform work

Rafforza gli strumenti di vigilanza degli organi ispettivi.

Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva

1. In deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del D. Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, in via sperimentale, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto fino al 31 dicembre 2029, il distacco di uno o più lavoratori, nel rispetto delle mansioni svolte, è ammesso, previo accordo sindacale, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo contratto collettivo, quando sia finalizzato a

salvaguardare

livelli occupazionali

continuità produttiva

conservazione delle competenze professionali

evitare o limitare:

sospensioni dell'attività lavorativa,

riduzioni dell'orario di lavoro,

ricorso agli ammortizzatori sociali

situazioni di esubero di personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le disposizioni necessarie per l'applicazione del presente articolo.

MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DELLA SOMMINISTRAZIONE

Art. 16-quinquies
(introdotto dalla
legge di
conversione)



Il lavoratore assunto dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato può svolgere periodi di missione a termine presso un medesimo utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata complessiva, anche non continuativa e ulteriore rispetto a quella prevista dal comma 2 (*rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato*), non superiore a trentasei mesi, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite temporale.

Il limite decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione (28 giugno 2026).

Non rilevano precedenti periodi di missione di lavoratori già assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato



Grazie per l'attenzione

Avv. Francesco Stolfavolpe

f.stolfa@stolfavolpe.it - 348.5266346

www.stolfavolpe.it