La retribuzione in Italia: tra salario minimo, salario giusto e contrattazione collettiva

L'art. 36 Cost., la direttiva (UE) 2022/2041, il salario giusto ex art. 7 d.l. n. 62/2026 e l'ipotesi di Accordo quadro interconfederale del 12 novembre 2026: analisi della disciplina e nodi applicativi



A CURA DELL'

avv. Pasquale Pellegrino

Roma, 20 novembre 2026

EXECUTIVE SUMMARY

La presente Guida ricostruisce il regime giuridico della retribuzione nel lavoro subordinato privato alla luce di quattro fattori che, nell'arco di tre anni, hanno modificato un assetto rimasto a lungo stabile: le sentenze della Corte di cassazione dell'ottobre 2023 sull'art. 36 Cost.; la direttiva (UE) 2022/2041 e la sentenza della Corte di giustizia dell'11 novembre 2025 (causa C-19/23); la scelta del legislatore italiano di non recepire la direttiva con un atto specifico e di non esercitare la delega conferita dalla legge 26 settembre 2025, n. 144; l'introduzione, con l'art. 7 del d.l. 30 aprile 2026, n. 62, conv. con modif. dalla l. 25 giugno 2026, n. 112, di un parametro legale del «salario giusto». A questi si è aggiunta, da ultimo, l'ipotesi di Accordo quadro interconfederale del 12 novembre 2026, con la quale le principali confederazioni sindacali e datoriali hanno definito, sul piano pattizio, criteri per l'individuazione del contratto di riferimento, la composizione del trattamento economico e la gestione dei rinnovi. I punti essenziali sono i seguenti.

1. Un sistema di fonti multilivello. La retribuzione è disciplinata dall'intreccio tra: una fonte costituzionale immediatamente precettiva (art. 36, comma 1, Cost.), una fonte eurounitaria di cornice che non può incidere sul livello delle retribuzioni (art. 153, par. 5, TFUE), pluralità di fonti legali (codice civile, art. 7 d.l. n. 62/2026, minimale contributivo, disciplina degli appalti, ecc.), contrattazione collettiva e autonomia individuale. La nozione di retribuzione non risulta uniforme.

2. L'art. 36 Cost. e il ruolo della contrattazione collettiva. La norma cumula due criteri distinti: la proporzionalità, parametro relativo commisurato alla quantità e qualità del lavoro, e la sufficienza, limite assoluto e invalicabile. In assenza di attuazione dell'art. 39, commi 2-4, Cost., la giurisprudenza assume i minimi del contratto collettivo di categoria come parametro esterno di commisurazione ex art. 2099, comma 2, c.c., assistito da una presunzione relativa di conformità. Le sentenze della Sezione lavoro dell'ottobre 2023 hanno chiarito che tale presunzione è superabile anche quando il contratto è stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative e anche quando il rinvio alla contrattazione è disposto dalla legge.

3. Il diritto eurounitario. La direttiva (UE) 2022/2041 non impone un salario minimo legale né l'efficacia generale dei contratti collettivi. La Corte di giustizia ne ha confermato la validità, annullando soltanto le parti dell'art. 5 che vincolavano i criteri di determinazione dei salari minimi legali e ne vietavano la riduzione in caso di indicizzazione automatica; ha escluso che la direttiva attribuisca ai lavoratori un diritto, di fonte europea, a un salario minimo legale adeguato. Per l'Italia, priva di salario minimo legale, resta rilevante il versante della promozione della contrattazione collettiva (art. 4), che impone obblighi di mezzi.

4. Le deleghe rimaste inattuate. La delega per il recepimento della direttiva contenuta nella legge di delegazione europea 2022-2023 (l. 21 febbraio 2024, n. 15, Allegato A) non è stata esercitata, sul presupposto della conformità dell'ordinamento interno ai principi della direttiva. La successiva legge delega 26 settembre 2025, n. 144, fondata sul criterio dei contratti collettivi «maggiormente applicati», non è stata attuata nel termine semestrale. Il criterio della maggiore applicazione non appartiene al diritto vigente.

5. Il salario giusto. L'art. 7 d.l. n. 62/2026 qualifica la contrattazione collettiva come strumento di determinazione del salario giusto «ai sensi e per gli effetti» dell'art. 36 Cost.; assume a parametro il trattamento economico complessivo (TEC) definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, selezionati in base al settore, all'attività prevalente, alla dimensione e alla natura giuridica del datore (c.d. contratto leader); vieta agli altri contratti nazionali di prevedere un TEC inferiore; disciplina i settori non coperti; definisce legalmente il TEC (comma 4-bis); condiziona l'accesso agli esoneri contributivi del decreto. Il

sistema è completato dalla tracciabilità della contrattazione di prossimità (art. 7-bis), dall'infrastruttura informativa CNEL-INPS-ISTAT-INAPP-INL (artt. 8 e 9), dall'anticipazione forfetaria in caso di ritardo nei rinnovi (art. 10) e dagli obblighi di indicazione del codice unico del contratto applicato (art. 11).

6. Salario giusto e salario minimo. Il salario minimo legale è una soglia oraria uniforme, esterna alla contrattazione; il salario giusto è una soglia interna alla contrattazione, differenziata per settore e misurata sul trattamento complessivo annuo. Il primo prescinde dalla rappresentatività; il secondo ne dipende integralmente. La Corte costituzionale (sent. n. 60/2026) ha escluso che una regione possa introdurre, tramite criteri premiali nelle gare, una soglia retributiva oraria minima.

7. Il rapporto tra art. 36 Cost. e salario giusto. La legge non può sottrarre al giudice la verifica di conformità all'art. 36 Cost.: un rinvio «in bianco» alla contrattazione esporrebbe la norma a censure ai sensi degli artt. 36 e 39 Cost. Restano aperte due questioni: se l'art. 7 renda residuale o lasci intatto il sindacato giudiziale; se il TEC ridefinisca il contenuto del minimo costituzionale o affianchi a esso una seconda soglia. Trib. Roma n. 8699/2026 e Trib. Bari n. 3273/2026 confermano il sindacato giudiziale, ma divergono sull'applicazione nel tempo dell'art. 7.

8. Le altre fonti incidenti. Il minimale contributivo (art. 1 d.l. n. 338/1989) opera sul piano del rapporto previdenziale, in modo autonomo rispetto al minimo costituzionale e indisponibile anche per la contrattazione di prossimità. Negli appalti pubblici l'equivalenza economica fra contratti collettivi si misura sulle componenti fisse della retribuzione globale annua (Allegato I.01 al d.lgs. n. 36/2023) e, secondo un orientamento ormai stabile del Consiglio di Stato, non può essere raggiunta mediante superminimi individuali. Il d.lgs. 7 maggio 2026, n. 96 introduce, infine, obblighi di trasparenza retributiva lungo l'intero ciclo del rapporto, misurati su nozioni proprie di «retribuzione» e «livello retributivo» (distinti dalla verifica del TEC).

9. Le criticità operative. L'individuazione del contratto leader presuppone una misurazione della rappresentatività che l'ordinamento non disciplina nel settore privato: l'Accordo quadro del 12 novembre 2026 ha parzialmente colmato la lacuna con l'introduzione di una misurazione pattizia, anche datoriale, efficace per le sole organizzazioni firmatarie o aderenti. La riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti del CNEL, che misura la diffusione effettiva dei contratti per Divisione ATECO, offre un riferimento documentale utile, ma non equivalente alla rappresentatività comparata. Le diverse fonti normative selezionano il contratto di riferimento con criteri non coincidenti e ne misurano il trattamento con perimetri diversi: ne derivano asimmetrie su superminimi, welfare, voci variabili e contrattazione di prossimità, con la necessità di verifiche distinte per istituto, secondo la sequenza descritta nel § 5.3 (Fig. 10).

10. L'Accordo quadro del 12 novembre 2026. CGIL, CISL, UIL e tredici associazioni datoriali hanno siglato un'ipotesi di accordo interconfederale che individua il contratto di riferimento per settore e natura giuridica d'impresa, definisce TEM e TEC e le regole di comparazione, condiziona la copertura economica dell'art. 10 del d.l. n. 62/2026 al rispetto dei tempi di rinnovo e prevede l'adeguamento del TEM all'inflazione in corso di vigenza. L'Accordo, che vincola le organizzazioni firmatarie e aderenti, opera sui rapporti individuali attraverso i contratti collettivi nazionali che lo recepiscono e non modifica i criteri legali dell'art. 7 del d.l. n. 62/2026 (fra i quali la dimensione del datore, che l'Accordo non considera) né sostituisce il controllo giudiziale ex art. 36 Cost. La sua portata dipenderà dagli accordi interconfederali di ambito, dal recepimento nei rinnovi e dalla resa operativa dei meccanismi di misurazione.

INDICE

PREMESSA - LA RETRIBUZIONE E LE SUE FONTI 5

1. L'OBBLIGAZIONE RETRIBUTIVA 5
2. IL SISTEMA DELLE FONTI 5
3. UNA NOZIONE NON UNITARIA 6

PARTE I - L'ART. 36 COST. 7

1.1 IL COMMA 1: I CRITERI DI PROPORZIONALITÀ E SUFFICIENZA 7
1.2 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COME PARAMETRO: L'ASSETTO ANTERIORE AL 2023 7
1.3 LE SENTENZE DELLA CORTE DI CASSAZIONE DELL'OTTOBRE 2023 E GLI SVILUPPI SUCCESSIVI 8
1.4 POTERI DEL GIUDICE E ONERE DELLA PROVA 10
1.5 IL CONTENUTO DEL MINIMO COSTITUZIONALE 11
1.6 LA CORRELAZIONE TRA L'ART. 36 COST. E IL SALARIO GIUSTO EX ART. 7 D.L. N. 62/2026 12

PARTE II - LA RETRIBUZIONE NEL DIRITTO EUROUNITARIO 14

2.1 IL LIMITE DI COMPETENZA DELL'UNIONE 14
2.2 LA DIRETTIVA (UE) 2022/2041 14
2.3 CGUE, GRANDE SEZIONE, 11 NOVEMBRE 2025, CAUSA C-19/23 15
2.4 LE CONSEGUENZE PER L'ORDINAMENTO ITALIANO 16
2.5 LA DELEGA PER IL RECEPIMENTO E LA SUA MANCATA ATTUAZIONE 16

PARTE III - LA VIA ITALIANA: IL SALARIO GIUSTO 18

3.1 IL D.L. N. 62/2026 E LA LEGGE DI CONVERSIONE 18
3.2 IL COMMA 1: LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COME STRUMENTO ATTUATIVO DELL'ART. 36 COST. 19
3.3 IL COMMA 2: IL CONTRATTO LEADER 20
3.4 IL COMMA 3: IL PAVIMENTO PER GLI ALTRI CONTRATTI NAZIONALI 21
3.5 IL COMMA 4: I SETTORI NON COPERTI DA CONTRATTAZIONE 22
3.6 IL COMMA 4-BIS: LA DEFINIZIONE LEGALE DEL TEC 22
3.7 IL COMMA 5: LA CONDIZIONALITÀ DEGLI INCENTIVI 24
3.8 IL COMMA 6 E L'ART. 11: OBBLIGHI INFORMATIVI E CODICE UNICO DEL CONTRATTO 25
3.9 LE NORME DI CONTORNO AL SALARIO GIUSTO 26
3.10 SALARIO GIUSTO E SALARIO MINIMO: LE DIFFERENZE 28
3.11 L'ACCORDO QUADRO INTERCONFEDERALE DEL 12 NOVEMBRE 2026 29

PARTE IV - ALTRE FONTI NORMATIVE INCIDENTI SULLA RETRIBUZIONE 32

4.1 IL MINIMALE CONTRIBUTIVO 32
4.2 L'EQUIVALENZA ECONOMICA NEGLI APPALTI PUBBLICI 33
4.3 LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA AI FINI DELLA PARITÀ DI GENERE 35
4.4 GLI ALTRI RINVII LEGALI ALLA CONTRATTAZIONE QUALIFICATA 38

PARTE V - LE CRITICITÀ OPERATIVE 39

5.1 L'INDIVIDUAZIONE DEL CCNL LEADER 39
5.2 LE DIVERSE NOZIONI DI RETRIBUZIONE: SOVRAPPOSIZIONI E DIFFERENZE TRA LE FONTI 43
5.3 LA SEQUENZA DI VERIFICA DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO 46

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE 48

FONTI 49

Fonti normative 49
Giurisprudenza 50
Prassi, documentazione e dottrina 50

LA RETRIBUZIONE E LE SUE FONTI

1. L'OBBLIGAZIONE RETRIBUTIVA

La retribuzione è l'obbligazione fondamentale che assume il datore di lavoro nel contratto di lavoro subordinato: all'obbligo del prestatore di collaborare nell'impresa prestando il proprio lavoro «alle dipendenze e sotto la direzione dell'imprenditore» (art. 2094 c.c.) corrisponde, infatti, l'obbligo di erogare il trattamento economico, che l'art. 2099, comma 2, c.c. consente al giudice di determinare in mancanza di accordo delle parti.

Sul piano dei rimedi, la determinazione della giusta retribuzione si fonda sulla combinazione dell'art. 36, comma 1, Cost., immediatamente applicabile nei rapporti fra privati, con l'art. 2099, comma 2, c.c. e con il regime della nullità parziale (art. 1419 c.c.): accertata la difformità della clausola retributiva dal precetto costituzionale, il giudice ne dichiara la nullità e quantifica il trattamento dovuto. È lo schema richiamato dalla Corte di cassazione nelle sentenze del 2023 (Cass., sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27769, punto 28 della motivazione).

2. IL SISTEMA DELLE FONTI

La disciplina della retribuzione si colloca in un quadro multilivello di fonti diverse (Tav. 1 e Fig. 1).

Tavola 1 — Le fonti della retribuzione

Livello	Contenuto	Funzione rispetto alla retribuzione
Costituzionale	Art. 36, comma 1, Cost.; artt. 3, 37, 39 e 41 Cost.	Soglia di validità di ogni determinazione retributiva, individuale o collettiva
Eurounitaria e internazionale	Dir. (UE) 2022/2041; art. 31 Carta dei diritti fondamentali dell'UE; art. 4 Carta sociale europea; Convenzione OIL n. 26/1928	Cornice promozionale e interpretativa, nei limiti dell'art. 153, par. 5, TFUE
Legale	Artt. 2094, 2099, 2120 c.c.; art. 7 d.l. n. 62/2026 conv.; art. 1 d.l. n. 338/1989; art. 11 d.lgs. n. 36/2023; art. 29, comma 1-bis, d.lgs. n. 276/2003; art. 3 l. n. 142/2001; d.lgs. n. 96/2026	Parametri legali, basi di calcolo, condizioni di accesso a benefici e a commesse pubbliche
Collettiva	Accordi interconfederali (da ultimo, l'ipotesi di Accordo quadro del 12 novembre 2026); contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali; contratti di prossimità (art. 8 d.l. n. 138/2011)	Regole pattizie di individuazione del contratto di riferimento e di composizione del TEM e del TEC; determinazione in concreto di minimi, struttura retributiva e basi di computo; parametro esterno ex art. 36 Cost. e, oggi, ex art. 7 d.l. n. 62/2026
Individuale	Contratto individuale; superminimi; trattamenti ad personam	Individuazione del livello retributivo stabilito dal CCNL eventualmente applicato; introduzione di trattamenti migliorativi rispetto a quelli derivanti dalle fonti sovraordinate

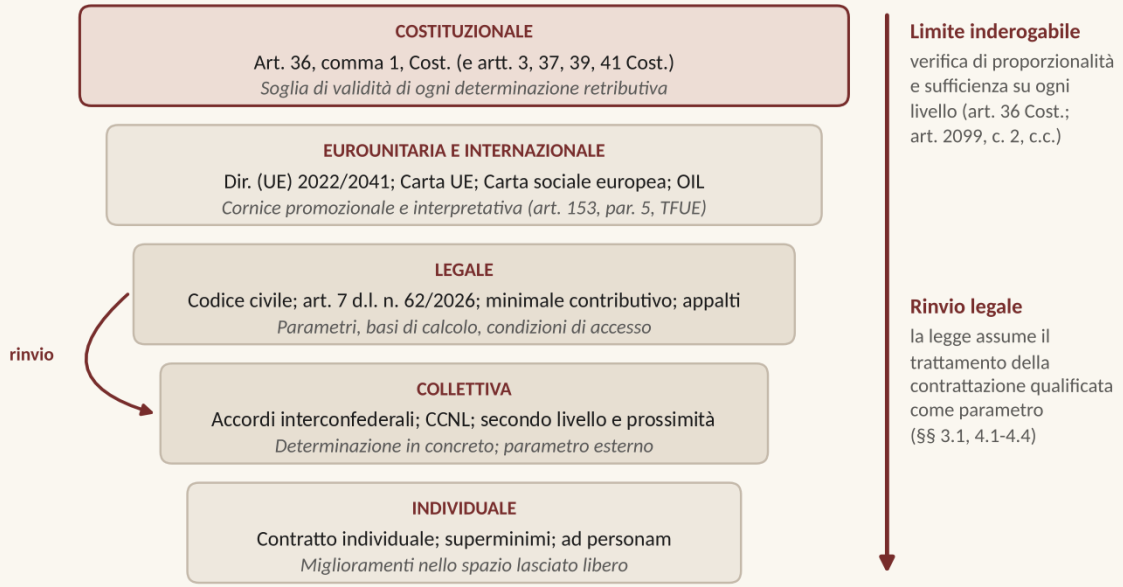


Figura 1 — Le fonti della retribuzione: livelli, funzioni e rinvio legale alla contrattazione qualificata

Come si approfondirà nelle Parti I e III della presente Guida (§§ 1.6 e 3.2), l'elemento di novità emerso a seguito dell'introduzione del c.d. «salario giusto» consiste nel fatto che l'attuazione dell'art. 36 Cost. non è più affidata esclusivamente alla mediazione giudiziale: la legge individua un parametro, il trattamento economico complessivo dei contratti collettivi qualificati, e ne descrive le componenti, rinviando alla medesima contrattazione collettiva la definizione esatta del perimetro del TEC.

3. UNA NOZIONE NON UNITARIA

Non esiste una nozione univoca di retribuzione. Ciascun istituto individua una propria «retribuzione di riferimento»: il minimo costituzionale, il TEC ai fini del salario giusto, il trattamento individuale rilevante per l'accesso ai benefici, le componenti fisse rilevanti per l'equivalenza negli appalti pubblici, il minimale e l'imponibile contributivo, l'imponibile fiscale, la base di computo del TFR, la «retribuzione» e il «livello retributivo» ai fini della trasparenza retributiva (Fig. 2). Il confronto analitico fra le diverse nozioni è svolto nella Parte V (§ 5.2).

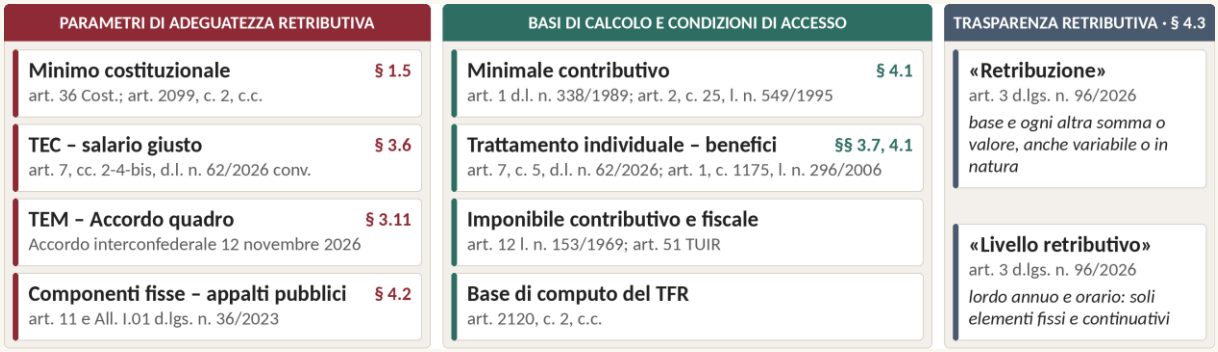


Figura 2 — Le nozioni di retribuzione: quadro riassuntivo (v. § 5.2)

L'ART. 36 COST.

