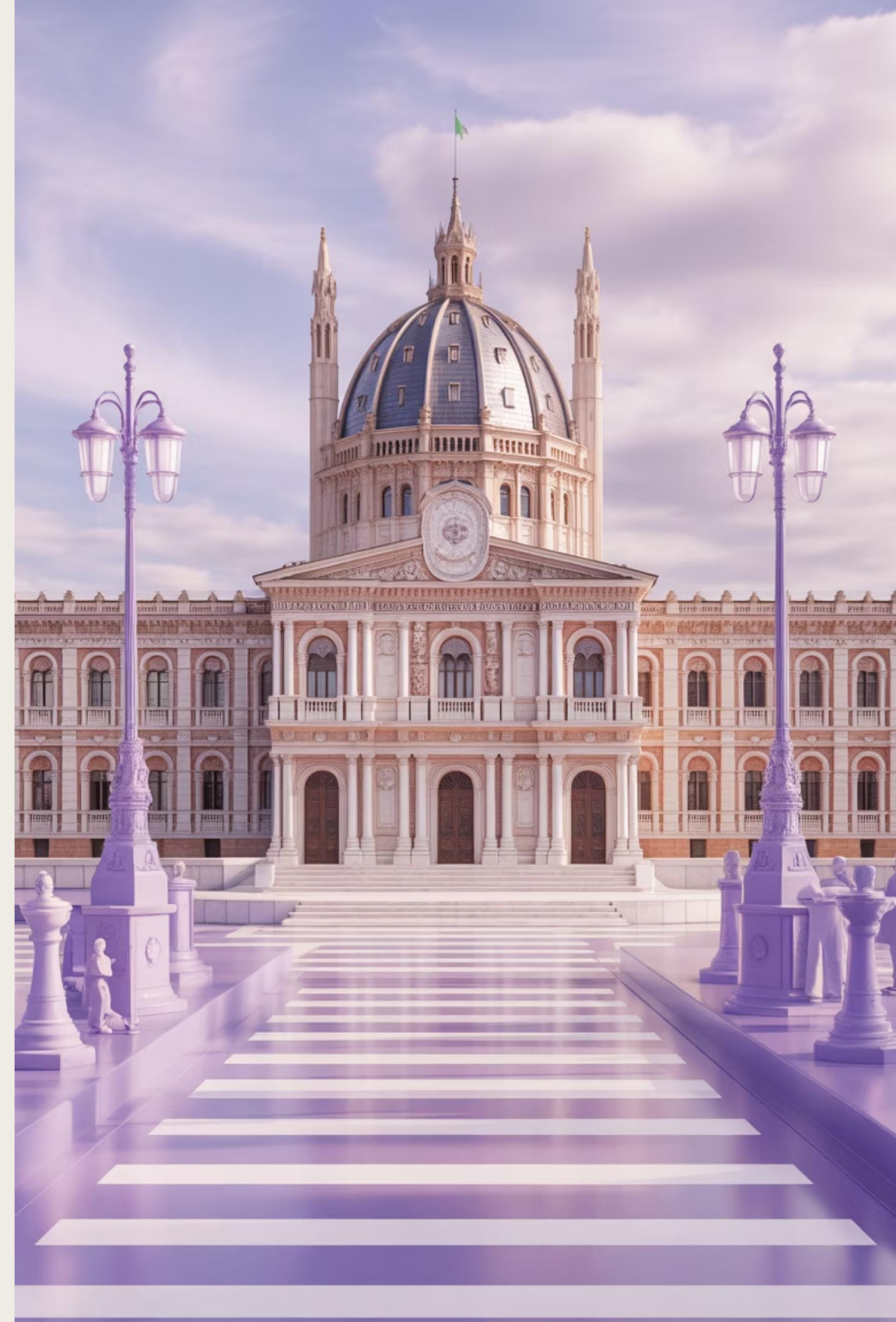


Retribuzione, Contrattazione Collettiva, Controllo ed Informazione: Le Deleghe al Governo

