

Numero 2 / 2026

Potito DI NUNZIO

**Decreto Legge Lavoro: un 1° maggio
all'insegna del «salario giusto».**
*Dal contratto collettivo al parametro legale:
prime riflessioni sul «decreto Primo Maggio»*

Decreto Legge Lavoro: un 1° maggio all'insegna del «salario giusto».

Dal contratto collettivo al parametro legale: prime riflessioni sul «decreto Primo Maggio»

Potito DI NUNZIO

Presidente dell'Ordine provinciale dei Consulenti del lavoro di Milano

Il 1° maggio quest'anno si è tradotto non solo nella storica giornata dedicata al lavoro e ai lavoratori, ma è diventato un'occasione di confronto e/o di scontro tra tutti gli operatori del diritto, dalla politica alla magistratura, dai dottrinalisti fino ai tecnici. Confronto e scontro cristallizzato in un dibattito che ha attraversato diverse Legislature, di diversi schieramenti politici, espressione di una divisione profonda e radicata sul ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione delle retribuzioni.

Non era facile, e non lo è stato per nessuno, occuparsi di un argomento scottante, sensibile, di dignità economica e sociale, di equità tenendo conto della meritocrazia e salvando soprattutto le parti sociali da un'annosa questione che ci trasciniamo sin dal nascere della nostra Costituzione. Abbiamo visto contrapporsi classi sociali, magistratura, sindacati e associazioni datoriali, giuristi, costituzionalisti e gli operatori del diritto che alla fine hanno il duro compito di applicare e far rispettare non solo le norme ma anche quegli enunciati normativi contenuti nelle norme primarie che mai sono stati supportati da norme di dettaglio. Il riferimento è ovviamente agli articoli 36 e soprattutto all'art 39 della Costituzione. In tutto questo la magistratura ha svolto negli anni un prezioso ruolo di supplenza di cui, a mio avviso, avrebbe fatto volentieri a meno.

Ora il legislatore ha cercato, anche sotto la spinta dell'Unione Europea, di porre rimedio e mettere qualche punto fermo; sicuramente ha preso una decisione importante che orienterà l'agire futuro. A mio parere avrebbe potuto essere più esplicito, ma c'è assolutamente tempo per rimediare in fase di conversione del decreto, disciplinando alcuni aspetti tecnici nel caso in cui la contrattazione collettiva, fortemente chiamata a svolgere un ruolo determinante in questa materia, non svolgesse quel ruolo di sussidiarietà a cui è stata chiamata. Le formulazioni classiche che spesso ritroviamo nelle norme sono le seguenti “salvo diversa disposizione del contratto collettivo” (magari anche di prossimità ma solo se migliorativo), “per si intende”. Giusto per capirci: se leggiamo l'art.2120 del Codice Civile, norma che disciplina il TFR (trattamento di fine rapporto), al secondo comma prevede: “Salvo diversa previsione dei contratti collettivi la retribuzione annua, ai fini del comma precedente, comprende tutte le somme, compreso l'equivalente delle prestazioni in natura, corrisposte in dipendenza del rapporto di lavoro, a titolo non occasionale e con esclusione di quanto è corrisposto a titolo di rimborso spese.”. Questo avrebbe evitato a molti di commentare negativamente un decreto che, a mio parere, ha diversi pregi. Uno per tutti è l'aver trasformato un principio giurisprudenziale, consolidatosi negli anni, in principio di diritto nello stabilire al primo comma dell'articolo 7 che <<La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un

trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.>>. L'articolo 36 Cost. prevede anche che il salario sia in ogni caso sufficiente ad assicurare al lavoratore e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa ma in questo decreto non se ne è tenuto conto lasciando ancora nelle mani della giurisprudenza quel ruolo di supplenza che prima indicavo.