1.1 IL COMMA 1: I CRITERI DI PROPORZIONALITÀ E SUFFICIENZA

> **ART. 36, COMMA 1, COST.**
>
> *«Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.»*

La norma attribuisce al lavoratore un diritto soggettivo perfetto (Corte cost. n. 30/1960), che deve rispondere a due fondamentali e diverse esigenze (Corte cost. n. 74/1966 e n. 559/1987, richiamate da Cass. n. 27769/2023, punto 28): essa non si limita a stabilire l'*an* del diritto alla retribuzione, ma ne qualifica anche il *quantum*.

In tale ottica, i due criteri previsti dall'art. 36 Cost. – "proporzionalità" e "sufficienza" – ne rappresentano i parametri di riferimento.

La **proporzionalità** è un parametro relativo, ancorato all'apporto lavorativo: si misura sulla quantità (durata, intensità) e sulla qualità (professionalità, inquadramento) della prestazione. Garantisce, secondo la formula di Cass. n. 24449/2016, *«una ragionevole commisurazione della propria ricompensa alla quantità e alla qualità dell'attività prestata»*, in relazione al profilo professionale ed al contenuto delle mansioni svolte.

La **sufficienza** è un parametro assoluto, ancorato al bisogno di vita del lavoratore e della sua famiglia: dà diritto a una retribuzione *«non inferiore agli standards minimi necessari per vivere una vita a misura d'uomo» (Cass. n. 24449/2016).*

La proporzionalità esprime *«un criterio positivo di carattere generale»*, la sufficienza *«un limite negativo, invalicabile in assoluto»* (Cass. n. 24449/2016, richiamata da Cass., sez. lav., 10 ottobre 2023, n. 28321, punto 1.4).

L'inciso *«e in ogni caso»* dell'art. 36, comma 1, Cost. comporta che la sufficienza operi come soglia inderogabile anche quando la proporzionalità sia formalmente rispettata. Il giudice non può sottrarsi ad alcuna delle due valutazioni (Cass. n. 28321/2023, punto 1.5). La giurisprudenza ha inoltre precisato che la sufficienza non coincide con la mera assenza di povertà: la retribuzione costituzionale deve essere *«proiettata ad una vita libera e dignitosa e non solo non povera»* (Cass., sez. lav., 2 ottobre 2023, n. 27769, punto 13).

La proporzionalità e la sufficienza sono, in definitiva, due parametri distinti e non fungibili.

1.2 LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COME PARAMETRO: L'ASSETTO ANTERIORE AL 2023

In assenza di attuazione dell'art. 39, commi 2-4, Cost., i contratti collettivi di diritto comune vincolano soltanto gli iscritti alle organizzazioni stipulanti e coloro che vi abbiano aderito. L'attuazione dell'art. 36 Cost. è stata perciò assicurata per via giudiziale: secondo un'elaborazione risalente ai primi anni Cinquanta (Cass. 12 maggio 1951, n. 1184; Cass. 21 febbraio 1952, n. 461;

Cass. 27 febbraio 1958, n. 663; Cass. 15 febbraio 1962, n. 308), il giudice chiamato ad adeguare la retribuzione ai sensi dell'art. 2099, comma 2, c.c. assume come parametro esterno i minimi dei contratti collettivi nazionali di categoria, che per questa via acquisiscono «*una efficacia generale, sia pure limitata alle tabelle salariali in essi contenute*» (Cass. n. 27769/2023, punto 29).

Quattro corollari caratterizzavano l'assetto anteriore al 2023.

- **Presunzione relativa.** Il riferimento al salario del contratto collettivo integra soltanto una presunzione relativa di conformità a Costituzione, suscettibile di prova contraria (Cass. n. 27769/2023, punto 31).
- **Libertà di scelta del contratto e funzione parametrica.** Escluso che l'art. 2070, comma 1, c.c. vincoli la contrattazione di diritto comune, il datore può applicare un contratto diverso da quello corrispondente all'attività svolta (Cass., sez. un., 26 marzo 1997, n. 2665); il lavoratore può tuttavia invocare un diverso contratto collettivo non per ottenerne l'applicazione, ma come termine di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione.
- **Assenza di riserva a favore della contrattazione.** Non esiste, nell'ordinamento costituzionale, una riserva normativa o contrattuale a favore della contrattazione collettiva nella determinazione del salario (Corte cost. 19 dicembre 1962, n. 106, come letta da Cass. n. 27769/2023, punto 41).
- **Rinvii legali come parametro esterno.** Nelle ipotesi in cui la legge rinvia ai trattamenti dei contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, il rinvio non attribuisce efficacia *erga omnes* ai contratti richiamati, ma ne assume i trattamenti economici complessivi minimi «*quale parametro esterno di commisurazione, da parte del giudice, nel definire la proporzionalità e la sufficienza del trattamento economico*» (Corte cost. 26 marzo 2015, n. 51, sull'art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007, conv. l. n. 31/2008, in materia di soci lavoratori di cooperativa).

> **CORTE COST. 19 DICEMBRE 1962, N. 106**
>
> *«Una legge, la quale cercasse di conseguire questo medesimo risultato della dilatazione ed estensione, che è una tendenza propria della natura del contratto collettivo, a tutti gli appartenenti alla categoria alla quale il contratto si riferisce, in maniera diversa da quella stabilita dal precetto costituzionale, sarebbe palesemente illegittima.»*

1.3 LE SENTENZE DELLA CORTE DI CASSAZIONE DELL'OTTOBRE 2023 E GLI SVILUPPI SUCCESSIVI

Il quadro è stato confermato e precisato da un gruppo di sei pronunce coeve della Sezione lavoro: le sentenze del 2 ottobre 2023, nn. 27711, 27713 e 27769, che hanno accolto i ricorsi dei lavoratori e cassato con rinvio le decisioni delle Corti d'appello di Torino e di Milano; e le sentenze del 10 ottobre 2023, nn. 28320, 28321 e 28323, che hanno rigettato i ricorsi datoriali avverso decisioni della Corte d'appello di Milano favorevoli ai lavoratori. Le controversie riguardavano, in prevalenza, addetti a servizi di vigilanza non armata, portierato e controllo accessi, cui era applicata la sezione «servizi fiduciari» del CCNL per i dipendenti da istituti e imprese di vigilanza privata, stipulato da organizzazioni sindacali ritenute nella prassi comparativamente più rappresentative.

CASS., SEZ. LAV., 2 OTTOBRE 2023, N. 27769 (e, in termini, n. 27711) – I PRINCIPI DI DIRITTO

1) «Nell'attuazione dell'art. 36 della Cost. il giudice, in via preliminare, deve fare riferimento, quali parametri di commisurazione, alla retribuzione stabilita dalla contrattazione collettiva nazionale di categoria, dalla quale può motivatamente discostarsi, anche ex officio, quando la stessa entri in contrasto con i criteri normativi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione dettati dall'art. 36 Cost., anche se il rinvio alla contrattazione collettiva applicabile al caso concreto sia contemplato in una legge, di cui il giudice è tenuto a dare una interpretazione costituzionalmente orientata.»

2) «Ai fini della determinazione del giusto salario minimo costituzionale il giudice può servirsi a fini parametrici del trattamento retributivo stabilito in altri contratti collettivi di settori affini o per mansioni analoghe.»

3) «Nella opera di verifica della retribuzione minima adeguata ex art. 36 Cost. il giudice, nell'ambito dei propri poteri ex art. 2099, 2° comma c.c., può fare altresì riferimento, all'occorrenza, ad indicatori economici e statistici, anche secondo quanto suggerito dalla Direttiva UE 2022/2041 del 19 ottobre 2022.»

Dalla motivazione emergono cinque precisazioni, rilevanti anche per la lettura della disciplina del 2026.

(a) La presunzione opera «nonostante» la contrattazione. La regola della presunzione *iuris tantum* di conformità del trattamento collettivo «non cambia, e non può cambiare»; essa opera non solo «in mancanza di una specifica contrattazione di categoria», ma anche «nonostante» una specifica contrattazione di categoria (Cass. n. 27769/2023, punto 39). Il lavoratore può dunque «uscire» dal salario contrattuale della propria categoria, poiché nessuna tipologia contrattuale è sottratta alla verifica di conformità ai requisiti costituzionali, gerarchicamente sovraordinati (punto 32).

(b) Il rapporto con l'art. 39 Cost. Il riferimento esterno alla contrattazione collettiva, quale parametro dell'equità giudiziale ex art. 2099 c.c., non viola l'art. 39 Cost. né il principio di libertà sindacale, neppure quando il giudice non applichi un contratto sottoscritto dalle organizzazioni maggiormente rappresentative e richiamato da una legge (Cass. n. 27769/2023, punto 42).

(c) Il rinvio legale non sottrae al sindacato giudiziale. Anche la determinazione per via legale del salario attraverso la contrattazione collettiva qualificata, proprio perché disposta in attuazione dell'art. 36 Cost., non può violarne i contenuti precettivi (Cass. n. 27769/2023, punto 45). Sostenere che, nelle ipotesi di rinvio legale, la parte retributiva del contratto si imponga senza vaglio di conformità esporrebbe quella tesi e le stesse leggi di rinvio *«ad una duplice censura di incostituzionalità»*, sotto il profilo degli artt. 36 e 39 Cost. (Cass. n. 27769/2023, punto 46). Ne consegue che una legge che imponga un salario minimo attraverso la contrattazione non può realizzarsi mediante *«un rinvio in bianco»* e deve essere interpretata in conformità agli artt. 36 e 39 Cost. (Cass. n. 27769/2023, punto 49). La Corte richiama espressamente, quali ipotesi di rinvio al c.d. «contratto leader», l'art. 3 l. n. 142/2001, l'art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007, l'art. 16 d.lgs. n. 117/2017, l'art. 203 d.l. n. 34/2020 e gli artt. 11 e 119 d.lgs. n. 36/2023 (Cass. n. 27769/2023, punti 44-45). In definitiva: i requisiti di sufficienza e proporzionalità costituiscono limiti all'autonomia negoziale, anche collettiva (Cass. n. 27769/2023, punti 42-43).

(d) La sufficienza oltre i bisogni essenziali. Il trattamento costituzionale non è orientato soltanto al soddisfacimento dei bisogni materiali, ma anche a beni immateriali, secondo l'indicazione del considerando n. 28 della direttiva (UE) 2022/2041 (*«oltre alle necessità materiali quali cibo, vestiario e*

alloggio, si potrebbe tener conto anche della necessità di partecipare ad attività culturali, educative e sociali») (Cass. n. 28321/2023, punto 1.3).

(e) Il contesto. La Corte ha collocato la questione nel quadro della frammentazione della rappresentanza, della proliferazione dei contratti collettivi, del ritardo dei rinnovi e della perdita di potere d'acquisto (Cass. n. 27769/2023, punto 35), richiamando al contempo il monito alla prudenza del giudice nei confronti dell'autonomia collettiva (Cass. n. 27769/2023, punto 37).

1.4 POTERI DEL GIUDICE E ONERE DELLA PROVA

> **CASS., SEZ. LAV., 2 OTTOBRE 2023, N. 27769, PUNTO 17 – LA RIPARTIZIONE DEGLI ONERI**
>
> «In virtù della forza cogente del diritto alla giusta retribuzione, spetta al giudice di merito valutarne la conformità ai criteri indicati dall'art. 36 Cost., mentre il lavoratore che deduca la non conformità della retribuzione corrispostagli dal datore di lavoro all'art. 36 Cost., deve provare solo il lavoro svolto e l'entità della retribuzione, e non anche l'insufficienza o la non proporzionalità che rappresentano i criteri giuridici che il giudice deve utilizzare nell'opera di accertamento. Al lavoratore spetta soltanto l'onere di dimostrare l'oggetto sul quale tale valutazione deve avvenire, e cioè le prestazioni lavorative in concreto effettuate e l'allegazione di criteri di raffronto [...].»
>
> «Anche quando chiede la disapplicazione di un trattamento retributivo collettivo per ritenuta inosservanza dei minimi costituzionali, il lavoratore è tenuto a fornire utili elementi di giudizio indicando i parametri di raffronto, dovendo in mancanza presumersi adeguata e sufficiente la retribuzione corrisposta nella misura prevista – in relazione alle mansioni esercitate – dal contratto collettivo del settore» (Cass. n. 28321/2023, punto 1.7).

La ripartizione distingue il **fatto**, oggetto di prova (mansioni concretamente svolte, orario, retribuzione percepita), dal **parametro**, oggetto di allegazione (contratti collettivi di raffronto, indicatori). L'insufficienza e la sproporzione non sono fatti da provare, ma qualificazioni giuridiche rimesse al giudice; l'omessa indicazione di parametri di raffronto da parte del lavoratore riattiva, tuttavia, la presunzione di adeguatezza del trattamento collettivo.

Quanto ai poteri, il giudice di merito gode, ai sensi dell'art. 2099 c.c., di un'ampia discrezionalità, potendo discostarsi, «in diminuzione ma anche in aumento», dai minimi della contrattazione collettiva e servirsi di criteri e parametri differenti, in concorso o in sostituzione, con l'obbligo di una motivazione puntuale (Cass. n. 27769/2023, punto 20). In particolare, il giudice:

- può individuare d'ufficio un trattamento contrattuale collettivo corrispondente all'attività prestata e desumerne criteri parametrici, anche mediante consulenza tecnica d'ufficio;
- può utilizzare come parametro un contratto collettivo corrispondente all'attività svolta ma non applicabile al rapporto;
- è libero di selezionare il contratto parametro a prescindere dal requisito di rappresentatività dei sindacati stipulanti, «*fatte salve contrarie disposizioni normative (per esempio ai fini del c.d. minimale contributivo)*» (Cass. n. 28321/2023, punto 1.12, lett. d);
- può fondare la pronuncia sulla natura e sulle caratteristiche dell'attività, su nozioni di comune esperienza e, in difetto, su criteri equitativi (art. 432 c.p.c.; Cass. n. 24449/2016).

Gli indicatori economico-statistici vanno impiegati con cautela.

- **La soglia ISTAT di povertà assoluta** non è un parametro diretto di determinazione della retribuzione sufficiente, ma può contribuire a individuare una soglia minima invalicabile; essa non può essere confrontata con la retribuzione lorda, che non è interamente spendibile (Cass. n. 27769/2023, punti 12-13).
- Gli importi delle misure **di sostegno al reddito** talora utilizzate dalla giurisprudenza di merito (NASpI, CIG, soglie assistenziali) esprimono livelli di mera sopravvivenza e non sono idonei, da soli, a sostenere il giudizio di sufficienza e proporzionalità (Cass. n. 28321/2023, punto 1.13).
- Possono invece orientare la valutazione i valori di riferimento indicati dal considerando n. 28 e dall'art. 5 della direttiva, quali **il rapporto con il 60 per cento del salario lordo mediano** e il **50 per cento del salario lordo medio** (Cass. n. 27769/2023, punto 24.2).

Resta fermo il monito costante della Corte: il giudice che si discosti dalla contrattazione collettiva deve usare «*la massima prudenza e adeguata motivazione, giacché difficilmente è in grado di apprezzare le esigenze economiche e politiche sottese all'assetto degli interessi concordato dalle parti sociali*» (Cass. 1° febbraio 2006, n. 2245; Cass. 14 gennaio 2021, n. 546, richiamate da Cass. n. 27769/2023, punto 22), anche in ragione della tutela convenzionale dell'autonomia collettiva (Corte EDU, Grande Camera, 12 novembre 2008, *Demir e Baykara c. Turchia*, ric. n. 34503/97, richiamata da Cass. n. 27769/2023, punto 37).

1.5 IL CONTENUTO DEL MINIMO COSTITUZIONALE

La giurisprudenza ritiene dovuto ai sensi dell'art. 36 Cost. non l'intero trattamento previsto dal contratto collettivo, ma il nucleo di voci che compone il c.d. **minimo costituzionale**. La distinzione individua ciò che il giudice condanna a corrispondere quando accerta l'insufficienza della retribuzione.

Secondo l'orientamento tradizionale, il minimo costituzionale comprende la retribuzione base (minimi tabellari conglobati) e la tredicesima mensilità, mentre ne sono escluse le voci tipicamente contrattuali, quali i compensi aggiuntivi, la quattordicesima mensilità e, secondo un indirizzo, gli scatti di anzianità (Cass. n. 1756/2021, richiamata nella sentenza d'appello confermata da Cass. n. 28321/2023). Il perimetro non è tuttavia uniforme: secondo altro indirizzo, la verifica deve tenere conto dell'anzianità di servizio, poiché la prestazione di norma migliora qualitativamente con l'esperienza (Cass. n. 18584/2008; Cass. n. 17399/2011, richiamate nella medesima sentenza d'appello). La divergenza incide direttamente sul *quantum* della condanna.

Dal raffronto va escluso il compenso per lavoro straordinario: si tratta di un emolumento eventuale (e non ordinario) e sarebbe incongruo considerarlo quando il lavoratore, proprio per l'esiguità della paga base, sia costretto a prestare molto lavoro straordinario per raggiungere la soglia costituzionale (Cass. n. 28321/2023, punto 1.9; Cass. n. 27769/2023, punto 19.1).

1.6 LA CORRELAZIONE TRA L'ART. 36 COST. E IL SALARIO GIUSTO EX ART. 7 D.L. N. 62/2026

L'art. 7, comma 1, d.l. n. 62/2026 qualifica la contrattazione collettiva come strumento di determinazione del salario giusto «*ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione*». La disposizione si "auto-qualifica", dunque, come attuativa del precetto costituzionale. Il rapporto fra le due fonti va ricostruito alla luce dei seguenti quattro elementi.

(a) La legge non può neutralizzare l'art. 36 Cost. Una lettura dell'art. 7 che escludesse la verifica giudiziale di conformità trasformerebbe il rinvio alla contrattazione collettiva in quel «*rinvio in bianco*» che le sentenze del 2023, sulla scorta di Corte cost. n. 51/2015 e n. 106/1962, hanno ritenuto incompatibile con gli artt. 36 e 39 Cost. (§ 1.3, lett. c).

(b) Il comma 1 menziona la sola proporzionalità. La norma richiede un trattamento economico complessivo «*adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato*», senza richiamare la sufficienza. Il criterio della sufficienza, pertanto, resta operante esclusivamente in forza della diretta applicabilità dell'art. 36 Cost. (così anche Trib. Roma n. 8699/2026: v. *infra*).

(c) Il TEC e il minimo costituzionale. Il TEC legale (comma 4-bis) comprende voci che la giurisprudenza tradizionale esclude dal minimo costituzionale: quattordicesima, indennità fisse e continuative, welfare contrattuale generalizzato. Sul punto appare utile contrapporre due possibili letture:

Tavola 2 — TEC e minimo costituzionale: le letture a confronto

Lettura	Argomenti
Ridefinizione del minimo costituzionale	Essendo dettato «ai sensi e per gli effetti» dell'art. 36 Cost., il criterio del TEC imporrebbe di commisurare la retribuzione costituzionalmente dovuta all'intero trattamento del contratto qualificato, e non più al solo nucleo tabellare. Ne deriverebbero una soglia sensibilmente superiore a quella di elaborazione giurisprudenziale e un maggior peso della proporzionalità rispetto alla sufficienza (in questo senso S. Giubboni, in Menabò di Etica ed Economia, n. 260/2026).
Doppia soglia	Il TEC è un parametro legale distinto dal minimo costituzionale: si avrebbero una soglia legale più elevata, operante nell'ambito di applicazione del d.l. n. 62/2026 (art. 18) e per i periodi successivi alla sua entrata in vigore, e una soglia costituzionale, operante sempre, anche al di fuori di quel perimetro.

