



Numero 3 / 2026

Cinzia DE MARCO

Alessandro GARILLI

**Salario giusto e contratto collettivo di riferimento: una
rinnovata prospettiva dell'art. 36 Cost.**

Salario giusto e contratto collettivo di riferimento: una rinnovata prospettiva dell'art. 36 Cost.

Cinzia DE MARCO

Professoressa ordinaria di Diritto del lavoro Università degli Studi di Palermo

Alessandro GARILLI

già professore ordinario di diritto del lavoro Università degli Studi di Palermo

Sommario: 1. I ripensamenti del Governo: dalla legge delega n. 144/2025 al d.l. n. 62/2026. - 2. La dimensione costituzionale del salario giusto- 3. La rappresentatività comparata e la selezione del contratto collettivo parametro. - 4. Gli elementi costitutivi che compongono il trattamento economico complessivo. - 5. L'equivalenza del trattamento economico complessivo: criteri di valutazione e profili problematici. - 6. Salario giusto e incidenza degli istituti normativi.

1. I ripensamenti del Governo: dalla legge delega n. 144/2025 a il d.l. n. 62/2026.

La nuova disciplina del «salario giusto» segna indiscutibilmente una svolta nella tutela della retribuzione dei lavoratori: l'art. 7 del d.l. 30 aprile 2026, n. 62 (convertito, con modificazioni, dalla l. 25 giugno 2026, n. 112) infatti, andando oltre l'*acquis* giurisprudenziale formatosi sull'art. 36 Cost., impone a tutti i datori di lavoro del settore privato di applicare il trattamento economico complessivo contenuto nei contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative^[1]. Esso, tuttavia, presenta diversi nodi problematici, con riguardo in particolare all'applicazione del criterio della rappresentatività comparativa per individuare il contratto collettivo parametro, alle voci che compongono il trattamento economico complessivo e alle modalità di verifica dell'equivalenza tra quest'ultimo e quello previsto dal diverso contratto applicato dal datore di lavoro. Il presente scritto li affronta, prospettandone soluzioni interpretative.

Prima però è opportuno ricordare che il testo definitivo dell'art. 7 è il risultato di un *iter* normativo complesso e non privo di significative discontinuità rispetto all'impostazione inizialmente prospettata dal Parlamento con la legge delega n. 144/2025. Questa, infatti, conferiva all'esecutivo il potere di adottare uno o più decreti legislativi diretti a garantire il diritto dei lavoratori ad una retribuzione proporzionata e sufficiente ai sensi dell'art. 36 Cost., valorizzando il ruolo della contrattazione collettiva quale principale strumento di determinazione dei trattamenti economici nel settore privato. Detta legge nasceva sotto forma di emendamento della maggioranza parlamentare al progetto di legge presentato dall'opposizione il 4 luglio 2023, che indicava i contratti collettivi nazionali stipulati dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale come fonte per la determinazione del trattamento economico complessivo^[2], e nel contempo prevedeva che in ogni caso dovesse rispettarsi un livello salariale minimo fissato per legge in 9 euro orari. Questo testo veniva pertanto sostituito integralmente da quello contenuto nella proposta emendativa approvata il 28 novembre 2023. Si è trattato di una procedura parlamentare del tutto singolare messa in atto per bloccare l'esame della proposta della minoranza.

Sia la legge delega sia il decreto optano per un modello nel quale la garanzia che la Costituzione appresta alla retribuzione è affidata unicamente alla contrattazione collettiva nazionale qualificata. Tale impostazione, sostenuta dal CNEL^[3], si fonda sul fatto che in Italia la copertura contrattuale è al di sopra della soglia dell'80 per cento indicata dalla Direttiva (UE) n. 2041/2022^[4], ma non considera che vi sono centinaia di contratti cd. minori, molti dei quali caratterizzati da *dumping* contrattuale e salariale. L'osservazione vale soprattutto per alcuni settori dei servizi (vigilanza privata, ristorazione, logistica, servizi di cura alla persona), dove si concentrano i bassi salari e dove sono più presenti contratti conclusi da associazioni sindacali e datoriali di non accertata e dubbia rappresentatività^[5].

Nello specifico la legge n. 144 del 2025, omettendo qualunque riferimento al salario minimo, delegava il Governo a definire, per ciascuna categoria, «i contratti collettivi nazionali di lavoro maggiormente applicati in riferimento al numero delle imprese e dei dipendenti», prevedendo che il trattamento economico complessivo (d'ora in poi anche TEC) minimo da essi stabilito costituisse la soglia retributiva da riconoscere ai lavoratori appartenenti al medesimo settore, ai sensi dell'art. 36 Cost. Si trattava di una scelta significativamente diversa rispetto al tradizionale riferimento, consolidatosi nella legislazione lavoristica, ai contratti stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale^[6].

La diversa formulazione incontrò il disfavore di una parte consistente della dottrina e delle maggiori organizzazioni sindacali rappresentative dei lavoratori e dei datori di lavoro, poiché sembrava attribuire rilievo prioritario alla diffusione effettiva dei contratti piuttosto che alla rappresentatività dei soggetti stipulanti, non tenendo conto che sono frequenti i casi in cui sindacati autonomi e formazioni datoriali di nuova formazione hanno ritagliato micro-settori riducendo così il perimetro entro cui effettuare la misurazione^[7]. È stato così osservato che il parametro contenuto nella delega non coincide necessariamente con quello della rappresentatività delle organizzazioni stipulanti né garantisce, di per sé, che il contratto collettivo esprima in modo adeguato gli interessi della categoria dei lavoratori interessati. La mera ampiezza della sua applicazione potrebbe essere il risultato di fattori diversi dalla qualità della regolazione negoziale, quali la previsione di trattamenti economici e normativi particolarmente favorevoli per le imprese, con il rischio di incentivare fenomeni di concorrenza al ribasso e di compromettere il rispetto degli standard di tutela imposti dall'art. 36 Cost.^[8]

Nel corso dei mesi successivi all'entrata in vigore della legge delega era stata altresì predisposta una prima bozza di decreto legislativo destinata a dare attuazione ai principi e criteri direttivi fissati dal Parlamento. L'*iter* originariamente programmato è stato tuttavia interrotto giacché il Governo, per rilanciare la propria immagine offuscata dall'esito negativo del referendum sulla giustizia, ha preferito rinunciare all'esercizio della delega, facendone scadere i termini, ed invece emanare il d.l. n. 62 di più sicuro impatto sull'opinione pubblica, anche perché coincidente con la data simbolo del 1° maggio.

L'art. 7, pur perseguendo il medesimo obiettivo di rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva quale parametro di attuazione dell'art. 36 Cost., ha modificato il criterio selettivo individuato dalla legge delega, tenendo conto delle critiche sopra ricordate, e riprendendo sostanzialmente le indicazioni formulate nel progetto di legge presentato dall'opposizione.

