

ATTUALITÀ

Il salario giusto per lavoratori dipendenti nel nuovo Decreto Lavoro

12 Maggio 2026

Luca De Menech, Partner, Dentons
Martino Ruggiero, Associate, Dentons



Luca De Menech, Partner, Dentons

Martino Ruggiero, Associate, Dentons

> Luca De Menech

Specializzato in diritto del lavoro e sindacale. Fornisce assistenza legale a società italiane e internazionali operanti in diversi settori, tra cui quello chimico, farmaceutico, metalmeccanico, della moda, dei trasporti, dei servizi e del credito. Ha maturato una significativa esperienza in relazione a tutte le questioni giuslavoristiche riguardanti la gestione ordinaria e straordinaria delle imprese, con particolare riferimento alle procedure concorsuali e alle riorganizzazioni aziendali, nonché agli aspetti relativi a retribuzioni, piani di incentivazione e compensi. Luca De Menech si occupa sia di attività contenziosa che non contenziosa.

1. Un cenno sul contesto di riferimento

In attesa del recepimento a livello nazionale della Direttiva (UE) 2023/970 sulla “pay gap transparency”, il legislatore italiano è intervenuto con una normativa che fissa un primo tassello circa la regolamentazione legale del salario.

Sino ad oggi, il tema dell’ammontare della retribuzione di un lavoratore dipendente è stato devoluto alla libera negoziazione delle parti, fermo il rispetto del principio di cui all’art. 36 Costituzione secondo cui il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità/qualità del lavoro e, comunque, sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa.

Principio questo che la giurisprudenza nella applicazione pratica legava generalmente, ma senza alcun vincolo normativo e con possibilità quindi di discostarsi, ai parametri della contrattazione collettiva nazionale.

2. La regolamentazione di salario giusto introdotta dal Decreto-legge 2026 n. 62

Con la introduzione del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 (il “Decreto”), recante «*Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale*», pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 aprile 2026, il paradigma muta radicalmente.

Il Decreto prevede difatti all’art. 7, comma 1, 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*”.

Il Decreto individua altresì la “contrattazione collettiva” idonea a essere lo strumento adeguato ai fini del “giusto salario” prevedendo, al successivo comma 2, che: “*Ai fini dell’individuazione del 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*”.

Il Decreto, infine, al comma 3 prevede la possibilità di utilizzare CCNL differenti da quelli individuati ai sensi del comma 2 che precede, imponendo però, ai fini della determinazione del “giusto salario” la applicazione dello stesso trattamento economico complessivo previsto da questi ultimi. A tal riguardo il decreto prevede testualmente che: *“Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2 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 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”.*

Ora, a voler leggere con attenzione la norma, la stessa non sembra garantire che il salario determinato dalla contrattazione collettiva sia “giusto” prevedendo esclusivamente che la contrattazione collettiva costituisca lo strumento per arrivare alla definizione del “giusto salario”, come se la stessa, in tema di salari appunto, assuma una specifica delega di legge.

Il legislatore in sostanza non arriva a definire un salario “legale” bensì mutua per il settore privato la normativa di cui al D. Lgs. 2023 n. 36 (cd. “Codice dei Contratti Pubblici”) prevista per gli appalti pubblici. Difatti, l’art. 11, commi 1 e 2 di tale Decreto Legislativo, prevede quale regola generale che le stazioni appaltanti e gli enti concedenti individuano il CCNL e territoriale di lavoro che sia: (i) in vigore per il settore (e per la zona) nel quale si eseguono le prestazioni di lavoro; (ii) strettamente connesso alle prestazioni oggetto dell’appalto e (iii) sottoscritto dalle associazioni dei datori e dei prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In via eccezionale, l’operatore economico che partecipa alla gara può anche indicare un diverso contratto collettivo purché dichiarare la “equivalenza” rispetto a quello indicato dalla stazione appaltante, sussistente ove il valore economico complessivo delle componenti fisse della retribuzione globale annua risulti quantomeno pari a quello del CCNL indicato nel bando o quando gli eventuali scostamenti possano considerarsi solo marginali.

L’obiettivo del legislatore con il Decreto è evidente, ossia contrastare il «*dumping*» salariale, attraverso la applicazione di contratti collettivi “pirata” o comunque sottoscritti da organizzazioni sindacali diverse da quelle maggiormente rappresentative e con applicazione quindi di trattamenti economici complessivamente inferiori a quelli del CCNL di riferimento del settore o, per i settori privi di copertura

contrattuale, del CCNL maggiormente connesso per ambito di applicazione alla effettiva attività esercitata dal datore di lavoro.

Il legislatore, inoltre, anche al fine di incentivare il rispetto di tale previsione, subordina l’accesso a plurimi benefici e agevolazioni, disciplinati dal Decreto stesso, all’applicazione dei citati CCNL. Il comma 5 del citato art. 7 del Decreto prevede difatti che: *“L’accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo.”*

3. I benefici previsti dal Decreto e soggetti al rispetto del “giusto salario”

Il Decreto prevede, come detto, una pluralità di benefici, di ammontare stimato intorno al miliardo di euro, per i datori di lavoro privati che applichino il “giusto salario” e che dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 assumano, in presenza di determinate condizioni (tra cui l’assenza di licenziamenti nei 6 mesi precedenti), lavoratori con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Nello specifico, si prevede la concessione di:

- *“Bonus Donne 2026”* avente ad oggetto l’esonero per donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da 24 mesi, dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per un massimo di 24 mesi nel limite di 650 € su base mensile (800 € se residente nelle regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno);
- *“Bonus giovani 2026”* avente ad oggetto l’esonero contributivo del 100% per gli under 35, privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito, per un periodo di 24 mesi per 500 € su base mensile. Più in dettaglio, l’esonero è riconosciuto nel limite di 650 € per i datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria. Non si applica al lavoro domestico e all’apprendistato;
- benefici per gli under 35 mai occupati a tempo indeterminato, per i quali è previsto l’esonero al 100% dei contributi previdenziali per un periodo massimo di 24 mesi nel limite massimo di 500 €

su base mensile, nel caso in cui i datori di lavoro trasformino i relativi rapporti di lavoro a tempo determinato non dirigenziale in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026 e sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato;

- il "Bonus ZES 2026" avente ad oggetto l'esonero contributivo del 100% per i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, disoccupati da almeno 24 mesi di età pari o superiore a 35 anni presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno. L'esonero è erogato per un periodo fino a 24 mesi nel limite di 650 € su base mensile;
- sostegni per le imprese con certificazione di parità quali l'esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50 mila € annui. L'esonero è riconosciuto nel limite di 7 milioni per l'anno 2026 e di 12 milioni per ciascuno degli anni 2027 e 2028; e benefici per le attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE).

4. Prime osservazioni sui potenziali elementi di criticità della normativa

La tecnica redazionale utilizzata dal legislatore nella definizione di "giusto salario" di cui all'art. 7 del Decreto pone tuttavia, a parere di chi scrive, alcuni temi.

Primo fra tutti, la possibilità per un lavoratore di contestare giuridicamente il "giusto salario" del CCNL ritenendolo comunque non idoneo e sufficiente ex art. 36 Costituzione, non essendoci, da un lato, alcuna espressa previsione di correttezza del salario negoziato nell'ambito del CCNL ma solo di adeguatezza dello "strumento" utile a tale negoziazione; dall'altro, non potendo comunque la norma di legge derogare a principi costituzionali.

Il secondo tema riguarda la natura stessa della contrattazione collettiva i cui contratti sono di diritto comune e non "erga omnes", circostanza che parrebbe porsi in contrasto con la "delega di legge" la quale può certamente attribuire alla contrattazione collettiva la disciplina di determinati istituti (vedi

quanto avviene in tema di orario di lavoro e accordo di prossimità) ma non imporre la applicazione indistinta della contrattazione collettiva stessa. Tema questo che assume maggior rilievo considerato che, da un lato, è il legislatore stesso a individuare quale strumento idoneo alla definizione del "giusto salario" non ogni CCNL stipulato da sigle maggiormente rappresentative ma solo quelli "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"; dall'altro, l'utilizzo di tale tipo di CCNL è indispensabile al fine di fruire dei citati benefici di cui al Decreto. Il tutto rischia quindi di tradursi in una sorta di "obbligo" ad applicare necessariamente i trattamenti economici (e quindi in sostanza il CCNL) di uno specifico settore. Peraltro, il comma 3 dell'art. 7 del decreto prende in considerazione l'ipotesi della applicazione di un CCNL diverso da quello di cui al comma 1, ma non l'ipotesi di una società che non intenda applicare alcun CCNL.

Un terzo tema riguarda l'aspetto relativo al principio di pluralità delle organizzazioni sindacali. Nel nostro ordinamento, difatti, non sussiste legge sulla rappresentatività sindacale volta a misurare con criteri trasparenti il grado di rappresentatività. Pertanto, il rinvio all'utilizzo di CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali criterio "comparativamente più rappresentative" non fa altro che rafforzare la posizione di talune organizzazioni sindacali da tempo esistenti, a discapito di altre sigle e quindi, potenzialmente, dello sviluppo di nuove logiche di relazioni industriali.

Un ulteriore tema, non meno rilevante, riguarda l'impatto di tale previsione rispetto alla Direttiva (UE) 2023/970 volta a contrastare il divario retributivo di genere, nonché alla normativa di recepimento della stessa da attuarsi entro il 7 giugno 2026.

Se difatti è "giusto salario" quello del CCNL individuato ai sensi del citato art. 7 comma 2, ci si chiede se la applicazione da parte del datore di lavoro del "superminimo", ossia della parte di retribuzione eccedente i minimi tabellari del CCNL, possa a quel punto ritenersi esclusa ai fini del calcolo dei gap retributivi e quindi non configurare condotte discriminatorie ai sensi della normativa sulla "pay gap transparency". Se, difatti, è "giusto" il salario ai sensi del CCNL firmato con le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, un lavoratore non dovrebbe potersi lamentare se ad un altro lavoratore, che svolga lo stesso lavoro o lavoro di pari valore, come indicato nella citata Direttiva (UE) 2023/970, percepisca una retribuzione decisamente superiore per effetto della applicazione del "superminimo".

Di certo una interpretazione del genere renderebbe i principi espressi da tale Direttiva sostanzialmente e facilmente eludibili, rendendo quindi vana la possibilità per i lavoratori di una reale "parità retributiva".

Sarà dunque utile capire come il Decreto saprà conciliarsi con il recepimento a livello nazionale della normativa sulla trasparenza retributiva, posto che con ogni probabilità, le norme dovranno essere interpretate le une con le altre in modo da non creare conflitto o incompatibilità tra le medesime e dare un quadro chiaro alle società e al mondo imprenditoriale circa le regole da seguire nella determinazione di un trattamento economico (lecito) per i propri dipendenti.

DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**