Entrando in un'analisi più di dettaglio, la norma sul «salario giusto», ad oggi codificata solo nel decreto (in fase di conversione alle Camere), non è – al momento in cui si scrive – accompagnata da altre indicazioni ufficiali. Si tratta del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, in vigore dal 1° maggio 2026, donde la denominazione di «decreto Primo Maggio» o anche «decreto Lavoro». Pertanto, le uniche fonti cui fare riferimento sono, allo stato, l'art. 7, il Dossier del Servizio Studi del 5 maggio 2026 e l'Atto AC n. 2911¹, e il successivo art. 8, dedicato al monitoraggio del salario giusto. Norma che non fissa una «cifra», cioè un importo minimo orario legale, bensì introduce il concetto di «salario giusto» che ruota intorno all'idea di contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa. Quale è l'obiettivo che intende perseguire il Legislatore: combattere il *dumping* contrattuale, prassi che si attua laddove si applichi un contratto collettivo stipulato da organizzazioni sindacali poco rappresentative con l'unico scopo di abbattere il costo del lavoro, e contestualmente rafforzare il sistema della contrattazione collettiva di settore in chiave regolatoria del salario. Infine, fornire adeguata tutela nei casi di retribuzioni basse affinché l'Italia si allinei a quanto previsto in sede comunitaria dalla direttiva (UE) 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea.

Al momento della redazione di questo articolo si legge sulla stampa specializzata di un eventuale possibile ritiro dell'emendamento presentato a inizio giugno dai relatori di maggioranza che inciderebbe sia sulla composizione del TEC che sull'accesso ai bonus assunzionali (previsti dal D.l. n. 62/26) legandolo anche ai contratti considerati equivalenti, purché garantiscano un TEC analogo a quello dei contratti leader, mossa, questa che ha scatenato il no dalle opposizioni. La

¹Conversione in legge del 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, presentato alle Camere il 30 aprile 2026. «Il presente decreto-legge reca un complesso organico di misure urgenti volte a rafforzare la tutela della dignità del lavoro, sostenere l'occupazione stabile e garantire condizioni di concorrenza leale tra imprese, mediante un disegno che integra incentivi economici, presidi di trasparenza e strumenti di vigilanza, con interventi settoriali mirati nei comparti caratterizzati da maggiore rischio di vulnerabilità e irregolarità. La ratio dell'intervento si fonda su un duplice presupposto: l'esigenza di contrastare fenomeni di *dumping* contrattuale e retributivo e di crescente precarizzazione e la necessità di assicurare un quadro normativo più uniforme e verificabile per la determinazione e il monitoraggio dei trattamenti economici effettivamente corrisposti, facendo leva sulle banche dati pubbliche disponibili e sull'interoperabilità dei flussi informativi. In coerenza con i principi costituzionali (artt. 35, 36 e 39 Cost.), il provvedimento valorizza la contrattazione collettiva come strumento ordinario di definizione del “salario giusto”, inteso quale trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e qualità della prestazione. Lo schema di decreto si colloca, inoltre, nel solco degli orientamenti dell'Unione europea in materia di adeguatezza dei salari, trasparenza retributiva e condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali, richiamando espressamente la direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati, la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali, e predisponendo meccanismi di raccolta dati e reporting coerenti con tali riferimenti. L'impianto complessivo è quindi costruito su una logica di condizionalità e accountability: (i) gli incentivi contributivi all'occupazione (con particolare attenzione a giovani, donne e aree territoriali prioritarie) sono riconosciuti solo in presenza del rispetto dei parametri retributivi; (ii) la trasparenza è rafforzata attraverso obblighi informativi, codici univoci dei contratti applicati e archivi amministrativi; (iii) l'azione di vigilanza è supportata da un più robusto ecosistema informativo e da indicatori di rischio; (iv) nei settori più esposti (piattaforme digitali e lavoro domestico e di assistenza alla persona) vengono introdotti presidi specifici per prevenire sfruttamento e irregolarità, anche con strumenti di qualificazione sostanziale dei rapporti e di tracciabilità. Nel complesso, il decreto-legge costruisce un meccanismo integrato in cui gli incentivi all'occupazione stabile sono condizionati al rispetto del trattamento economico “giusto” ricavato dalla contrattazione collettiva di riferimento, mentre la capacità di verifica e prevenzione di pratiche elusive è rafforzata attraverso interoperabilità delle banche dati e obblighi di informazione.»

situazione e', al momento, comunque tutt'altro che chiara e definitiva e, dunque, il testo a seguire si concentra solo sull'attuale testo del decreto legge in vigore.

