

Ai Sig.ri Clienti

Loro Sedi

OGGETTO: DECRETO 1° MAGGIO: LE NOVITÀ SU SALARIO GIUSTO E RINNOVI CONTRATTUALI

Il D.L. 62/2026 individua la contrattazione collettiva nazionale (CCNL) come fonte unica per ottenere un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. Lo stesso testo di legge introduce una tutela specifica per i settori privi di contrattazione collettiva.

DECRETO 1° MAGGIO: LE NOVITÀ SU SALARIO GIUSTO E RINNOVI CONTRATTUALI	
PREMESSA	Pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30.04.2026, il c.d. "Decreto 1° Maggio"¹, in vigore dal 01.05.2026, contiene "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto al caporalato digitale" e al Capo II² si occupa della definizione di "salario giusto". Nello specifico, i commi da 1 a 4 dell'art. 7 prevedono che nel settore privato il trattamento economico complessivo del lavoratore dipendente non possa essere inferiore a quello definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Il legislatore individua la contrattazione collettiva come lo strumento per la determinazione di retribuzione giuste, in grado di assicurare ai dipendenti un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, in attuazione dell'art. 36 della Costituzione.  La scelta del legislatore, a differenza di altri paesi europei (in cui il salario minimo è fissato per legge), è quella di garantire un livello minimo di retribuzione fissato esclusivamente dai singoli contratti collettivi.
IL SALARIO GIUSTO È QUELLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	A norma dell'art. 7 la contrattazione collettiva rappresenta lo strumento unico per la definizione del salario giusto. Grazie ai CCNL si assicura ai lavoratori un: <i>trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.</i> Chiarito il collegamento tra salario giusto e contrattazione collettiva, il comma 2 limita l'area di definizione del primo ai soli contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori

¹ D.L. 62/2026.

² artt. da 7 a 11.

	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". Si ancora così la definizione del salario giusto ai soli contratti che garantiscono un adeguato livello di rappresentanza di lavoratori e datori di lavoro, evitando la definizione del salario giusto da parte di contratti collettivi di minore importanza. L'individuazione del CCNL maggiormente rappresentativo corrisponde a quello del settore e della categoria produttiva propri dell'azienda, avuto riguardo all'attività principale o prevalente esercitata, nonché alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro. Il comma 3 dell'art. 7 contiene una clausola di salvaguardia dedicata alle realtà che non applicano il CCNL maggiormente rappresentativo, in base al quale il trattamento economico complessivo: "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".						
SETTORI NON COPERTI DA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA	Il comma 4 si occupa dei settori produttivi privi di contrattazione collettiva. In particolare, nei settori non coperti da contrattazione collettiva il salario giusto è quello individuato dai CCNL maggiormente rappresentativi relativi a settori che beneficino di elevati profili di aderenza rispetto all'attività svolta dall'azienda.						
SALARIO GIUSTO E BENEFICI CONTRIBUTIVI	Attraverso una riduzione del costo del personale a carico del datore di lavoro, rappresentato dai contributi previdenziali, gli sgravi contributivi previsti dallo stesso D.L. 62/2026 intendono: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>Favorire l'inserimento – reinserimento professionale di determinate categorie di lavoratori altrimenti a rischio di incontrare difficoltà nella ricerca di un impiego</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>Promuovere il ricorso ad un impiego stabile a tempo indeterminato</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>Ridurre i divari occupazionali tra le diverse zone del territorio nazionale</td></tr> </table> L'intento del legislatore è favorire l'assunzione a tempo indeterminato dei dipendenti in possesso di determinate condizioni soggettive rendendo l'assunzione stessa economicamente vantaggiosa per il datore di lavoro,	a)	Favorire l'inserimento – reinserimento professionale di determinate categorie di lavoratori altrimenti a rischio di incontrare difficoltà nella ricerca di un impiego	b)	Promuovere il ricorso ad un impiego stabile a tempo indeterminato	c)	Ridurre i divari occupazionali tra le diverse zone del territorio nazionale
a)	Favorire l'inserimento – reinserimento professionale di determinate categorie di lavoratori altrimenti a rischio di incontrare difficoltà nella ricerca di un impiego						
b)	Promuovere il ricorso ad un impiego stabile a tempo indeterminato						
c)	Ridurre i divari occupazionali tra le diverse zone del territorio nazionale						

	attraverso un abbattimento dei contributi a carico di quest'ultimo, garantito per un determinato numero di mensilità. Il vantaggio economico è limitato alle sole aziende virtuose, le quali non accompagnano alle assunzioni agevolate delle pratiche fraudolente, come il ricorso ai licenziamenti di personale, al contrario, non assunto con gli sgravi contributivi. Gli stessi sgravi non devono altresì andare di pari passo con l'applicazione di trattamenti salariali inferiori a quelli previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento. A quest'ultimo aspetto è infatti dedicato il comma 5 dell'art. 7, il quale subordina l'accesso ai benefici previsti dal D.L. 1° maggio alle sole realtà che applicano trattamenti economici individuali non inferiori al <i>"trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo"</i> (salario giusto).
RINNOVI CONTRATTUALI	Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, le parti stipulanti gli accordi di rinnovo disciplinano, nel rispetto della loro autonomia contrattuale: ◆ le decorrenze degli incrementi retributivi; ◆ gli eventuali importi una tantum; ◆ gli strumenti di copertura economica del 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 contratto previgente. L'art. 10 del D.L. 62/2026 promuove una definizione dei salari, degli importi una tantum e degli altri adeguamenti economici individuati in sede di rinnovo contrattuale, che tenga conto dell'intero periodo decorrente dalla data di scadenza dell'accordo precedente. In questo modo si intende assicurare un aumento dei minimi salariali e del trattamento economico complessivo adeguato e reattivo rispetto all'andamento del costo della vita. In caso di mancato rinnovo dei CCNL entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, alla variazione dell'IPCA, nella misura pari al 30 per cento della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali³.

³ art. 10, comma 2.



Nei **settori** caratterizzati da **elevata stagionalità** e **variabilità dei ricavi**, l'**adeguamento automatico** *"non trova applicazione"* ed è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla *contrattazione collettiva*"⁴.

Le novità **operano per i contratti collettivi che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del D.L. 62/2026**. Per i CCNL già scaduti, le disposizioni ex art. 10 si *"applicano a decorrere dal 01.01.2027"*.

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento,
Distinti saluti



⁴ art. 10, comma 3.