

**Dalla Direttiva UE del 19 ottobre 2022
al Decreto lavoro del 1° maggio 2026**

8 maggio 2026

- **DECRETO LAVORO: IL SALARIO GIUSTO**

Il “decreto 1° maggio” è stato approvato dal Consiglio dei ministri il **28 aprile 2026**. È stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 aprile come decreto-legge n. 62/2026 ed è entrato **in vigore il 1° maggio**.

Il decreto rafforza la **contrattazione collettiva qualificata**, superando la logica del salario minimo in favore del **salario giusto**. Introduce **condizionalità** sugli incentivi, **tracciabilità** dei contratti e **infrastrutture** dati per contrastare *dumping* e frammentazione. L’obiettivo è rilanciare le relazioni industriali come asse centrale della regolazione del lavoro e della determinazione dei trattamenti retributivi.

- **I PRECEDENTI: LA DIRETTIVA DEL 2022**

Il decreto si colloca dentro un tracciato istituzionale che ha la sua origine nella Direttiva europea sui salari minimi adeguati del **19 ottobre 2022**, la cui trasposizione nel nostro ordinamento giuridico era prevista entro il 15 novembre 2024. La Direttiva **non impone agli Stati membri alcun obbligo di fissare per legge il salario minimo** adeguato, ma al contrario è estremamente chiara nel segnalare una netta preferenza di fondo per la soluzione contrattuale rispetto a quella legislativa.

- **IL DOCUMENTO CNEL DEL 12 OTTOBRE 2023**

L’**11 agosto 2023** il Presidente del Consiglio **Giorgia Meloni** chiede al CNEL di predisporre un documento di Osservazioni e Proposte sul salario minimo, in vista della prossima legge di bilancio. La richiesta

giunge in un contesto di forte **polarizzazione** tra le forze sociali e tra gli esperti.

Il **12 ottobre 2023** il **CNEL** **approva il documento**, sottolineando come la semplice introduzione di una soglia legale non sarebbe sufficiente a risolvere il problema del lavoro povero, del *dumping* contrattuale e della frammentazione della contrattazione collettiva. Il CNEL ritiene che la sede principale per definire salari adeguati debba restare la contrattazione collettiva, valorizzando i contratti stipulati dalle organizzazioni maggiormente rappresentative.

• LE PROPOSTE DEL CNEL

Il CNEL nel suo documento propone un **Piano nazionale** per rafforzare la contrattazione collettiva, che preveda:

- attenta mappatura dei contratti collettivi;
- definizione dei perimetri contrattuali;
- valorizzazione della bilateralità;
- sostegno selettivo ai sistemi contrattuali più solidi.

Per **contrastare il dumping contrattuale**, inoltre, il CNEL propone:

- selezione dei contratti collettivi siglati dalle organizzazioni più rappresentative, tramite l'Archivio dei CCNL del CNEL, interconnesso alla banca dati INPS;
- collegamento tra benefici pubblici e applicazione dei contratti principali;
- maggiore trasparenza sui trattamenti economici complessivi;
- chiarimento normativo sul fatto che la retribuzione adeguata debba includere non solo il minimo tabellare ma l'intero trattamento economico.

Sul piano della **trasparenza** il CNEL propone di:

- produrre rapporti periodici sulla copertura contrattuale e sui salari;
- rendere pubbliche e accessibili le informazioni sui trattamenti retributivi;
- ripensare la struttura della busta paga per renderla più chiara e comprensibile.

L'ORIENTAMENTO DEL DOCUMENTO PREDISPOSTO DAL CNEL NEL 2023 È CONFERMATO OGGI DAL GOVERNO.

• IL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

Il punto centrale del decreto 1° maggio è relativo all'esatta identificazione del trattamento retributivo corrispondente al "salario giusto", ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione.

L'articolo 7 del decreto dispone 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 produttiva di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

• COMPARATIVAMENTE PIÙ RAPPRESENTATIVE

Il decreto, quindi, non parla di "**contratti collettivi più applicati**", ma di contratti firmati dalle organizzazioni "**comparativamente più rappresentative**". L'aggettivo è importante: non basta essere rappresentativi in assoluto, ma occorre esserlo in misura maggiore rispetto alle altre organizzazioni.

