



## MEMORIA

---

Audizione dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale nell'ambito dell'esame del DDL di conversione in legge del decreto-legge n. 62, del 30 aprile 2026, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" (A.C. 2911)

XI Commissione Lavoro pubblico e privato  
Camera dei deputati

---

Direttore centrale Entrate  
Antonio Pone

Direttore centrale Studi e Ricerche  
Gianfranco Santoro

*Roma, 13 maggio 2026*





## Memoria

*dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale su DDL di conversione in legge del decreto-legge n. 62, del 30 aprile 2026, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" (A.C. 2911)*

XI Commissione Lavoro pubblico e privato  
Camera dei deputati

*Roma, 13 maggio 2026*

Signor Presidente,

Deputate e Deputati,

ringraziamo per l'invito in audizione sulle misure di promozione dell'occupazione e di rafforzamento della tutela della dignità del lavoro, nonché per l'opportunità di esporre considerazioni su alcune tematiche oggetto della presente audizione, in ragione del coinvolgimento dell'Istituto nell'attuazione, in primo luogo, delle misure di riconoscimento degli sgravi contributivi, ma anche del ruolo assunto dall'INPS di "osservatore privilegiato" delle dinamiche salariali derivante dalla numerosità dei dati retributivi trasmessi dai datori di lavoro.

Per quanto riguarda il contesto in cui si inseriscono le nuove misure, si osserva che il mercato del lavoro italiano si caratterizza per un andamento positivo dell'occupazione: secondo gli ultimi dati ISTAT, a marzo 2026 il tasso di occupazione è stabile ed è pari al 62,4%, ma il divario di genere resta elevato, attestandosi a 17 punti percentuali e permangono anche divari territoriali e generazionali, questi ultimi comunque presentano segnali di miglioramento. A marzo 2026, rispetto allo stesso periodo del 2025, cresce del 2,4% l'indice delle retribuzioni contrattuali orarie.

Osservando la platea degli assicurati INPS gli ultimi Rapporti Annuali dell'Istituto<sup>1</sup> confermano questi andamenti dell'occupazione e delle retribuzioni, evidenziando in estrema sintesi una crescita:

- degli assicurati del 5,9% tra il 2019 e il 2024 che è stata maggiore tra le donne (+6,7%) piuttosto che tra gli uomini (+5,2%); i giovani sono aumentati dell'11,2%;
- delle retribuzioni medie annue lorde dei lavoratori dipendenti pari al 2,6% rispetto al 2023 e del 10,3% rispetto al 2019. Permane tuttavia un discreto *gender pay gap* (la retribuzione media annua delle donne nel settore privato è di circa il 70% di quella degli uomini).

Pertanto, le misure introdotte dal decreto in esame potrebbero contribuire a sostenere le dinamiche del mercato del lavoro che mostrano dei segnali di rallentamento.

Premesso quanto sopra, passando brevemente all'esame di alcune disposizioni di interesse dell'Istituto si precisa quanto segue.

---

<sup>1</sup> Per ogni ulteriore e dettagliato approfondimento sulla tematica delle retribuzioni e sugli impatti degli incentivi di cui si dirà nel prosieguo si rinvia alla consultazione del XXI, XXII, XXIII, XXIV Rapporto Annuale dell'INPS reperibile sul sito istituzionale.

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", contiene numerose disposizioni a tutela dei lavoratori che richiedono una corretta attuazione perché siano concretamente efficaci.

I primi articoli (da 1 a 6) riguardano una particolare tipologia di politiche attive del lavoro, ossia quella degli incentivi all'occupazione, che si inseriscono nell'attuale quadro normativo, già caratterizzato da una stratificazione di disposizioni che, nel tempo, hanno istituito un complesso sistema di agevolazioni contributive. Negli ultimi anni, le politiche di decontribuzione hanno rivestito un ruolo particolarmente importante, non solo nel facilitare l'ingresso dei giovani nel mercato del lavoro, ma anche nel favorire l'entrata, il reinserimento e la stabilizzazione di altri gruppi di lavoratori.