La questione è aperta e priva, allo stato, di pronunce di legittimità. Si segnalano, tuttavia, due recenti sentenze di merito (v. infra, in fine di paragrafo) che sembrano propendere verso la ridefinizione del minimo costituzionale.

(d) Residualità o permanenza del sindacato ex art. 36 Cost. Il nodo sistematico più rilevante riguarda la funzione che l'art. 36 Cost. conserva dopo l'art. 7. Anche in questo caso si possono configurare letture divergenti tra:

- residualità del sindacato giudiziale, limitato alla verifica del solo parametro di sufficienza e, dunque, ai casi in cui il TEC non assicuri, esso stesso, un'esistenza libera e dignitosa;
- permanenza del controllo di ultima istanza, anche con riguardo al criterio della proporzionalità: in tale ottica, il TEC del contratto leader sarebbe assistito da una presunzione di adeguatezza superabile: il giudice, se il caso concreto lo richiede, può discostarsene e determinare il trattamento dovuto ai sensi dell'art. 36 Cost. Appare questa la soluzione accolta dalle prime due pronunce di merito in materia (v. *infra*).

Le prime applicazioni di merito. Due recenti pronunce di merito confermano la permanenza del controllo giudiziale di ultima istanza. Per Trib. Roma, sez. II lav., 10 settembre 2026, n. 8699, resa in una controversia di lavoro domestico, il rinvio legale al contratto leader opera come «primo parametro» e non come vincolo esterno e superiore al giudice. Questi può quindi assumere a riferimento un diverso contratto collettivo quando, in relazione alle mansioni concretamente svolte, il TEC così individuato non assicuri una retribuzione proporzionata. Poiché il comma 1 dell'art. 7 (salario giusto) richiama la sola proporzionalità, la verifica della sufficienza resta rimessa al giudice caso per caso, e alle tabelle contrattuali non è riconosciuto, sotto questo profilo, valore neppure presuntivo. Trib. Bari, sez. lav., 16 settembre 2026, n. 3273, in una controversia relativa, ancora una volta, alla sezione servizi fiduciari del CCNL vigilanza privata, ha qualificato il TEC del contratto leader come trattamento minimo garantito. Ha ravvisato proprio nella «salvezza del sindacato giudiziale» la condizione della tenuta costituzionale dell'art. 7. Ha precisato, inoltre, che il ricorso a contratti alternativi resta limitato dalla necessaria corrispondenza dei profili professionali, escludendo nel caso i contratti multiservizi e terziario, nei quali le mansioni di custodia sono marginali. Le due pronunce divergono, invece, sull'applicazione nel tempo. Il Tribunale di Roma ha ritenuto l'art. 7 applicabile alle controversie in corso e, per un rapporto cessato nel 2023, ha assunto a parametro il TEC del contratto di riferimento (e non il solo minimo tabellare). Il Tribunale di Bari ha espresso perplessità sull'applicazione della disciplina a retribuzioni maturate prima della sua entrata in vigore, nonché al lavoro in cooperativa, già regolato dall'art. 3, comma 1, l. n. 142/2001 e dall'art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007.

IN SINTESI · PARTE I

- L'art. 36, comma 1, Cost. cumula due criteri distinti: la **proporzionalità**, parametro relativo commisurato alla quantità e qualità del lavoro, e la **sufficienza**, limite assoluto che opera «in ogni caso».
- Il contratto collettivo di categoria è il parametro preliminare del giudizio ex art. 2099, comma 2, c.c., assistito da una presunzione soltanto **relativa** di conformità.
- Le sentenze dell'ottobre 2023 hanno chiarito che la presunzione è superabile anche per i contratti stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative e anche nelle ipotesi di rinvio legale alla contrattazione.
- Il lavoratore prova il lavoro svolto e la retribuzione percepita e allega i parametri di raffronto; insufficienza e sproporzione sono qualificazioni giuridiche rimesse al giudice.
- Il TEC dell'art. 7 d.l. n. 62/2026 è più ampio del minimo costituzionale tradizionale: è possibile, dunque, ipotizzare un ampliamento delle voci retributive da considerare nel raffronto.
- Due recenti pronunce di merito confermano la permanenza del sindacato ex art. 36 Cost. dopo l'art. 7, ma divergono sull'applicazione della disciplina ai periodi anteriori alla sua entrata in vigore.

PARTE II

LA RETRIBUZIONE NEL DIRITTO EUROUNITARIO

2.1 IL LIMITE DI COMPETENZA DELL'UNIONE

L'art. 36 Cost. si inserisce in una trama di fonti sovranazionali che ne condividono l'ispirazione: la Convenzione OIL n. 26 del 1928 sui metodi di fissazione dei salari minimi; la Convenzione OIL n. 131 del 1970, non ratificata dall'Italia; l'art. 4 della Carta sociale europea; gli artt. 23 e 31 della Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea; il principio 6 del Pilastro europeo dei diritti sociali (Cass. n. 27769/2023, punto 25).

Sul piano delle competenze, tuttavia, la materia retributiva è sottratta all'Unione.

> **ART. 153, PAR. 5, TFUE**
>
> *«Le disposizioni del presente articolo non si applicano alle retribuzioni, al diritto di associazione, al diritto di sciopero né al diritto di serrata.»*

2.2 LA DIRETTIVA (UE) 2022/2041

La direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea, è stata adottata sulla base dell'art. 153, par. 1, lett. b), e par. 2, lett. b), TFUE («condizioni di lavoro»). Il termine di recepimento è scaduto il 15 novembre 2024 (art. 17).

La direttiva **non impone l'introduzione di un salario minimo legale e non fissa alcun livello retributivo**. L'art. 1, par. 3, fa salva la competenza degli Stati di fissare il livello dei salari minimi e la scelta fra salari minimi legali e tutela di fonte collettiva; l'art. 1, par. 4, esclude che la direttiva possa essere interpretata nel senso di imporre l'obbligo di introdurre un salario minimo legale laddove la formazione dei salari sia garantita esclusivamente mediante contratti collettivi (lett. a) o l'obbligo di dichiarare un contratto collettivo universalmente applicabile (lett. b).

Il quadro è articolato su tre assi (art. 1, par. 1):

- **adeguatezza dei salari minimi legali**, ove esistenti (Capo II, artt. 5-8);
- **promozione della contrattazione collettiva** sulla determinazione dei salari (art. 4);
- **miglioramento dell'accesso effettivo** dei lavoratori alla tutela garantita dal salario minimo previsto dalla legge e/o dai contratti collettivi (Capo III, artt. 9-13).

Per l'Italia, priva di salario minimo legale, rilevano il secondo e il terzo asse. L'art. 4, par. 1, impone agli Stati di promuovere la capacità delle parti sociali di partecipare alla contrattazione, in particolare a livello settoriale o intersettoriale, di incoraggiare negoziazioni informate e di tutelare l'esercizio del diritto di contrattazione. L'art. 4, par. 2, impone agli Stati con un tasso di copertura della contrattazione collettiva inferiore all'80 per cento di prevedere un quadro di condizioni

favorevoli e di definire un piano d'azione. Fra le disposizioni orizzontali assumono rilievo l'art. 9, che impone misure adeguate a garantire il rispetto, negli appalti pubblici e nei subappalti, degli obblighi relativi ai salari stabiliti anche dai contratti collettivi; l'art. 10, sul monitoraggio e sulla comunicazione biennale dei dati alla Commissione, che per gli Stati con tutela esclusivamente contrattuale comprende le retribuzioni più basse previste dai contratti collettivi; gli artt. 12 e 13, sul diritto di ricorso, sulla protezione da trattamenti sfavorevoli e sulle sanzioni. L'art. 16 contiene una clausola di non regresso e fa salve le disposizioni più favorevoli.

Il considerando n. 28 individua possibili elementi di valutazione dell'adeguatezza retributiva: il potere d'acquisto, anche mediante un paniere di beni e servizi a prezzi reali; il confronto fra salario minimo netto e soglia di povertà; i valori di riferimento comunemente utilizzati a livello internazionale (60 per cento del salario lordo mediano, 50 per cento del salario lordo medio). È il considerando che le sentenze del 2023 hanno valorizzato per estendere il contenuto della sufficienza ai bisogni immateriali (§ 1.3).

2.3 CGUE, GRANDE SEZIONE, 11 NOVEMBRE 2025, CAUSA C-19/23

La Danimarca, sostenuta dalla Svezia, aveva chiesto l'annullamento integrale della direttiva per violazione dell'art. 153, par. 5, TFUE e, in subordine, l'annullamento di alcune sue disposizioni.

> ***Giurisprudenza***
>
> **CGUE, Grande Sezione, 11 novembre 2025, C-19/23,** ***Regno di Danimarca c. Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea*** **(ECLI:EU:C:2025:865)**
>
> La Corte ha annullato:
>
> - la parte di frase dell'art. 5, par. 1, che richiama «gli elementi di cui al paragrafo 2»;
> - l'art. 5, par. 2, che elencava gli elementi essenziali che i criteri nazionali di determinazione dei salari minimi legali dovevano comprendere (potere d'acquisto, livello generale e distribuzione dei salari, tasso di crescita dei salari, produttività);
> - la parte di frase dell'art. 5, par. 3, che subordinava i meccanismi di indicizzazione automatica alla condizione che essi non comportassero una diminuzione del salario minimo legale.
>
> Per il resto il ricorso è stato respinto.

Il ragionamento della Corte può essere ricondotto a quattro passaggi.

Il criterio di riparto. Il limite dell'art. 153, par. 5, TFUE colpisce gli interventi con cui l'Unione inciderebbe direttamente sulla misura delle retribuzioni, ad esempio armonizzandone in tutto o in parte le componenti o il livello, ovvero istituendo un salario minimo europeo. Non si estende, invece, a qualunque atto che abbia riflessi retributivi: diversamente, le competenze in materia di condizioni di lavoro (art. 153, par. 1, TFUE) resterebbero in larga parte prive di contenuto.

Le parti annullate. Imponendo determinati elementi costitutivi dei criteri di fissazione dei salari minimi legali e vietandone la riduzione in caso di indicizzazione, il legislatore dell'Unione ha realizzato un'ingerenza diretta nella determinazione delle retribuzioni.

La promozione della contrattazione collettiva. Gli strumenti dell'art. 4 lasciano agli Stati la scelta del modello di fissazione dei salari (legale, contrattuale o misto) e non incidono su contenuti ed

esiti della negoziazione: l'obbligo si esaurisce nel predisporre un «quadro» favorevole e un «piano d'azione».

Diritto di associazione e diritto di contrattazione. La nozione di «diritto di associazione» di cui all'art. 153, par. 5, TFUE riguarda la libertà di costituire organizzazioni, di aderirvi o di non aderirvi. La nozione non comprende le misure che disciplinano il diritto di contrattazione collettiva, trattato separatamente dalla Carta sociale europea, dalla Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali e dalla Carta dei diritti fondamentali (punti 111-114).

La Corte, infine, ha escluso che dalla lettura combinata dell'art. 5, par. 1, della direttiva e dell'art. 31, par. 1, della Carta possa desumersi un diritto, di fonte europea, a salari minimi legali «adeguati», poiché la Carta non estende le competenze dell'Unione (punto 93).

2.4 LE CONSEGUENZE PER L'ORDINAMENTO ITALIANO

L'annullamento parziale non incide sugli obblighi dell'Italia, poiché l'art. 5 della direttiva si applica, per espressa previsione, ai soli Stati membri in cui sono previsti salari minimi legali. Restano pienamente operanti il versante promozionale dell'art. 4 e le disposizioni orizzontali in materia di appalti pubblici, monitoraggio, ricorsi e sanzioni.

Sul piano del contenzioso interno, la direttiva conserva una funzione interpretativa e orientativa del giudizio ex art. 36 Cost. La Corte di cassazione ne ha valorizzato i contenuti nei limiti dei principi di certezza del diritto e di irretroattività e del divieto di interpretazione *contra legem* del diritto nazionale (Cass. n. 27769/2023, punto 24.1). La sentenza C-19/23 conferma che la direttiva non è fonte di un diritto soggettivo europeo a una retribuzione adeguata: il richiamo al considerando n. 28 resta un argomento utilizzabile per la ricostruzione della sufficienza, mentre il richiamo all'art. 5 assume, oggi, una portata del tutto residuale perché le sue parti più prescrittive sono state annullate e comunque non riguardano gli ordinamenti privi di salario minimo legale.

2.5 LA DELEGA PER IL RECEPIMENTO E LA SUA MANCATA ATTUAZIONE

La legge 21 febbraio 2024, n. 15 (legge di delegazione europea 2022-2023, G.U. n. 46 del 24 febbraio 2024) ha incluso la direttiva (UE) 2022/2041 nell'Allegato A (n. 4), delegando il Governo ad adottarne il decreto legislativo di recepimento secondo i termini, le procedure e i principi e criteri direttivi generali degli artt. 31 e 32 della legge 24 dicembre 2012, n. 234 (art. 1, comma 1). Per la direttiva non sono stati dettati principi e criteri direttivi specifici, diversamente da quanto previsto per la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva (art. 9 l. n. 15/2024), poi attuata con il d.lgs. 7 maggio 2026, n. 96 (v. § 4.3).

Il termine per l'esercizio della delega, determinato ai sensi dell'art. 31, comma 1, l. n. 234/2012 in relazione alla scadenza del 15 novembre 2024, è decorso senza che fosse adottato alcun decreto legislativo di recepimento. Nell'ordinamento italiano, dunque, non è stato adottato uno specifico atto di recepimento «sulla base della considerazione generale che tale direttiva non vincola gli Stati membri alla determinazione in via diretta di una retribuzione minima, ma pone un quadro normativo affinché i salari siano definiti a livelli minimi adeguati in tutti gli Stati membri – tramite le norme pubbliche o la contrattazione collettiva» (Senato della Repubblica – Camera dei deputati, Servizi Studi, dossier n. 691, 6 maggio 2026, sull'A.C. 2911). La medesima documentazione parlamentare ricorda che i contratti collettivi nazionali coprono la generalità dei lavoratori

dipendenti, mentre i dati relativi a dipendenti privi di contratto collettivo derivano da incompletezze, talora transitorie, dei flussi informativi.

La stessa impostazione è assunta nelle premesse del d.l. n. 62/2026, che considera «che l'ordinamento italiano risulta conforme ai principi espressi nella citata direttiva» e richiama l'art. 16, par. 2, della direttiva: quest'ultima ammette la prerogativa degli Stati di introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori, nonché la necessità di incentivare la promozione della contrattazione collettiva ed il monitoraggio, la raccolta e trasmissione dei dati.

Approfondimento

La legge delega 26 settembre 2025, n. 144: un secondo percorso rimasto inattuato

Parallelamente, la legge 26 settembre 2025, n. 144, recante «Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva nonché di procedure di controllo e informazione» (G.U. n. 230 del 3 ottobre 2025, in vigore dal 18 ottobre 2025), aveva delegato il Governo ad adottare, entro sei mesi, uno o più decreti legislativi per assicurare trattamenti retributivi «giusti ed equi», contrastare il lavoro sottopagato e il *dumping* contrattuale e stimolare i rinnovi. Il criterio direttivo centrale consisteva nell'individuazione, per ciascuna categoria, dei contratti collettivi nazionali «maggiormente applicati» in ragione del numero delle imprese e dei dipendenti, il cui trattamento economico complessivo minimo avrebbe costituito la condizione economica minima per i lavoratori della categoria; erano previste, fra l'altro, l'estensione di tale trattamento agli appalti di servizi e ai lavoratori non coperti da contrattazione, con riferimento al contratto della categoria più affine, e un intervento diretto del Ministero del lavoro per i contratti scaduti e non rinnovati. Il termine per l'esercizio della delega è decorso senza che i decreti legislativi fossero adottati. Il criterio della «maggiore applicazione» non appartiene, pertanto, al diritto vigente: il d.l. n. 62/2026 ha adottato il diverso criterio della maggiore rappresentatività comparativa.

IN SINTESI · PARTE II

- La materia retributiva è sottratta alla competenza dell'Unione (art. 153, par. 5, TFUE), che può intervenire sulle condizioni di lavoro senza ingerirsi direttamente nella determinazione dei salari.
- La direttiva (UE) 2022/2041 non impone un salario minimo legale né l'efficacia generale dei contratti collettivi.
- La sentenza C-19/23 ha annullato soltanto parti dell'art. 5, che riguarda i soli Stati con salario minimo legale, e ha escluso un diritto soggettivo di fonte europea a un salario minimo legale adeguato.
- Per l'Italia restano rilevanti la promozione della contrattazione collettiva (art. 4, obblighi di mezzi) e le disposizioni orizzontali su appalti, monitoraggio, ricorsi e sanzioni.
- Né la delega di recepimento (l. n. 15/2024) né la successiva legge delega n. 144/2025 sono state attuate.

LA VIA ITALIANA: IL SALARIO GIUSTO

3.1 IL D.L. N. 62/2026 E LA LEGGE DI CONVERSIONE

Il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale» (G.U. n. 99 del 30 aprile 2026), è entrato in vigore il 1° maggio 2026 ed è stato convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112 (G.U. n. 147 del 27 giugno 2026), con efficacia delle modifiche dal 28 giugno 2026. Il provvedimento si articola in cinque capi: incentivi all'occupazione (Capo I, artt. 1-6-ter); salario giusto (Capo II, artt. 7-11); prevenzione e contrasto del caporalato digitale (Capo III, artt. 11-bis-15); ulteriori disposizioni urgenti (Capo IV, artt. 16-16-septies); disposizioni finali (Capo V, artt. 17-19).

Ambito di applicazione (art. 18). Le disposizioni del decreto si applicano *«ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa»*; non si applicano ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, d.lgs. n. 165/2001 e ai relativi contratti collettivi; si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome compatibilmente con gli statuti e le norme di attuazione. Il comma 4 fa salve *«le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva»*.

Tavola 3 — L'architettura dell'art. 7 d.l. n. 62/2026 conv.