Criteri usati per misurare la rappresentatività: numero degli iscritti, diffusione territoriale, presenza sul territorio nazionale e nelle diverse

regioni/province, partecipazione alla contrattazione collettiva, presenza nei luoghi di lavoro, rappresentanze aziendali, attività effettiva e non occasionale, riconoscimento istituzionale.

• INDIVIDUAZIONE DEL CONTRATTO DI RIFERIMENTO

Secondo l'impostazione del decreto, l'operazione di individuazione del contratto di riferimento non può essere compiuta esclusivamente sulla base di criteri formali o dichiarativi, ma richiede un **ancoraggio a dati oggettivi di diffusione e radicamento**, relativi al numero di imprese e lavoratori effettivamente coperti. In questo senso, la rappresentatività diventa un dato verificabile nella realtà dei settori economici e produttivi, grazie all'**Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL**.

• TASSONOMIA

Il decreto giustamente **non offre una definizione standardizzata del TEC**. Un primo parametro interpretativo è indubbiamente dato dal **Patto della fabbrica del 2018**, secondo cui il TEC è costituito dal trattamento economico minimo e da tutti quei trattamenti economici che il contratto collettivo nazionale di categoria qualificherà come **comuni a tutti i lavoratori del settore**.

Con la sola **esclusione delle voci riconosciute a singoli lavoratori** (come le somme per il lavoro notturno, il lavoro straordinario, le trasferte, la malattia), il riferimento sarà quindi determinato, plausibilmente, dalla paga base, dall'indennità di contingenza, dagli scatti di anzianità, dalla mensilità aggiuntive, dagli elementi di garanzia, nonché da eventuali importi sostitutivi della bilateralità e welfare contrattuale quando definito in misura certa e fruibile dalla generalità dei lavoratori.

• IL COMPITO DEL CNEL

L'articolo 9, comma 4, del decreto, affida al CNEL il compito di “estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto”, utilizzando l'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

• LOTTA AL DUMPING CONTRATTUALE

L'accesso agli incentivi economici – contributivi e fiscali – previsti dal decreto è **subordinato al rispetto del trattamento economico complessivo**. In questo modo la spesa pubblica viene orientata selettivamente. Questo meccanismo consente di affrontare il problema del dumping contrattuale senza ricorrere a strumenti autoritativi, ma attraverso la combinazione di incentivi e controlli.

• GLI ALTRI TRE PUNTI CHIAVE

- L'articolo 8 del decreto prevede la raccolta e l'**integrazione dei dati retributivi, attraverso la collaborazione tra CNEL, INPS, ISTAT** e altri soggetti pubblici. L'obiettivo è superare la frammentazione delle fonti e la pluralità delle definizioni retributive.
- L'articolo 9 istituisce il **rapporto nazionale sulle retribuzioni**, affidandolo al CNEL. È uno strumento destinato a fornire una base analitica per le politiche pubbliche e per la contrattazione.
- L'articolo 11 introduce l'**obbligo di indicazione del contratto collettivo applicato al lavoratore mediante il codice alfanumerico unico**, rendendo possibile la tracciabilità dei rapporti di lavoro.

• L'ARCHIVIO NAZIONALE DEI CCNL DEL CNEL

Il decreto, quindi, dà nuova centralità all'Archivio nazionale dei CCNL del CNEL, che è stato ampiamente riorganizzato nell'attuale Consiliatura.

L'Archivio è chiamato a svolgere una funzione che va oltre il mero deposito formale e l'assegnazione automatica e senza filtri qualitativi di un codice contratto.

• UN VERO CAMBIO DI PARADIGMA

L'autonomia delle parti non è più solo riconosciuta: è sostenuta e, allo stesso tempo, responsabilizzata. I contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative assumono così il **ruolo di parametro di riferimento per il “salario giusto”**. I contratti che producono *dumping* vengono, progressivamente, messi fuori gioco. Gli incentivi pubblici vengono finalizzati ai contratti veri, non a quelli opportunistici. Il decreto del Primo Maggio si muove coerentemente lungo questa direttrice. Non impone un salario per legge, ma orienta le scelte verso i livelli retributivi più elevati, producendo un effetto aggregante. **È un vero cambio di paradigma: dalla regolazione *per comando*, alla regolazione *per indirizzo*.**

• APPALTI

Questa logica ha già trovato applicazione nel **Codice dei contratti pubblici**, attraverso il **principio di equivalenza** contrattuale. Il decreto del Primo Maggio di fatto estende questa filosofia a tutto il mercato del lavoro.

