



S T U D I O B A L D I
C O N S U L E N Z A D E L L A V O R O

Roma 08/06/2026

APPROFONDIMENTI NORMATIVI

Salario giusto e il ruolo fondamentale della contrattazione collettiva

I recenti interventi normativi in materia di lavoro e retribuzione, rappresentati dal D.L. n. 62/2026 (c.d. Decreto Lavoro 2026) e dal decreto legislativo di recepimento della Direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva, confermano e rafforzano il ruolo della contrattazione collettiva nazionale quale principale parametro di riferimento per la determinazione della retribuzione conforme ai principi costituzionali e per la verifica del rispetto dei criteri di parità retributiva.

Le nuove disposizioni attribuiscono particolare rilevanza ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individuandoli come strumento privilegiato per la definizione del trattamento economico complessivo spettante ai lavoratori.

Il “salario giusto” nel Decreto Lavoro 2026

L'articolo 7 del D.L. n. 62/2026 introduce una disciplina volta a dare concreta attuazione all'art. 36 della Costituzione, secondo cui il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del lavoro prestato e comunque sufficiente ad assicurare a sé e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

La norma individua nella contrattazione collettiva il principale strumento per la determinazione del salario giusto, riconoscendo ai contratti collettivi nazionali la funzione di definire un trattamento economico complessivo adeguato alle caratteristiche dell'attività lavorativa svolta.





Individuazione del contratto collettivo di riferimento

Ai fini dell'individuazione del salario giusto, il legislatore stabilisce che occorre fare riferimento al trattamento economico complessivo previsto dai CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'individuazione del contratto collettivo applicabile deve avvenire tenendo conto dei seguenti elementi:

- settore e categoria produttiva di riferimento;
- attività economica principale o prevalente esercitata dal datore di lavoro;
- dimensione aziendale;
- natura giuridica dell'impresa.

In assenza di indicazioni operative specifiche, possono risultare utili i criteri già previsti dal Codice dei contratti pubblici (art. 11 e Allegato I.01 al D.Lgs. n. 36/2023), che individuano il contratto collettivo applicabile sulla base della stretta connessione tra l'attività svolta e l'ambito di applicazione del CCNL.

Particolare rilevanza assume il codice ATECO dell'impresa, da coordinare con la classificazione dei contratti collettivi depositati presso l'Archivio nazionale dei contratti collettivi istituito presso il CNEL.

Per quanto riguarda il requisito della maggiore rappresentatività comparativa, assumono rilievo i contratti collettivi utilizzati dal Ministero del Lavoro per la predisposizione delle tabelle del costo medio del lavoro.

Aziende che applicano contratti non rappresentativi o operano in settori privi di CCNL.

Una delle principali novità introdotte dal Decreto Lavoro riguarda le imprese che:

- applicano contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni non comparativamente più rappresentative;
- operano in settori privi di una specifica disciplina collettiva.

In tali ipotesi, il trattamento economico complessivo previsto da un CCNL comparativamente più rappresentativo dovrà comunque essere assunto quale parametro di riferimento per la verifica della congruità della retribuzione.

Nel caso di assenza di un contratto collettivo specifico, il contratto di riferimento dovrà essere individuato sulla base del settore maggiormente affine all'attività effettivamente esercitata, considerando i criteri previsti dalla nuova disciplina.





Il concetto di trattamento economico complessivo

Particolare attenzione merita il riferimento normativo al “trattamento economico complessivo” TEC, concetto che non trova una definizione espressa nella disposizione legislativa.

L’assenza di una definizione normativa impone di fare riferimento alle previsioni contenute nei singoli CCNL e agli orientamenti sviluppati dalla contrattazione collettiva.

Un utile riferimento interpretativo è rappresentato dal Patto della Fabbrica del 2018, che distingue:

- TEM (Trattamento Economico Minimo);
- TEC (Trattamento Economico Complessivo).

Secondo tale impostazione, il trattamento economico complessivo comprende non solo i minimi contrattuali, ma anche ulteriori istituti economici e strumenti di welfare previsti dalla contrattazione collettiva.

In via generale, salvo diversa disciplina contrattuale, possono ritenersi ricompresi nel trattamento economico complessivo:

- paga base contrattuale;
- indennità di contingenza ed EDR, ove previsti;
- scatti di anzianità;
- mensilità aggiuntive;
- elementi economici di garanzia;
- importi sostitutivi della contribuzione agli enti bilaterali;
- prestazioni di welfare contrattuale;
- contributi destinati alla previdenza complementare e all’assistenza sanitaria integrativa previsti dal CCNL.





S T U D I O B A L D I

pag. n°4/5

Di contro, sembrano esclusi dal perimetro del trattamento economico complessivo:

- superminimi individuali;
- assegni ad personam non previsti dalla disciplina collettiva;
- compensi legati a particolari performance individuali;
- emolumenti correlati a specifiche condizioni soggettive del lavoratore.

Sul punto si attendono comunque chiarimenti interpretativi da parte del Ministero del Lavoro e degli enti competenti.

Trasparenza retributiva e ruolo della contrattazione collettiva

Analoga centralità viene riconosciuta alla contrattazione collettiva nel decreto legislativo di recepimento della Direttiva UE sulla trasparenza retributiva.

L'articolo 4 del provvedimento stabilisce che i sistemi di classificazione e determinazione delle retribuzioni devono essere fondati su criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, idonei a garantire la parità di trattamento economico per lavori uguali o di pari valore.

La norma introduce inoltre una significativa presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e trasparenza.

In particolare, l'applicazione di un CCNL sottoscritto da organizzazioni comparativamente più rappresentative, comprensivo dei relativi sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce elemento presuntivo di conformità alla normativa in materia di parità retributiva.

Resta comunque salva la possibilità di accertare eventuali discriminazioni derivanti da trattamenti economici individuali differenziati e non giustificati.





S T U D I O B A L D I

pag. n°5/5

Si attendono ulteriori indicazioni ministeriali e interpretative che consentano di chiarire, in particolare, i criteri di individuazione del contratto comparativamente più rappresentativo e la precisa delimitazione del concetto di trattamento economico complessivo.

Restiamo a Vostra disposizione per ogni ulteriore chiarimento.

Distinti saluti

00144 Roma - Via del Poggio Laurentino, 18
Tel. (+39) 065914801 - Fax (+39) 065910944
info@studio-baldi.it - www.studio-baldi.it