Art. 7	Contenuto	§
comma 1	La contrattazione collettiva è, ai sensi e per gli effetti dell'art. 36 Cost., lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando un TEC adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro	§ 3.2
2	Il salario giusto si individua nel TEC dei CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo a settore e categoria, attività, dimensione e natura giuridica del datore (contratto leader)	§ 3.3
3	Il TEC dei CCNL diversi da quelli del comma 2 non può essere inferiore al TEC del contratto leader	§ 3.4
4	Nei settori non coperti da contrattazione, il TEC non può essere inferiore a quello del CCNL qualificato il cui ambito sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata	§ 3.5
4-bis	Definizione legale del TEC (introdotta in sede di conversione)	§ 3.6
5	L'accesso ai benefici del decreto è consentito se il trattamento economico individuale corrisposto non è inferiore al TEC	§ 3.7
6	Le posizioni pubblicate sulla piattaforma SIISL indicano: il CCNL applicato (con il codice alfanumerico unico) e la retribuzione collegata a qualifica e livello	§ 3.8
7	Clausola di invarianza finanziaria	—

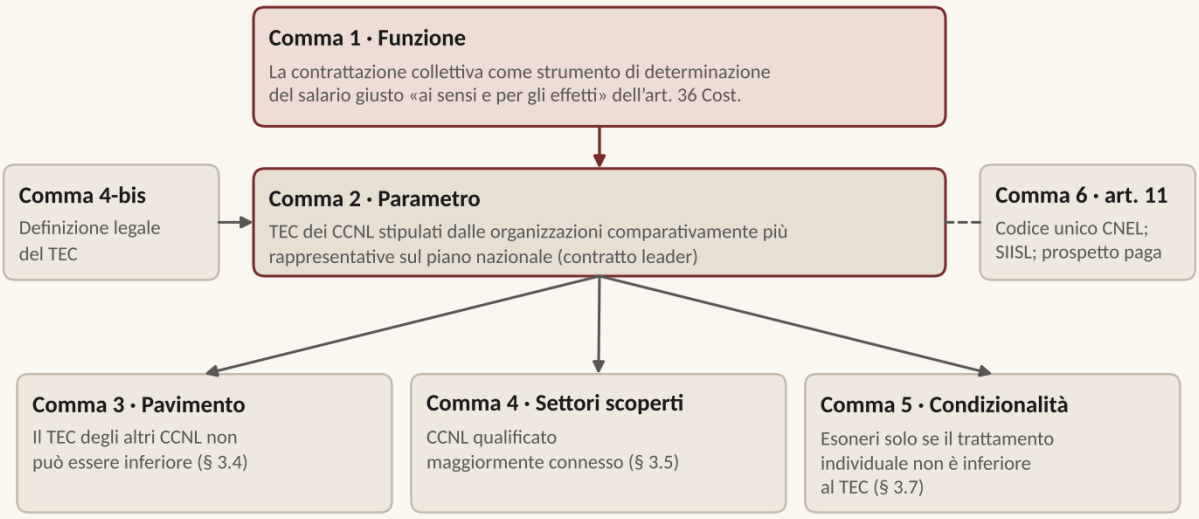


Figura 3 — La struttura logica dell'art. 7 d.l. n. 62/2026 conv.

3.2 IL COMMA 1: LA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA COME STRUMENTO ATTUATIVO DELL'ART. 36 COST.

> **ART. 7, COMMA 1, D.L. N. 62/2026 CONV.**
>
> *«La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 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.»*

Fino al 2026 il rinvio alla contrattazione qualificata, come misura del trattamento dovuto, era confinato ad ambiti circoscritti:

- soci lavoratori di cooperativa (art. 3, comma 1, l. n. 142/2001; art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007, conv. l. n. 31/2008);
- enti del Terzo settore (art. 16 d.lgs. n. 117/2017);
- appalti pubblici (artt. 11 e 119 d.lgs. n. 36/2023);
- appalti privati (art. 29, comma 1-bis, d.lgs. n. 276/2003, introdotto dal d.l. n. 19/2024, conv. l. n. 56/2024).

L'art. 7 rappresenta, quindi, la prima disposizione normativa che, in via generale e non settoriale, qualifica espressamente la contrattazione collettiva come strumento di attuazione dell'art. 36 Cost.

Sulla portata innovativa del comma 1 le letture divergono, come già accennato nel § 1.6. Per una prima impostazione, accolta da Trib. Roma n. 8699/2026, il comma 1 non altera in misura apprezzabile l'assetto delineato dalle sentenze del 2023: il contratto individuato dalla legge è il «primo parametro» della valutazione, non un «vincolo esterno e superiore al giudice», il quale può disattenderlo ove il trattamento risulti difforme dall'art. 36 Cost. Secondo un'altra lettura, il mutamento è profondo, perché la soglia legale si colloca al di sopra del c.d. minimo costituzionale che la giurisprudenza ricavava in via equitativa dal solo nucleo tabellare (§ 1.6, Tav. 2). Le due

impostazioni non si escludono necessariamente: la stessa pronuncia del Tribunale di Roma, pur negando efficacia vincolante al rinvio, assume il TEC del contratto di riferimento quale misura della retribuzione dovuta (§ 1.6).

Appare, dunque, granitico che il comma 1 non possa operare come rinvio «in bianco» al contratto collettivo, che finirebbe – in tal modo – per estenderne l'efficacia al di fuori del procedimento previsto dall'art. 39 Cost. (Corte cost. n. 106/1962): il comma 1 dell'art. 7 sul salario giusto deve essere sempre interpretato in conformità agli artt. 36 e 39 Cost.

3.3 IL COMMA 2: IL CONTRATTO LEADER

> **ART. 7, COMMA 2, D.L. N. 62/2026 CONV.**
>
> *«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.»*

L'elemento di novità risiede nell'indicazione di **quale** contratto assumere a parametro: il comma combina un requisito soggettivo (stipulazione da parte di organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e quattro criteri oggettivi di selezione, che il testo pone in via cumulativa: (i) settore e categoria produttivi di riferimento; (ii) attività principale o prevalente esercitata; (iii) dimensione del datore; (iv) natura giuridica del datore.

L'ipotesi di Accordo quadro interconfederale del 12 novembre 2026 (§ 3.11) individua il contratto leader «prendendo a riferimento esclusivamente il settore di attività» e la natura giuridica d'impresa, distinta fra imprese artigiane, imprese cooperative e altre imprese (Premesse, punto 1); il criterio dimensionale non è richiamato. Nei sistemi contrattuali dei soggetti firmatari dell'Accordo, dunque, la distinzione per dimensione parrebbe assorbita da quella per natura giuridica.

In concreto, il procedimento di individuazione del CCNL leader si articola logicamente in quattro passaggi:

1. delimitazione del perimetro sulla base dei quattro criteri previsti dal comma 2 (settore, attività prevalente in caso di attività promiscua, dimensione, natura giuridica);
2. ricognizione dei contratti nazionali depositati per quel perimetro e dei rispettivi firmatari, per il quale l'Archivio nazionale dei contratti del CNEL offre, nella sua nuova organizzazione, l'elenco dei contratti collocati per Divisione ATECO e il relativo grado di diffusione (§ 5.1, lett. d);
3. valutazione della rappresentatività comparata delle organizzazioni stipulanti, anche in relazione ai criteri pattizi definiti dall'Accordo quadro del 12 novembre 2026 (§ 3.11);
4. assunzione del TEC del contratto così individuato quale soglia del salario giusto.



Figura 4 — Il procedimento di individuazione del contratto leader (art. 7, comma 2)

3.4 IL COMMA 3: IL PAVIMENTO PER GLI ALTRI CONTRATTI NAZIONALI

> **ART. 7, COMMA 3, D.L. N. 62/2026 CONV.**
>
> *«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.»*

La libertà di scelta del contratto collettivo applicabile resta ferma, ma incontra un limite di contenuto: il TEC del contratto leader opera come soglia minima per ogni altro contratto nazionale applicato nel medesimo perimetro. La disposizione è destinata ad avere l'impatto applicativo maggiore, perché qualifica il trattamento complessivo dei contratti leader come limite minimo del trattamento dovuto anche per tutti gli altri contratti nazionali ritenuti comparabili.

Tre profili richiedono attenzione.

(a) La tecnica di tutela. Il comma 3 pone una regola sostanziale sul contenuto minimo del trattamento, ma non disciplina una specifica azione né specifiche procedure di accertamento diverse dal contenzioso fra lavoratore e datore. La pretesa retributiva del lavoratore cui sia applicato un CCNL con TEC inferiore deriva dalla regola sostanziale secondo i meccanismi generali di integrazione del contratto (inserzione automatica di clausole imposte dalla legge ex art. 1339 c.c.; nullità parziale e sostituzione ex art. 1419, comma 2, c.c.; determinazione giudiziale ex art. 2099, comma 2, c.c.), letti alla luce dell'art. 36 Cost.

(b) Il comma 5 non circoscrive le conseguenze dell'obbligo. Non trova fondamento testuale la lettura secondo cui l'obbligo di assicurare il TEC opererebbe solo ai fini dell'accesso ai benefici introdotti o prorogati dal d.l. n. 62/2026: il comma 5 aggiunge una condizionalità, ma la regola sostanziale discende dai commi 1-4 e vincola il datore anche quando questo non intenda avvalersi di alcuna agevolazione.

(c) La clausola di salvaguardia dell'Accordo quadro. L'Accordo del 12 novembre 2026 affianca al limite legale una clausola di salvaguardia: i trattamenti economici e normativi del contratto di

riferimento non sono modificabili *in peius* da altri contratti nazionali sottoscritti dalle medesime organizzazioni sindacali per il medesimo settore e la medesima natura giuridica d'impresa; la violazione comporta «l'automatica estensione» delle condizioni meno onerose al contratto di riferimento (Accordo, § 2.3). La clausola vincola le parti collettive firmatarie o aderenti.

3.5 IL COMMA 4: I SETTORI NON COPERTI DA CONTRATTAZIONE

> **ART. 7, COMMA 4, D.L. N. 62/2026 CONV.**
>
> *«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.»*

La nozione di contratto «maggiormente connesso» non è definita dalla legge e richiama formule già note (ad esempio: l'art. 29, comma 1-bis, d.lgs. n. 276/2003 fa riferimento al contratto applicato nel settore e per la zona «strettamente connessi» con l'attività oggetto dell'appalto).

Restano aperte, altresì, due questioni interpretative:

- la prima è se il comma 4 comprenda anche l'ipotesi in cui per un settore esistano contratti collettivi, ma nessuno sia stipulato da organizzazioni comparativamente più rappresentative;
- la seconda riguarda il datore che non applichi alcun contratto collettivo: la fattispecie non coincide testualmente con il «settore non coperto», ma, nella logica del sistema, il riferimento al trattamento del contratto leader del settore di appartenenza discende dal comma 2 e, comunque, dall'art. 36 Cost. (così Trib. Roma n. 8699/2026, che, in difetto di un contratto applicato, ha individuato il parametro ai sensi del comma 2: § 1.6).

3.6 IL COMMA 4-BIS: LA DEFINIZIONE LEGALE DEL TEC

> **ART. 7, COMMA 4-BIS, D.L. N. 62/2026 CONV. (INTRODOTTO DALLA L. N. 112/2026)**
>
> *«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.»*

La definizione è il perno operativo della disciplina: sposta il raffronto dal minimo tabellare al trattamento complessivo e ne fissa il perimetro.

Tavola 4 — La composizione del TEC ex art. 7, comma 4-bis

Incluso nel TEC	Escluso dal TEC
Voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dal CCNL qualificato	Voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori
Mensilità aggiuntive (tredicesima; quattordicesima ove prevista dal CCNL)	Trattamenti la cui fonte è il contratto individuale e non il CCNL qualificato (superminimi e trattamenti *ad personam*)
Indennità fisse e continuative previste dal CCNL	Voci la cui fonte è la sola contrattazione di secondo livello, in assenza di espressa previsione del CCNL di cui al comma 2 (*)
Prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti	Compensi per prestazioni eventuali, quali il lavoro straordinario (voci non «fisse e continuative»)
Altri istituti o indennità aventi valore economico definiti dal CCNL	

(*) L'Accordo quadro del 12 novembre 2026 include nel TEC gli elementi retributivi fissi ed esigibili, spettanti alla generalità dei dipendenti, erogati dalla contrattazione di secondo livello «su espressa previsione del CCNL» (Accordo, § 2.1, lett. b).

L'ultimo periodo esclude espressamente («in ogni caso») le voci «discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori». La clausola esclude con certezza dal perimetro del TEC i premi individuali e le erogazioni una tantum. Qualche dubbio potrebbe porlo, al riguardo, il superminimo individuale pattuito in misura fissa e non assorbibile: la fonte "individuale" del trattamento, tuttavia, determina una voce retributiva non destinata alla generalità dei lavoratori dell'impresa, tale da contrapporsi al criterio gerarchico – basato sulla centralità della contrattazione collettiva nazionale e sulla finalità di contrasto al *dumping* – su cui si fonda l'intera architettura del salario giusto.

Tale lettura risulta confortata dal medesimo d.l. n. 62/2026 che, introducendo il comma 3-ter all'art. 17 l. n. 936/1986, affida al CNEL il compito di estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'Archivio nazionale dei contratti: tale funzione rende *de facto* impossibile l'inclusione nel TEC di qualsivoglia voce retributiva il cui valore monetario non sia già determinato nel contratto nazionale.

Nello stesso senso si orienta l'Accordo quadro del 12 novembre 2026, che limita il raffronto fra TEC ai soli istituti definiti dalla contrattazione collettiva ed esclude, per il trattamento economico minimo, ogni «compensazione, sostituzione o assorbimento» con altri istituti retributivi (Accordo, § 2.1).

Anche la giustizia amministrativa ha escluso la rilevanza del superminimo individuale nell'ambito della verifica di equivalenza contrattuale prevista dal codice dei contratti pubblici (§ 4.2).

Decisiva appare, in ogni caso, la **fonte** del perimetro. Il TEC è costituito da voci «definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al medesimo comma 2»: ciò che non è previsto nel contratto nazionale qualificato non entra nel TEC per definizione. È su questa base che dovrà effettuarsi la verifica concreta sulle voci effettivamente incluse o meno nel perimetro del TEC.

Va precisato, infine, che il comma 4-bis definisce il solo TEC «di cui al comma 2», cioè quello del contratto leader. Il raffronto del comma 3 richiede di applicare la stessa definizione (e, dunque, la definizione del TEC operata dal CCNL leader) al TEC del contratto effettivamente applicato.

Il metodo di raffronto tra più CCNL non viene definito dalla legge. Sul punto, l'Accordo quadro del 12 novembre 2026 (§ 3.11) stabilisce che il raffronto fra TEC tenga conto «esclusivamente» degli istituti che lo compongono e assume come parametri essenziali il numero di ore lavorabili su base annua, determinato considerando gli istituti indiretti (ferie, festività, congedi e permessi, riduzioni d'orario), e il perimetro contrattuale. Stabilisce, inoltre, che il trattamento economico minimo (TEM) sia «immediatamente comparabile», senza compensazioni con altri istituti né con il welfare.

3.7 IL COMMA 5: LA CONDIZIONALITÀ DEGLI INCENTIVI

> **ART. 7, COMMA 5, D.L. N. 62/2026 CONV.**
>
> *«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.»*

Il comma 5 condiziona la fruizione degli esoneri introdotti dal Capo I del d.l. n. 62/2026 (artt. 1-4 e 6; Tav. 5) all'erogazione di un trattamento economico individuale conforme al salario giusto.

Tavola 5 — Gli esoneri contributivi del Capo I condizionati al rispetto del TEC

Esonero	Destinatari e misura
Bonus donne 2026 (art. 1)	Assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026 di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovvero da almeno 12 mesi se appartenenti a categorie svantaggiate ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014; esonero del 100 per cento dei contributi datoriali (esclusi i premi INAIL) per un massimo di 24 mesi (12 mesi nei casi del comma 3), nel limite di 650 euro mensili (800 euro per le residenti nella ZES unica)
Bonus giovani 2026 (art. 2)	Assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026 di personale non dirigenziale di età inferiore a 35 anni privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (o 12 mesi se svantaggiato); 100 per cento per un massimo di 24 mesi (12 nei casi del comma 4), nel limite di 500 euro mensili (650 euro per sedi ubicate nelle regioni indicate dal comma 3)
Bonus ZES 2026 (art. 3)	Datori fino a 10 dipendenti che assumono a tempo indeterminato, in sedi della ZES unica, soggetti di almeno 35 anni disoccupati da almeno 24 mesi; 100 per cento per un massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili
Stabilizzazione (art. 4)	Trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° agosto al 31 dicembre 2026 di rapporti a termine di durata complessiva non superiore a 12 mesi, instaurati entro il 30 aprile 2026, di lavoratori non dirigenti di età inferiore a 35 anni mai occupati a tempo indeterminato; 100 per cento per un massimo di 24 mesi, nel limite di 500 euro mensili; efficacia subordinata all'autorizzazione della Commissione europea (art. 108, par. 3, TFUE)
Conciliazione famiglia-lavoro (art. 6)	Aziende in possesso delle certificazioni di cui all'art. 8, comma 1, lett. e), d.lgs. n. 184/2025; esonero non superiore all'1 per cento dei contributi datoriali, nel limite di 50.000 euro annui, per gli anni 2026-2028, secondo il decreto ministeriale attuativo

Un'asimmetria da considerare. Come descritto nel precedente paragrafo (§ 3.6), appare *de facto* impossibile l'inclusione del superminimo individuale (anche di natura fissa e non assorbibile) da parte dei CCNL leader nel perimetro del TEC, considerata l'esigenza di "oggettivizzare" tale parametro anche per consentirne il raffronto con gli altri CCNL; il comma 5 fa, invece, espresso

riferimento al «**trattamento economico individuale corrisposto**», determinando, dunque, l'inclusione di un eventuale superminimo ai fini della verifica individuale sul rispetto della condizionalità.

È bene specificare che la condizionalità introdotta dal comma 5 si aggiunge ai requisiti propri di ciascun esonero e ai principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31 d.lgs. 14 settembre 2015, n. 150), oltre che alla condizione generale ex art. 1, comma 1175, l. n. 296/2006. Quest'ultima subordina l'accesso ai benefici normativi e contributivi al possesso del DURC e al **rispetto** degli accordi e dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La prassi amministrativa ha chiarito che i contratti privi del requisito della rappresentatività comparativa non possono produrre gli effetti derogatori o integrativi che la legge riserva ai contratti qualificati (circ. INL n. 3/2018) e che, ai fini dell'art. 1, comma 1175, rileva il rispetto in concreto di trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli dei contratti qualificati: il regime sanzionatorio, consistente nella perdita di eventuali benefici normativi e contributivi fruiti, si applica solo in caso di effettivo scostamento dal relativo contenuto e «ciò, pertanto, a prescindere di quale sia il contratto collettivo "applicato"» (circ. INL n. 7/2019).

L'architrave del salario giusto definito dall'art. 7 opera, quindi, su due piani distinti:

- i commi 3 e 4-bis pongono un limite al contenuto dei contratti collettivi nazionali, con finalità *anti-dumping*, e stabiliscono l'inderogabilità del TEC;
- il comma 5 detta una condizione prettamente individuale e confronta la soglia oggettiva del TEC col trattamento in concreto erogato.

3.8 IL COMMA 6 E L'ART. 11: OBBLIGHI INFORMATIVI E CODICE UNICO DEL CONTRATTO

Dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, le posizioni pubblicate sulla piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL, art. 5 d.l. n. 48/2023, conv. l. n. 85/2023) devono indicare:

- il contratto collettivo nazionale applicato, con il codice alfanumerico unico attribuito ai sensi dell'art. 16-quater d.l. n. 76/2020, conv. l. n. 120/2020;
- la retribuzione collegata alla qualifica e al livello corrispondenti alla mansione (art. 7, comma 6).

L'art. 11 estende l'uso del codice unico del CCNL: per i soli datori di lavoro privati, il codice del contratto applicato entra fra le informazioni da comunicare al lavoratore ai sensi del d.lgs. n. 152/1997 (nuova lett. q-bis dell'art. 1, comma 1) e deve essere indicato nel prospetto paga (art. 1, primo comma, l. 5 gennaio 1953, n. 4, come modificato). Il codice indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi previdenziali è utilizzato dal Ministero del lavoro, dall'INL, dall'INPS e dal CNEL per monitorare l'effettiva applicazione dei contratti e individuare scostamenti dei trattamenti applicati; le risultanze sono utilizzate per la programmazione della vigilanza, per l'analisi del *dumping* contrattuale e retributivo e, nei casi previsti dalla legge, per la verifica dei presupposti di accesso a benefici (art. 11, commi 3 e 4).