Vale la pena riprendere il contenuto dell'art. 7, norma inserita nel Capo II che «definisce la cornice sostanziale e procedurale del “salario giusto” quale parametro di adeguatezza retributiva, individuando nella contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative lo strumento centrale per la determinazione del trattamento economico complessivo, in coerenza con i principi dell'articolo 36 della Costituzione. La disciplina precisa, inoltre, le regole di riferimento nei casi di pluralità contrattuale o di settori non coperti, riducendo spazi di elusione e favorendo l'applicazione di contratti coerenti con l'attività effettivamente esercitata²:

- la contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto³, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo (TEC) adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato (art. 7, co. 1); nel settore privato, il trattamento economico complessivo del lavoratore dipendente non può essere inferiore a quello definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale⁴⁵;

²V. nota 1.

³Principio, questo, già enunziato da vari decenni dalla giurisprudenza, ma che adesso assume una portata così concreta, da condurre al disboscamento quasi immediato della selva dei contratti collettivi sottoscritti in Italia, posto che al comma 2 del medesimo art. 7 si prevede che, per individuare il salario giusto, «si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro». Così V. Ferrante, Salario giusto: le norme del decreto Lavoro 2026 attuano veramente la Costituzione?, in Ipsoa Quotidiano, 22 maggio 2026.

⁴Con questa indicazione il Legislatore del decreto conferma la scelta già fatta nella delega del 2025 di abbandonare la strada della garanzia del salario minimo su cui si sono concentrate la recente normativa italiana e varie proposte di legge italiane, per promuovere, invece, l'adeguatezza in generale delle retribuzioni. Ma nel fare questa scelta precisa e corregge la nozione adottata da quella delega. La formula stabilita in quella sede di «trattamento complessivo minimo» era di difficile apprezzamento, anzi era al limite dalla contraddizione, perché non solo nel linguaggio della contrattazione ma anche in quello comune i due aggettivi sono fra loro contrastanti. (...) I contenuti della garanzia retributiva individuati da questa formula andranno definiti sulla base delle indicazioni dei singoli contratti nazionali di categoria che sono fra loro anche notevolmente diverse, cosicché la tutela della adeguatezza delle retribuzioni non sarà omogenea per tutti i lavoratori, come avviene nella normativa di garanzia legale dei salari minimi prevalenti in altri Ordinamenti europei, ma appunto differenziata. Ma si tratta di una scelta conseguente alla preferenza per lo strumento contrattuale che riflette le diverse capacità delle categorie sindacali di negoziare le condizioni retributive e di lavoro, le quali vengono come tali confermate dal Legislatore. (...) La formulazione dell'art. 7, comma 3, «il trattamento economico complessivo previsto dai contratti nazionali di lavoro (...) non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» è tale da suggerire che la sua corresponsione sia oggetto di un obbligo di tutti i datori di lavoro compresi nell'ambito di applicazione del contratto, cioè che la norma sancisca una efficacia erga omnes della parte economica del contratto collettivo, recuperandosi così la intenzione della bozza di decreto originario del 2025. Ma la norma successiva del comma 5 dell'art. 7 fa dubitare di questa conclusione, laddove precisa che «[l]'accesso ai benefici previsti dal decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto [dal datore di lavoro] non inferiore a quello economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo». Siamo dunque di fronte a una norma di sostegno indiretto alla contrattazione collettiva che ne vuole valorizzare le manifestazioni corrispondenti ai requisiti di genuinità rappresentativa previsti dall'Ordinamento. Si tratta di una scelta indubbiamente conforme alla logica costituzionale e richiesta dalla necessità di mantenere la coerenza del sistema contrattuale scoraggiando spinte destrutturanti ... Così T. Treu, Decreto 1° maggio: novità e problemi, D&PL, n. 21, 23 maggio 2026, p. 1221.