Va detto che la bozza circolata qualche giorno prima dell'approvazione del decreto da parte del Consiglio dei Ministri limitava l'applicazione della norma soltanto «ai fini dell'erogazione degli

incentivi» previsti nel suo Capo I e per tale motivo può forse trovare spiegazione l'integrale e oggi superflua riproduzione nel testo definitivo del comma 5 che riguarda appunto «l'accesso ai benefici previsti dal presente decreto».

2. *La dimensione costituzionale del salario giusto*

Non sembra potersi dubitare che, attraverso l'introduzione della nuova nozione di «salario giusto», il legislatore abbia inteso rafforzare e ampliare la tutela del minimo retributivo costituzionalmente garantito, quale progressivamente definito dalla giurisprudenza. In questa prospettiva, merita di essere richiamata la posizione da tempo espressa dalla dottrina, che ha evidenziato talune criticità, tanto sul piano tecnico-giuridico quanto su quello sostanziale, con riguardo al ruolo di supplenza assunto dalla giurisprudenza a fronte della mancata attuazione della seconda parte dell'art. 39 Cost., alla quale avrebbe dovuto accompagnarsi la piena concretizzazione del precetto sancito dall'art. 36 Cost. ^[9]

Secondo una parte della dottrina, infatti, l'utilizzazione dei minimi fissati dalla contrattazione collettiva come parametri meramente orientativi per la determinazione giudiziale della retribuzione avrebbe condotto i giudici a privilegiare, nella prassi, il criterio della proporzionalità, talvolta impiegato anche in senso riduttivo. Il requisito della sufficienza sarebbe stato così utilizzato non tanto per elevare il trattamento economico al di sopra dei livelli negoziali, quanto, in alcuni casi, per giustificare un allontanamento verso il basso dai «valori sindacali», con la conseguenza di accrescere il margine di discrezionalità e la componente necessariamente casistica della decisione giudiziale ^[10].

Una simile impostazione rischia, tuttavia, di comprimere la portata sostanziale dell'art. 36 Cost., il cui significato non si esaurisce nella mera adeguatezza quantitativa della retribuzione, ma trova il proprio centro valoriale nella garanzia di un'esistenza «libera e dignitosa». È proprio tale dimensione assiologica a richiedere una lettura del precetto costituzionale coerente anche con i principi e gli standard di tutela elaborati in ambito eurounitario.

Peraltro, sarebbe arduo prospettare un'eventuale violazione dell'art. 39 Cost. sia nella prima che nella sua seconda parte, nel senso che la legge comprimerebbe la libertà contrattuale e inoltre conferirebbe efficacia *erga omnes* ai contratti *leader*. In proposito già la Corte costituzionale con la nota sentenza n. 106 del 1962 ^[11] sulla proroga della legge Vigorelli ha affermato che l'art. 39 Cost non contiene una riserva contrattuale a favore della contrattazione collettiva anzi «le norme contenute, ad esempio, nell'art. 3, secondo comma, nell'art. 35, primo, secondo e terzo comma, nell'art. 36, e nell'art. 37 della Costituzione ... non soltanto consentono, ma insieme impongono al legislatore di emanare norme che, direttamente o mediamente, incidono nel campo dei rapporti di lavoro».

L'art. 7 si muove nella direzione auspicata dalla Corte e rappresenta il punto di arrivo della recente legislazione che utilizza tecniche di contrasto al *dumping* contrattuale con funzione anche anticoncorrenziale, iniziata nel settore delle cooperative (art. 7 comma 4, d.l. 248/2007, conv. in l. n. 31 del 2008, poi estesa in altri ambiti specifici tra cui, in particolare, l'area degli appalti pubblici (art. 11, d. lgs. 36/2023) e privati (art. 29, comma 1 *bis*, d. lgs. n. 276/2003). Pur con alcune varianti, queste discipline hanno in comune l'utilizzo del criterio della maggiore rappresentatività comparata degli attori negoziali.

La giurisprudenza è, infatti, consolidata nell'affermare, con riferimento a rinvii legislativi analoghi a quello previsto dall'art. 7 del d.l. n. 62, che il contratto collettivo qualificato opera quale parametro esterno di commisurazione della retribuzione adeguata con effetti vincolanti; di conseguenza non invade l'autonomia collettiva, né comporta in alcun modo il riconoscimento di efficacia *erga omnes* del contratto collettivo del settore^[12]. Da ultimo, con riguardo alla disciplina degli appalti pubblici, ma anche con esplicito riferimento alla legge delega n. 144/2025, la Corte costituzionale ha affermato che «la tecnica del rinvio alla fonte collettiva qualificata a garanzia dei lavoratori » costituisce «uno strumento che tende ad inverare i principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dell'art. 36, primo comma, Cost., configurando un limite alla libertà di iniziativa economica privata, affinché non si svolga in contrasto con l'utilità sociale, come prevede l'art. 41, secondo comma , Cost.»^[13].

L'aver dettato una disciplina imperativa sulla determinazione del giusto salario ha, peraltro, il pregio di superare il limite intrinseco della tutela individuale azionata *ex post* per ottenere il riconoscimento della retribuzione *ex art.* 36 Cost. Vero è che tale limite era già stato, almeno in parte, colmato dall'interpretazione da parte del Consiglio di Stato dell'art. 14, comma 1, d. lgs. n.124/2004^[14], nel senso che il potere degli organi ispettivi deve perseguire «una finalità anche di adeguamento sostanziale della retribuzione al parametro costituzionale»^[15]. Ma, a parte che l'attività di vigilanza è rapsodica e non capillare, l'elemento di maggiore rilievo è da ravvisarsi nella «proiezione superindividuale», della garanzia di adeguatezza del trattamento del lavoratore che conferisce al sindacato sottoscrittore del contratto *leader* del settore, attraverso lo strumento dell'art. 28 dello Statuto dei lavoratori, «una funzione di verifica e controllo del rispetto delle regole del mercato del lavoro»^[16]. In definitiva l'art. 7 “collettivizza” la tutela dell'art. 36 Cost., perché accanto all'azione individuale del lavoratore introduce un interesse collettivo del sindacato alla corretta applicazione del contratto collettivo di riferimento.

Deve precisarsi che la prescrizione di legge non può precludere il controllo giudiziale sul rispetto del principio della sufficienza - che peraltro la legge non prende in considerazione - anche quando la retribuzione sia fissata dai contratti *leader*, dal momento che la giurisprudenza ritiene sempre possibile un intervento correttivo sulla stessa contrattazione collettiva a tutela della precettività dell'art. 36 Cost. Tuttavia, d'ora in poi, sarà difficile ritenere violato tale precetto, in quanto esso nella maggior parte dei casi sarà assicurato dall'applicazione del trattamento economico complessivo. La supplenza del giudice resterebbe in definitiva circoscritta a situazioni eccezionali quali quelle valutate dal noto sestetto della Corte di cassazione del 2023^[17].