3.9 LE NORME DI CONTORNO AL SALARIO GIUSTO

Contrattazione di prossimità (art. 7-bis). La legge di conversione ha integrato l'art. 8 d.l. 13 agosto 2011, n. 138, conv. l. n. 148/2011, con tre previsioni: il deposito dei contratti e delle intese c.d. di prossimità presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e presso l'Archivio nazionale dei contratti del CNEL (comma 1-bis); per i datori che occupano fino a quindici dipendenti, la sottoscrizione presso l'Ispettorato territoriale del lavoro delle intese aziendali che deroghino in senso peggiorativo alla legge e ai contratti nazionali nelle materie del comma 2 (comma 2-ter); in ogni caso di trattamenti peggiorativi, l'obbligo dell'impresa di informare i lavoratori interessati «*entro tre giorni dalla sottoscrizione*», con comunicazione scritta anche mediante posta elettronica o secondo le procedure aziendali (comma 2-quater).

La disposizione non qualifica il deposito come condizione di validità e non commina sanzioni specifiche; non chiarisce, inoltre, se le intese di prossimità possano incidere sul TEC del contratto leader: il TEC, infatti, potrebbe assumere la medesima funzione pubblicistica che la giurisprudenza ha già riconosciuto al minimale contributivo (§ 4.1).

Monitoraggio e raccolta dei dati (art. 8). CNEL, INPS, ISTAT, INAPP, INL e gli altri soggetti individuati con decreto ministeriale collaborano per raccogliere in forma integrata e interoperabile i dati retributivi disaggregati per genere, età, disabilità, settore e dimensione d'impresa; elaborare indicatori su base settoriale omogenea sulla copertura retributiva garantita dalla contrattazione e sulla sua adeguatezza rispetto ai principi dell'art. 36 Cost.; elaborare, con cadenza periodica e su base territoriale omogenea, indicatori sintetici relativi al costo della vita, al mercato delle locazioni e ai prezzi al consumo anche a livello locale (lett. b-bis, introdotta in conversione); elaborare indicatori relativi alla produttività, all'incidenza del costo del lavoro sui ricavi, al tasso di occupazione e alla variabilità della domanda (lett. c, dalla quale la conversione ha espunto la qualificazione di tali indicatori come «correttivi»). Uno o più decreti ministeriali definiscono criteri operativi, regole tecniche e gli ulteriori elementi da dichiarare nei versamenti e nelle denunce contributive ai fini del controllo del rispetto del salario giusto (comma 2).

Rapporto nazionale sulle retribuzioni e archivi del CNEL (art. 9). Il CNEL elabora, almeno annualmente e d'intesa con il Ministero del lavoro, un Rapporto nazionale sulle retribuzioni articolato per settori e ambiti territoriali omogenei, da trasmettere alle Camere, comprensivo di indicatori sul costo della vita, sui costi abitativi, sulla componente energetica e sul potere d'acquisto (nuova lett. c-bis dell'art. 16, comma 2, l. n. 936/1986). Il CNEL istituisce, d'intesa con il Ministero del lavoro e sentito l'INPS, un archivio amministrativo dei contratti aziendali e territoriali depositati presso il Ministero (art. 17, comma 3-bis, l. n. 936/1986), entro trenta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione (art. 9, comma 3, d.l. n. 62/2026), e provvede a **estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto**, aggiornando l'Archivio nazionale (comma 3-ter). È lo strumento destinato a rendere conoscibile, in concreto, il TEC di riferimento; esso non risolve, tuttavia, il problema giuridico della misurazione della rappresentatività (§ 5.1).

A novembre 2026 non risultano ancora pubblicate le estrazioni del TEC dai contratti depositati nell'Archivio. L'Accordo quadro del 12 novembre 2026 impegna i contratti nazionali a indicare la composizione delle voci e il valore del TEM e del TEC per ogni livello di inquadramento professionale, proprio per consentirne una puntuale estrazione da parte del CNEL.

Rinnovi contrattuali (art. 10). Le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia, prevedono procedure idonee a garantire la regolarità dei rinnovi e meccanismi di copertura

economica del periodo intercorrente fra la scadenza e il rinnovo, assumendo a riferimento la scadenza naturale del contratto precedente (comma 1). In caso di mancato rinnovo entro i primi nove mesi dalla scadenza naturale, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfetaria dell'incremento, alla variazione dell'indice IPCA al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI), nella misura del 50 per cento (comma 2; nel testo pre-conversione: dodici mesi e 30 per cento). Nei settori a elevata stagionalità e variabilità dei ricavi di cui all'elenco del d.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525, nonché nei settori dei soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale, individuati con decreto ministeriale da adottare entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione, la misura è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori settoriali e non può superare quella del comma 2 (comma 3). Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale e fino al rinnovo (comma 4). La disciplina si applica ai contratti che scadono dalla data di entrata in vigore del decreto e, per quelli già scaduti, dal 1° gennaio 2027 (comma 5).

Sul meccanismo è intervenuto l'Accordo quadro del 12 novembre 2026 (Accordo, § 2.2; v. § 3.11), avvalendosi dello spazio che l'art. 10 riserva all'autonomia collettiva. Per i contratti che scadranno dopo il 1° luglio 2027, salvo diverse pattuizioni, le proposte di rinnovo vanno presentate almeno sei mesi prima della scadenza naturale; la controparte dà riscontro entro trenta giorni e le trattative si avviano entro due mesi dalla ricezione delle proposte. Al rispetto di tempi e procedure è «condizionata» la copertura economica dell'art. 10. In caso di ritardo nella presentazione delle proposte, la decorrenza è differita per un periodo equivalente; la copertura cessa dalla decorrenza dell'accordo di rinnovo. Per il periodo transitorio l'Accordo prevede che:

(i) per i contratti scaduti prima del 28 giugno 2026 la copertura decorra dal 1° gennaio 2027;

(ii) per i contratti scaduti dopo il 28 giugno 2026 o in scadenza fino al 30 giugno 2027, «ove presentate le proposte per il rinnovo», la copertura sia corrisposta dopo nove mesi dalla scadenza oppure dalla presentazione della piattaforma, se successiva alla scadenza;

(iii) fino a diversa definizione contrattuale, la base di calcolo sia costituita dal TEM e dagli elementi fissi e continuativi previsti dalla contrattazione nazionale per la generalità dei lavoratori.

Restano valide le diverse procedure previste dai singoli contratti, compresi i meccanismi di ultrattività.



Figura 5 — Il meccanismo dell'art. 10 in caso di mancato rinnovo del contratto collettivo

3.10 SALARIO GIUSTO E SALARIO MINIMO: LE DIFFERENZE

La sovrapposizione terminologica fra «salario minimo» e «salario giusto» è frequente. Si tratta di modelli diversi per fonte, struttura, ambito ed effetti.

Tavola 6 — Salario minimo legale e salario giusto a confronto

Profilo	Salario minimo legale	Salario giusto (art. 7 d.l. n. 62/2026 conv.)
Fonte	Legge o atto equiparato	Legge che rinvia alla contrattazione collettiva qualificata
Struttura del parametro	Importo unico, uniforme o con limitate variazioni	TEC differenziato per settore, attività, dimensione e natura giuridica del datore
Unità di misura	Retribuzione oraria	Trattamento complessivo, di regola su base annua
Ambito soggettivo	Tendenzialmente generale	Lavoro subordinato privato (art. 18); escluso il lavoro pubblico
Adeguamento	Revisione periodica per via legale o amministrativa (art. 5, par. 5, dir. 2022/2041)	Dinamica negoziale; anticipazione forfetaria in caso di vacanza contrattuale (art. 10)
Ruolo della contrattazione	Opera al di sopra della soglia legale	Determina essa stessa la soglia
Dipendenza dalla rappresentatività	Nessuna	Integrale
Ruolo del giudice	Applicazione di una soglia predeterminata, ferma la verifica ex art. 36 Cost.	Individuazione del contratto leader e verifica di conformità ex art. 36 Cost.
Rischi più evidenti	Effetto di attrazione delle retribuzioni verso la soglia legale; difficoltà di calibrazione settoriale	Incertezza nell'individuazione del contratto leader; complessità del calcolo del TEC

La differenza strutturale è questa:

- il salario minimo legale è una **soglia esterna** alla contrattazione;
- il salario giusto è una **soglia interna** a essa.

Il primo prescinde dalla rappresentatività e offre certezza nella misura; il secondo ne dipende interamente e, nei settori coperti da contratti qualificati, può collocarsi a un livello sensibilmente più elevato, perché il TEC comprende mensilità aggiuntive, indennità strutturali e welfare contrattuale.

Le due soluzioni non sono incompatibili sul piano logico: la direttiva consente la tutela legale, quella di fonte collettiva o entrambe (art. 1, par. 3).

CORTE COST., 10 MARZO 2026 (DEP. 30 APRILE 2026), N. 60 (PRES. AMOROSO, RED. PETITTI)

È costituzionalmente illegittimo l'art. 1 della legge della Regione Toscana 18 giugno 2025, n. 30, che prevedeva, nei bandi di gara della Regione e dei suoi enti, un criterio qualitativo premiale fondato sull'applicazione di un trattamento economico minimo orario non inferiore a nove euro lordi, per violazione della competenza legislativa esclusiva statale in materia di tutela della concorrenza (art. 117, secondo comma, lett. e), Cost.). La tutela della concorrenza non è un titolo idoneo a giustificare l'attrazione indiscriminata di ogni intervento legislativo (punto 8.2), ma il criterio premiale incide sulla valutazione delle offerte e può restringere il mercato in ambiti territoriali definiti (punto 8.3). Non sussiste un vuoto normativo nella legislazione statale (punto 9.1): il codice dei contratti pubblici tutela già i lavoratori mediante le tabelle ministeriali sul costo della manodopera, l'art. 11 e l'Allegato I.01; l'incorporazione negli atti di gara del contratto collettivo qualificato ha una «nitida funzione antidumping» (punto 9.3.2) e le tutele del contratto costituiscono un limite minimo inderogabile (punto 9.3.3). Il criterio regionale, aggiuntivo e distinto, altera l'equilibrio fra concorrenza e tutela del lavoro definito dal legislatore statale (punto 9.4).

La pronuncia della Consulta sovra richiamata non riguarda la legittimità di un salario minimo legale in quanto tale, ma la competenza regionale a introdurne uno, in via premiale, nelle procedure di affidamento; conferma, inoltre, con riguardo all'art. 11 del codice dei contratti pubblici, l'impianto legislativo nazionale fondato sul rinvio alla contrattazione collettiva qualificata, rispetto al quale il modello del d.l. n. 62/2026 si pone in linea di continuità.

3.11 L'ACCORDO QUADRO INTERCONFEDERALE DEL 12 NOVEMBRE 2026

Il 12 novembre 2026 CGIL, CISL e UIL e tredici associazioni datoriali (AGCI, Casartigiani, CLAAI, CNA, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confindustria, Confservizi e Legacoop) hanno siglato l'ipotesi di «Accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione collettiva», con un Addendum sui settori dei servizi negli appalti pubblici. Il testo conclude il confronto avviato dalla piattaforma unitaria di CGIL, CISL e UIL del 17 giugno 2026 e dall'accordo fra quattordici associazioni datoriali del 10 luglio 2026 sulla misurazione della rappresentanza datoriale. La sottoscrizione formale, preceduta dalle consultazioni interne delle organizzazioni firmatarie, è annunciata per il 14 dicembre 2026. L'Accordo si richiama espressamente al d.l. n. 62/2026: il suo obiettivo dichiarato è individuare i contratti di riferimento «al fine della determinazione del "salario giusto"» (Premesse, punto 5).

(a) Natura ed efficacia. L'Accordo è un contratto collettivo di diritto comune di livello interconfederale. Vincola le organizzazioni firmatarie e quelle che vi aderiranno, previo impegno a «ricondurre al modello prefigurato» i singoli contratti nazionali (Accordo, § 1.3); le sue regole sono «immediatamente esigibili nella fase dei rinnovi» (Accordo, § 2.3) e saranno implementate da accordi interconfederali di ambito (Premesse, punto 2).

L'Accordo opera sui rapporti individuali soltanto attraverso i contratti nazionali che lo recepiscono. Le sue regole valgono come attuazione pattizia degli spazi che la legge riserva all'autonomia collettiva (in particolare: d.l. n. 62/2026, art. 7, comma 4-bis, che rinvia alle voci

«definite» dai contratti; art. 10, commi 1-3) e come indici liberamente apprezzabili dal giudice e dagli organi di vigilanza.

(b) Il contratto di riferimento. È quello sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, individuato con riguardo «esclusivamente» al settore di attività e alla natura giuridica d'impresa. L'accordo individua tre tipologie di natura giuridica: imprese artigiane, imprese cooperative, altre imprese (Premesse, punto 1); un contratto unico per l'intero settore è ammesso solo se sottoscritto dalle organizzazioni che rappresentano tutte e tre le tipologie d'impresa presenti.

La definizione dei perimetri è di «esclusiva competenza» della contrattazione collettiva, che deve tradurli in codici ATECO ed evitare «impropri allargamenti» causati dall'inclusione di settori e tipologie d'impresa non rappresentati «in misura verificabile» dai firmatari. Un Osservatorio paritetico, da costituire, ne verifica il rispetto. Sui rilievi critici relativi alla mancata disciplina delle divergenze sui perimetri, v. § 5.1, lett. a). Rispetto ai criteri legali, la dimensione del datore non assume rilievo.

(c) La misura della rappresentanza. Sul versante datoriale l'Accordo prevede tre criteri qualitativi ed uno quantitativo, da valutare con riferimento alla singola organizzazione. Sul versante sindacale, la misura si fonda sulla combinazione di iscritti e voti, secondo gli accordi interconfederali e le convenzioni INPS-INL (Fig. 6).

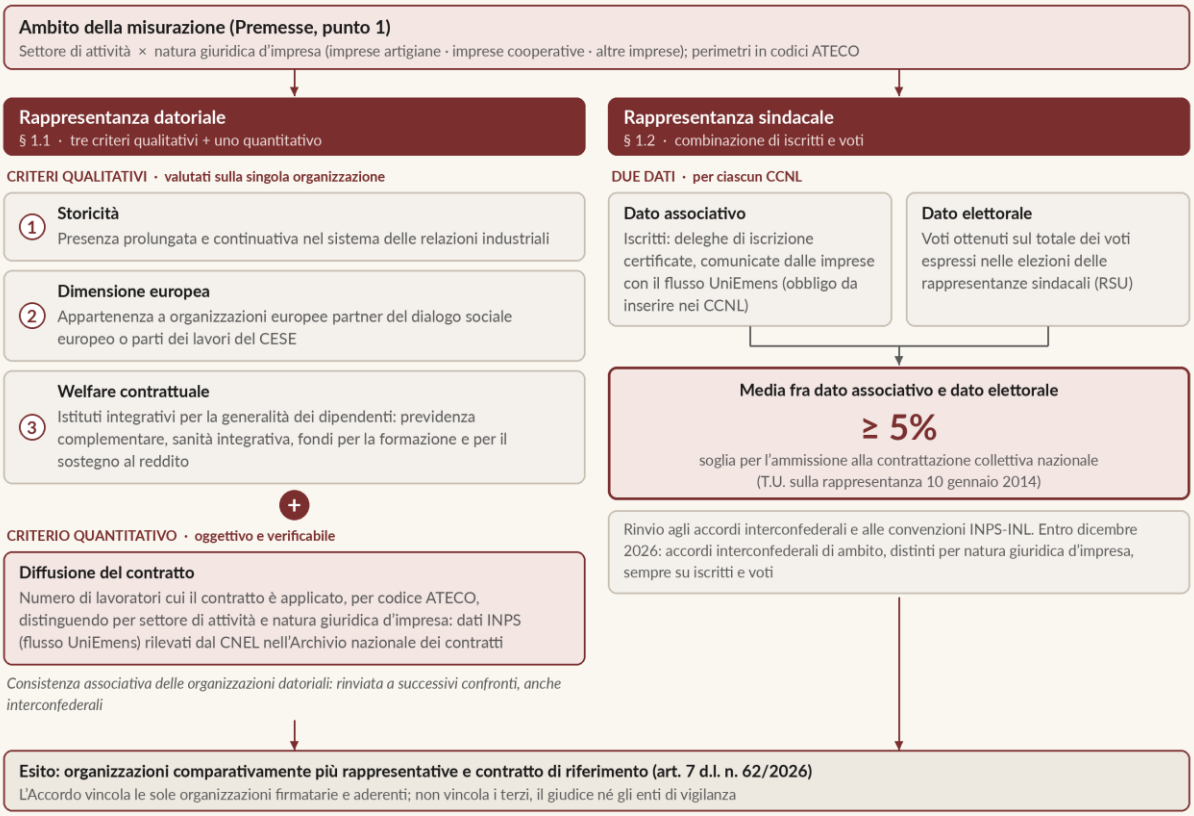


Figura 6 — La misura della rappresentanza nell'Accordo quadro del 12 novembre 2026: criteri datoriali (3+1) e sindacali

La consistenza associativa delle Organizzazioni datoriali è rinviata a successivi confronti.

Le parti si impegnano a stipulare entro dicembre 2026 accordi interconfederali di ambito, a regolare il passaggio dalle RSA alle RSU e a prevedere nei contratti nazionali l'obbligo di comunicare le

deleghe sindacali mediante il flusso UniEmens (Accordo, § 1.2). Per la valutazione di questi criteri si rinvia al § 5.1, lett. b).

(d) TEM e TEC. L'Accordo riprende le nozioni di trattamento economico minimo (TEM) e complessivo (TEC), già introdotte dall'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 (c.d. Patto della fabbrica), e le raccorda all'art. 7, comma 4-bis. Ciascun contratto nazionale deve indicare la composizione delle voci e il valore di TEM e TEC per ogni livello di inquadramento, per consentirne l'estrazione da parte del CNEL.

(e) Rinnovi e potere d'acquisto. L'Accordo definisce tempi certi per i rinnovi, condiziona al loro rispetto la copertura economica dell'art. 10 e ne disciplina il regime transitorio. Prevede inoltre che ciascun contratto nazionale garantisca l'adeguamento del TEM allo scostamento fra i tassi IPCA-NEI consuntivati e quelli previsionali assunti al rinnovo, con verifica annuale o biennale; l'adeguamento «non può essere assorbito dai successivi rinnovi».

La durata dei contratti nazionali può essere triennale o quadriennale.

(f) Clausola di salvaguardia e condizionalità. Sulla clausola che vieta deroghe *in peius* al contratto di riferimento si rinvia al § 3.4, lett. c). Sul collegamento che l'Accordo stabilisce fra integrale applicazione del contratto di riferimento e accesso alle agevolazioni fiscali e contributive, con richiamo all'art. 1, comma 1175, l. n. 296/2006 (Premesse, punto 5), si veda il § 3.7, che ricostruisce la condizione legale in termini di rispetto in concreto dei trattamenti.

(**g) Iter di attuazione.** L'efficacia dell'Accordo dipende da una sequenza di passaggi ulteriori, tra cui: sottoscrizione definitiva il 14 dicembre 2026; definizione degli accordi interconfederali di ambito sulla misura della rappresentanza sindacale entro dicembre 2026; recepimento nei CCNL, entro i prossimi rinnovi, di TEM e TEC per livello, codici ATECO, meccanismi di adeguamento retributivo.