⁵(...) si sceglie di valorizzare i contratti collettivi maggiormente rappresentativi abbandonando il già contestato criterio della maggiore applicazione, individuato nella legge n. 144/2025. Una scelta che trova espressione nell'art. 7 del D.L. n. 62/2026, il quale stabilisce che la contrattazione collettiva (comparativamente più rappresentativa) costituisce lo strumento per la determinazione del “salario giusto”. Così L. Failla, Decreto 1° maggio 2026: un nuovo equilibrio tra legge, contrattazione collettiva e controllo giudiziale?, Quotidiano Ipsoa, 29 maggio 2026.

- al fine dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al TEC definito dai medesimi contratti collettivi, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro (art. 7, co. 2);
- il TEC previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro *diversi* da quelli appena richiamati non può essere inferiore al TEC individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro (art. 7, co. 3);
- per i settori *non coperti da contrattazione collettiva*, il TEC non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro (art. 7, co. 4);
- l'accesso ai benefici previsti dal Decreto è subordinato – così il comma 5 dell'art. 7 – alla condizione che il trattamento economico individuale corrisposto non sia inferiore a quello determinato in base ai criteri suddetti (art. 7, co. 5);
- a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione, le posizioni di lavoro pubblicate sul Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) recano l'indicazione del contratto collettivo applicato e della retribuzione (art. 7, co. 6).

Facendo nostro quanto dichiarato alle Camere dal Governo: «...Si rafforza ... la dimensione di trasparenza e conoscibilità del sistema retributivo nazionale, prevedendo un'infrastruttura di monitoraggio e raccolta dati basata su cooperazione interistituzionale, interoperabilità dei flussi informativi e tutela dei dati personali, nonché un potenziamento del ruolo del CNEL attraverso la produzione di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni e l'ampliamento degli archivi amministrativi dei contratti collettivi, inclusi quelli decentrati. In questa prospettiva, gli obblighi informativi e l'impiego del codice univoco del contratto applicato costituiscono strumenti essenziali per rendere più efficaci sia la vigilanza sia la verifica dei presupposti per la fruizione di benefici»⁶.

Prima di proseguire, giova brevemente inquadrare il contesto in cui si inserisce l'art. 7, un quadro normativo all'interno del quale, da un lato, il Legislatore italiano si è astenuto, contrariamente a quanto avvenuto in altri Paesi, dal definire i livelli di retribuzione minima e, dall'altro, perdura da decenni l'inattuazione di quanto previsto dall'art. 39 della Costituzione, circostanza che ha spinto la magistratura a ricorrere, interpretando l'art. 36 Cost. e l'art. 2099 c.c., alle previsioni dei contratti collettivi ai fini della determinazione della retribuzione ex art. 36 Cost.

L'inefficacia *erga omnes* dei contratti collettivi in Italia ha modellato sin dalle origini l'intero sistema di relazioni industriali e ha inciso profondamente sull'efficacia dei contratti collettivi e sulla rappresentanza sindacale. Nel corso degli anni si è assistito altresì a una proliferazione dei contratti collettivi, spesso veri e propri contratti c.d. «pirata», forieri di *dumping* contrattuale e salariale, che determinano forti disparità di trattamento fra lavoratori della stessa categoria.

⁶V. nota 1.

Il richiamo al fondamento costituzionale di cui all'art. 36 Cost.

Come ricordavo in apertura di questo articolo, una prima riflessione concerne il comma 1, laddove si afferma che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento per la determinazione di retribuzioni giuste e che essa deve assicurare ai lavoratori un trattamento economico complessivo (TEC) adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. Il richiamo è, come si legge, all'art. 36 Cost., in base al quale il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro senza alcun riferimento alla seconda parte dell'art. 36 il quale prevede che la retribuzione deve essere in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Si tratta di norma immediatamente precettiva e direttamente applicabile nei rapporti privati: ciò significa che, per la sua concreta attuazione, non vi è bisogno di un intervento del legislatore ordinario.