3. La rappresentatività comparata e la selezione del contratto collettivo parametro

Ancora una volta, il legislatore omette di definire la nozione di «organizzazioni comparativamente più rappresentative», alle quali deve essere ricondotta la sottoscrizione del contratto collettivo nazionale assunto quale riferimento per l'individuazione del «salario giusto». Una scelta, peraltro, non necessariamente censurabile, considerato che un intervento circoscritto alla sola materia retributiva rischierebbe di risultare parziale, trattandosi di una questione strettamente connessa al più ampio problema della rappresentanza sindacale.

In assenza di una disciplina legislativa organica, le parti sociali hanno da tempo cercato di colmare tale lacuna attraverso la stipulazione di accordi interconfederali, la cui concreta applicazione ha tuttavia evidenziato non poche difficoltà. Più recentemente, il dibattito sembra essersi orientato

verso la definizione di criteri maggiormente oggettivi e verificabili per la misurazione della rappresentatività comparata delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro. In questa direzione possono essere lette, pur nella diversità degli approcci, le proposte formulate il 17 giugno scorso da Cgil, Cisl e Uil e, successivamente, il 10 luglio da Confindustria e da altre tredici associazioni.

La proposta delle organizzazioni sindacali confederali muove dall'esigenza di dare piena attuazione agli accordi interconfederali già sottoscritti e, in particolare, al Testo unico del 10 gennaio 2014, attraverso un loro «aggiornamento normativo e l'implementazione procedurale», soprattutto nei rapporti con INPS, INL e Ministero del Lavoro, così da rendere «più solido e trasparente» il sistema di misurazione della rappresentatività.

Più articolata appare, invece, la proposta avanzata da Confindustria e dalle altre associazioni datoriali, che combina indicatori di carattere qualitativo e quantitativo. Tra i primi rientrano l'anzianità dell'organizzazione, la partecipazione a organismi di rappresentanza europea riconosciuti quali parti del dialogo sociale europeo nell'ambito delle attività del Comitato economico e sociale europeo (CESE), nonché la presenza, nel sistema di contrattazione collettiva dell'organizzazione, di istituti diretti a disciplinare e sostenere forme di *welfare* contrattuale, riconosciute alla generalità dei dipendenti e dotate di valore economico. A tali elementi qualitativi si aggiunge un parametro quantitativo, individuato nel numero dei dipendenti i cui rapporti di lavoro risultano disciplinati dalla contrattazione collettiva del settore rappresentato.

In attesa di un accordo sulla materia, che peraltro non avrebbe efficacia *erga omnes* ma che potrebbe comunque rappresentare un utile riferimento per il giudice, allo stato si può osservare che i tradizionali criteri presuntivi di misurazione della maggiore rappresentatività (consistenza numerica, diffusione territoriale, partecipazione effettiva alla dinamica delle relazioni industriali), contengono margini di discrezionalità per il loro combinarsi di elementi di diversa natura, che hanno dato luogo ad interpretazioni giurisprudenziali poco rigorose. Anche se, come è stato rilevato^[18], la maggior parte dei contratti di categoria è stipulata congiuntamente da Cgil Cisl e Uil e dalle maggiori associazioni datoriali, e quindi nemmeno si pone il problema di ricercare il contratto *leader*.

Di fronte alle eventuali difficoltà applicative dei suddetti parametri una soluzione più sicura potrebbe consistere nell'accertare la rappresentatività comparata attraverso una pluralità di nuovi indicatori che possono anche essere utilizzati in maniera congiunta, incrociando i diversi elementi conoscitivi. Il riferimento è, innanzitutto, ai dati contenuti nel nuovo archivio del CNEL, che recente giurisprudenza ha ritenuto “*parametro oggettivo e istituzionale di individuazione dei settori economici e dei contratti collettivi di riferimento*”^[19]. Il processo di riorganizzazione dell'archivio, recentemente completato, consente di verificare il radicamento del CCNL nel sistema produttivo, misurato attraverso l'incrocio del codice alfanumerico dei contratti collettivi con i flussi informativi Uniemens trasmessi dall'Inps. In esso i contratti collettivi sottoscritti dalle maggiori associazioni (singolarmente indicate) sono collocati nella sezione principale dell'archivio, in cui è utilizzata come criterio ordinatore la classificazione per codice ATECO^[20], che permette di collegare in modo più immediato il contratto collettivo al settore economico di riferimento e al relativo sottosettore, ed inoltre, attraverso i dati Uniemens, di conoscere il numero delle imprese e dei lavoratori a cui il contratto si applica. La veridicità dei dati è difficilmente contestabile in quanto la loro elaborazione proviene da un organismo di rilevanza costituzionale. La qualità rappresentativa dei sindacati stipulanti verrebbe dedotta, sia pure indirettamente, dalla loro

partecipazione alla formazione dei contratti collettivi maggiormente applicati, che di solito sono quelli stipulati da Cgil, Cisl e Uil e dalle principali associazioni datoriali^[21].

Va però precisato che tale elemento parametrico può risultare poco affidabile quando non tutti e tre i sindacati sottoscrivano il contratto -e magari ai sottoscrittori si aggiungano sindacati autonomi -, essendo qui necessario procedere alla loro pesatura. Operazione questa non facile a causa della carenza nel lavoro privato di dati certi sulla misurazione della rappresentatività, in termini assoluti e disaggregati per settore o categoria (considerando i termini equivalenti

Oltre che mediante l'estrapolazione dei dati contenuti nell'archivio del CNEL, il possesso dei requisiti integranti la rappresentatività comparativa può essere accertato mediante il sistema del Codice dei contratti pubblici di cui al d. lgs n. 36/2023, il cui art. 11 stabilisce che al personale impiegato negli appalti pubblici vada «applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale) in vigore per il settore e per la zona in cui si eseguono le prestazioni di lavoro, stipulato dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e quello il cui ambito di applicazione sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto». La disposizione, unitamente all'Allegato 1.01 cui essa rinvia e all'art. 41, comma 13, affida al Ministero del lavoro il compito di predisporre specifiche tabelle per determinare periodicamente il costo medio del lavoro per i contratti di appalto che è stabilito «sulla base dei valori economici definiti dalla contrattazione collettiva nazionale tra le organizzazioni sindacali e le organizzazioni dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative». L'utilizzazione di tali tabelle anche ai fini dell'individuazione del contratto parametro previsto dall'art. 7 consentirebbe di fondare la scelta su una valutazione già compiuta da un'autorità amministrativa, assicurando maggiore certezza applicativa e uniformità interpretativa.

L'art. 7, comma 2, precisa che il contratto collettivo nazionale stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative deve essere individuato tenendo conto del settore, della categoria produttiva, dell'attività principale svolta dal datore di lavoro, nonché delle sue dimensioni e della sua natura giuridica. L'elenco mira a circoscrivere con maggiore precisione il contratto collettivo di riferimento, evitando che la scelta possa essere rimessa alla discrezionalità del datore di lavoro ovvero fondata su criteri meramente formali.