Gli sgravi contributivi sono a loro volta strutturali o temporanei. Sono strumenti che potenzialmente alterano la concorrenza e sono, pertanto, generalmente qualificabili, ai sensi della disciplina europea, come aiuti di Stato; in quanto tali, sono oggetto di apposita autorizzazione da parte della Commissione europea o di eventuale comunicazione alla medesima Commissione, da parte dello Stato membro, del regime di aiuto da applicare. Tuttavia, sia durante il periodo della pandemia da Covid-19 sia negli anni successivi al verificarsi degli eventi bellici, è stato possibile ricorrere a nuovi incentivi nell'ambito dei Temporary Framework, che avevano consentito l'introduzione di norme derogatorie ai principi di cui agli articoli 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

Cessata la vigenza dei quadri temporanei, il legislatore ha introdotto, con il d.l. n. 60 del 2024, alcuni nuovi incentivi non strutturali: Bonus Giovani, Donne e ZES (Zona economica speciale per il Mezzogiorno) che hanno risentito del complesso procedimento di autorizzazione da parte della Commissione europea. Gli esoneri erano riconosciuti per le assunzioni a decorrere dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, per una durata variabile tra i 12 ed i 24 mesi.

Nella Tabella 1 sono riportati in dettaglio i dati sull'andamento dell'ultimo triennio che evidenziano, sul totale delle assunzioni agevolate, un decremento dei rapporti incentivati tra il 2023 ed il 2024, seguito da una ulteriore contrazione superiore al 50% nell'anno seguente. Tuttavia, osservando il totale delle assunzioni agevolate delle sole misure di esonero giovani e incentivo donne, dopo una significativa contrazione tra il 2023 e il 2024, nel 2025 si registra una ripresa rispettivamente del 26% e del 6% probabilmente imputabile anche all'entrata in vigore dei nuovi esoneri.

**Tabella 1 - Focus sulle agevolazioni contributive per le assunzioni e le variazioni contrattuali.  
Anni 2023-2025**

Agevolazione contributiva*	2023	2024	2025	var % 2024/2023	var % 2025/2024
Apprendistato	490.155	477.169	460.725	-2,6%	-3,4%
Esonero giovani <sup>1</sup>	231.958	111.473	140.404	-51,9%	26,0%
Incentivo Donne <sup>2</sup>	108.024	87.734	93.382	-18,8%	6,4%
Decontribuzione Sud	1.476.522	845.712	-	-42,7%	
Altre misure <sup>3</sup>	39.349	38.970	38.898	-1,0%	-0,2%
<b>TOTALE ATTIVAZIONI AGEVOLATE</b>	<b>2.346.008</b>	<b>1.561.058</b>	<b>733.409</b>	<b>-33,5%</b>	<b>-53,0%</b>
Attivazioni senza agevolazione	6.784.542	7.450.904	8.187.963	9,8%	9,9%
<b>TOTALE ATTIVAZIONI</b>	<b>9.130.550</b>	<b>9.011.962</b>	<b>8.921.372</b>	<b>-1,3%</b>	<b>-1,0%</b>
Incidenza agevolazioni su totale complessivo	25,7%	17,3%	8,2%		

\* Qualora il rapporto di lavoro contenga due o più forme di incentivazione è stata presa in considerazione l'agevolazione prevalente secondo un criterio di priorità che tiene conto dell'attrattività dell'incentivo dal punto di vista economico anche in relazione alla durata temporale.

<sup>1</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L. 205/2017, L. 197/2022 e dal D.L. 60/2024.

<sup>2</sup> I dati riguardano gli esoneri previsti dalla L. 92/2012, L. 197/2022 e dal D.L. 60/2024.

<sup>3</sup> I dati riguardano agevolazioni minori in termini di numerosità, tra i quali l'incentivo per l'assunzione di disabili o dei percettori di Naspi.

La spesa per tali agevolazioni è significativamente cresciuta: da circa 20 miliardi di euro nel 2021, è salita a quasi 24 miliardi nel 2022 e, ancora a 32 miliardi nel 2023; infine, ha comportato un costo di oltre 40 miliardi nel 2024. L'incremento della spesa è dovuto principalmente all'esonero, oggi cessato, sulla quota dei contributi per invalidità, vecchiaia e superstiti (IVS) a carico del lavoratore, introdotto dalla legge di bilancio 2022 per sostenere il potere di acquisto delle retribuzioni e che nell'ultimo biennio è costato circa 28 miliardi di euro.