«Proporzionata» è il termine che indica che la retribuzione deve essere rapportata alla quantità e qualità del lavoro svolto; «sufficiente», invece, indica una soglia retributiva che consenta di vivere una vita dignitosa. Voglio qui ricordare l'operato della magistratura milanese che sta cercando proprio di assicurare un salario sufficiente ai lavoratori indipendentemente dalle previsioni dei contratti collettivi, anche se stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative. La mia idea sul salario minimo e sul salario giusto, che potrebbero tranquillamente coesistere, l'ho espressa nell'editoriale pubblicato nella Rivista Sintesi del mese di Agosto 2023 al quale rimando⁷.

Come detto, non si è mai dato corso, peraltro, alla previsione che vuole la registrazione dei sindacati per l'acquisto della personalità giuridica e, con essa, l'efficacia *erga omnes* dei contratti stipulati, ossia la loro vincolatività per tutti gli appartenenti alla categoria, anche se non iscritti alle organizzazioni stipulanti. I contratti stipulati dai sindacati sono, dunque, contratti di diritto comune, vincolanti solo per coloro che sono iscritti alle organizzazioni stipulanti.

È in questo spazio «non regolato» che si è inserita la giurisprudenza, la quale, non potendo ricorrere al criterio dell'*erga omnes*, ha intravisto nei minimi retributivi fissati dai CCNL la realizzazione dei principi dell'art. 36 Cost., escludendone tuttavia la vincolatività in senso assoluto.

E nel medesimo spazio si inserisce ora il D.L. n. 62/2026, che sceglie di mantenere inattuato l'art. 39 Cost. e di attuare un meccanismo legale alternativo, imperniato sul criterio della «rappresentatività comparata» richiamato nell'art. 7⁸.

Contratti collettivi c.d. «leader» e rappresentatività

⁷ Cliccando qui si può leggere l'editoriale pubblicato in Sintesi, Agosto 2023

⁸Questa scelta legislativa, secondo la prospettazione del Governo, si pone in continuità con un orientamento consolidato sia in dottrina che in giurisprudenza, che da tempo utilizza il CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative come parametro di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione ai sensi dell'art. 36 Cost. e dell'art. 2099 c.c. (Cass. civ., sez. lav., n. 27711 del 2 ottobre 2023; Tribunale di Cagliari, sentenza n. 177 dell'8 febbraio 2024). La giurisprudenza ha infatti affermato che la retribuzione concordata in tali contratti gode di una presunzione (relativa) di conformità ai requisiti di proporzionalità e sufficienza. La novità però sta nel fatto che il decreto eleva questo criterio da mero parametro giudiziale a perno di un sistema normativo volto a contrastare il dumping. Dunque, secondo la prospettazione del Governo, l'individuazione del CCNL «leader» deve avvenire tenendo conto di una pluralità di fattori: il settore e la categoria produttiva di riferimento; l'attività principale o prevalente del datore di lavoro; la dimensione e la natura giuridica del datore di lavoro. Così A. Musti, Il salario giusto nel Decreto «Primo Maggio», Il Corriere delle Paghe, 29 aprile 2026, n. 17.

Il D.L. n. 62/2026 – lo si ribadisce - esprime la scelta politica di non introdurre un salario minimo legale espresso in cifra fissa, ma abbraccia la via della contrattazione: il parametro salariale di riferimento è quello elaborato dalle organizzazioni sindacali «comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», nozione già nota fra gli operatori del diritto e ora utilizzata per ancorare la soglia minima inderogabile del trattamento economico.

In questo modo si affida al c.d. contratto *leader* un compito di cruciale importanza senza, tuttavia, andare fino in fondo nell'operazione di individuazione del contratto maggiormente rappresentativo. Leggendo l'art. 7 si trovano riferimenti a criteri quali il settore, la categoria produttiva, l'attività principale o prevalente effettivamente esercitata, la dimensione e la natura giuridica del datore di lavoro. Ma manca una definizione e non vengono indicate le strade per arrivare ad una risposta certa.

Il timore è che ciò sia foriero di una nuova stagione di contenzioso, che nasce dalla difficoltà di individuare il contratto-parametro accanto al proliferare di interpretazioni tra le più varie scuole di pensiero.