Si conferma, dunque, l'irrilevanza della qualificazione statutaria o dell'oggetto sociale e la conseguente impossibilità che la scelta da parte dell'impresa di un codice ATECO possa giustificare l'applicazione di un contratto collettivo estraneo alla reale organizzazione produttiva^[22]. L'accertamento dell'attività principale o prevalente dovrà perciò essere condotto alla luce delle caratteristiche concrete dell'organizzazione aziendale, valorizzando l'attività che, per consistenza economica, impiego dei fattori produttivi e di personale e funzione svolta nel ciclo produttivo, rappresenta il nucleo prevalente dell'iniziativa imprenditoriale.

La norma non chiarisce se il datore di lavoro possa applicare diversi contratti corrispondenti a «distinte attività aventi carattere autonomo», quando queste (come previsto dall'art. 2070 c.c., secondo comma) non siano subalterne o accessorie, unica condizione che secondo la giurisprudenza consente l'applicazione di un unico contratto collettivo a tutti i rapporti di lavoro dell'impresa^[23]. Ragionevolmente si dovrebbe ritenere che ciò sia possibile. Altrimenti resterebbe quale sola ipotesi nella quale il «salario giusto» possa essere individuato con riferimento a più contratti collettivi nazionali quella in cui l'imprenditore svolga più attività economiche, senza che

sia possibile individuare un'effettiva prevalenza di una di esse, purché ovviamente i contratti collettivi applicati siano stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Peculiare è inoltre il riferimento alle dimensioni e alla natura giuridica del datore di lavoro che risponde alla crescente articolazione dei sistemi contrattuali, nei quali, all'interno del medesimo settore economico, convivono contratti differenziati in ragione, appunto, della dimensione dell'impresa o della sua forma cooperativa (mutualistica o del Terzo settore, etc.).

In ultima analisi la disposizione persegue l'obiettivo di rafforzare il principio di effettività del parametro contrattuale, evitando che possano essere assunti come riferimento contratti collettivi il cui ambito di applicazione riguardi realtà organizzative profondamente diverse da quella nella quale il lavoratore è inserito.

4. Gli elementi costitutivi del trattamento economico complessivo

In sede di conversione del decreto-legge, il legislatore ha ritenuto necessario precisare le componenti che devono necessariamente concorrere alla formazione del trattamento economico complessivo (TEC), delineando una nozione di retribuzione di carattere omnicomprensivo. Tale nozione presenta evidenti elementi di contiguità, ma non si sovrappone integralmente, a quelle adottate in altre disposizioni legislative per individuare la retribuzione rilevante ai fini di specifici istituti, come, ad esempio, quella assunta a base del calcolo del trattamento di fine rapporto.

Mentre il testo originario del decreto-legge rimetteva sostanzialmente ai contratti collettivi la determinazione del TEC, attraverso un rinvio non selettivo alla disciplina collettiva – individuata, in particolare, nei contratti collettivi nazionali di categoria dall'Accordo interconfederale del 9 marzo 2018, c.d. «Patto per la fabbrica» –, il testo risultante dalla conversione introduce una definizione legislativa puntuale. Il TEC trova infatti oggi la propria disciplina nel comma 4-*bis*, che ne individua direttamente le componenti essenziali.

Questo vi ricomprende in primo luogo tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi *leader* e quindi tutti i trattamenti che vengono erogati non soltanto mensilmente ma anche in momenti diversi, come le mensilità aggiuntive. Accanto a tali voci la norma include «gli altri istituti o indennità aventi valore economico», definiti dagli stessi contratti collettivi. La scelta di una formula così ampia appare significativa, poiché consente di valorizzare la struttura complessiva del trattamento economico delineato dalla contrattazione collettiva, evitando che la verifica della proporzionalità della retribuzione venga condotta sulla base delle sole voci retributive principali. Il legislatore sembra così prendere atto del fatto che i contratti collettivi nazionali presentano un'articolazione estremamente differenziata, sia nella composizione della retribuzione sia nella distribuzione delle diverse componenti economiche, in ragione delle peculiarità organizzative, produttive e professionali dei singoli settori.

L'ultimo periodo del comma 4-*bis* è formulato in negativo: esso esclude «le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori». Ai fini interpretativi della norma l'elemento dirimente è la particella «e», che, se intesa come congiunzione, porta a ritenere che la variabilità della voce non è sufficiente per escluderla dal TEC. Secondo questa lettura vanno ricomprese le erogazioni collegate a specifiche modalità di esecuzione della prestazione lavorativa, connesse al tempo, al luogo o alle particolari condizioni di svolgimento del lavoro^[24], purché, ovviamente, si

tratti di voci stabilite dal contratto collettivo. Se invece la particella assume un valore disgiuntivo – cioè equivalente a «o» -i due requisiti indicati devono considerarsi alternativi ai fini del soddisfacimento dell'esclusione; con la conseguenza che le suddette voci non potrebbero computarsi nel TEC. In quest'ultimo senso, con riferimento al lavoro straordinario, la giurisprudenza ha ritenuto che esso vada escluso dal trattamento complessivo percepito dal lavoratore ai fini della valutazione di compatibilità all'art. 36 Cost. «sia perché si tratta di un emolumento eventuale e non ordinario del lavoro svolto; sia perché sarebbe incongruo affermarlo quante volte il lavoratore, proprio in ragione della esiguità di base del salario percepito fosse costretto a svolgere molte ore di lavoro straordinario per raggiungere la soglia minima di conformità richiesta dalla Costituzione» [\[25\]](#).

Poiché la fonte di riferimento delle voci retributive che compongono il TEC è indicata nel contratto collettivo nazionale restano esclusi i superminimi che costituiscono trattamenti *ad personam* derivanti da accordi individuali. Diversa è la conclusione con riguardo ai superminimi collettivi, ove previsti dal contratto collettivo nazionale e destinati a una generalità di lavoratori ovvero a categorie omogenee. In tale ipotesi, infatti, il superminimo non costituisce un trattamento individuale di miglior favore, bensì una componente stabile del trattamento economico contrattuale e, come tale, è idoneo a concorrere alla determinazione del TEC.

Infine la disposizione ricomprende nel TEC anche le «prestazioni di *welfare* contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti». La legge intende valorizzare quelle componenti del trattamento economico che, pur non facendo parte della retribuzione in senso stretto, intendono soddisfare bisogni sociali dei lavoratori e delle loro famiglie, che in una logica di sussidiarietà colmano deficienze del sistema pubblico di sicurezza sociale [\[26\]](#).