In seguito, il decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, al fine di garantire continuità nelle agevolazioni contributive in favore di giovani, donne e territori della ZES, ha prorogato sia i Bonus Giovani e ZES fino al 30 aprile 2026, graduando l'importo anche in ragione del rispetto del nuovo requisito dell'incremento occupazionale netto, sia il Bonus Donne per le assunzioni sino al 31 dicembre 2026. Quest'ultimo senza alcuna differenziazione in termini di tetto massimo dell'esonero e mantenendo la previgente previsione del

requisito dell'aumento occupazionale netto. Le proroghe, rientrando sotto l'ambito di applicazione degli articoli 107 e 108 del TFUE, erano subordinate all'autorizzazione della Commissione europea che, nelle more dell'adozione del decreto-legge oggetto della presente audizione, non è intervenuta.

Questa ricostruzione è strumentale a contestualizzare le misure introdotte nel decreto in commento. Passando infatti all'esame degli articoli di maggiore interesse per l'Istituto, i primi tre interventi (artt. 1-3) introdotti dal decreto-legge n. 62/2026 si collocano dunque nel solco delle misure previste dal decreto-legge n. 60/2024, perseguendone l'obiettivo di prolungare gli incentivi all'occupazione a favore di donne, giovani e ZES. Rispetto alle formulazioni del decreto n. 60/2024, tuttavia, il nuovo impianto normativo presenta un mutamento di impostazione sotto il profilo della disciplina applicabile, con un complessivo riallineamento delle misure nel contesto del diritto dell'Unione europea.

Nel dettaglio, mentre il decreto n. 60/2024 configurava gli esoneri contributivi come interventi che, per le loro caratteristiche, risultavano subordinati all'autorizzazione della Commissione europea, le nuove disposizioni differiscono sensibilmente per struttura, condizioni di accesso, intensità e platee dei destinatari, consentendo di ricondurre i relativi regimi direttamente nell'ambito di applicazione del Regolamento (UE) n. 651/2014 (General Block Exemption Regulation - GBER). Questa scelta è il risultato anche dell'applicazione sempre più vincolante del procedimento di autorizzazione da parte della Commissione che non ha concesso più autorizzazioni retroattive ed ha introdotto ulteriori requisiti procedurali quali la presentazione della preventiva domanda all'INPS.

In tale contesto si colloca anche la conferma dell'incremento occupazionale netto quale condizione per il riconoscimento del beneficio, introdotto, come già anticipato, nel decreto-legge n. 60/2024 dalle disposizioni del decreto-legge n. 200/2025<sup>2</sup>, ora superate attraverso l'intervento abrogativo previsto dall'articolo 5 del decreto-legge in esame che è dunque funzionale all'attuazione delle nuove forme di esonero contributivo e alla definizione di un quadro normativo unitario e coerente.

In ogni caso, l'assimilazione degli incentivi nell'alveo del GBER determina una semplificazione significativa della fase attuativa, eliminando i tempi e gli elementi di incertezza legati all'adozione di una decisione di

---

<sup>2</sup> È opportuno precisare che il requisito dell'incremento occupazionale netto per il Bonus Giovani non era originariamente previsto dal decreto-legge n. 60 del 2024 quale condizione strutturale per l'accesso ai benefici contributivi. Tale requisito è stato introdotto in relazione agli obblighi connessi al cofinanziamento europeo delle misure, nell'ambito del dialogo con la Commissione europea, e non costituiva un elemento intrinseco del disegno nazionale degli incentivi. La successiva evoluzione normativa ha pertanto riflesso l'esigenza di assicurare la compatibilità delle agevolazioni con il quadro europeo, più che una modifica dell'impostazione originaria delle politiche di incentivazione previste dal legislatore nazionale.

compatibilità da parte della Commissione europea e assicurando una maggiore rapidità nell'operatività delle misure. Tale impostazione comporta, tuttavia, un ripensamento del target dei destinatari degli interventi.