Una nuova legge delega per garantire retribuzioni eque, rafforzare la contrattazione collettiva e contrastare il lavoro irregolare

Riccardo Bellocchio





Il Quadro Normativo

Riferimento Legislativo

Legge 26 settembre 2025, n. 144

Pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale 3 ottobre 2025, n. 230

Entrata in vigore: 18 ottobre 2025

Termine per i Decreti

Il Governo ha **sei mesi** dall'entrata in vigore per emanare i decreti legislativi attuativi

Scadenza: aprile 2026

Gli Obiettivi della Riforma



Retribuzione Equa

Garantire ai lavoratori una retribuzione proporzionata e sufficiente



Contrattazione Collettiva

Rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva nazionale



Trasparenza

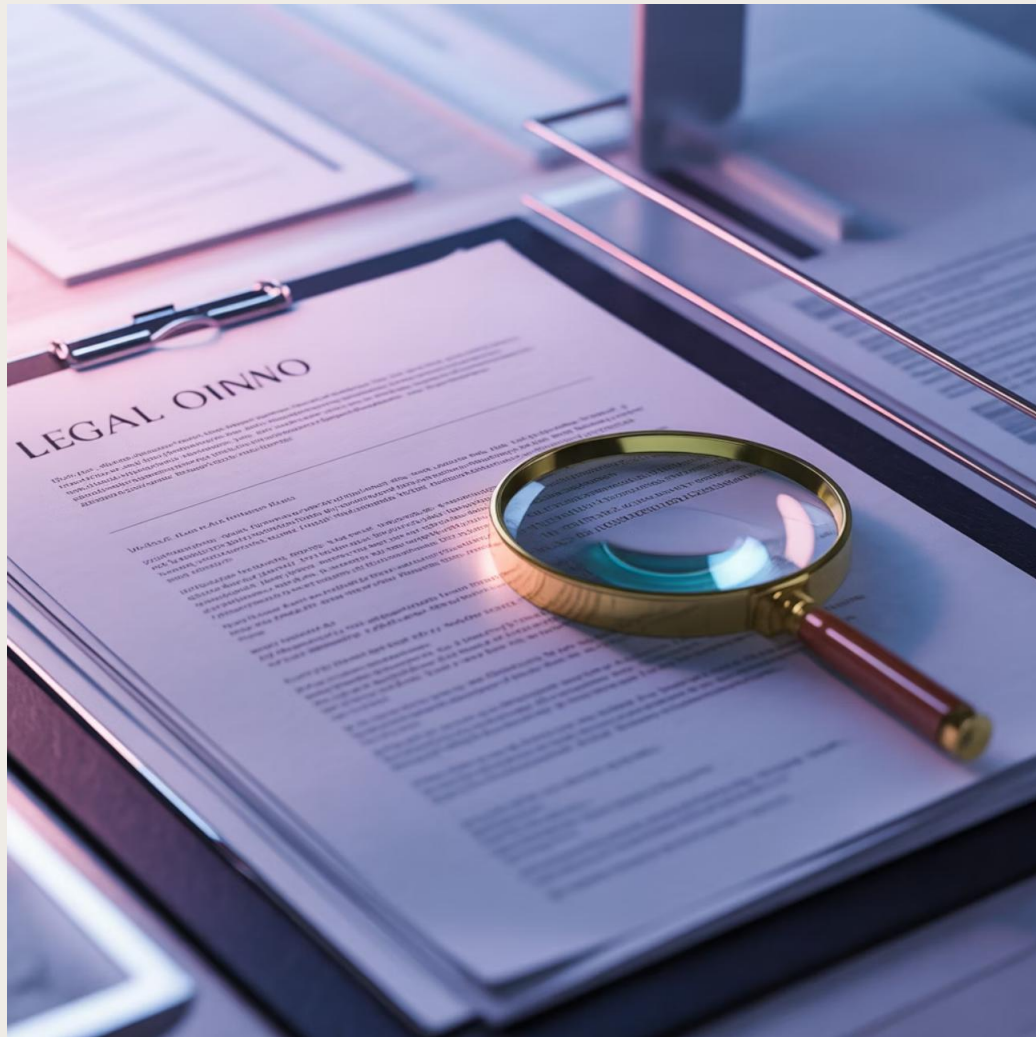
Incrementare la trasparenza nelle dinamiche salariali e contrattuali



Contrasto Irregolarità

Combattere dumping contrattuale, evasione fiscale e lavoro sommerso

Una Legge Delega: Cosa Significa?



