NORME E TRIBUTI Il Sole 24 Ore 17 NOVEMBRE 2026

Terzo settore, retribuzioni più elevate per trattenere professionalità qualificate

Ilaria Ioannone Gabriele Sepio

Retribuzioni più elevate nel Terzo settore anche per trattenere ricercatori e professionisti già in servizio. Con l'interpello n. 5 il ministero del Lavoro amplia le possibilità di deroga ai limiti retributivi previsti dal Codice del Terzo settore (Cts), riconoscendo agli enti maggiore flessibilità nella gestione del personale qualificato. Un chiarimento che nasce dalle esigenze degli Istituti di ricovero e cura a carattere scientifico (Irccs) privati ma rilevante per tutti gli Ets. A sollevare la questione è il Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, su proposta di quello di Roma, che si è interrogato sulla necessità di conciliare l'esigenza di personale qualificato con gli articoli 8 e 16 del Cts. L'articolo 8, infatti, considera distribuzione indiretta di utili retribuzioni e compensi superiori del 40% ai valori dei contratti collettivi, salvo comprovate esigenze di acquisire specifiche competenze per le attività di interesse generale. Una previsione che, secondo il ministero, deve essere interpretata tenendo conto non soltanto della necessità di assumere nuove professionalità, ma anche di evitare la perdita di quelle già presenti nell'ente. La deroga può, quindi, essere utilizzata per riconoscere aumenti retributivi a lavoratori già in servizio, anche attraverso la modifica o il rinnovo della parte economica dei contratti individuali. Resta necessario dimostrare che le competenze interessate siano essenziali per lo svolgimento delle attività istituzionali e che la loro perdita possa compromettere il perseguimento delle finalità dell'ente. L'interpello chiarisce, inoltre, come individuare il parametro per calcolare il limite del 40%. A tal fine il ministero nega la possibilità di adottare il Ccnl della sanità e della ricerca pubblica, più remunerativo del Ccnl Aiop adottato nelle strutture private, trattandosi di sistemi contrattuali distinti, ma consente di fare riferimento ai trattamenti fissati da accordi territoriali o aziendali

stipulati ai sensi dell'articolo 51 Dlgs 81/2015. Gli enti possono così adeguare le retribuzioni con la contrattazione di secondo livello. Un parametro quello del 40% che, come correttamente evidenziato dal ministero, va individuato anche per autonomi e collaboratori, ai quali i contratti collettivi non si applicano direttamente. Per verificare il rispetto del 40% occorre infatti individuare per analogia le qualifiche e i livelli retributivi corrispondenti alle attività svolte. Per i liberi professionisti iscritti agli ordini, invece, rilevano i livelli tariffari stabiliti dai rispettivi ordini o collegi professionali. Resta il distinto limite dell'articolo 16 Cts, che impone un rapporto massimo di uno a otto tra la retribuzione annua lorda più alta e quella più bassa, elevabile a uno a dodici in presenza di specifiche competenze. Il confronto va effettuato sull'intero personale dipendente, senza distinzioni tra categorie professionali, comprendendo anche collaboratori coordinati e continuativi (benché la norma richiami i dipendenti) ed escludendo i soli lavoratori occasionali e le prestazioni autonome una tantum.

© RIPRODUZIONE RISERVATA