m_lps.AZXWX4B.REGISTRO UFFICIALE.U.0018686.16-11-2026

MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro

Al Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro
consiglionazionale@consulentidellavoro.it

Oggetto: Istanza di interpello avente ad oggetto chiarimenti interpretativi in merito all'articolo 8, comma 3, lettera b), e all'articolo 16 del decreto legislativo n. 117/2017 (Codice del Terzo settore) – Rilevanza per gli enti di ricerca e ospedalità privata

Con l'istanza di interpello indicata in oggetto, il Consiglio nazionale dell'Ordine dei consulenti del lavoro, su proposta del Consiglio provinciale di Roma, ha chiesto a questa Amministrazione di fornire un'interpretazione in merito all'applicazione dell'**articolo 8, comma 3, lettera b**), e dell'**articolo 16** del **decreto legislativo n. 117/2017** (**Codice del Terzo settore**) in relazione alle specifiche esigenze degli Istituti di Ricovero e Cura a Carattere Scientifico (IRCCS) di diritto privato.

Le norme indicate prevedono, rispettivamente, che:

- è da considerare come **distribuzione indiretta di utili** – vietata in considerazione dell'esigenza che il patrimonio degli enti del Terzo settore sia vincolato all'esclusivo perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale (art. 8, comma 1, d. lgs. 117/2017) – la corresponsione a lavoratori subordinati o autonomi di **retribuzioni o compensi superiori del quaranta per cento rispetto a quelli previsti**, per le medesime qualifiche, **dai contratti collettivi** di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, salvo che ricorrano **comprovate esigenze** di acquisire specifiche competenze professionali per lo svolgimento delle attività di interesse generale proprie dell'ente considerato;
- ai lavoratori degli enti del Terzo settore spetta un trattamento economico e normativo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81; al tempo stesso, in ciascun ente, la **differenza retributiva tra lavoratori dipendenti non può essere superiore al rapporto uno a otto**, da calcolarsi sulla base della retribuzione annua lorda. Anche in questo caso, laddove sussistano **comprovate esigenze** di acquisire specifiche competenze per lo svolgimento delle attività di interesse generale dell'ente, detto limite è stabilito in un rapporto di **uno a dodici**.

L'istanza avanzata si articola su diversi punti, separatamente illustrati, rispetto ai quali – acquisiti i pareri dell'Ufficio legislativo e della Direzione generale per le politiche del terzo settore e della responsabilità sociale delle imprese – si forniscono i seguenti chiarimenti.

1. Con riferimento all'**articolo 8, comma 3, lettera b**), viene richiesto:

1.1. se, tenuto conto dell'esigenza di attrarre e mantenere i ricercatori all'interno degli IRCCS di diritto

privato, questi ultimi possano utilizzare come **parametro di riferimento** per l'applicazione dei limiti indicati dall'articolo 8 e dall'articolo 16 del Codice del Terzo settore il contratto collettivo della Sanità/Ricerca Pubblica, maggiormente remunerativo, in luogo del contratto collettivo effettivamente applicato (CCNL AIOP), che risulta sottoscritto dalle parti sociali comparativamente più rappresentative del settore.

Sul punto la risposta non può che essere negativa. Occorre evidenziare, infatti, come il settore pubblico e quello privato siano regolati da sistemi normativi e contrattuali separati. Nel settore pubblico, infatti, i contratti collettivi di comparto (es. Funzioni Centrali, Sanità, Funzioni locali) sono stipulati dall'ARAN e valgono solo per le pubbliche amministrazioni e gli enti pubblici economici o privatizzati previsti dalla legge. Nel settore privato, invece, i datori di lavoro applicano contratti collettivi sottoscritti da associazioni datoriali e sindacali di categoria del settore privato, in base all'attività effettivamente svolta dall'impresa. Di conseguenza, **si ritiene che non si possa assumere, quale contratto di riferimento per gli IRCCS di diritto privato quello della Sanità/Ricerca Pubblica**.