IN SINTESI · PARTE III

- L'art. 7 d.l. n. 62/2026 assume a parametro del salario giusto il **TEC** del contratto stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, selezionato con quattro criteri oggettivi (c.d. contratto leader).
- Il TEC del contratto leader è soglia minima per ogni altro contratto nazionale (comma 3) e riferimento per i settori non coperti (comma 4).
- Il TEC comprende le voci fisse e continuative definite dal contratto nazionale qualificato, le mensilità aggiuntive e il welfare generalizzato; ne sono escluse le voci discrezionali e variabili attribuite ai singoli.
- Il rispetto del TEC condiziona l'accesso agli esoneri contributivi del decreto (comma 5).
- La disciplina è completata dal deposito delle intese di prossimità, dall'infrastruttura informativa CNEL-INPS-ISTAT, dall'anticipazione forfetaria nei rinnovi e dal codice unico del contratto.
- L'ipotesi di Accordo quadro interconfederale del 12 novembre 2026 individua, nell'ambito dei sistemi contrattuali dei soggetti firmatari o aderenti, il contratto di riferimento per settore e natura giuridica d'impresa, definisce TEM e TEC e le regole di comparazione, disciplina i rinnovi e l'adeguamento all'inflazione.
- Il salario giusto è una soglia **interna** alla contrattazione; il salario minimo legale una soglia **esterna**.

PARTE IV

ALTRE FONTI NORMATIVE INCIDENTI SULLA RETRIBUZIONE

4.1 IL MINIMALE CONTRIBUTIVO

ART. 1, COMMA 1, D.L. 9 OTTOBRE 1989, N. 338, CONV. L. 7 DICEMBRE 1989, N. 389, E ART. 2, COMMA 25, L. 28 DICEMBRE 1995, N. 549

«La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi, stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione d'importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo.»

Norma di interpretazione autentica: «in caso di pluralità di contratti collettivi intervenuti per la medesima categoria, la retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi previdenziali ed assistenziali è quella stabilita dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative nella categoria».

Il minimale contributivo opera sul piano del rapporto previdenziale e prescrive che: la retribuzione imponibile per il calcolo dei contributi da versare (determinata secondo la nozione omnicomprensiva dell'art. 12 l. 30 aprile 1969, n. 153, come sostituito dall'art. 6 d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314) non può essere inferiore a quella stabilita dal contratto collettivo leader di riferimento, anche quando il datore applichi un contratto diverso, non ne applichi alcuno o corrisponda in concreto una retribuzione inferiore; resta fermo il limite minimo giornaliero di legge (art. 7, comma 1, d.l. 12 settembre 1983, n. 463, conv. l. 11 novembre 1983, n. 638).

Tre principi delimitano l'istituto rispetto agli altri parametri retributivi.

(a) Autonomia rispetto al "minimo costituzionale". Il riferimento ai contratti collettivi ai fini del minimale opera con esclusiva incidenza sul rapporto previdenziale e senza le limitazioni derivanti dai criteri di sufficienza e proporzionalità dell'art. 36 Cost. (c.d. minimo costituzionale, v. Parte I), che rilevano soltanto per la determinazione giudiziale della giusta retribuzione nel rapporto di lavoro (Cass., sez. un., 29 luglio 2002, n. 11199).

(b) Vincolo di rappresentatività. Mentre nel giudizio ex art. 36 Cost. il giudice può selezionare il contratto parametro a prescindere dalla rappresentatività delle organizzazioni stipulanti, il minimale costituisce la principale eccezione legale a tale libertà: *«fatte salve contrarie disposizioni normative (per esempio ai fini del c.d. minimale contributivo), il giudice è libero di selezionare il contratto collettivo parametro a prescindere dal requisito di rappresentatività riferito ai sindacati stipulanti»* (Cass. n. 28321/2023, punto 1.12, lett. d). Ai fini del minimale contributivo, dunque, il contratto di riferimento è esclusivamente quello stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria.

(c) Indisponibilità. La materia previdenziale è indisponibile all'autonomia collettiva, anche di prossimità: l'accordo ex art. 8 d.l. n. 138/2011 non è idoneo a derogare in senso peggiorativo al

minimale contributivo, che ha funzione pubblicistica e non può essere inciso da un accordo inopponibile all'ente previdenziale (Cass., sez. lav., ord. 15 luglio 2025, n. 19467).

Al minimale si affianca il già citato art. 1, comma 1175, l. 27 dicembre 2006, n. 296, che subordina in via generale la fruizione di benefici normativi e contributivi al rispetto degli accordi e dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Come già descritto nel paragrafo dedicato alla condizionalità introdotta col salario giusto (§ 3.7), l'Ispettorato nazionale del lavoro ha chiarito che rileva, sul punto, il rispetto in concreto di trattamenti economici e normativi non inferiori a quelli dei contratti qualificati (circ. INL n. 7/2019).

4.2 L'EQUIVALENZA ECONOMICA NEGLI APPALTI PUBBLICI

L'art. 11 d.lgs. 31 marzo 2023, n. 36 impone che:

- al personale impiegato nei lavori, servizi e forniture oggetto di appalti pubblici e concessioni sia applicato il contratto collettivo nazionale e territoriale in vigore per il settore e per la zona di esecuzione, stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e il cui ambito sia strettamente connesso con l'attività oggetto dell'appalto, anche in maniera prevalente (comma 1);
- le stazioni appaltanti indicano il contratto applicabile nei documenti di gara (comma 2);
- gli operatori possono indicare un diverso contratto, «purché garantisca ai dipendenti le stesse tutele di quello indicato dalla stazione appaltante o dall'ente concedente» (comma 3): in tal caso l'operatore rende una dichiarazione di equivalenza delle tutele, soggetta a verifica (comma 4).

Completano il quadro la determinazione dei costi della manodopera sulla base delle tabelle ministeriali e il loro scorporo dall'importo assoggettato a ribasso, salva la dimostrazione che il ribasso derivi da una più efficiente organizzazione aziendale (art. 41, commi 13 e 14), la verifica dell'anomalia dell'offerta (art. 110) e la parità di trattamento dei lavoratori nel subappalto (art. 119). Sul piano eurounitario, la disciplina si colloca in linea con l'art. 9 della direttiva (UE) 2022/2041.

Il correttivo di cui al d.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209 ha introdotto l'**Allegato I.01**, che disciplina l'individuazione del contratto e la verifica dell'equivalenza.

- **Individuazione (art. 2).** L'attività è identificata mediante il codice ATECO; si fa riferimento ai contratti stipulati dalle associazioni comparativamente più rappresentative, classificati nell'Archivio CNEL; è escluso che il bando possa imporre, a pena di esclusione, l'applicazione di un determinato contratto quale requisito di partecipazione.

  Nella nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti (§ 5.1, lett. d), l'associazione fra codice del contratto e codici ATECO 2025 è espressamente finalizzata a supportare le stazioni appaltanti nell'individuazione del contratto applicabile ai sensi dell'art. 2 dell'Allegato I.01. Le «schede contratto» previste per i contratti della sezione principale, in attuazione dell'accordo interistituzionale tra ANAC e CNEL del giugno 2025, sono destinate a fornire elementi utili alla valutazione dell'equivalenza, anche in forma comparata, ma non risultano ancora disponibili. Indicazioni sulla corretta individuazione del contratto negli atti di gara sono state fornite dal Comunicato del Presidente ANAC n. 2 del 10 febbraio 2026 (Guida operativa ALavoro.net n. 1/2026, cap. I, §§ 4, 6.1 e 6.2).
- **Presunzione di equivalenza (art. 3).** Sono equivalenti le tutele dei contratti sottoscritti congiuntamente dalle medesime organizzazioni sindacali comparativamente più

rappresentative con organizzazioni datoriali diverse, attinenti al medesimo sottosettore, purché sia applicato il contratto corrispondente alla dimensione o alla natura giuridica dell'impresa; per l'edilizia sono equivalenti i contratti classificati con i codici alfanumerici F012, F015 e F018.

La clausola di salvaguardia dell'Accordo quadro del 12 novembre 2026 vieta alle organizzazioni sindacali firmatarie di sottoscrivere, per il medesimo settore e la medesima natura giuridica d'impresa, contratti con trattamenti inferiori a quelli del contratto di riferimento (§ 3.4, lett. c). **L'accordo fornisce così un riscontro sostanziale alla presunzione di equivalenza dell'art. 3 dell'Allegato I.01**, che si fonda proprio sull'identità delle organizzazioni sindacali stipulanti.

- **Verifica (art. 4).** L'equivalenza riguarda le tutele economiche e le tutele normative. L'equivalenza economica è valutata sulle **componenti fisse della retribuzione globale annua**: retribuzione tabellare annuale, indennità di contingenza, elemento distinto della retribuzione, eventuali mensilità aggiuntive, eventuali ulteriori indennità previste. L'equivalenza normativa è valutata su un elenco di parametri (fra gli altri: lavoro supplementare, part-time, lavoro straordinario, periodo di prova, preavviso, comporto, integrazioni di malattia e infortunio, maternità, permessi, bilateralità, previdenza e sanità integrative).
- **Procedimento (art. 5).** La dichiarazione è resa in sede di offerta e verificata prima dell'affidamento o dell'aggiudicazione.

La questione applicativa più rilevante ha interessato il c.d. superminimo individuale e la sua idoneità a colmare il differenziale economico fra il contratto indicato dalla stazione appaltante e quello applicato dall'operatore economico. La giurisprudenza amministrativa ha dato risposta negativa, con un orientamento divenuto ormai stabile.

Giurisprudenza

L'orientamento del Consiglio di Stato sul superminimo

Cons. Stato, sez. V, 24 aprile 2026, n. 3209: ai fini dell'equivalenza delle tutele economiche rilevano soltanto le componenti fisse della retribuzione globale annua (art. 4 Allegato I.01); il superminimo, qualificato dal contratto applicato come voce «eventuale», non può essere al tempo stesso una voce «fissa» e non rileva ai fini della dichiarazione di equivalenza; l'interpretazione tassativa della norma è necessaria per assicurare un'adeguata tutela dei lavoratori nel mercato delle commesse pubbliche.

L'indirizzo è stato ribadito, da ultimo, da Cons. Stato, sez. VII, 14 settembre 2026, n. 6874, anche con riferimento al **superminimo non riassorbibile**, in una procedura bandita prima del correttivo del 2024: le tutele rilevanti ai fini dell'equivalenza «sono solo quelle [...] contenute in un contratto collettivo»; il superminimo, anche non riassorbibile, è una componente riconosciuta unilateralmente e la dichiarazione dell'offerente, pur vincolante, è «una dichiarazione unilaterale rimessa alla libertà negoziale del datore di lavoro e alla sua spontanea esecuzione, inidonea a garantire ex ante la necessaria protezione dei lavoratori coinvolti nell'esecuzione del contratto».

Un diverso indirizzo, espresso in particolare da T.A.R. Campania, Napoli, sez. IV, 30 ottobre 2025, n. 7073, valorizza la natura giuridicamente vincolante del superminimo non assorbibile: una volta pattuito, esso è esigibile in giudizio e, se attribuito all'intero personale impiegato nell'appalto, offre una garanzia di stabilità paragonabile a quella della fonte collettiva.

Rilevante appare, infine, la **diversità dei piani di verifica**: la prassi ispettiva – relativa alla verifica, in particolare, dei requisiti di accesso a benefici normativi e contributivi – valuta il trattamento in concreto applicato dal datore (circ. INL n. 7/2019), mentre il codice dei contratti pubblici – e, in particolare, l'Allegato I.01 – impone un confronto in astratto fra sistemi retributivi collettivi.

> ***Approfondimento***
>
> **Convergenze e divergenze con l'art. 7 d.l. n. 62/2026**
>
> L'impostazione del Consiglio di Stato e quella dell'art. 7, comma 4-bis, poggiano sul medesimo criterio: si confrontano sistemi retributivi collettivi, non trattamenti individuali.
>
> I perimetri, tuttavia, non coincidono:
>
> - l'equivalenza negli appalti è misurata sulle sole componenti fisse elencate dall'Allegato I.01;
> - il TEC comprende anche le prestazioni di welfare contrattuale generalizzato e ogni altro istituto di valore economico definito dal contratto nazionale (§ 5.2).
>
> L'Accordo quadro del 12 novembre 2026 auspica che il principio di «effettività» della comparazione trovi riscontro anche nel codice dei contratti pubblici, «valorizzando gli effettivi contenuti della contrattazione quale parametro per la comparazione». Ove recepita, questa prospettiva avvicinerebbe il perimetro dell'equivalenza a quello del TEC, includendovi il welfare contrattuale e il numero di ore lavorabili annue.

4.3 LA TRASPARENZA RETRIBUTIVA AI FINI DELLA PARITÀ DI GENERE

Il d.lgs. 7 maggio 2026, n. 96 (G.U. n. 125 del 1° giugno 2026), in vigore dal 7 giugno 2026 (art. 17), attua la direttiva (UE) 2023/970. È bene precisare subito che il decreto non stabilisce il trattamento retributivo da corrispondere: impone, di converso, di rendere conoscibili criteri e livelli dei trattamenti praticati da ciascun datore, in funzione del principio di parità retributiva, che ha già fondamento nell'art. 37 Cost., nell'art. 157 TFUE e nel d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198. Ai fini della presente Guida interessano tre profili: la nozione di retribuzione, il ruolo del contratto collettivo e il rapporto con il salario giusto.

(a) Le nozioni di retribuzione (art. 3). Il decreto adotta due nozioni di ampiezza diversa (Tav. 7):

- la «retribuzione», comprensiva di ogni componente, anche variabile o in natura, rileva nella relazione sul divario per gli indicatori relativi alle «componenti complementari o variabili» (art. 9, comma 1, lett. b, d, e, g); gli altri indicatori (divario medio e mediano, quartili: lett. a, c, f) sono calcolati sul livello retributivo (art. 3, comma 1, lett. c, e, f);
- il «livello retributivo» è il termine di raffronto del diritto di informazione (art. 7) e della soglia che fa scattare la valutazione congiunta (art. 10, comma 1, lett. a).

Il livello retributivo seleziona le voci in base alla loro struttura: vi concorrono tutti gli elementi «continuativi e fissi», a prescindere dalla fonte contrattuale, ma «ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali». Il criterio potrebbe, dunque, tradursi in un valore diverso da quello del TEC, che comprende soltanto le voci «definite» dal contratto nazionale leader (§ 3.6).

Tavola 7 — Le definizioni rilevanti del d.lgs. n. 96/2026

Nozione	Testo normativo
Retribuzione (art. 3, comma 1, lett. a)	«il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili»
Livello retributivo (art. 3, comma 1, lett. b)	«la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali»
Stesso lavoro (art. 4, comma 2, lett. a)	«la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento»
Lavoro di pari valore (art. 4, comma 2, lett. b)	«la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento»
Categoria di lavoratori (art. 3, comma 1, lett. h)	«l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto»

La formula dell'art. 3, comma 1, lett. b) lascia incerta la sorte del superminimo individuale stabile. Per un verso, rientra tra gli elementi «continuativi e fissi»; per altro verso, è per definizione riconosciuto «su base personale», cioè con uno dei caratteri che determinano l'esclusione quando la voce non sia generalizzata nella categoria. È certa soltanto la rilevanza del superminimo generalizzato.

(b) Il ruolo del contratto collettivo. Il contratto collettivo svolge due funzioni rilevanti:

- **Termine di paragone.** Lo «stesso lavoro» e il «lavoro di pari valore» si individuano attraverso qualifiche e livelli di inquadramento del contratto applicato; in mancanza di un contratto applicato, si utilizza il contratto siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative per il settore di riferimento (art. 4, comma 2). Il datore può affiancare propri sistemi di classificazione solo in funzione integrativa e su criteri oggettivi e neutri (comma 4).
- **Presunzione di conformità.** L'art. 4, comma 1, dispone che l'applicazione di un contratto nazionale «stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori». Il criterio appare non coincidere con quello del salario giusto, poiché la presunzione è legata alla sola rappresentatività sindacale e non richiede la verifica dell'ambito settoriale di riferimento sulla base dei criteri oggettivi enucleati dall'art. 7, comma 2, d.l. n. 62/2026 (settore e categoria, attività, dimensione, natura giuridica).

(c) Il raccordo con il salario giusto. Le due discipline hanno in comune il rinvio alla contrattazione collettiva e l'obiettivo di rendere conoscibili i trattamenti: il codice unico del contratto e la retribuzione collegata a qualifica e livello negli annunci pubblicati sul SIISL (art. 7, comma 6, e art. 11 d.l. n. 62/2026) si affiancano alla trasparenza della fase di selezione (art. 5 d.lgs. n. 96/2026). Le due discipline, tuttavia, presentano alcune divergenze anche alla luce delle differenti finalità che intendono perseguire (Tav. 8).

Tavola 8 — TEC e livello retributivo a confronto

Profilo	TEC (art. 7, comma 4-bis, d.l. n. 62/2026)	Livello retributivo (art. 3 d.lgs. n. 96/2026)
Funzione	Soglia minima del trattamento dovuto	Termine di comparazione per la parità retributiva
Termine di riferimento	Sistema retributivo del contratto leader	Categorie di lavoratori comparabili presso il medesimo datore
Selezione del contratto	Organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative; settore e categoria, attività, dimensione, natura giuridica	Contratto effettivamente applicato; presunzione di conformità per il contratto stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (art. 4, comma 1)
Criteri di perimetrazione della nozione retributiva	Fonte (contratto nazionale qualificato) e carattere (esclusione delle voci discrezionali e variabili individuali)	Struttura (elementi continuativi e fissi, qualunque ne sia la fonte, con esclusione dei trattamenti individuali non strutturali riconosciuti su base personale, discrezionale o temporanea e non generalizzati nella categoria)
Superminimo individuale	Escluso	Rilevante se generalizzato nella categoria; incerta la sorte del superminimo individuale stabile
Contrattazione di secondo livello	Esclusa, salvo voci previste dal contratto nazionale (per l'Accordo quadro: § 3.6)	Concorre al livello retributivo per le voci continuative e fisse; le voci variabili rilevano nella relazione sul divario (art. 9)
Componenti variabili	Escluse	Escluse dal livello retributivo; rilevanti nella relazione sul divario (art. 9)
Ambito	Lavoro subordinato privato, anche non imprenditoriale (art. 18)	Datori pubblici e privati; esclusi lavoro domestico e intermittente (art. 2)

Ne derivano almeno due conseguenze operative:

- **Il contratto di riferimento può non essere lo stesso.** Un datore può godere della presunzione di parità applicando un contratto che non è il contratto leader ai fini del salario giusto, perché la presunzione dell'art. 4 richiede soltanto la rappresentatività comparata delle organizzazioni sindacali firmatarie, senza circoscrivere l'ambito settoriale in base ai quattro criteri previsti dall'art. 7, comma 2, del d.l. n. 62/2026.
- **Le verifiche non si assorbono a vicenda.** Il rispetto del TEC non esclude divari di genere non giustificati, che possono formarsi proprio nelle voci estranee al TEC (superminimi, trattamenti di secondo livello, componenti variabili); viceversa, l'assenza di divari interni non dimostra il rispetto del salario giusto, se l'intera struttura retributiva è inferiore al TEC del contratto leader.

4.4 GLI ALTRI RINVII LEGALI ALLA CONTRATTAZIONE QUALIFICATA

Il quadro delle fonti incidenti sull'istituto della retribuzione si completa con i rinvii legali che, in settori determinati, assumono il trattamento dei contratti leader come limite minimo:

- per i **soci lavoratori di cooperativa**, un trattamento economico complessivo proporzionato alla quantità e qualità del lavoro e non inferiore ai minimi previsti, per prestazioni analoghe, dalla contrattazione nazionale del settore o della categoria affine (art. 3, comma 1, l. 3 aprile 2001, n. 142) e, in caso di pluralità di contratti, i trattamenti complessivi dei contratti stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria (art. 7, comma 4, d.l. 31 dicembre 2007, n. 248, conv. l. 28 febbraio 2008, n. 31);
- per il **personale impiegato negli appalti privati e nei subappalti**, un trattamento economico e normativo «complessivamente non inferiore» a quello del contratto nazionale e territoriale stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, applicato nel settore e per la zona strettamente connessi con l'attività oggetto dell'appalto (art. 29, comma 1-bis, d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- per il **Terzo settore**, il divieto di trattamenti inferiori a quelli dei contratti collettivi di cui all'art. 51 d.lgs. n. 81/2015 (art. 16 d.lgs. 3 luglio 2017, n. 117).