Un'altra questione: è sufficiente rispettare il TEC per essere considerato un contratto al pari di quelli *leader*? Non vorrei che il riallineamento al TEC legittimasse tutta quella pletora di contratti che qualcuno definisce “corsari” o “pirati” perché comunque rubano o negano diritti che nei contratti *LEADER* (uso il maiuscolo per riferirmi ai veri contratti *leader*) vengono assicurati a tutti i lavoratori.

Dal «minimo tabellare» al «trattamento economico complessivo» (TEC)

Il D.L. n. 62/2026 compie un ulteriore passo individuando nel TEC – trattamento economico complessivo – il c.d. salario giusto. E qui si apre un capitolo spinoso: quali voci retributive fanno parte del TEC, che – questo è certo – non è un valore (né una cifra) uguale per tutti, ma varia in ragione del contratto *leader* applicabile?

Il punto è che il Legislatore ricorre più volte all'espressione TEC ma non la definisce. L'uso dell'aggettivo «complessivo» potrebbe far pensare che vi rientri non la sola paga base, ma resta pur sempre un'interpretazione. Inoltre, il ribadire più volte che il TEC è definito, previsto o individuato dai contratti collettivi nazionali indica che il Legislatore rimette proprio alla contrattazione collettiva il compito di individuarne il contenuto.

È, infine, possibile intravedere nel sistema elaborato dal decreto una leva per mantenere la differenziazione settoriale che da sempre connota le relazioni industriali italiane, con l'avvertenza che nei settori deboli il TEC potrebbe risultare inadeguato rispetto ai dettami dell'art. 36 Cost.. Come ricordavo in apertura, il ruolo delle parti sociali è ora determinante e mi auguro che non accada - come accadde per la “legge Biagi” - dove le parti sociali, ma soprattutto le organizzazioni sindacali dei lavoratori, si sono opposte alla regolamentazione che la legge aveva loro affidato. E se così fosse il salario giusto lo determinerà ancora una volta il giudice.

Accesso agli incentivi condizionato dal rispetto del salario giusto

L'art. 7, comma 5, stabilisce che l'accesso ai bonus assunzionali disciplinati dal medesimo decreto sia condizionato al rispetto, da parte datoriale, del TEC: la retribuzione *individuale* corrisposta non può essere inferiore al TEC. Così facendo, il legislatore finisce per imporre il rispetto del TEC ai

datori di lavoro, pena l'impossibilità di beneficiare dei bonus assunzionali, impedendo, al contempo, il dilagare dei c.d. contratti pirata. Il datore di lavoro *sembrerebbe* restare formalmente libero di applicare o meno il TEC, ma a costo del mancato accesso alle agevolazioni alle assunzioni.

Conclusioni

Al di là delle letture critiche che non vanno sottaciute o ignorate, soprattutto laddove si consideri che ad oggi non è chiaro come sia composto il TEC e questo mette tutti, datori di lavoro in *primis*, in serie difficoltà, il decreto presenta pregi precisi, che ne fanno leggere l'impianto come un tentativo di irrobustire il modello italiano tradizionale di relazioni industriali per via di alcune innovazioni mirate. Il primo è la decisione di riportare al centro i contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, puntando non più su criteri quale quello della «maggiore applicazione», che la legge delega n. 144/2025 aveva privilegiato, bensì sulla rappresentatività effettiva – nella formula di legge, «comparativamente più rappresentativa» – delle parti sociali quale chiave di determinazione del salario giusto.

A ciò si aggiunge che l'intento di contrastare il *dumping* contrattuale è meritevole, laddove si osservi che selezionare i contratti genuini e marginalizzare quelli «pirata» restringe gli spazi della concorrenza salariale al ribasso, orientando i trattamenti verso livelli coerenti con i principi dell'art. 36 Cost.

Nel richiamare quanto sopra, mancando la possibilità di ricorrere al criterio dell'*erga omnes* per via dell'inattuazione dell'art. 39 Cost., il Governo ha scelto di utilizzare la leva – indiretta ma efficace, anche se, per alcuni, discutibile – di legare l'accesso agli incentivi pubblici e agli esoneri contributivi al rispetto del salario giusto⁹, rinforzando così il ruolo dei contratti *leader*.