Il loro inserimento contribuisce anche al contrasto del *dumping* contrattuale in quanto impedisce che il confronto tra i diversi contratti collettivi sia effettuato esclusivamente sulla base delle voci retributive monetarie, trascurando l'insieme delle prestazioni economiche e dei servizi di *welfare* che il contratto riconosce ai lavoratori. In tal modo il legislatore mira a evitare che possano essere considerati equivalenti contratti collettivi che prevedono retribuzioni monetarie apparentemente analoghe, ma che differiscono sensibilmente quanto al livello di tutela assicurato attraverso gli istituti di *welfare* contrattuale. Sotto questo profilo, il *welfare* contrattuale assurge a indice della qualità complessiva del contratto collettivo, poiché esprime il livello di protezione sociale e di attenzione ai bisogni dei lavoratori assicurato dalle parti sociali, andando oltre la mera determinazione del corrispettivo economico della prestazione lavorativa. La sua inclusione nel TEC risponde, dunque, all'esigenza di apprezzare il valore del contratto collettivo nella sua interezza, evitando che la valutazione della sua adeguatezza sia affidata esclusivamente alla misura della retribuzione monetaria. Resta, tuttavia, il dubbio se tali prestazioni, proprio perché prive di una funzione strettamente retributiva e spesso non immediatamente monetizzabili, possano concorrere senza limiti alla determinazione del trattamento economico complessivo rilevante ai fini della verifica del rispetto dell'art. 36 Cost [\[27\]](#). Pertanto, i benefici apportati ai lavoratori devono essere esigibili ed economicamente quantificabili (in questo senso si sono espresse Cgil Cisl Uil nelle citate Proposte per un accordo quadro del 17 giugno 2026) e tradursi in un'effettiva utilità patrimoniale, suscettibile di alleggerire spese che il lavoratore dovrebbe altrimenti sostenere o di incrementarne concretamente il benessere economico.

Non sembra condivisibile ritenere che comprima la libertà sindacale «l'applicazione pressoché integrale della parte economica del contratto collettivo», attuata mediante «l'imposizione ex lege

dell'applicazione ai rapporti di lavoro dell'ampio coacervo di voci retributive ricompreso nel "trattamento economico complessivo"»^[28]. Infatti l'autonomia collettiva mantiene la propria libertà di individuare e definire struttura e misura dei trattamenti retributivi, mentre la legge assume il contenuto delle determinazioni dell'autonomia collettiva ai fini della definizione legale di salario giusto, limitandosi ad includere in esso le voci che rispondano alle caratteristiche generali dalla stessa indicate^[29]. In questo senso del resto va letta la disposizione, contenuta nell'art. 18, comma 4, secondo cui «Restano salve le prerogative costituzionalmente garantire alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva»^[30].

5. *L'equivalenza del trattamento economico complessivo: criteri di valutazione e profili problematici*

La legge non può direttamente prescrivere al datore di lavoro l'applicazione del contratto collettivo richiamato dal comma 2 dell'art. 7, in ragione della libertà sindacale e negoziale garantita dall'art. 39, primo comma, Cost., dalla quale discende la possibilità per il datore di scegliere liberamente il contratto collettivo cui aderire. Egli può, infatti, iscriversi a qualsiasi associazione datoriale, anche quando questa abbia sottoscritto un contratto collettivo diverso da quello individuato dalla legge come parametro qualificato, oppure adottare un contratto riferito a un diverso settore rispetto all'attività effettivamente svolta dall'impresa.

Per le ipotesi in cui il datore di lavoro applichi un contratto collettivo differente, i commi 3 e 4 dell'art. 7 non impongono dunque la sostituzione del contratto prescelto, ma introducono un criterio di equivalenza dei trattamenti. In particolare, il comma 3 stabilisce che il trattamento economico complessivo riconosciuto in applicazione del contratto collettivo adottato dal datore di lavoro non possa risultare inferiore a quello previsto dal contratto collettivo stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Qualora poi il settore di riferimento sia privo di una contrattazione collettiva nazionale, il parametro di confronto è costituito dal contratto collettivo *leader* il cui ambito di applicazione risulti maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenendo conto in entrambi i casi, del settore e della categoria produttiva di riferimento, nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, della dimensione e della natura giuridica dell'impresa. Inoltre occorre fare riferimento al medesimo meccanismo dell'equivalenza nell'ipotesi marginale, e non espressamente contemplata nei commi citati, in cui il datore di lavoro non sia iscritto ad alcuna associazione.

Sostanzialmente il legislatore recepisce i criteri già consolidati nella giurisprudenza relativa all'attuazione dell'art. 36 Cost., secondo cui la verifica della proporzionalità e della sufficienza della retribuzione deve essere condotta, in applicazione dell'art. 2070 c.c., assumendo quale termine di raffronto il contratto collettivo pertinente al settore produttivo interessato, (e alle mansioni svolte dal lavoratore) stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative^[31].

Questione dibattuta riguarda le modalità con cui verificare l'equivalenza del trattamento economico complessivo previsto dal contratto collettivo applicato diverso da quello individuato dal contratto *leader*: e cioè se devono compararsi le singole voci retributive o se il raffronto debba consistere nella valutazione complessiva del trattamento economico globalmente considerato.

Parte di autorevole dottrina si è schierata nel primo senso, con la precisazione però che la comparazione deve effettuarsi tra voci omogenee, intendendosi per tali quelle che rispondono alla stessa o simile funzione indipendentemente dalla «tassonomia utilizzata dai contratti posti a confronto»^[32]. Questa lettura è sintonica con il criterio indicato dalle ricordate Proposte di Accordo Quadro delle tre confederazioni sindacali, secondo cui «le differenze tra contratti devono essere accertate attraverso il confronto delle singole componenti retributive che concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo, tenendo conto della natura, delle funzioni, dei profili e del valore economico di ciascun istituto, secondo un criterio di comparazione analitica e non meramente compensativa o per saldo finale». La soluzione è diretta a contrastare le pratiche elusive riconducibili ai contratti pirata, i quali, pur prevedendo minimi tabellari significativamente inferiori rispetto a quelli stabiliti dai contratti collettivi maggiormente rappresentativi, tendono ad arricchire artificialmente il trattamento economico mediante l'inserimento di una pluralità di voci retributive o para-retributive di diversa natura^[33].

Essa, tuttavia, segna un'inversione di rotta rispetto ai criteri di equivalenza sinora elaborati e applicati, sia in riferimento alla disciplina dei contratti pubblici, sia ai fini dell'accesso ai benefici normativi e contributivi previsti dalla citata l. n. 296/2006.

Con riguardo al primo ambito, viene in rilievo l'art. 4, commi 2 e 4, dell'Allegato I.01 al Codice dei contratti pubblici, il quale individua, per quanto qui interessa, le voci che concorrono alla determinazione delle componenti fisse della retribuzione globale annua, comprensive delle mensilità aggiuntive e delle ulteriori indennità previste dal contratto collettivo. La disposizione stabilisce che sussiste «equivalenza delle tutele» quando il valore economico complessivo di tali componenti «risulta almeno pari a quello del contratto collettivo di lavoro indicato nel bando di gara o nell'invito» e quando gli eventuali scostamenti rispetto ai parametri concernenti la tutela normativa siano «marginali».

Il modello delineato dal Codice sembra, dunque, distinguere nettamente tra trattamento economico e trattamento normativo. Mentre, con riferimento agli istituti normativi, la verifica dell'equivalenza richiede un esame analitico delle singole discipline, volto ad accertare l'entità degli eventuali scostamenti rispetto al contratto collettivo individuato dalla stazione appaltante, per la componente economica il confronto è effettuato sul valore complessivo delle voci retributive considerate dalla disposizione, senza imporre una corrispondenza voce per voce tra i due contratti.