La Legge n. 144/2025 è una **legge delega** che stabilisce principi generali e obiettivi da raggiungere. Il Governo dovrà seguire questi principi nella stesura dei decreti legislativi attuativi.

Per comprendere l'effettiva portata delle modifiche occorrerà **attendere i decreti delegati** e le circolari esplicative che ne seguiranno.

- 📄 Potranno essere adottati decreti correttivi e integrativi entro un anno dall'entrata in vigore di ciascun decreto di base

Esclusioni dall'Ambito di Applicazione



Pubblico Impiego Escluso

I lavoratori dipendenti delle **amministrazioni pubbliche** e i contratti collettivi ad essi applicabili sono espressamente esclusi dall'ambito di applicazione della legge.

La riforma si concentra esclusivamente sul settore privato.

Il Contesto Europeo: Le Direttive UE

Direttiva 2022/2041/UE

Salari minimi adeguati

Termine di recepimento: 15 novembre 2024

La delega della Legge europea 2022-2023 è scaduta

1

2

Direttiva 2023/970/UE

Parità retributiva uomo-donna

Termine di recepimento: 7 giugno 2026

Delega già adottata con Legge n. 15/2024

L'Unione Europea sta concentrando gli sforzi verso la definizione di una normativa in grado di garantire salari minimi adeguati e parità retributiva attraverso la trasparenza.



Articolo 1: Retribuzione e Contrattazione Collettiva

L'articolo 1 definisce i criteri per disciplinare la retribuzione minima e la contrattazione collettiva per i lavoratori del settore privato, con l'obiettivo di garantire l'attuazione del diritto costituzionale ad una **retribuzione proporzionata e sufficiente** (art. 36 Costituzione).

I Quattro Obiettivi Principali

01

Trattamenti Retributivi Giusti ed Equi

Assicurare ai lavoratori condizioni economiche adeguate per ciascuna categoria di lavoratori, i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti – ERGA OMNES

03

Stimolo al Rinnovo Contrattuale

Favorire il rinnovo tempestivo dei CCNL nell'interesse dei lavoratori

02

Contrasto al Lavoro Sottopagato

Eliminare le forme di sfruttamento retributivo

04

Contrasto al Dumping Contrattuale

Combattere la concorrenza sleale attraverso contratti "pirata"

No al Salario Minimo Legale

La Scelta del Legislatore

La Legge n. 144/2025 non istituisce un salario minimo per legge, ma **conferma la centralità della contrattazione collettiva**.

L'approccio punta a rafforzare il ruolo basilare dei contratti collettivi nel garantire una retribuzione minima, definendo trattamenti economici minimi all'interno dei CCNL più diffusi.

Questa retribuzione equa verrà estesa anche ai lavoratori attualmente esclusi dalla contrattazione collettiva.



Il Ruolo della Cassazione

Con le sei sentenze di ottobre 2023, la Suprema Corte di Cassazione ha stabilito che il giudice può discostarsi dalle tariffe retributive del CCNL per verificare la congruità della retribuzione con l'articolo 36 della Costituzione.

Questo orientamento giurisprudenziale ha contribuito a spingere il legislatore verso una riforma organica della materia retributiva.



CCNL "Maggiormente Applicati": Un Nuovo Criterio



Nuova Definizione

Il legislatore utilizza l'espressione CCNL "**maggiormente applicati**" in riferimento al numero delle imprese e dei lavoratori coinvolti



Superamento del Vecchio Criterio

Si abbandona la dizione "contratti stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative"



Necessità di Chiarimenti

Si attendono precisazioni dai decreti delegati sul significato operativo di questo nuovo criterio



Principi Direttivi: Definizione dei CCNL di Riferimento

Identificazione dei Contratti

Per ciascuna categoria di lavoratori, dovranno essere definiti i **contratti collettivi nazionali maggiormente applicati** in base al numero di imprese e dipendenti.

