



AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Ing. Giulio Epis
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo

Circolare n. 25 del 26/05/2026

DECRETO LAVORO 1° MAGGIO: SALARIO GIUSTO E INCENTIVI

Sulla G.U. 30 aprile 2026, n. 99, è stato pubblicato il Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 (c.d. Decreto Lavoro), recante “*Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale*”.

Il D.L. n. 62/2026 nasce in un contesto normativo comunitario che negli ultimi anni ha fortemente tutelato i diritti dei lavoratori e favorito lo sviluppo e la diffusione di condizioni lavorative più favorevoli in materia di salario minimo adeguato e di parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore con la Direttiva (UE) 2022/2041, in materia di salario minimo adeguato, e in seguito con la Direttiva (UE) 2023/970, concernente l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

Il Decreto si propone l’intento di garantire un corpus di norme e di promuovere l’applicazione di contratti collettivi più favorevoli ai lavoratori, attraverso il rafforzamento degli strumenti di trasparenza, monitoraggio e verifica delle retribuzioni effettivamente corrisposte. Le norme in materia di salario giusto si propongono anche di contrastare fenomeni di dumping contrattuale, particolarmente evidenti in alcuni settori, così da garantire condizioni di concorrenza leale tra imprese e assicurare un quadro normativo uniforme.

L’articolo 18 del D.L. n. 62/2026 specifica che le disposizioni in esso contenute:

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Avv. Claudia Marinozzi
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Elena Nossa
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Clara Barinetti
Dott.ssa Ylenia Delprato
Dott.ssa Grazia Illipronti
Dott. Stefano Macalli
Dott.ssa Federica Minaudo
Dott.ssa Claudia Zonca

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

ACBMember

www.acbgroup.com

Bergamo
Via Giuseppe Mazzini, 4
24128 Bergamo
T +39 035 2286999
F +39 035 216380

Grumello del Monte
Piazzetta Rota Don Geremia, 18
24064 Grumello del Monte (BG)
T +39 035 832026
F +39 035 4420936

Treviglio
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G
24047 Treviglio (BG)
T +39 0363 419330
F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it | studiobnc.it

- si applicano a tutti i rapporti di lavoro subordinato privato (incluso il contratto di apprendistato), anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa, e
- non si applicano ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche e ai contratti collettivi
- ad essi applicabili.

Criteri per l'individuazione del salario giusto

Il Decreto Lavoro introduce le disposizioni attinenti il "salario giusto", ed in particolare modo i criteri per la sua individuazione.

In primo luogo, viene individuato nella contrattazione collettiva lo strumento che consente di determinare il salario giusto. La contrattazione collettiva assicura ai lavoratori un trattamento economico complessivo (TEC) adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

Il salario giusto potrà essere stabilito solamente dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individuati in considerazione del settore e della categoria produttivi di riferimento, dell'attività principale o prevalente esercitata e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

Il Decreto in esame stabilisce che il trattamento economico complessivo individuato dal CCNL stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come sopra definito, dovrà essere preso a riferimento anche nel caso di:

- contratti collettivi diversi da quelli "comparativamente più rappresentativi";
- settori economici privi di contrattazione collettiva.

In tale ultimo caso, il CCNL comparativamente più rappresentativo dovrà essere individuato considerando l'ambito di applicazione maggiormente affine all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, sempre tenendo conto del settore e della categoria produttiva di riferimento, dell'attività economica principale/prevalente esercitata, nonché della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

Preme sottolineare che la norma, nel fare riferimento al "trattamento economico complessivo" previsto dal contratto collettivo, in questo frangente non tiene in considerazione la retribuzione individuale corrisposta al lavoratore, ma si basa su un mero confronto sui minimi retributivi previsti dal contratto collettivo.

Ai fini pratici, posto che si attendono chiarimenti da parte dei competenti istituti, sembra legittimo poter affermare che, qualora individualmente il datore di lavoro corrisponda un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo comparativamente più rappresentativo, non vi dovrebbe essere alcuna conseguenza o necessità di ulteriore adeguamento.

Incentivi alle assunzioni.

Il comma 5 dell'articolo 7 del Decreto Lavoro (D.L. n. 62/2026) precisa che l'accesso agli incentivi previsti dal medesimo decreto, ovvero per l'assunzione di donne svantaggiate, di giovani under 35 svantaggiati, nelle Regioni appartenenti alla ZES o per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, è legittimo esclusivamente qualora il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo individuato nel salario giusto.

Pubblicità sul SIISL

Il Decreto Lavoro prevede che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della sua legge di conversione, all'interno della piattaforma SIISL andranno pubblicate le posizioni lavorative disponibili (vacancy) con anticipo o in concomitanza rispetto all'assunzione con gli incentivi previsti dal Decreto stesso.

Tali posizioni dovranno contenere l'indicazione del codice CNEL del CCNL applicato dal datore di lavoro, nonché la retribuzione collegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Rinnovi CCNL

L'articolo 10 del Decreto Lavoro (D.L. n. 62/2026) introduce disposizioni volte a favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle loro scadenze naturali nonché assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori.

Le suddette misure trovano applicazione con esclusivo riferimento ai CCNL che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto Lavoro.

Per i contratti che siano già scaduti, le disposizioni si applicano con decorrenza dal 1° gennaio 2027.

A tal fine le Parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, disciplinano in sede di rinnovo:

- le decorrenze degli incrementi retributivi e
- gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica dei periodi intercorrenti

tra la naturale scadenza del CCNL e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo come riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.

Elemento centrale della norma è la previsione per cui nel caso di mancato rinnovo di un contratto collettivo entro i primi 12 mesi successivi alla naturale scadenza, si innesca un meccanismo automatico di adeguamento salariale.

In particolare, si dispone che se il contratto collettivo non è rinnovato entro i primi 12 mesi dalla scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, nella misura pari al 30% della variazione IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato). Rimangono salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

Infine, si precisa che il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto. È evidente l'intento di raggiungere la retribuzione giusta attraverso la contrattazione.

Obblighi di informazione

L'articolo 11 del Decreto Lavoro (D.L. n. 62/2026) introduce novità in merito agli obblighi di informazione a carico del datore di lavoro, per garantire un adeguato monitoraggio sull'applicazione dei contratti collettivi al fine di contrastare il fenomeno del c.d. dumping contrattuale nonché di individuare eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati ai lavoratori.

In particolare, si prevede che il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo di lavoro applicato debba essere inserito tra le informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore.

Il suddetto codice alfanumerico unico relativo al CCNL applicato, indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, è utilizzato dal Ministero del Lavoro e delle politiche Sociali, dall'INL, dall'INPS, dal CNEL e dagli altri enti competenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, anche mediante interoperabilità delle banche dati disponibili, ai fini del monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dell'individuazione di eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati anche ai fini del monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva.

Le risultanze del monitoraggio sono utilizzate:

- per la programmazione dell'attività di vigilanza;
- per l'analisi dei fenomeni di dumping contrattuale e retributivo;
- nei casi previsti dalla legge, per la verifica dei presupposti per l'accesso a benefici normativi, contributivi o economici, comunque denominati.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.
Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati