

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Articolo 7 D.L. 62/2026 – Salario giusto ed incentivi

1. La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'art. 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.

- ▶ La scelta del nostro legislatore, dopo ampio dibattito parlamentare, non è stata quella di introdurre un salario legale minimo bensì quella di fare riferimento alla contrattazione collettiva quale strumento di garanzia di un salario minimo adeguato o meglio ancora un «salario giusto».
- ▶ La norma introduce una regola generale di individuazione della retribuzione adeguata ai sensi dell'articolo 36 Cost.: non più i minimi tabellari ma il trattamento economico complessivo (TEC).

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Articolo 7 D.L. 62/2026 – Salario giusto ed incentivi

- ▶ Il meccanismo utilizzato per l'individuazione del salario giusto è quindi l'individuazione del trattamento economico complessivo (per praticità TEC) definito dai cd. CCNL «leader».
- ▶ La norma enuncia quindi:
 - i criteri per l'individuazione dei CCNL leader (comma 2);
 - le previsioni di conformità al TEC dei CCNL non leader (comma 3);
 - come comportarsi per i settori non coperti da contrattazione collettiva (comma 4);
 - quali elementi compongono il TEC (comma 4 bis);
 - la primaria importanza di riconoscere il TEC ai propri dipendenti (comma 1 e 5);

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Articolo 7 D.L. 62/2026 – Salario giusto ed incentivi

2. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro 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.

- ▶ Per identificare il contratto leader si dovrà quindi avere riguardo:
 - al settore ed alla categoria produttivi di riferimento;
 - nonché all'attività principale o prevalente esercitata;
 - alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.
- ▶ Una volta individuato il settore in cui collocare l'azienda si dovrà individuare tra i vari CCNL che ad esso riferiscono, quale sia quello stipulato dalle OO.SS dei datori e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Articolo 7 D.L. 62/2026 – Salario giusto ed incentivi

3. 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.

- ▶ Se l'azienda applica un CCNL non leader sarà comunque tenuta a garantire ai lavoratori il TEC individuato dal CCNL leader del settore / categoria di riferimento.

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Articolo 7 D.L. 62/2026 – Salario giusto ed incentivi

4. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, 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.

- ▶ Analogamente per i settori non coperti da contrattazione collettiva, andrà comunque garantito ai lavoratori un TEC non inferiore a quello stabilito dal CCNL leader maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata.

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Articolo 7 D.L. 62/2026 – Salario giusto ed incentivi

4 bis. Il trattamento economico complessivo di cui al comma 2 è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al medesimo comma 2, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi. Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

- ▶ Da quali elementi retributivi è composto il TEC?
- tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro;
- mensilità aggiuntive;
- indennità fisse e continuative;
- prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti;
- eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi;
- sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Ma quale rilevanza ha il riconoscimento del TEC ai lavoratori?

Articolo 7 D.L. 62/2026 – Salario giusto ed incentivi

1. 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.

5. 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.

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Ma quale rilevanza ha il riconoscimento del TEC ai lavoratori?

Articolo 7 D.L. 62/2026 – Salario giusto ed incentivi

- ▶ se riconosco il TEC sto riconoscendo il salario giusto ai lavoratori ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 Cost. e il datore di lavoro non è quindi esposto a rivendicazioni retributive;
- ▶ se riconosco il TEC posso legittimamente accedere ai benefici previsti dal D.L. 62/2026;
- ▶ e i benefici previsti da altre norme di legge? Attenzione la norma in parola è solo un rafforzativo di un principio già presente nell'ordinamento:

Art. 1 comma 1175 L. 296/2006: A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Art. 10 D.L. 62/2026 - Rinnovi contrattuali

1. Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro alle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, prevedono procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi nonché meccanismi volti ad assicurare adeguata copertura economica nel periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro.

- ▶ Per favorire il rinnovo dei CCNL e garantire continuità alla tutela economica dei lavoratori il CCNL deve prevedere:
 - Procedure idonee a garantire la regolarità dei rinnovi;
 - Meccanismi volti ad assicurare copertura economica nei periodi intercorrenti tra scadenza e successivo rinnovo;

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Art. 10 D.L. 62/2026 - Rinnovi contrattuali

2. *In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi successivi alla data di scadenza naturale, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfetaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI), nella misura del 50 per cento della stessa.*



Se il CCNL non viene rinnovato nei primi nove mesi decorrenti dalla data di naturale scadenza, salve differenti pattuizioni contrattuali, a partire dal 10° mese la retribuzione sarà adeguata, mediante l'attribuzione di un' anticipazione forfetaria dell'incremento retributivo pari al 50% della variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI).

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Art. 10 D.L. 62/2026 - Rinnovi contrattuali

3. Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi ai sensi dell'elenco di cui al DPR 1525 / 1963, ovvero nei settori a cui appartengono i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la misura dell'adeguamento di cui al comma 2 è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali e non può comunque superare il valore percentuale previsto dal medesimo comma 2.

- ▶ L'adeguamento automatico di cui al comma 2 non opera per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi e quelli dei soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e socio sanitarie per conto e a carico del SSN;
- ▶ In tali settori la misura di adeguamento sarà determinata dalla contrattazione collettiva;
- ▶ Un decreto Ministeriale individuerà precisamente i soggetti;

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Art. 10 D.L. 62/2026 - Rinnovi contrattuali

4. Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto e fino al suo rinnovo.

- ▶ Per incentivare ulteriormente le parti sociali a rinnovare velocemente i CCNL è stata anche prevista l'impossibilità di riconoscere i contributi di assistenza contrattuale decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto e fino al suo rinnovo.

DECRETO 1° MAGGIO – D.L. N. 62/2026

Art. 10 D.L. 62/2026 - Rinnovi contrattuali

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le disposizioni del presente articolo si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

- ▶ Le disposizioni di cui all'art. 10 trovano applicazione per tutti i CCNL che andranno a scadere dopo il 1° maggio 2026, data di entrata in vigore del D.L. 62/2026;
- ▶ Quelli già scaduti e non ancora rinnovati la data di decorrenza è fissata dal 01/01/2027.