IN SINTESI · PARTE IV

- Il minimale contributivo opera sul rapporto previdenziale, è autonomo rispetto al minimo costituzionale ed è indisponibile anche per la contrattazione di prossimità.
- Negli appalti pubblici l'equivalenza economica si misura sulle componenti fisse della retribuzione globale annua; il superminimo, anche non riassorbibile, non vi concorre.
- Il d.lgs. n. 96/2026 introduce obblighi di trasparenza (selezione, criteri, informazione, relazione, valutazione congiunta), misurati su nozioni proprie di «retribuzione» e «livello retributivo», e collega la presunzione di conformità all'applicazione di un contratto stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, senza i criteri di individuazione dell'ambito settoriale previsti dall'art. 7, comma 2, d.l. n. 62/2026.
- La verifica di parità e quella sul TEC hanno oggetto e basi di calcolo diversi: l'una non assorbe l'altra.
- Ulteriori rinvii alla contrattazione qualificata riguardano soci di cooperativa, appalti privati e Terzo settore.

PARTE V

LE CRITICITÀ OPERATIVE

5.1 L'INDIVIDUAZIONE DEL CCNL LEADER

È il nodo strutturale della disciplina. L'art. 7 assume a parametro i contratti stipulati dalle organizzazioni «comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», ma per il settore privato la legge non stabilisce come misurare tale requisito: la lacuna è conseguenza diretta della mancata attuazione dell'art. 39, commi 2-4, Cost. e si contrappone a quanto, invece, normativamente disciplinato nel pubblico impiego:

Tavola 9 — La misurazione della rappresentatività: due regimi

Profilo	Lavoro pubblico	Lavoro privato
Fonte	D.lgs. n. 165/2001 (art. 43)	Accordi interconfederali (per il sistema Confindustria: Testo unico sulla rappresentanza del 10 gennaio 2014) e accordi analoghi in altri sistemi; Accordo quadro del 12 novembre 2026, intersettoriale; efficacia limitata alle organizzazioni firmatarie e aderenti e subordinata alla sua effettiva resa operativa.
Misura	Media fra dato associativo (deleghe) e dato elettorale (voti RSU); soglia del 5 per cento per l'ammissione alla contrattazione nazionale	Per la parte sindacale, combinazione di dato associativo ed elettorale secondo gli accordi interconfederali e le convenzioni INPS-INL (nel Testo unico del 2014, soglia del 5 per cento calcolata come media fra i due dati); per la parte datoriale, secondo l'Accordo quadro del 12 novembre 2026, tre criteri qualitativi e numero di lavoratori cui il contratto è applicato (v. § 3.11)
Effetto	Vincolo per la parte pubblica	Valutazione rimessa, in caso di contestazione, al giudice e, in via amministrativa, agli enti di vigilanza

Il criterio della maggiore rappresentatività comparata ricorre in numerosi rinvii legali: il legislatore vi fa ricorso da decenni (fra gli altri, art. 2, comma 25, l. n. 549/1995; art. 51 d.lgs. n. 81/2015; art. 29, comma 1-bis, d.lgs. n. 276/2003; art. 11 d.lgs. n. 36/2023). L'uso prolungato ha stabilizzato, nella prassi, gli esiti applicativi in molti settori, ma ciò costituisce al massimo un argomento di tenuta pratica, non di certezza giuridica: la Corte costituzionale, da ultimo, nel dichiarare l'illegittimità dell'art. 19, primo comma, St. lav. nella parte in cui non consente la costituzione di RSA nell'ambito delle associazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, ha qualificato la soluzione come interinale, in attesa di un intervento legislativo che individui un criterio di misurazione della rappresentatività effettiva (Corte cost., 8 ottobre 2025, dep. 30 ottobre 2025, n. 156).

Il monito parrebbe confermare che la misurazione è compito rimesso al legislatore e, allo stato, non esercitato.

Il vuoto legislativo è in parte colmato dall'Accordo quadro del 12 novembre 2026: i criteri che esso definisce vincolano le organizzazioni firmatarie o aderenti, ma non i terzi, né il giudice o gli enti di vigilanza, cui spetta la verifica della rappresentatività propedeutica all'applicazione di una norma di legge.

Le difficoltà di individuazione del CCNL leader si collocano su più livelli.

(a) Il perimetro di comparazione. I quattro criteri del comma 2 (settore e categoria, attività prevalente, dimensione, natura giuridica) delimitano l'ambito entro cui misurare la rappresentatività, ma i perimetri contrattuali sono spesso sovrapposti; per l'impresa che svolga più attività e aderisca alle associazioni datoriali stipulanti i rispettivi contratti, la giurisprudenza ha affermato l'obbligo di applicare a ciascun lavoratore il contratto coerente con il settore di attività cui è addetto (Cass., sez. lav., ord. 17 ottobre 2025, n. 27719). Trib. Roma n. 8699/2026 ha osservato, inoltre, che nell'impresa ad attività promiscua il contratto dell'attività principale o prevalente può non assicurare una retribuzione proporzionata ai lavoratori con professionalità più elevate o comunque diverse, ipotesi nella quale il giudice può assumere a parametro un diverso contratto collettivo (§ 1.6).

Sul punto, l'Accordo quadro del 12 novembre 2026 assume a riferimento, ai fini della misurazione, il solo settore di attività e la natura giuridica d'impresa; affida la definizione dei perimetri alla contrattazione collettiva, da tradurre in liste di codici ATECO; prevede, infine, un apposito Osservatorio sulle sovrapposizioni. In senso critico si è rilevato che l'Accordo, nel riservare alla contrattazione la definizione dei perimetri, non stabilisce come debbano essere risolte le divergenze fra le associazioni interessate, né circoscrive la verifica di rappresentatività alla sola area contesa (P. Ichino, *Rappresentanza sindacale: il nodo che resta irrisolto*, in *lavoce.info*, 16 novembre 2026).

(b) La comparazione bilaterale. La rappresentatività deve sussistere tanto sul versante sindacale quanto su quello datoriale. L'Accordo quadro del 12 novembre 2026 ha definito, in un accordo interconfederale che riunisce i principali sistemi di rappresentanza d'impresa, i criteri di misurazione della rappresentanza datoriale. Si tratta di tre criteri qualitativi, valutati con riferimento alla singola organizzazione: storicità; appartenenza a organizzazioni europee riconosciute come parti del dialogo sociale europeo o del CESE; presenza di istituti di welfare contrattuale generalizzato, quali previdenza complementare, assistenza sanitaria integrativa, fondi per la formazione e per il sostegno al reddito. Si aggiunge un criterio quantitativo: il numero di lavoratori cui il contratto è applicato, per codice ATECO, settore e natura giuridica, sulla base dei dati INPS-UniEmens rilevati dal CNEL. La consistenza associativa è rinviata a successivi confronti. Secondo l'autorevole commento già citato (P. Ichino, *op. cit.*), i criteri datoriali e sindacali previsti dall'Accordo paiono insufficienti a garantire in comparti produttivi emergenti, in ossequio al principio di libertà sindacale, la formazione e relativa misurazione di rappresentatività di nuove aggregazioni di imprese e/o di dipendenti di imprese.

Sul versante sindacale l'Accordo conferma la combinazione fra dato associativo ed elettorale, in linea con il criterio adottato dalla recente sentenza Cass., sez. lav., 22 ottobre 2026, n. 27541 (v. anche *infra*, lett. e).

(c) Uno o più contratti leader. Il comma 2 dell'art. 7 del d.l. n. 62/2026 usa il plurale («i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni...»), il comma 3 il singolare («il contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni...»). La distinzione potrebbe determinare la compresenza di più contratti leader, con campi di applicazione in parte coincidenti (es. logistica e multiservizi) che operino simultaneamente come parametri di riferimento del TEC: il singolare del comma 3 rileverebbe solo quando occorre fissare la soglia per l'impresa che applica un contratto non sottoscritto dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative.

A tale lettura se ne contrappone una opposta: per ogni fattispecie, delimitata dai quattro criteri previsti dall'art. 7, esiste un solo contratto di riferimento. La presenza teorica di più contratti leader dipende dall'intersezione dei rispettivi campi di applicazione, non dalla loro concorrenza nello specifico perimetro settoriale individuato in base ai quattro criteri.

L'Accordo quadro del 12 novembre 2026 accoglie la soluzione di un unico contratto di riferimento per ciascun settore e per ciascuna delle tre nature giuridiche d'impresa predefinite dalla medesima fonte pattizia (artigiane, cooperative, altre). In tal senso, un contratto unico per l'intero settore sarebbe ammissibile solo se sottoscritto dalle organizzazioni che rappresentano tutte e tre le tipologie di natura giuridica.

(d) Gli strumenti disponibili e i loro limiti. La riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti, disposta dalla Commissione dell'informazione del CNEL con le delibere dell'11 settembre 2025 e del 20 aprile 2026, ha introdotto per i contratti nazionali del settore privato un criterio di collocazione fondato sulla diffusione effettiva (Fig. 7). Per un'analisi dei criteri di collocazione, del calcolo delle soglie di radicamento, delle deroghe e degli strumenti a disposizione delle parti si rinvia alla **Guida operativa n. 1/2026 – ALavoro.net**, *"La collocazione dei CCNL del settore privato nell'ambito della nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi. Una guida pratica per gli addetti ai lavori"*, del 5 ottobre 2026 (in particolare cap. I, §§ 1, 2 e 6, e cap. II, §§ 3-7).

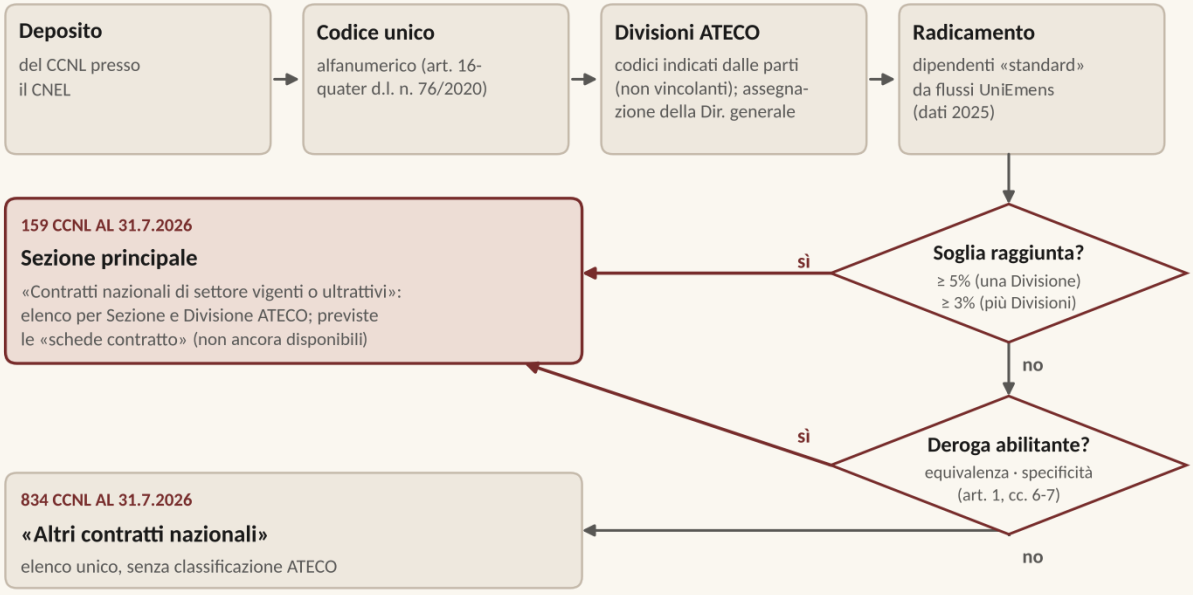
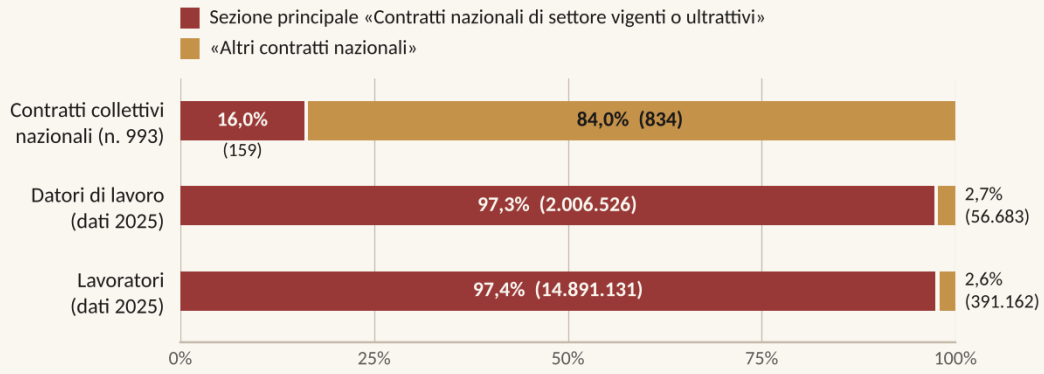


Figura 7 — La collocazione dei contratti collettivi nazionali nel nuovo Archivio del CNEL

Alla data del 31 luglio 2026 la sezione principale dell'Archivio CNEL comprendeva 159 contratti, applicati, secondo i dati 2025, a 14.891.131 lavoratori e a 2.006.526 datori di lavoro; la sezione «Altri contratti nazionali» ne comprendeva 834, applicati a 391.162 lavoratori e a 56.683 datori (Fig. 8). Circa un sesto dei contratti depositati copre, dunque, oltre il 97 per cento dei lavoratori.



Fonte: elenchi dell'Archivio nazionale dei contratti del CNEL aggiornati al 31 luglio 2026 (dati INPS-UniEmens 2025), elaborati nella Guida operativa ALavoro.net n. 1/2026. Percentuali calcolate sul totale delle due sezioni.

Figura 8 — Contratti, datori di lavoro e lavoratori nelle due sezioni dell'Archivio CNEL (31 luglio 2026)

Il dato va letto entro limiti precisi. L'Archivio non è un registro costitutivo: la collocazione non incide sull'efficacia del contratto né sulla sua applicabilità ai rapporti individuali; il grado di diffusione non misura, di per sé, la rappresentatività delle organizzazioni stipulanti, benché l'Accordo quadro del 12 novembre 2026 lo assuma, sul versante datoriale, come criterio quantitativo (lett. b). La collocazione nella sezione principale potrebbe nondimeno assumere valore indiziario nell'individuazione del contratto di riferimento ai fini dell'art. 7, comma 2, da coordinare con gli altri indici di rappresentatività (lett. e).

Non risultano ancora disponibili le «schede contratto», le estrazioni del TEC di cui all'art. 17, comma 3-ter, l. n. 936/1986 e i dati sui dipendenti disaggregati per Divisione ATECO.

In definitiva, l'Archivio nazionale dei contratti del CNEL, il codice alfanumerico unico (art. 16-quater d.l. n. 76/2020), la classificazione per settori e la correlazione con i codici ATECO – oggi valorizzata anche dall'Allegato I.01 al codice dei contratti pubblici –, nonché l'estrazione del TEC dai contratti depositati operano come **supporto tecnico**. **Nessuno di questi strumenti risolve, però, il problema giuridico**: la rappresentatività effettiva dei soggetti firmatari.

Ad ogni modo, l'Accordo quadro del 12 novembre 2026 stabilisce che ciascun contratto nazionale indichi il proprio campo di applicazione e la corrispondenza con i codici ATECO e sia depositato presso l'Archivio del CNEL «secondo le modalità condivise dalle parti firmatarie». Prevede, inoltre, un Osservatorio paritetico, con il compito di verificare tali corrispondenze, individuare impropri allargamenti e sovrapposizioni dei perimetri e proporre soluzioni di allineamento. Si delinea, dunque, un raccordo fra perimetrazione pattizia e collocazione dei contratti nell'Archivio.

(e) Allegazione e prova. L'individuazione del contratto leader è oggetto di allegazione da parte di chi lo invoca, secondo le regole generali dell'onere della prova; nel contenzioso assumono rilievo gli indici di rappresentatività disponibili – anche alla luce dei principi espressi dalla citata Cass. n. 27541/2026, in tema di rappresentanza sindacale aziendale, e dei criteri definiti dall'Accordo quadro del 12 novembre 2026 – nonché gli strumenti istruttori del rito del lavoro, incluse le informazioni e osservazioni delle associazioni sindacali (art. 425 c.p.c.).

Il ricorso all'art. 36 Cost. e al raffronto con gli indicatori statistici e con i contratti di settori affini resta, in ogni caso, disponibile in via autonoma.

5.2 LE DIVERSE NOZIONI DI RETRIBUZIONE: SOVRAPPOSIZIONI E DIFFERENZE TRA LE FONTI

Le fonti esaminate utilizzano la contrattazione collettiva qualificata come parametro, ma selezionano il contratto di riferimento con criteri non coincidenti e ne misurano il trattamento con perimetri diversi.