Con riguardo al secondo ambito un'impostazione analoga è stata adottata dall'Ispettorato nazionale del lavoro con la circolare n. 2/2020. Anche in tale contesto, infatti, il giudizio di equivalenza è costruito attraverso una distinzione tra gli aspetti normativi, da verificare mediante il confronto dei singoli istituti, e il trattamento economico, rispetto al quale assume rilievo il valore complessivo delle componenti retributive considerate^[34].

Deve aggiungersi che la giurisprudenza amministrativa si è spinta oltre, affermando la necessità di un esame globale di entrambi i trattamenti, economici e normativi, previsti nei contratti collettivi oggetto di comparazione. Essa ha infatti precisato che il giudizio di equivalenza non può risolversi in una comparazione analitica delle singole clausole contrattuali, ma deve tradursi in una valutazione complessiva e sintetica del trattamento garantito dal contratto collettivo applicato. Come affermato dal Consiglio di Stato^[35], e ribadito di recente dal TAR Torino^[36] e dal Tar Lombardia^[37], l'equivalenza deve essere verificata attraverso un apprezzamento unitario

del complessivo livello di tutela assicurato ai lavoratori, valorizzando l'insieme degli istituti economici e normativi e ammettendo anche possibili compensazioni tra singole componenti divergenti, purché il risultato finale garantisca una tutela sostanzialmente equivalente a quella assicurata dal contratto collettivo individuato come parametro.

Rispetto a tale assetto, la soluzione prospettata dalle Proposte di CGIL, CISL e UIL e dalla dottrina richiamata sull'art. 7 in commento introduce, dunque, un elemento di discontinuità particolarmente significativo.

Tuttavia deve osservarsi che il metodo prospettato richiede uno sforzo dell'interprete nella selezione delle voci da accorpare e nell'apprezzamento dell'entità degli scostamenti al fine di individuare in concreto l'equivalenza del contratto applicato a quello *leader*. Operazione questa non facile, ma non estranea al criterio ermeneutico utilizzato dai giudici per verificare la conformità della retribuzione corrisposta dal datore di lavoro all'art. 36 Cost.; la complessità del giudizio risulta, tuttavia, oggi accresciuta, poiché la verifica non è più circoscritta alle componenti retributive tradizionalmente assunte a parametro per la determinazione della retribuzione proporzionata e sufficiente, ma, come si è visto, si estende a tutti gli «istituti o indennità aventi valore economico», così come individuati dal contratto collettivo qualificato^[38].

6. Salario giusto e incidenza degli istituti normativi

È opportuno sottolineare che, diversamente da quanto previsto in materia di appalti, tanto pubblici quanto privati, e in linea con la disciplina relativa al lavoro nelle cooperative, l'art. 7 non estende l'applicazione del trattamento normativo previsto dal contratto collettivo *leader*. La funzione di contrasto al *dumping* contrattuale e ai c.d. contratti pirata viene, infatti, circoscritta alla sola dimensione retributiva. Una diversa soluzione, del resto, si porrebbe in tensione con la seconda parte dell'art. 39, Cost., che subordina l'efficacia generale dei contratti collettivi al rispetto della procedura ivi prevista, senza che sia possibile eludere tale vincolo attraverso strumenti legislativi alternativi.

In questa prospettiva, le disposizioni dettate in materia di appalti possono trovare una giustificazione nella necessità di prevenire alterazioni della concorrenza determinate da fenomeni di esternalizzazione che, anziché rispondere a effettive esigenze di organizzazione ed efficienza dell'impresa, siano finalizzati esclusivamente alla compressione del costo del lavoro. Diversa è, invece, l'ipotesi in cui il legislatore persegua un obiettivo generale di uniformazione dei trattamenti, estendendo indistintamente il contenuto della contrattazione collettiva a tutti i settori e alle diverse categorie. In tale evenienza, il limite derivante dall'art. 39 Cost. non sembra possa essere superato attraverso una semplice previsione legislativa.

Occorre, tuttavia, considerare che alcuni istituti tradizionalmente ricondotti alla disciplina normativa del rapporto di lavoro possono incidere in maniera immediata sulla determinazione del trattamento economico complessivo e, proprio per tale ragione, devono essere necessariamente presi in considerazione nell'ambito del giudizio di equivalenza. È il caso, ad esempio, della disciplina del lavoro a tempo parziale, dell'orario di lavoro e degli scatti di anzianità. Particolare rilevanza assume, inoltre, il sistema di classificazione e inquadramento del personale,

dal quale dipende l'individuazione del livello retributivo spettante al lavoratore e che può presentare significative differenze tra un contratto collettivo e l'altro.

Tale conclusione trova, del resto, un precedente nella giurisprudenza formatasi in materia di adeguamento giudiziale della retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. Già con la fondamentale pronuncia delle Sezioni Unite del 1997 è stato riconosciuto che la tutela dei diritti costituzionalmente rilevanti del lavoratore può richiedere, ai fini della determinazione di una retribuzione adeguata, l'applicazione anche di clausole del contratto collettivo non direttamente attinenti alla retribuzione in senso stretto, quando esse risultino indirettamente necessarie a realizzare tale adeguamento.

Le difficoltà applicative che il giudizio di equivalenza inevitabilmente presenta potrebbero, almeno in parte, essere attenuate alla luce delle funzioni attribuite al CNEL dal d.l. n. 62/2026. L'art. 9, comma 2, prevede infatti che il CNEL «provvede ad estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro». La disposizione sembra prefigurare un sistema nel quale la determinazione del TEC non sia affidata esclusivamente a una ricostruzione rimessa, di volta in volta, all'interprete, ma possa avvalersi di criteri uniformi di rilevazione, classificazione e sistematizzazione delle componenti economiche della contrattazione collettiva.

In tale prospettiva, è plausibile ipotizzare che il CNEL possa elaborare metodologie omogenee per l'individuazione e la determinazione del TEC rilevante ai fini dell'art. 7, comma 4-bis, del d.l. n. 62/2026, anche attraverso il coinvolgimento delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale rappresentate al suo interno. L'attività del CNEL potrebbe così svolgere una funzione significativa di standardizzazione del dato retributivo e, conseguentemente, di agevolazione della comparazione tra i diversi contratti collettivi, mettendo a disposizione del giudice un parametro previamente elaborato e verificabile per lo svolgimento del successivo giudizio di equivalenza.