Elemento trasversale ai tre articoli è, infatti, il richiamo alla definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014, che ricomprende, tra gli altri, i soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, i disoccupati di lunga durata e ulteriori categorie caratterizzate da specifiche difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro. Già dalle valutazioni effettuate ai fini della quantificazione degli oneri finanziari si osserva come tali configurazioni determinino una platea più contenuta rispetto a quella potenzialmente interessata dalle misure del decreto n. 60/2024, segnando un restringimento dell'ambito di applicazione soggettivo degli incentivi. Ulteriore elemento di differenziazione riguarda le tipologie di assunzione: per alcuni incentivi, nella nuova formulazione è venuta meno la fattispecie delle trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, applicabile solo all'incentivo di cui all'articolo 4 rubricato *Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro* relativo solo ai giovani under 35 (cfr. *infra*).

Nel complesso, i nuovi esoneri contributivi si caratterizzano quindi per una maggiore solidità sotto il profilo della compatibilità europea e per una significativa semplificazione procedurale, ma presentano un disegno più selettivo rispetto alle formulazioni previgenti, con alcune ricadute in termini di impatto occupazionale atteso, controbilanciate dalla pronta applicabilità delle norme in questione.

Volendo tracciare un profilo valutativo degli effetti delle politiche di incentivazione all'assunzione, negli ultimi Rapporti Annuali dell'Istituto sono riportati i risultati di valutazioni di impatto di alcune di queste misure quali Decontribuzione Sud, Esonero Giovani e Incentivo Donne. In particolare, considerando alcune variabili, come ad esempio l'occupazione e le retribuzioni, i risultati che sono stati osservati hanno confermato le principali evidenze della letteratura economica:

- da un punto di vista dell'impatto occupazionale, politiche come Esonero Giovani e Incentivo donne caratterizzate da uno sgravio sostanziale (fino al 100%), e disegnate in modo mirato su *target* di gruppi di individui specifici hanno impatto occupazionale più rilevante;
- per quanto riguarda le retribuzioni, la letteratura economica osserva che gli effetti salariali siano nulli o comunque contenuti. Tuttavia, per Esonero Giovani, si nota un impatto seppur marginale anche sui salari. Anche in questo caso una politica su *target* specifici e con sgravio sostanziale implica un effetto positivo sulle retribuzioni, seppur marginale. Qualora l'obiettivo della policy fosse quello di aumentare le retribuzioni dei lavoratori, probabilmente le decontribuzioni della quota a carico del datore di lavoro non sarebbero lo strumento più adatto. Infatti, effetti positivi sulle

retribuzioni si sono verificati a seguito degli interventi introdotti per sostenere il potere di acquisto delle famiglie con la c.d. decontribuzione della quota IVS a carico del lavoratore che ha determinato nel 2023 un aumento della retribuzione imponibile lorda di circa 100 euro.

Accanto alla razionalizzazione e al re-inquadramento degli incentivi delineati dagli articoli 1-3, il provvedimento in esame introduce strumenti che incidono su ulteriori dimensioni della qualità del lavoro. In particolare, l'articolo 4 sposta l'attenzione sulla stabilizzazione contrattuale dei giovani, mentre l'articolo 6 interviene sul versante della conciliazione e della parità di genere, con una misura che assume rilievo anche sul piano sistematico.

Con riferimento all'articolo 4, la disposizione introduce un incentivo contributivo per l'anno 2026 finalizzato a favorire la stabilizzazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato, attraverso il riconoscimento ai datori di lavoro privati di un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico, entro un limite mensile prefissato e per una durata massima di ventiquattro mesi, in caso di trasformazione del rapporto in contratto a tempo indeterminato. La misura è rivolta a giovani lavoratori di età inferiore a 35 anni che non abbiano mai avuto un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato ed è subordinata al rispetto di specifiche condizioni, tra cui l'incremento occupazionale netto e l'assenza di licenziamenti nei periodi immediatamente antecedenti e successivi alla trasformazione. L'efficacia dell'intervento è inoltre subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, mentre il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa è affidato all'INPS. Nel quadro delle competenze istituzionali dell'Istituto, la misura è accolta con favore, in quanto orientata a sostenere l'occupazione stabile giovanile e a promuovere una maggiore qualità dei rapporti di lavoro.