I dati (2025):

- il numero complessivo degli appalti pubblici in Italia è stato di 287.421;
- per un valore complessivo di 309,7 miliardi di euro (Relazione dell'Autorità Nazionale Anticorruzione sull'attività svolta nel 2025 Camera dei Deputati, 21 aprile 2026);
- 287.421 appalti;
- 4.500 stazioni appaltanti;

- milioni di lavoratori e relativa questione del contratto da applicare.

• UN'INFRASTRUTTURA ISTITUZIONALE

Il decreto definisce un primo impianto operativo basato su:

- l'introduzione del codice alfanumerico unico dei contratti nelle **buste paga**, proposta già avanzata nel 2025 dal CNEL attraverso un proprio disegno di legge;
- l'obbligo di indicarne il codice contratto nei **flussi informativi**;
- il **monitoraggio integrato** tra CNEL, INPS, ISTAT e Ispettorato Nazionale del Lavoro;
- **l'interoperabilità** delle rispettive banche dati.

Si costruisce così, per la prima volta, **un'infrastruttura istituzionale** che non invade il campo delle parti sociali ma le supporta.

• UNA NUOVA STAGIONE DELLE RELAZIONI INDUSTRIALI

Il decreto prova ad avviare una nuova stagione delle relazioni industriali, con un **salto di qualità**: non basta rafforzare la contrattazione nazionale, occorre rilanciare in modo strutturale la **contrattazione di secondo livello**, ancorandola più strettamente ai risultati aziendali e territoriali. È, inoltre, necessario diffondere pratiche di **partecipazione**, accrescere la **trasparenza** sui dati economici, con particolare attenzione alle disuguaglianze di genere e alle condizioni retributive dei giovani.

• DIRETTIVA TRASPARENZA RETRIBUTIVA

La Direttiva UE 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la parità salariale tra uomini e donne è stata emanata il 10 maggio 2023. Gli Stati membri devono recepirla entro il 7 giugno 2026.

- **NO ALLE SCORCIATOIE**

Il decreto riconosce, di fatto, come la questione salariale italiana non si risolve a colpi di interventi normativi, né attraverso scorciatoie, ma solo attraverso il **rafforzamento del nostro sistema di relazioni industriali**.

È questa la scelta che oggi viene assunta e che affida al CNEL l'elaborazione di un **Rapporto annuale sulle retribuzioni, a 40 anni dall'approvazione della Legge Mattarella**, che istituì l'Archivio nazionale dei contratti, ora implementato in virtù del decreto-legge con una specifica sezione dedicata ai contratti collettivi aziendali e territoriali.

- **CONTRATTAZIONE COLLETTIVA VERO “METABOLISMO” DEI PROCESSI ECONOMICI**

In questo quadro, la contrattazione collettiva è chiamata a recuperare la sua funzione più alta: non semplice strumento normativo e di tutela, ma vero “metabolismo” dei processi economici. È su questo terreno che si gioca la possibilità di **rendere coerente la crescita economica con la coesione sociale**, restituendo alla dinamica contrattuale il ruolo di infrastruttura portante di uno **sviluppo più equo, sostenibile e inclusivo**.

- **CHIUDERE IL CERCHIO TRA SALARI, CONTRATTI E SVILUPPO**

La stessa infrastruttura dei dati prevista dal decreto può diventare uno strumento decisivo non solo per misurare l'adeguatezza dei salari, ma per analizzare le dinamiche produttive, individuare i divari settoriali, accompagnare i processi di riqualificazione professionale e la formazione continua nei contesti produttivi, sostenere scambi negoziali più avanzati e aperti al cambiamento. **È qui che si chiude il cerchio tra salari, contratti e sviluppo.**