Infine, seppur in chiusura, merita un cenno anche la previsione contenuta nell'art. 10, norma che si occupa dei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore privato regolando i casi in cui le parti sociali non pervengano al rinnovo dei contratti collettivi nei tempi stabiliti. In tale caso, se il rinnovo non interviene entro i 12 mesi, si procederà in modo automatico ad adeguare le retribuzioni in misura pari al 30% della variazione dell'indice dei prezzi al consumo

⁹V. M. Tiraboschi, Salario giusto e perimetri contrattuali: il decreto 1° maggio semplifica, non complica, Interventi Adapt, 11 maggio 2026: «(...) Qui sta il punto decisivo. La previsione normativa non dice affatto che ogni problema vada risolto preventivamente attraverso una mappa legislativa o pattizia degli esatti perimetri contrattuali. Dice piuttosto che, quando una impresa applica un contratto collettivo, quel contratto deve reggere il confronto con il trattamento economico complessivo garantito dai contratti collettivi qualificati e coerenti con il settore e l'attività esercitata attraverso il supporto delle amministrazioni pubbliche chiamate a identificare i parametri oggettivi del confronto tra contratti collettivi. Il tema del decreto non è dunque costruire in modo imperativo nuovi confini formali, ma, più semplicemente, separare i contratti veri dai contratti di comodo e comunque orientare le scelte dei datori di lavoro verso i trattamenti retributivi più alti». E ancora prima l'Autore afferma che «La prima lettura del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 rischia di essere sviata da un equivoco: l'idea che, per applicare l'articolo 7 sulla determinazione del "salario giusto", occorra prima definire ex ante, per legge o per accordo interconfederale, tutti i perimetri contrattuali entro cui individuare il contratto collettivo di riferimento. È una lettura comprensibile, ma non necessaria, che rischia ora di portare fuori strada il percorso di attuazione del decreto. Tanto più che proprio sulla questione della definizione ex ante della categoria contrattuale (cioè l'ambito di applicazione del contratto collettivo) si è già storicamente arenata l'attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. Il decreto non nasce infatti per risolvere una volta per tutte la questione dei perimetri contrattuali. Né intende trasformare le istituzioni pubbliche o il giudice in arbitri generali delle giurisdizioni contrattuali. Al contrario, la sua logica è più semplice e, proprio per questo, più innovativa: la finalità del decreto è, semplicemente, quella di contrastare il dumping contrattuale vero e orientare le scelte delle imprese verso i contratti effettivamente rappresentativi e realmente applicati, utilizzando il trattamento economico complessivo dei contratti di riferimento per i diversi settori economici e produttivi come parametro di verifica.»

armonizzato. A tale riguardo avanza l'idea che in tal modo “viene introdotto un meccanismo concreto di pressione indiretta sulle parti sociali (in particolare su quelle di parte datoriale), fissando così un benchmark normativo al valore del salario “di legge” in caso di mancato rinnovo del contratto (che peserà nella futura negoziazione dei rinnovi)”¹⁰. Va comunque sottolineato che è fatta salva l'ipotesi di diverse pattuizioni contrattuali così come si esclude una “*forma di adeguamento ex lege*” per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi.

Ci sono, dunque, detrattori e sostenitori del Decreto n. 62. Vi sono, fra i sindacati, posizioni aperte alle scelte adottate, in quanto vi leggono un rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva, pur restando aperto il tema della rappresentatività e della tutela dei settori più deboli.

Dall'altro, invece, vi è chi si schiera contro il Decreto n. 62 in quanto vi legge una sorta di «eterodirezione mascherata»: lo spazio della contrattazione viene comunque compresso, laddove si accetti che esiste, anche se non in forma numericamente espressa, un livello minimo del salario che sfugge alle parti sociali per rientrare nell'alveo del Legislatore, che può, per tale via, operare un controllo pubblico sui salari contrattuali.

Vi è da augurarsi che, in fase di conversione in legge del Decreto, si arrivi a limare i passaggi normativi più a rischio a livello interpretativo, che riguardano, lo si ribadisce, la definizione di rappresentatività comparata e la composizione del TEC.

¹⁰ V. Failla cit.