Ciò nonostante, **nulla vieta agli IRCCS di diritto privato che intendano attrarre o mantenere i ricercatori di porre in essere politiche retributive più vantaggiose** rispetto a quelle previste dal CCNL applicato. A tal fine sarà sufficiente che dette politiche siano trasfuse in un **contratto collettivo di secondo livello** stipulato con le associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ovvero, nel caso dei contratti aziendali, con loro rappresentanze sindacali aziendali o con la rappresentanza sindacale unitaria.

Infatti, l'articolo 8, comma 3, lettera b), indica espressamente come parametro di riferimento "***i contratti collettivi di cui all'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81***" ed è proprio il rinvio a quest'ultima disposizione – in base alla quale "[…] *per contratti collettivi si intendono* ***i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali*** *stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e* ***i contratti collettivi aziendali*** *stipulati dalle loro rappresentanze sindacali aziendali ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria"* – che **consente di far riferimento ai valori della retribuzione stabiliti da qualsiasi livello della contrattazione collettiva: nazionale, territoriale o aziendale**.

1.2. Un ulteriore quesito posto dal Consiglio dell'Ordine riguarda l'**ambito di applicazione dell'eccezione** in virtù della quale il divieto di cui all'articolo 8 non opera in presenza di comprovate esigenze di acquisizione di specifiche competenze professionali necessarie allo svolgimento delle attività di interesse generale dell'ente interessato. Più in particolare, la questione si appunta sulla possibilità di equiparare le **esigenze di trattenimento di specifiche professionalità** (c.d. ***retention***) a quelle di acquisizione delle stesse.

Sul punto occorre, preliminarmente, ricostruire la *ratio* della norma. L'articolo 4 del d. lgs. 117/2017, nel definire l'ente del terzo settore (ETS), individua tra gli elementi che lo caratterizzano l'assenza dello scopo di lucro, rappresentato dall'obbligo di destinazione esclusiva delle risorse finanziarie e strumentali dell'ente al perseguimento degli scopi istituzionali, come esplicitato nell'articolo 8, comma 1, che vincola il patrimonio dell'ETS allo svolgimento delle "*attività statutarie ai fini dell'esclusivo perseguimento di finalità civiche, solidaristiche e di utilità sociale*". Si tratta di un vincolo di destinazione totale, che non ammette deroghe e che costituisce la premessa logica del divieto di distribuzione.

Su questa premessa si innesta il divieto, sancito dal secondo comma dell'articolo 8, di distribuire, anche in forma indiretta, utili e avanzi di gestione, fondi e riserve, comunque denominati, a fondatori, associati, lavoratori e collaboratori, amministratori e altri componenti degli organi sociali. La portata del divieto è volutamente ampia, estendendosi fino a coprire anche le ipotesi di recesso o di qualunque altra forma di scioglimento individuale del rapporto associativo, così da impedire che il momento dell'uscita dall'ente si trasformi nell'occasione per recuperare, sotto altra veste, ciò che durante la vita associativa non poteva essere percepito.

Il legislatore, consapevole che il divieto di distribuzione diretta sarebbe facilmente aggirabile attraverso operazioni economiche apparentemente lecite, ma sostanzialmente elusive, ha individuato al terzo comma una serie di fattispecie che si considerano presuntivamente e in ogni caso distribuzione indiretta di utili, a prescindere dalla forma giuridica adottata e dalla volontà delle parti. Si tratta di presunzioni che operano in via automatica, sottraendo all'interprete ogni margine di valutazione, una volta accertato il presupposto di fatto.

Nella fattispecie prospettata, viene in evidenza l'ipotesi descritta all'articolo 8, comma 3, lett. b) del Codice del Terzo settore che riguarda i rapporti di lavoro e qualifica come distribuzione indiretta di utili la corresponsione, a lavoratori subordinati o autonomi, di retribuzioni o compensi eccedenti del quaranta per cento i trattamenti previsti, per le corrispondenti qualifiche, dai contratti collettivi di cui all'articolo 51 del d.lgs. 15 giugno 2015, n. 81. La disposizione individua, pertanto, una soglia quantitativa predeterminata al di sopra della quale opera la presunzione.