Tavola 10 — Nozioni di retribuzione rilevanti e criteri di selezione del contratto collettivo applicabile

Nozione	Fonte	Perimetro della retribuzione rilevante	Criterio di selezione del contratto leader
La retribuzione da assumere come parametro di adeguatezza retributiva			
Minimo costituzionale (§ 1.5)	Art. 36 Cost.; art. 2099, comma 2, c.c.; giurisprudenza	Nucleo tabellare e tredicesima; controversa l'anzianità; escluse quattordicesima, voci accessorie e straordinario	Contratto di categoria come parametro; anche di settori affini, a prescindere dalla rappresentatività
TEM (§ 3.11)	Accordo quadro 12 novembre 2026	Minimi tabellari, indennità di contingenza, EDR se non conglobato, altri elementi distinti compresi nella base degli aumenti; nessuna compensazione con altri istituti o con il welfare	Contratto di riferimento per settore e natura giuridica d'impresa, secondo i criteri pattizi dell'Accordo
TEC – salario giusto (§ 3.6)	Art. 7, commi 2-4-bis, d.l. n. 62/2026	Voci fisse e continuative, dirette, indirette e differite del CCNL qualificato; mensilità aggiuntive; indennità fisse; welfare generalizzato; escluse voci discrezionali e variabili individuali (per l'Accordo quadro, anche elementi fissi di secondo livello previsti espressamente dal CCNL)	Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; settore e categoria, attività prevalente, dimensione, natura giuridica
Soci di cooperativa (§ 4.4)	Art. 3 l. n. 142/2001; art. 7, comma 4, d.l. n. 248/2007	Trattamento complessivo: retribuzione base e altre voci retributive	Contratto del settore o della categoria affine; in caso di pluralità, organizzazioni comparativamente più rappresentative nella categoria
Appalti privati (§ 4.4)	Art. 29, comma 1-bis, d.lgs. n. 276/2003	Trattamento economico e normativo complessivamente non inferiore	Contratto nazionale e territoriale qualificato applicato nel settore e per la zona strettamente connessi
Appalti pubblici (§ 4.2)	Art. 11 d.lgs. n. 36/2023; Allegato I.01	Componenti fisse della retribuzione globale annua e parametri normativi; esclusi i superminimi	Contratto qualificato per settore e zona, strettamente connesso all'oggetto; codici ATECO e classificazione CNEL

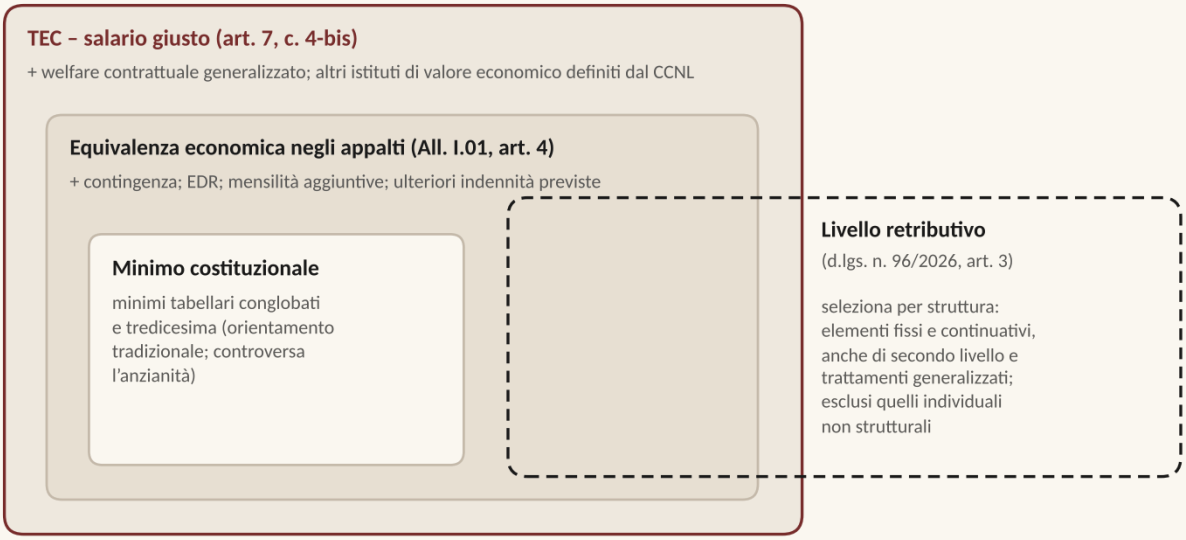
Nozione	Fonte	Perimetro della retribuzione rilevante	Criterio di selezione del contratto leader
La retribuzione da assumere come base di calcolo e condizione di accesso			
Minimale contributivo (§ 4.1)	Art. 1 d.l. n. 338/1989; art. 2, comma 25, l. n. 549/1995	Retribuzione stabilita dal contratto di riferimento, non limitata al minimo costituzionale; indisponibile	Organizzazioni più rappresentative su base nazionale; in caso di pluralità, comparativamente più rappresentative nella categoria
Imponibile contributivo e fiscale	Art. 12 l. n. 153/1969; art. 51 TUIR	Tutte le somme e i valori percepiti in relazione al rapporto, salve le esclusioni di legge (fra cui, nei limiti previsti, prestazioni di welfare)	Non rilevante
Benefici normativi e contributivi (§ 4.1)	Art. 1, comma 1175, l. n. 296/2006	Rispetto in concreto dei trattamenti dei contratti leader	Organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale
Retribuzione e livello retributivo (§ 4.3)	Art. 3 d.lgs. n. 96/2026	«Retribuzione»: base e ogni somma o valore, anche variabile o in natura; «livello retributivo»: retribuzione lorda annua e oraria, soli elementi fissi e continuativi, esclusi i trattamenti individuali non strutturali salvo che generalizzati nella categoria	Presunzione di conformità per l'applicazione di un contratto stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative (art. 4, comma 1)
Base di computo del TFR	Art. 2120, comma 2, c.c.	Tutte le somme corrisposte a titolo non occasionale, salvo diversa previsione dei contratti collettivi	Contratto applicato

Dal confronto emergono almeno tre linee di frizione.

(a) Il contratto leader di riferimento può, potenzialmente, non essere lo stesso. I criteri di selezione del CCNL divergono: «più rappresentative su base nazionale» e, in caso di pluralità, «comparativamente più rappresentative nella categoria» (minimale contributivo); «comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», in un ambito specifico da identificarsi mediante il ricorso congiunto ai quattro criteri del comma 2 (salario giusto); contratto applicato nel settore e per la zona «strettamente connessi» (appalti privati e pubblici); la dimensione territoriale, rilevante negli appalti, non lo è per il salario giusto; la dimensione e la natura giuridica del datore, rilevanti per il salario giusto e nella presunzione di equivalenza dell'Allegato I.01, non sono menzionate dalla disciplina del minimale.

Non può escludersi in radice, pertanto, l'ipotesi che il contratto assunto a riferimento ai fini contributivi, ai fini della gara e ai fini del salario giusto non coincida. A tal fine, l'Accordo quadro del 12 novembre 2026 persegue l'unificazione del contratto di riferimento ai fini del salario giusto e dell'art. 1, comma 1175 (Accordo, Premesse, punto 5, e § 1.3), ma – in assenza di recepimento legislativo – non può incidere sui suddetti criteri legali.

(b) Il perimetro delle nozioni retributive non coincide. Le voci che compongono le diverse nozioni retributive (v. Tavola 10) differiscono notevolmente:



Esclusi da tutti i perimetri raffigurati: voci discrezionali e variabili attribuite ai singoli; compensi per lavoro straordinario.

Schema qualitativo: le aree indicano l'ampiezza relativa delle voci considerate, non importi (§ 5.2, lett. b).

Figura 9 — I perimetri della retribuzione rilevante a confronto

Le "voci" retributive più problematiche risultano: superminimo, welfare, trattamenti migliorativi previsti dalla contrattazione aziendale.

- **Il superminimo.** La stessa voce riceve un trattamento diverso a seconda dell'istituto: escluso dal TEC ai fini del salario giusto (v. § 3.6) e dall'equivalenza negli appalti pubblici (v. § 4.2); è controversa la sua rilevanza ai fini della parità retributiva (§ 4.3); è certamente rilevante, infine, ai fini del rispetto del minimale retributivo (§ 4.1).
- **Il welfare contrattuale.** È incluso nel TEC se spettante alla generalità dei dipendenti; non è compreso fra le componenti economiche fisse rilevanti per l'equivalenza negli appalti; è in larga parte escluso dall'imponibile contributivo e fiscale nei limiti di legge. La medesima prestazione, dunque, può risultare rilevante ai fini del salario giusto e irrilevante ai fini di altri istituti.

  La sua valorizzazione economica nel raffronto fra due TEC non è disciplinata dalla legge. Sul punto, l'Accordo quadro del 12 novembre 2026 ha fissato i seguenti criteri: le prestazioni a carico del datore devono essere «universali, esigibili ed economicamente quantificabili»; quelle generalizzate sono verificate con un criterio di comparazione omogeneo e quantificate sul beneficio economico percepito dai lavoratori, anche se erogate tramite la bilateralità; sanità integrativa e previdenza complementare sono comparate sul costo a carico del datore, con evidenza del rapporto fra contribuzioni e prestazioni dei fondi (Accordo, § 2.1).
- **Contrattazione di secondo livello e di prossimità.** Le voci definite dalla sola contrattazione aziendale o territoriale non concorrono al TEC del comma 2, riferito al contratto nazionale (l'Accordo quadro del 12 novembre 2026 vi include, tuttavia, gli elementi retributivi fissi ed esigibili, spettanti alla generalità dei dipendenti, erogati dal secondo livello su espressa previsione del CCNL). Le voci continuative e fisse di secondo livello concorrono, invece, al livello retributivo ai fini della trasparenza e alla valutazione della parità retributiva interna; quelle variabili rilevano nella relazione sul divario (art. 9 d.lgs. n. 96/2026).

(c) La derogabilità retributiva dei contratti di prossimità. Le intese di prossimità ex art. 8 del d.l. n. 138/2011 non possono incidere sul minimale contributivo (Cass. n. 19467/2025); se possano scendere al di sotto del TEC del contratto leader è, invece, una questione aperta (§ 3.9).

5.3 LA SEQUENZA DI VERIFICA DEL TRATTAMENTO RETRIBUTIVO

Alla luce delle criticità esposte, la verifica della conformità di un trattamento retributivo richiede una sequenza ordinata di accertamenti, distinti per istituto. La Fig. 10 ne restituisce un percorso sintetico, con i principali snodi decisionali e i paragrafi di riferimento.



Figura 10 — Road-map orientativa della verifica del trattamento retributivo

IN SINTESI · PARTE V

- L'ordinamento non disciplina la misurazione della rappresentatività nel settore privato: l'individuazione del contratto leader resta il nodo strutturale del modello. L'Accordo quadro del 12 novembre 2026 ne offre una misurazione pattizia, anche datoriale, valida per le organizzazioni firmatarie e aderenti.
- Il nuovo Archivio del CNEL misura la diffusione effettiva dei contratti per Divisione ATECO: un dato utile, anche a fini indiziari, ma non equivalente alla rappresentatività comparata dei soggetti stipulanti.
- Le fonti normative selezionano il contratto di riferimento con criteri diversi e misurano il trattamento con perimetri diversi: superminimo, welfare e contrattazione di secondo livello ricevono un trattamento non uniforme.
- La verifica di un trattamento retributivo richiede una sequenza ordinata di accertamenti, distinti per istituto (Fig. 10).

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Il diritto vigente in materia di retribuzione è il risultato della stratificazione di fonti multilivello che paiono condividere quale *ratio* comune l'assunzione della contrattazione collettiva qualificata come misura della retribuzione adeguata e sufficiente.

L'art. 36 Cost. resta il fondamento e il limite del sistema: la sua diretta applicabilità impedisce che qualunque parametro legale o contrattuale si sottragga alla verifica giudiziale di proporzionalità e sufficienza. Il diritto eurounitario, dopo la sentenza C-19/23, offre una cornice promozionale e interpretativa, non un diritto soggettivo a una retribuzione adeguata. La scelta italiana, maturata dopo la mancata attuazione della delega per il recepimento della direttiva e della legge n. 144/2025, è quella di un parametro legale interno alla contrattazione - il TEC del contratto leader - accompagnato da un'infrastruttura informativa e da meccanismi di sostegno ai rinnovi.

Il modello presenta potenzialità e criticità che dipendono, in larga misura, da elementi esterni al testo dell'art. 7: la misurazione della rappresentatività, che il legislatore non ha mai disciplinato; la qualità e la tempestività dei dati del CNEL; il coordinamento fra le diverse nozioni di retribuzione e i diversi criteri di selezione del contratto di riferimento; l'orientamento che la giurisprudenza assumerà sul rapporto fra TEC e minimo costituzionale e sull'applicazione nel tempo dell'art. 7, temi sui quali le pronunce di merito finora note offrono indicazioni non ancora consolidate (§ 1.6).

A pochi mesi dall'entrata in vigore del decreto, le principali parti sociali del Paese hanno raccolto l'invito del legislatore: l'ipotesi di Accordo quadro del 12 novembre 2026 definisce criteri pattizi per individuare il contratto di riferimento, comporre TEM e TEC, comparare i trattamenti e governare i rinnovi. La sua portata dipenderà dagli accordi interconfederali di ambito, dal recepimento nei rinnovi e dall'effettiva resa operativa dei meccanismi di misurazione della rappresentatività; resta fermo che esso vincola le sole organizzazioni firmatarie o aderenti e non sostituisce né la misurazione legale della rappresentatività – invocata anche dalla sentenza della Corte costituzionale n. 156/2025 per l'accesso alla tutela sindacale privilegiata – né il controllo giudiziale ex art. 36 Cost.

Sul piano operativo, ne discendono tre indicazioni di metodo:

- in primo luogo, la conformità del trattamento retributivo va accertata con verifiche distinte per istituto – salario giusto, condizionalità degli incentivi, minimale contributivo, equivalenza negli appalti pubblici, trasparenza retributiva – senza presumere che l'esito dell'una valga per le altre (§§ 5.2 e 5.3);
- in secondo luogo, l'individuazione del contratto leader richiede una motivazione documentata, fondata sui quattro criteri dell'art. 7, comma 2, e sugli indici di rappresentatività disponibili, compresi i dati dell'Archivio CNEL e i criteri indicati dalla sentenza Cass. n. 27541/2026;
- in terzo luogo, le voci di confine – superminimi, welfare, elementi di secondo livello – richiedono una qualificazione espressa nei contratti collettivi e individuali, perché ricevono un trattamento non uniforme nelle diverse discipline (Tav. 10 e Fig. 9).

Restano da seguire, infine, l'iter attuativo dell'Accordo quadro, le estrazioni del TEC e le «schede contratto» ad opera del CNEL, i decreti attuativi del d.l. n. 62/2026 e del d.lgs. n. 96/2026, i primi orientamenti di legittimità sul rapporto fra TEC e minimo costituzionale. Il quadro delineato nella presente Guida è aggiornato al 20 novembre 2026.

FONTI

Fonti normative

- Costituzione, artt. 3, 36, 37, 39, 41 e 117, secondo comma, lett. e)
- Codice civile, artt. 1339, 1419, 2070, 2094, 2099 e 2120
- Codice di procedura civile, artt. 425 e 432
- Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, artt. 153 e 157; Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea, artt. 23 e 31
- Convenzioni OIL n. 26/1928 e n. 131/1970; Carta sociale europea, art. 4
- Direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea
- Direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, sulla trasparenza retributiva
- L. 5 gennaio 1953, n. 4, art. 1
- D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525
- L. 30 aprile 1969, n. 153, art. 12, come sostituito dall'art. 6 d.lgs. 2 settembre 1997, n. 314
- D.l. 12 settembre 1983, n. 463, conv. l. 11 novembre 1983, n. 638, art. 7
- L. 30 dicembre 1986, n. 936, artt. 16 e 17
- D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), art. 51
- D.l. 9 ottobre 1989, n. 338, conv. l. 7 dicembre 1989, n. 389, art. 1
- L. 28 dicembre 1995, n. 549, art. 2, comma 25
- D.lgs. 26 maggio 1997, n. 152, art. 1
- L. 3 aprile 2001, n. 142, art. 3
- D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, artt. 1 e 43
- D.lgs. 10 settembre 2003, n. 276, art. 29, comma 1-bis (introdotto dal d.l. 2 marzo 2024, n. 19, conv. l. 29 aprile 2024, n. 56)
- D.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 (Codice delle pari opportunità), art. 41
- L. 27 dicembre 2006, n. 296, art. 1, comma 1175
- D.l. 31 dicembre 2007, n. 248, conv. l. 28 febbraio 2008, n. 31, art. 7, comma 4
- D.l. 13 agosto 2011, n. 138, conv. l. 14 settembre 2011, n. 148, art. 8
- L. 24 dicembre 2012, n. 234, artt. 31 e 32
- D.lgs. 15 giugno 2015, n. 81, art. 51
- D.lgs. 14 settembre 2015, n. 150, art. 31
- D.lgs. 3 luglio 2017, n. 117, art. 16
- D.l. 16 luglio 2020, n. 76, conv. l. 11 settembre 2020, n. 120, art. 16-quater
- D.l. 4 maggio 2023, n. 48, conv. l. 3 luglio 2023, n. 85, art. 5
- D.lgs. 31 marzo 2023, n. 36, artt. 1, 11, 41, 110 e 119, e Allegato I.01 (introdotto dal d.lgs. 31 dicembre 2024, n. 209)
- L. 21 febbraio 2024, n. 15 (legge di delegazione europea 2022-2023), art. 1 e Allegato A
- L. 26 settembre 2025, n. 144
- L. reg. Toscana 18 giugno 2025, n. 30, art. 1
- D.lgs. 27 novembre 2025, n. 184, art. 8
- D.l. 30 aprile 2026, n. 62, conv. con modif. l. 25 giugno 2026, n. 112
- D.lgs. 7 maggio 2026, n. 96 (G.U. n. 125 del 1° giugno 2026), in particolare artt. 2-7, 9-13 e 17

Giurisprudenza

- CGUE, Grande Sezione, 11 novembre 2025, C-19/23, *Regno di Danimarca c. Parlamento europeo e Consiglio dell'Unione europea*, ECLI:EU:C:2025:865
- Corte EDU, Grande Camera, 12 novembre 2008, *Demir e Baykara c. Turchia*, ric. n. 34503/97
- Corte cost. n. 30/1960; n. 106/1962; n. 74/1966; n. 559/1987; n. 51/2015; n. 156/2025; n. 60/2026
- Cass., sez. un., 26 marzo 1997, n. 2665; Cass., sez. un., 29 luglio 2002, n. 11199
- Cass., sez. lav., 2 ottobre 2023, nn. 27711, 27713 e 27769; 10 ottobre 2023, nn. 28320, 28321 e 28323
- Cass. nn. 1184/1951; 461/1952; 663/1958; 308/1962; 2245/2006; 18584/2008; 17399/2011; 24449/2016; 546/2021; 1756/2021
- Cass., sez. lav., ord. 15 luglio 2025, n. 19467; ord. 17 ottobre 2025, n. 27719
- Cass., sez. lav., 22 ottobre 2026, n. 27541
- Trib. Roma, sez. II lav., 10 settembre 2026, n. 8699; Trib. Bari, sez. lav., 16 settembre 2026, n. 3273
- Cons. Stato, sez. V, 24 aprile 2026, n. 3209; Cons. Stato, sez. VII, 14 settembre 2026, n. 6874
- T.A.R. Campania, Napoli, sez. IV, 30 ottobre 2025, n. 7073.

Prassi, documentazione e dottrina

- Senato della Repubblica – Camera dei deputati, Servizi Studi, *Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale. D.L. 62/2026 – A.C. 2911*, dossier n. 691, 6 maggio 2026
- Corte suprema di cassazione, Gruppo per l'attuazione dei protocolli con la Corte EDU e con la Corte di giustizia, Report n. 4, sulla sentenza CGUE 11 novembre 2025, C-19/23
- CNEL, documento del 12 ottobre 2023 in materia di salario minimo
- CNEL, Commissione dell'informazione, delibere dell'11 settembre 2025 e del 20 aprile 2026 sull'organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro
- Circolari INL n. 3/2018 e n. 7/2019
- Comunicato del Presidente ANAC n. 2 del 10 febbraio 2026; accordo interistituzionale ANAC-CNEL del giugno 2025
- Accordo interconfederale 9 marzo 2018 (Patto della fabbrica); Testo unico sulla rappresentanza 10 gennaio 2014
- CGIL, CISL, UIL e AGCI, Casartigiani, CLAAI, CNA, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confindustria, Confservizi, Legacoop, *Accordo quadro sulla rappresentanza, gli assetti contrattuali, i salari e i contenuti della contrattazione collettiva*, ipotesi siglata il 12 novembre 2026, con Addendum sui settori dei servizi negli appalti pubblici (sottoscrizione formale annunciata per il 14 dicembre 2026)
- CGIL, CISL, UIL, *Proposte per un Accordo quadro*, 17 giugno 2026
- AGCI, ANIA, Casartigiani, CLAAI, CNA, Confapi, Confartigianato, Confcommercio, Confcooperative, Confesercenti, Confetra, Confindustria, Confservizi, Legacoop, accordo sulla misurazione della rappresentanza datoriale, 10 luglio 2026
- Protocollo d'intesa 31 luglio 1992 (elemento distinto della retribuzione)
- S. Giubboni, *Il «salario giusto» nel decreto-legge n. 62/2026*, in *Menabò di Etica ed Economia*, n. 260/2026
- P. Ichino, *Rappresentanza sindacale: il nodo che resta irrisolto*, in *lavoce.info*, 16 novembre 2026
- ALavoro.net, Guida operativa n. 1/2026, *La collocazione dei CCNL del settore privato nell'ambito della nuova organizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi. Una guida pratica per gli addetti ai lavori*, 5 ottobre 2026