Quanto all'articolo 6, lo stesso introduce un incentivo di natura contributiva che si inserisce coerentemente nel processo di progressivo completamento del quadro normativo in materia di parità di genere e di conciliazione tra vita familiare e lavorativa, concorrendo a promuovere una più equilibrata distribuzione dei carichi di cura all'interno del nucleo familiare. La previsione di tale ulteriore esonero contributivo in questo ambito rafforza l'impianto delle politiche pubbliche orientate al sostegno della maternità e della paternità, nonché alla diffusione di modelli organizzativi aziendali più inclusivi. La misura, nel rispetto dei vincoli derivanti dalla disciplina europea sugli aiuti di Stato e dei prefissati limiti di spesa, assume rilievo sistematico in quanto contribuisce a rendere maggiormente coordinato e strutturato l'insieme degli strumenti incentivanti già vigenti, senza incidere sui diritti previdenziali dei lavoratori.

Anche per questa misura l'Istituto è coinvolto nella fase di implementazione, monitorando gli effetti finanziari dell'attuazione dell'incentivo, in analogia a quello attualmente vigente legato alla parità di genere. In particolare, dal monitoraggio di quest'ultima misura si rileva che l'interesse manifestato dalle imprese è

risultato particolarmente elevato, con un numero di richieste significativamente superiore alle previsioni iniziali e che ciò ha, pertanto, richiesto una riparametrazione dell'intervento a fronte delle risorse iniziali.

Accanto agli interventi di natura incentivante e a quelli volti a sostenere la stabilizzazione dei rapporti di lavoro e la conciliazione vita-lavoro, il provvedimento sposta infine l'attenzione su una dimensione trasversale che condiziona l'effettività di tutte le misure: l'adeguatezza e la trasparenza dei trattamenti economici. In tale prospettiva si collocano le disposizioni di cui agli articoli 7 e 8, che rispondono a una duplice finalità: individuare nella contrattazione collettiva qualificata lo strumento a garanzia dei principi costituzionali in materia di retribuzione di cui all'articolo 36 della Costituzione e predisporre strumenti di monitoraggio per adempiere alle previsioni della direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati e della direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva.

In primo luogo, viene introdotto il concetto di salario giusto, coincidente con il trattamento economico complessivo (TEC) del lavoratore che non può essere inferiore a quello definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, in relazione a settore e categoria produttiva, attività principale o prevalente, dimensione e natura giuridica del datore di lavoro.

La corresponsione di un trattamento economico individuale non inferiore al TEC è condizione per l'accesso ai benefici (esoneri contributivi) istituiti dal decreto oggetto della presente audizione.

L'Istituto sarà chiamato nei prossimi giorni ad attuare tale previsione normativa e a partecipare, insieme ad altre Istituzioni (quali il CNEL, l'ISTAT, l'INAPP, l'INL e gli altri soggetti individuati), ai tavoli tecnici per creare la piattaforma di monitoraggio delle retribuzioni di cui al successivo articolo 8. Sarà pertanto nella fase attuativa (formalizzata con DM) che si renderà necessario un confronto per individuare la soluzione più idonea ad assicurare un'effettiva implementazione della norma; come di consueto, l'Istituto conferma la propria disponibilità a collaborare affinché obiettivi e finalità della previsione siano perseguiti nel rispetto della ratio che la sottende.

In ogni caso, in questa sede si ritiene opportuno solo ricordare che la norma, nel riconoscere il ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione del salario giusto, ha scelto di individuare nel TEC definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative un parametro specifico per la verifica del salario giusto.

Per inciso, si ricorda che l'importanza del concetto di rappresentatività nel nostro ordinamento e della conseguente corretta individuazione del contratto collettivo di lavoro stipulato dalle associazioni di rappresentanza dei lavoratori è presupposto per l'applicazione di numerose disposizioni, come, ad esempio,

la determinazione della base retributiva minima a cui fare riferimento per calcolare la contribuzione dovuta, (art. 1, co. 1, del D.L. n. 338/1989, convertito in L. n. 389/1989)<sup>3</sup>.