Il superamento di tale limite, tuttavia, non assume rilievo automatico, essendo ammessa una deroga adeguatamente motivata dalla **necessità di acquisire professionalità dotate di specifiche competenze**, funzionali allo svolgimento delle attività di interesse generale di cui all'articolo 5, comma 1, del Codice. In tale ipotesi la previsione consente, infatti, di tener conto delle peculiari esigenze organizzative dell'ente, riconoscendo la legittimità del ricorso a figure professionali altamente qualificate, il cui costo possa risultare superiore ai parametri ordinariamente applicabili, senza che ciò integri un'elusione del divieto di distribuzione indiretta di utili.

Si tratta, comunque, di una deroga non generalizzata, rispetto alla quale il Codice esige la sussistenza di un nesso tra le professionalità che si intendono acquisire e l'esercizio dell'attività di interesse generale, da leggersi nei termini della funzionalizzazione delle specifiche competenze professionali allo sviluppo dell'oggetto sociale, nel senso che senza di esse si genererebbe un pregiudizio alle attività di interesse generale perseguite dall'ente. Tale rapporto di necessaria causalità dovrà essere evidenziato da adeguata documentazione, a partire dal *curriculum* del lavoratore e dalla relativa deliberazione assunta dal competente organo sociale, che dovrà contenere un esaustivo e logico sviluppo del percorso motivazionale alla base della costituzione del rapporto di lavoro, nonché evidenziare in modo particolarmente stringente il nesso teleologico sopra descritto (Nota direttoriale n. 2880 del 27 febbraio 2020).

Tanto premesso **si ritiene che sia possibile applicare tale deroga anche nell'ipotesi di contratti già in essere, per esigenze di trattenimento (*retention*) delle risorse che forniscono all'ente competenze professionali essenziali al raggiungimento delle finalità istituzionali dello stesso**, secondo i criteri sopra tratteggiati. Si ritiene, in proposito, che la deroga prevista dall'articolo 8, comma 3, lettera b) del Codice, se applicata nei termini di legge, come sopra esposti, possa

ammettersi ed essere attuata anche attraverso una modifica o rinnovo del contratto individuale, sia pure relativamente alla sola parte economica.

1.3. Il Consiglio Nazionale chiede, infine, chiarimenti in merito alla modalità di parametrazione dei compensi riconosciuti ai **lavoratori autonomi e parasubordinati**, tenuto conto della non immediata applicabilità del contratto collettivo a tali categorie di lavoratori.

In proposito, occorre preliminarmente ricordare che la sopra menzionata nota ministeriale n. 2880 del 27 febbraio 2020 ha esplicitamente chiarito come la contrattazione collettiva di cui all'articolo 51 del d.lgs. n. 81/2015 debba costituire il *benchmark* di riferimento ai fini della corretta applicazione degli articoli 8, comma 3, e 16, comma 1 del Codice del Terzo settore, **anche in relazione al lavoro autonomo** e alla specifica tipologia contrattuale delle **collaborazioni coordinate e continuative**. Pertanto, nel perimetro di applicazione di dette disposizioni del Codice, rientrano tanto i contratti di collaborazione quanto i rapporti di lavoro autonomi, conformemente alla *ratio* stringente della norma.

Per tali soggetti, tuttavia, è necessario che il datore di lavoro operi un **allineamento** alle categorie contrattuali e ai corrispondenti livelli retributivi sulla base dell'**analogia** riscontrabile tra le attività che tali categorie di lavoratori sono chiamati a svolgere e le mansioni previste dal contratto collettivo applicabile.

Per quanto concerne i **rapporti di collaborazione coordinata e continuativa** che si concretano in prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente (c.d. *etero organizzate*), la necessità di tale allineamento analogico deriva direttamente dall'articolo 2, comma 2, del decreto legislativo n. 81/2015, in base al quale anche a detti rapporti deve applicarsi la disciplina del rapporto di lavoro subordinato.

In relazione ai **liberi professionisti**, invece, si dovrà far riferimento ai **livelli tariffari determinati dagli ordini o collegi professionali**, che pertanto costituiranno il parametro per valutare l'eventuale sforamento del quaranta per cento di cui all'articolo 8, comma 3, lett. b).