Resta, tuttavia, ferma l'autonomia del giudice nella valutazione dei trattamenti concretamente applicabili e nella formulazione del giudizio conclusivo sulla loro effettiva equivalenza. Ne consegue che il parametro elaborato dal CNEL non potrebbe assumere valore vincolante, potendo il giudice discostarsene qualora ritenga che la metodologia adottata o il risultato della rilevazione non siano idonei a rappresentare adeguatamente la specificità della fattispecie sottoposta al

[\[1\]](#) Tra i commenti sull'art. 7 del d. lgs. n. 62/2026 vedi P. ALBI, V. BAVARO, A. BELLAVISTA, M. D'ONGHIA, G. ORLANDINI, *Brevi considerazioni sul decreto lavoro n. 62/2026*, *Il diario del lavoro*, 4 maggio 2026; A. BELLAVISTA, *Alcune considerazioni sul «salario giusto»*, in corso di pubblicazione in *Studi in onore di Mariella Magnani*; M. TIRABOSCHI, *Prime note sul trattamento economico complessivo ai sensi del decreto lavoro del 1° maggio*, *Interventi ADAPT*, 4 maggio 2026; ID., *Prima lettura del decreto lavoro del 1° maggio*, *ivi*; U. CARABELLI, *Il decreto lavoro 1° maggio (2026): salario giusto e salario sufficiente*, *RGL giurisprudenza online – Newsletter* 5/2026; S. GIUBBONI, *Il «salario giusto» nel decreto-legge n. 62/2026*, *Il Menabò di Etica ed Economia*, n. 260/2026, 1° giugno 2026; M. MISCIONE, *Il nuovo salario giusto*, *LG*, 2026, 429 ss.; M. BARBIERI, *Sono giustificati gli entusiasmi per il «salario giusto»? Il Menabò*

di *Etica ed Economia*, n. 261/2026, 13 giugno 2026; F. ROTONDI, A. TURSI, *Il salario giusto e il contratto collettivo: l'anima corporativa del decreto di maggio (artt. 7 e 8)*, *LDE*, 2026, n. 2; M. MAGNANI, *Il salario giusto e le sue implicazioni per gli studiosi e gli operatori*, dattiloscritto; E. GRAGNOLI, *La retribuzione sufficiente e la nuova disciplina*, dattiloscritto; G. PROIA, *Prime riflessioni sul «salario giusto»*, dattiloscritto; T. TREU, *Prime note sul decreto 1° maggio*, in https://ntpluslavoro.ilsole24ore.com/art/prime-note-decreto-1-maggio-AIv8IYvC?refresh_ce=1, 7 maggio 2026; R. RIVERSO, *Non basta dire TEC. Prime riflessioni sul «salario giusto» introdotto dal d.l. 62/2026*, in *QG*, 19 maggio 2026; D. GAROFALO, A. OLIVIERI, C. GAROFALO E S. CAFFIO (a cura di), *Commentario alla legge n. 199/2025 e al decreto-legge n. 62/2026*, ADAPT University Press, 2026.

[2] Ai sensi dell'art. 2 della proposta di legge il trattamento economico complessivo è «comprensivo del trattamento economico minimo, degli scatti di anzianità, delle mensilità aggiuntive e delle indennità contrattuali fisse e continuative dovute in relazione all'ordinario svolgimento dell'attività lavorativa».

[3] Vedi documento CNEL – Commissione dell'informazione – *Elementi di riflessione sul salario minimo in Italia*, Roma, 7 ottobre 2023, su cui L. VALENTE, *Salario minimo: un conflitto istituzionale*, in *LDE*, 19 ottobre 2023.

[4] La *ratio* dell'art. 4 della Direttiva cit. è fondata, per l'appunto, sulla considerazione secondo cui un tasso di copertura elevato della contrattazione collettiva, specialmente di quella di ambito settoriale o intersettoriale, fa sì che i salari si attestino a un livello da considerarsi adeguato. Sul punto, S. LEONARDI, *Opportunità e limiti del salario minimo legale: un raffronto europeo*, *eticaeconomia.it*, 2022; G. ORLANDINI, *Gli obblighi di promozione della contrattazione collettiva nella Direttiva sui salari minimi adeguati, tra interpretazione teleologica e uso delle fonti internazionali*, in P. ALBI (a cura di), *Salario minimo e salario giusto*, Atti di convegno, Torino, 2023, 161; T. MULLER, T. SCHULTEN, *The Collective Bargaining Directive in Disguise – How the European Minimum Wage Directive Aims to Strengthen Collective Bargaining*, in L. RATTI, E. BRAMESHUBER, V. PIETROGIOVANNI (a cura di), *The Eu Directive on Adequate Minimum Wage*, London, 2024, 73; A. BELLAVISTA, *La proposta di direttiva sui salari minimi adeguati. L'Europa sociale ad una svolta*, *DRI*, 2021, 2, 118; L. RATTI, *La riduzione della povertà lavorativa nella direttiva sui salari minimi adeguati*, *VTDL*, 2022, 53.

[5] T. TREU, *Ancora sul salario minimo*, in *LDE*, 2023, 8; O. RAZZOLINI, *Salario minimo, dumping contrattuale e parità di trattamento: brevi riflessioni a margine della proposta di direttiva europea*, in *LDE*, 2021, 7.

[6] Un significativo precedente della soluzione accolta dalla legge n. 144/2025 era contenuto nell'art. 29, comma 2 del d.l. 19/2024 che ha inserito all'art. 29 del d.lgs. n. 276/2003 il comma 1 bis. Anche in questo caso in sede di conversione la formula «maggiormente applicato» è stata sostituita con quella di «stipulato dalle associazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

[7] A. BELLAVISTA, *Alcune considerazioni sul «salario giusto»*, cit.

[8] T. TREU, *Legge delega su Contrattazione collettiva e salari*, in *Diritto e Pratica* - N.40, 9 ottobre 2025.

[9] Cfr. T. TREU, *Sub art. 36*, in G. BRANCA (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Bologna-Roma, 1979, 81 ss.

[10] M. ROCCELLA, *I salari*, Bologna, 1986, 67.

[11] Corte cost. 11 dicembre 1962, n. 106, in *FI*, 1963, 647, con nota di G. PERA, *Le norme transitorie per garantire minimi di trattamento economico e normativo ai lavoratori nel giudizio della Corte costituzionale*.

[12] Corte cost. 26 marzo 2015, n. 51; in *DRI*, 2015, 3, 833, con nota di D. SCHIUMA, *Il trattamento economico del socio subordinato di cooperativa: la Corte costituzionale e il bilanciamento fra libertà sindacale e il principio di giusta ed equa retribuzione*; Cass. 20 febbraio 2019, n. 4951, in *GI*, 2019, 10, 2205, con nota di G. PIGLIALARMÌ, *L'applicazione del CCNL tra clausole sociali e libertà sindacale dell'impresa*; 21 febbraio 2019, n. 5189; 10 dicembre 2025, n. 32118 del 2025, in *Onelegale*.

[13] Corte cost. 30 aprile 2026, n. 60 in *Onelegale*.

[14] Secondo cui «il personale ispettivo dell'Ispettorato nazionale del lavoro può adottare nei confronti del datore di lavoro un provvedimento di disposizione, immediatamente esecutivo, in tutti i casi in cui le irregolarità rilevate in materia di lavoro e legislazione sociale non siano già soggette a sanzioni penali o amministrative».