Tuttavia, sarà comunque dirimente chiarire le singole componenti del TEC<sup>4</sup> al fine di poter permettere all'INPS o ad altra amministrazione la verifica della condizione richiesta dall'articolo 7 per la concessione degli incentivi. L'implementazione del controllo di tale requisito attraverso meccanismi automatici, che mettano in relazione le diverse informazioni presenti sulle denunce retributive mensili riguardanti elementi che costituiscono i trattamenti retributivi previsti dai CCNL "leader" potrà essere valutata solo a seguito della individuazione di tali componenti. Senza una chiara identificazione delle stesse l'Istituto dovrà rimettere tale controllo in mancanza degli elementi utili alla verifica nei propri archivi, ad altra amministrazione.

Infine, l'Istituto sarà parte attiva del costituendo sistema di monitoraggio di cui all'articolo 8 sui dati in materia retributiva, che nasce principalmente dall'esigenza di rispettare alcuni adempimenti delle due ultime Direttive sul salario minimo e sulla trasparenza retributiva, ma che, a parere dell'Istituto, rappresenta anche l'occasione per coordinare diverse fonti di dati e rendere interoperabili banche dati che contengono informazioni diverse. Ad esempio, si ricorda che le denunce retributive mensili non contengono informazioni quali l'inquadramento contrattuale.

Nella realizzazione di tale sistema che prevede anche l'elaborazione di appositi indicatori e analisi per raccogliere e condividere dati retributivi, elaborare indicatori di copertura contrattuale e adeguatezza, nonché indicatori correttivi, occorrerà però operare una scelta di "coerenza" ed "omogeneità" delle variabili considerate per definire retribuzione. Come sopra ricordato, nell'ordinamento nazionale ed europeo (cfr. Direttiva 2023/970 sulla parità retributiva) si hanno diverse accezioni del termine retribuzione<sup>5</sup>, tutte elaborate per rispondere a diverse finalità, ossia quella previdenziale, fiscale e contrattuale.

---

<sup>3</sup> Secondo l'art. 1, co. 1, del D.L. n. 338/1989, conv. in L. n. 389/1989, tutti i datori di lavoro (anche quelli non aderenti, neppure di fatto, alla disciplina collettiva posta in essere dalle organizzazioni sindacali) sono obbligati agli effetti del versamento delle contribuzioni previdenziali ed assistenziali, al rispetto delle retribuzioni stabilite dalla contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, salva l'ipotesi di una retribuzione d'importo superiore prevista dal contratto individuale.

<sup>4</sup> Una definizione normativa del TEC non si rileva nel nostro ordinamento ma si può far riferimento a quella contenuta nell'Accordo tra Confindustria e CGIL, CISL e UIL del 9 marzo 2018 c.d. Patto della Fabbrica.

<sup>5</sup> L'articolo 3, paragrafo 1, lettera a), della Direttiva 2023/970 definisce la retribuzione: il salario o lo stipendio normale di base o minimo e tutti gli altri vantaggi pagati direttamente o indirettamente, in contanti o in natura, dal datore di lavoro al lavoratore (componenti complementari o variabili) a motivo dell'impiego di quest'ultimo. Ulteriore definizione è quella di cui all'articolo 2099 del c.c. e quelle ricordate di retribuzione imponibile.

Nell'attuazione di entrambi gli ultimi articoli sarà ragionevole tener conto di tale accezione poliedrica, nel rispetto della scelta del legislatore di aver indicato nel TEC un parametro di riferimento per il salario giusto. L'INPS in particolare è in possesso delle informazioni sulle retribuzioni lorde percepite dai dipendenti nella sua accezione di imponibile previdenziale che è presente nelle denunce retributive mensili insieme all'altra variabile della retribuzione teorica<sup>6</sup> come comunicate dal datore di lavoro.

\*\*\*

Tanto rappresentato, l'Istituto resta a disposizione per le ulteriori ed eventuali esigenze di approfondimento.

---

<sup>6</sup> Per retribuzione teorica si intende quella che il lavoratore avrebbe percepito qualora non fossero intervenuti eventi tutelati nel mese che possono dar luogo ad accredito figurativo ovvero non tutelati. Nella determinazione di tale importo sono escluse le retribuzioni ultra-mensili, i premi di produzione, gli importi dovuti per ferie e festività non godute, gli arretrati dovuti per legge o per contratto relativi ad anni precedenti, lavoro straordinario, fermo restando invece l'inserimento di tutte le competenze ricorrenti normalmente presenti nella retribuzione mensile.