***

2. Con riferimento all'**articolo 16 del Codice del terzo settore**, è stato poi richiesto:

2.1. se il rapporto massimo tra la retribuzione più alta e quella più bassa – che deve essere contenuto nel limite di 1:8 o, per esigenze di acquisire professionalità specifiche, di 1:12 – debba essere calcolato considerando tutti i lavoratori dipendenti dell'ente nel loro complesso oppure confrontando esclusivamente categorie professionali omogenee.

In proposito, si evidenzia che l'articolo 16 del Codice afferma in primo luogo, il diritto dei lavoratori ad un trattamento economico e normativo non inferiore a quello stabilito per la generalità dei lavoratori dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, con la finalità di garantire a tutti i collaboratori una retribuzione equa, in linea con i parametri di cui all'art. 36 della Costituzione, secondo una prospettiva che il legislatore ha recentemente ribadito in termini generali con il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 (convertito con legge n. 112/2026).

Per altro verso, la disposizione in esame stabilisce che la differenza retributiva tra i lavoratori non deve superare il rapporto di uno a otto, al fine di calmierare la remunerazione delle professionalità elevate, ammettendo un diverso rapporto, di uno a dodici, solo nel caso in cui uno dei parametri sia riferibile a lavoratori dotati di specifiche competenze professionali. Anche questa previsione appare coerente con la *ratio legis* di evitare che all'interno degli enti del Terzo settore – intrinsecamente connotati da rilevanti finalità sociali di tipo solidaristico – possano ingenerarsi situazioni di eccessiva disparità retributiva, in stridente contrasto con dette finalità.

Per tali ragioni la base di calcolo della **differenza retributiva deve essere quindi riferita all'insieme di tutti i lavoratori dipendenti** e non certo alle varie categorie omogenee di lavoratori in quanto, altrimenti, si vanificherebbe la *ratio* stessa della norma, appunto legata all'esigenza di evitare sperequazioni retributive eccessive all'interno dell'ente.

2.2 Infine, il Consiglio Nazionale chiede se il limite retributivo previsto dall'articolo 16 del Codice, riferito ai "*lavoratori dipendenti*", debba applicarsi soltanto a questi ultimi ovvero anche ai collaboratori coordinati e continuativi, alla luce della *ratio* della norma.

Al riguardo, occorre analizzare una pluralità di disposizioni: in primo luogo il comma 1 dell'articolo 16 in esame fa espresso riferimento ai "*lavoratori*", non ulteriormente qualificati. Sul punto viene in soccorso la nota ministeriale n. 18244 del 30 novembre 2021, che al punto B2) ha definito "*la nozione di lavoratore*", facendo rinvio all'articolo 8, comma 6, lettera r) del D.M. n. 106 del 15.9.2020. Quest'ultimo richiede che – tra le informazioni generali che devono inderogabilmente essere inserite nella domanda di iscrizione nel RUNTS – sia ricompreso il numero di lavoratori **dipendenti e/o parasubordinati** con apertura di posizione assicurativa. Nella fattispecie, si è ritenuto di limitare il computo ai soggetti dotati di una posizione previdenziale, quindi ai lavoratori dipendenti e ai parasubordinati, tenendo conto della maggior stabilità e continuità dei rapporti che li riguardano, con esclusione pertanto dei lavoratori occasionali o di quanti svolgono *una tantum* prestazioni lavorative di carattere autonomo.

Tale conclusione risulta confermata anche da quanto già precisato in risposta al quesito di cui al punto 1.3, in base alla quale anche per i collaboratori coordinati e continuativi opera il tetto del 40% previsto dall'articolo 8, comma 3, lettera b). Risulterebbe, infatti, poco coerente con il sistema delineato dal Codice escludere tali soggetti – per i quali può operare, peraltro, la piena equiparazione ai lavoratori dipendenti a norma dell'art. 2, comma 2, del d. lgs. 81/2015 – dai limiti previsti dall'articolo 16 del medesimo Codice.

Il Direttore Generale
Maria Condemi

Firmato digitalmente da
CONDEMI MARIA
C=IT
O=MINISTERO DEL LAVORO E
DELLE POLITICHE SOCIALI

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.