Il trattamento economico complessivo minimo previsto da questi contratti costituirà la **condizione economica minima** da riconoscere ai lavoratori della categoria.

Finalità Costituzionale

Questo meccanismo mira a dare attuazione concreta all'**articolo 36 della Costituzione**, che garantisce il diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro e sufficiente ad assicurare un'esistenza libera e dignitosa.

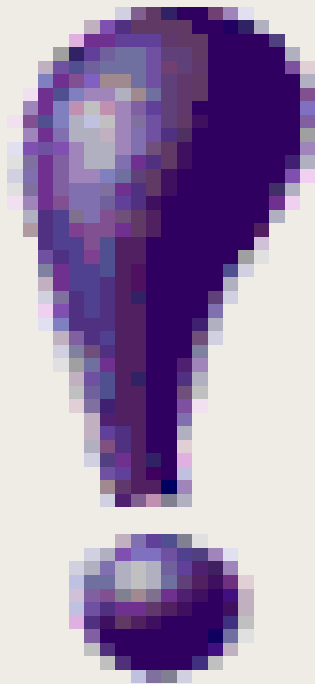
Appalti e Subappalti: Nuove Garanzie

Obbligo per Appaltatrici e Subappaltatrici

Negli appalti di servizi di qualunque tipo e settore, le società appaltatrici e subappaltatrici dovranno riconoscere ai lavoratori coinvolti nell'esecuzione dell'appalto **trattamenti economici complessivi minimi non inferiori** a quelli previsti dai CCNL maggiormente applicati nel settore di riferimento.

Rafforzamento dei Controlli

Saranno potenziate le **misure di verifica e controllo** spettanti alle stazioni appaltanti per garantire l'effettiva applicazione di questi standard retributivi minimi.



Estensione ai Lavoratori Non Coperti

I trattamenti economici complessivi minimi dei CCNL saranno estesi ai **gruppi di lavoratori non coperti da contrattazione collettiva**.

A questi lavoratori verrà applicato il contratto collettivo nazionale della **categoria di lavoratori più affine**, garantendo così una tutela retributiva anche a chi oggi ne è privo.

Strumenti di Monitoraggio e Trasparenza



Codice CCNL Obbligatorio

Indicazione obbligatoria del codice del contratto collettivo applicato nelle trasmissioni Uniemens all'INPS, nelle comunicazioni obbligatorie e nelle buste paga



Agevolazioni Collegate

Il sistema faciliterà il riconoscimento di agevolazioni economiche e contributive connesse ai rapporti di lavoro



Sistema Già Esistente

Il D.L. n. 76/2020 ha già istituito il codice alfanumerico unico attribuito dal CNEL per identificare i CCNL

Sostegno al Rinnovo Contrattuale



Incentivi al Rinnovo

Strumenti per sostenere il rinnovo dei CCNL entro i termini previsti dalle parti sociali



Compensazione Potere d'Acquisto

Possibile riconoscimento di incentivi ai lavoratori per bilanciare la riduzione del potere d'acquisto



Intervento Ministeriale

Per contratti scaduti, intervento del Ministero del Lavoro sui trattamenti economici minimi

Ulteriori Misure di Riforma

Sistema Cooperativo

Riforma della vigilanza per rafforzare la concorrenza e la lotta all'evasione fiscale e contributiva