[15] Cons. Stato, Sez. III, 30 dicembre 2025, n. 10382, in *Dejure*; da ultimo Sez. III, 22 giugno 2026, n. 4969, in www.dottrinalavoro.it.

[16] Già così Trib. Milano 4 dicembre 2025, in *LDE*. Sul punto, O. RAZZOLINI, *Dumping contrattuale e azione in giudizio del sindacato comparativamente più rappresentativo in tre pronunce recenti*, *DML*, 2026, 1, 97

[17] Cass. nn. 27711, 27713 e 27769, pubblicate il 2 ottobre 2023, e Cass. nn. 28320, 28321, e 28323, pubblicate il 10 ottobre 2023; su cui vedi M. MISCIONE, *Il salario minimo costituzionale affermati dalla Cassazione*, in *Altalex.com*.

[18] A. BELLAVISTA, *Alcune considerazioni sul «salario giusto»*, cit.

[19] Trib. Trani, 10 marzo 2026, *Dejure.it*, commentata brevemente da M. VERZARO, *IUS Lavoro*, 5 maggio 2026.

[20] Osserva però T. TREU, *Rappresentatività sindacale: contenuti e problemi della sentenza della Corte costituzionale n. 156/2025*, in *DRI*, 2026, 1, 2 ss, che «in realtà questi indici sono in larga parte obsoleti a seguito della incertezza e variabilità delle categorie tradizionali conseguenti alle profonde trasformazioni indotte dalle nuove tecnologie e dall'economia digitale».

[21] A. BELLAVISTA, *Alcune considerazioni sul «salario giusto»*, cit.

[22] In questi termini cfr. TAR Milano, sez IV, 6 settembre 2021, n. 1966, in *Dejure*; TAR Campania- Salerno, sez. I, 7 novembre 2022, n. 2965, in *Giustamm.it*.

[23] Cass. 22 ottobre 2014, n. 22377; 23 settembre 2000, n. 12624, in *Dejure*.

[24] G. PROIA, *Prime riflessioni sul «salario giusto»*, cit., 5 secondo cui rientrano nel TEC anche «le voci che sono corrisposte soltanto in presenza di specifiche condizioni di modo, di tempo o di luogo della prestazione di lavoro, sia se hanno natura retributiva (come le maggiorazioni per lavoro straordinario, festivo o notturno), sia se hanno natura indennitaria o, addirittura, parzialmente restitutoria (come l'indennità di trasferta o di trasferimento), trattandosi in tutti i casi di erogazioni

che hanno indubbiamente “*valore economico* ”». In senso adesivo v. A. BELLAVISTA, *Alcune considerazioni sul «salario giusto»*, cit.

[25] Cass. 2 ottobre 2023, n. 2771, cit., punto 19.1.

[26] Nella prassi, tuttavia, una parte rilevante delle misure di *welfare* è disciplinata dalla contrattazione aziendale o territoriale, oppure è introdotta unilateralmente dal datore di lavoro nell'ambito delle proprie politiche di *employee welfare*, anche al fine di beneficiare dell'esenzione dall'imposizione fiscale e contributiva. Tali prestazioni, pur rappresentando un elemento qualificante del trattamento economico riconosciuto ai lavoratori e pur avendo un indubbio valore patrimoniale, non potranno concorrere alla determinazione del TEC qualora non trovino un'espressa e compiuta disciplina nel contratto collettivo nazionale.

[27] A. BELLAVISTA, *Alcune considerazioni sul «salario giusto»*, cit.

[28] F. ROTONDI, A. TURSI, *Il salario giusto e il contratto collettivo: l'anima corporativa del decreto di maggio (artt. 7 e 8)*, cit., 5.

[29] Semmai profili di lesione della libertà contrattuale devono ravvisarsi nelle disposizioni contenute nei commi 2 e 4. dell'art. 10. Qui, infatti, la legge interviene direttamente su materie di sicura competenza delle parti stipulanti il contratto collettivo, quali la previsione dell'indennità di vacanza contrattuale e il mancato riconoscimento del contributo di assistenza contrattuale.

[30] Su cui v. D. GAROFALO, *Il decreto-legge n. 62/2026: non solo salario “giusto” (art. 7)*, in D. GAROFALO, A. OLIVIERI, C. GAROFALO E S. CAFFIO (a cura di), *Commentario alla legge n. 199/2025 e al decreto-legge n. 62/2026*, cit., il quale ritiene che la norma operi «su due piani distinti ma complementari: sul piano dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi, preserva la riserva costituzionale dell'articolo 39, comma 2 ss.; sul piano dell'autonomia e libertà sindacale, preserva invece lo spazio di autodeterminazione delle parti sociali garantito dall'articolo 39, comma 1, Cost».

[31] M. MARINELLI, *Il diritto alla retribuzione proporzionata e sufficiente: problemi e prospettive*, ADL, 2010, 1, 97.

[32] G. PROIA, *Prime riflessioni sul «salario giusto»*, cit., 6, secondo cui «per individuare quali voci siano tra loro comparabili, si deve avere riguardo alla funzione che esse assolvono, al di là del *nomen* utilizzato. Sono, quindi, comparabili tra loro, ad esempio, due indennità denominate in modo diverso, ma aventi analoga funzione (ad esempio indennità di cassa e indennità maneggio denaro). Così pure è ammissibile la comparazione tra le clausole dei contratti collettivi che adottano diverse tecniche di remunerazione di particolari modalità della prestazione. Si può pensare, come esempio, all'ipotesi del lavoro in turni avvicendati, che il contratto *leader* remuneri con una indennità integrativa della retribuzione base, mentre il contratto “*diverso*” prevede specificamente per il lavoratore turnista una retribuzione base più elevata senza integrazione dell'indennità». In senso conforme anche A. BELLAVISTA, *Alcune considerazioni sul «salario giusto»*, cit.

[33] S. SPATTINI, *Costruire l'equivalenza: la strategia contabile dei «contratti pirata»*, *Interventi ADAPT*, 20 aprile 2026.

[34] Le indicazioni contenute nella circolare dell'INL sono state, peraltro, ritenute «utili» dall'ANAC nella relazione illustrativa del Bando-tipo n. 1/2023, approvato con delibera n. 309 del 27 giugno 2023, con riferimento all'ipotesi in cui, nella procedura per l'affidamento di

contratti pubblici di servizi e forniture nei settori ordinari di importo superiore alle soglie europee, l'operatore economico indichi un contratto collettivo diverso da quello individuato dalla stazione appaltante.

[35] Cons. stato, Sez. III, 2 dicembre 2025, n. 9484, in *Dejure*.

[36] TAR Piemonte- Torino, 30 gennaio 2026, n. 170, in *Dejure*.

[37] TAR Lombardia- Milano 3 febbraio 2026, n. 3540, in <https://www.lavoripubblici.it/normativa/20260703/Sentenza-TAR-Lombardia-sez-Milano-3-luglio-2026-n-3520-30689.html>.

[38] G. PROIA, *Prime riflessioni sul «salario giusto»*, cit., 8-9.