Contrattazione di Secondo Livello

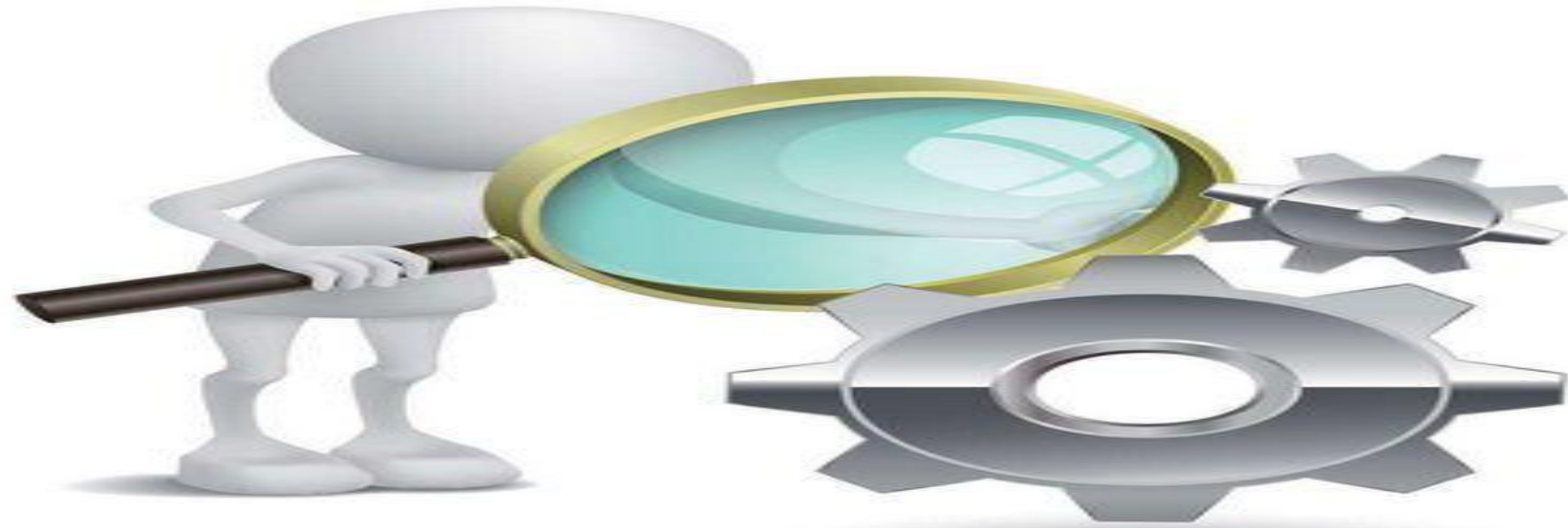
Strumenti per favorire lo sviluppo progressivo della contrattazione aziendale e territoriale

Partecipazione dei Lavoratori

Disciplina di modelli di partecipazione alla gestione e agli utili dell'impresa

Già presente Legge 15/05/2025 n 76





Articolo 2: Controlli e Informazione

L'articolo 2 delega il Governo a perfezionare la disciplina dei **controlli** e a sviluppare procedure di **informazione** pubbliche e trasparenti in materia di retribuzione e contrattazione collettiva.

Obiettivo: incrementare la trasparenza nelle dinamiche salariali e contrattuali e contrastare dumping contrattuale, concorrenza sleale, evasione fiscale e contributiva, lavoro sommerso o irregolare.

Principi Direttivi: Trasparenza e Controlli



Razionalizzazione delle Comunicazioni

Semplificare le modalità di comunicazione tra imprese ed enti pubblici, garantendo acquisizione efficace dei dati su contrattazione collettiva e retribuzioni –
Richiamo al LUL AL MINISTERO ???



Rendicontazione Pubblica

Monitoraggio semestrale delle misure di contrasto ai fenomeni distorsivi del mercato del lavoro, caporalato e abuso della forma cooperativa



Perfezionamento Ispezioni

Utilizzo di strumenti tecnologici evoluti e banche dati condivise per aumentare l'efficacia dei controlli contro lavoro irregolare ed evasione



Attività Ispettiva INL

Le rendicontazioni si avvarranno delle risultanze dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e degli organi territoriali



La Via Contrattuale alla Retribuzione Minima

Prossimi Passi

Entro aprile 2026 il Governo dovrà emanare i decreti attuativi che daranno concreta applicazione ai principi della legge delega