

Il salario giusto entra nel Decreto 1° maggio: cos'è e cosa cambia per lavoratori e aziende

Il salario giusto è una delle novità principali del Decreto 1° maggio approvato in Consiglio dei Ministri. Cos'è e cosa cambia nel concreto: un'analisi delle novità

(Fonte: <https://www.informazionefiscale.it/> 28 aprile 2026)



Salario giusto nel **Decreto 1° maggio**: in arrivo novità in materia di giusta retribuzione per i lavoratori dipendenti.

Nel testo approvato in **Consiglio dei Ministri oggi, 28 aprile 2026**, entra la previsione di una **soglia salariale minima** basata sui contratti collettivi maggiormente rappresentativi.

A prescindere dal **CCNL applicato**, saranno i **contratti leader** a fissare la retribuzione minima applicabile per lavoratori e lavoratrici.

Cosa si intende però per **salario giusto** e, soprattutto, **cosa cambia** nel concreto per lavoratori e lavoratrici, ma anche per le aziende?

Le novità in arrivo nascono da una discussione che si lega al tema del **salario minimo**, tornato protagonista nel corso dei lavori che hanno portato all'approvazione della **legge delega n. 144/2025**.

Scendendo più nel profondo, la necessità di intervenire per garantire retribuzioni eque e adeguate è conseguenza della parziale inattuazione di quanto previsto dall'**articolo 39 della Costituzione** in materia di registrazione delle organizzazioni sindacali.

Un sistema che non ha mai trovato applicazione, con la conseguenza che è venuta meno la previsione contenuta nello stesso articolo della Costituzione che dispone l'**efficacia obbligatoria dei contratti** siglati per tutte le categorie di riferimento.

All'atto pratico, l'obiettivo è risolvere il tema degli **stipendi troppo bassi** applicati sulla base di contratti non rappresentativi (cosiddetti contratti pirata).

Salario giusto, cos'è e cosa prevede il Decreto 1° maggio

Il tema del **salario giusto** è entrato in discussione nell'autunno dello scorso anno, quando dopo il secco no del Governo all'introduzione del **salario minimo legale**, è stata approvata la [legge delega n. 144/2025](#) in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva.

Tra i punti focali, la legge affidava al Governo il compito di emanare entro il termine di sei mesi dalla data di entrata in vigore - 18 ottobre 2025 - uno o più decreti legislativi per garantire **trattamenti economici equi e dignitosi**. La scadenza da rispettare era fissata al 18 aprile 2026.

Il Governo ha però lasciato scadere la delega. Un **nulla di fatto** accompagnato dalla [promessa](#) di interventi di più immediata applicazione all'interno del Decreto 1° maggio.

Il testo, approvato oggi in Consiglio dei Ministri, dedica effettivamente uno spazio specifico al tema del salario giusto, creando la cornice per la determinazione di retribuzioni adeguate.

Di cosa si tratterà nello specifico? Sarà in sostanza una **soglia minima di retribuzione** che dovrà essere applicata da tutte le aziende.

Per individuarla si farà riferimento *“al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*, sulla base della categoria di riferimento, dell'attività esercitata, della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro. Nella pratica, il salario giusto corrisponderà a quello che viene definito come **TEC**, la somma annua lorda di tutte le componenti retributive previste dal CCNL, non solo i minimi tabellari ma anche importi che si aggiungono alla retribuzione complessiva (come la quattordicesima, gli scatti di anzianità o le misure di welfare).

I contratti di riferimento saranno quelli individuati come **leader** per il settore d'appartenenza, siglati dai sindacati più rappresentativi.

Il salario giusto anche CCNL secondari e ai settori scoperti da contrattazione collettiva

La logica alla base dell'individuazione di un salario giusto, basato sui CCNL leader, è di evitare il ricorso a **contratti secondari** (o anche “contratti pirata”), con il solo fine di prevedere **condizioni normative ed economiche inferiori** rispetto a quelli siglati dai principali sindacati.

Si segue in linea teorica lo stesso principio alla base della richiesta di introdurre un salario minimo legale, ma in questo caso applicando le specificità previste per ciascun settore, categoria e attività esercitata.

La norma in fase di messa a punto con il Decreto 1° maggio dispone infatti che il trattamento economico complessivo previsto dai contratti diversi da quelli leader non potrà in ogni caso essere di valore inferiore.

La **retribuzione minima** dovrà essere garantita anche per i settori non coperti da contrattazione collettiva.

I **datori di lavoro** non potranno in sostanza prevedere un trattamento economico inferiore rispetto a quanto previsto dal CCNL più rappresentativo sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, sulla base di settore, categoria produttiva, attività principale o prevalente esercitata.

Alle aziende che esercitano attività scoperte dalla contrattazione collettiva è richiesta un'operazione di analogia per il corretto inquadramento dei propri dipendenti: scegliere il CCNL leader del settore più affine e applicare un trattamento complessivo non inferiore.

Il salario giusto requisito per l'accesso ai bonus assunzione

Scendendo ancora più a fondo nell'analisi delle novità, il Decreto 1° maggio prevede che il **salario giusto** diventi una delle precondizioni anche per l'accesso alle **agevolazioni** riconosciute alle aziende in caso di nuove assunzioni.

I **bonus giovani, donne e ZES** previsti con decorrenza dal 1° gennaio di quest'anno e fino al 31 dicembre saranno subordinati all'applicazione della retribuzione stabilita dal **CCNL leader**.

In aggiunta, il decreto dispone per le aziende l'obbligo di pubblicare, sugli annunci di lavoro presenti all'interno del [SIISL](#), l'indicazione del contratto collettivo applicato con il relativo codice alfanumerico unico, la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Per gli annunci di lavoro pubblicati da aziende tenute alla [valutazione di sostenibilità](#), si dispone inoltre la possibilità di confrontare le posizioni disponibili in base alla retribuzione, ai benefici e a tutte le prestazioni di welfare comunque denominate, derivanti dal contratto applicato o comunque garantite al lavoratore, nonché il livello di Rating ESG (environmental, social, governance).

Un insieme di novità che diventano i pilastri del decreto in materia di lavoro approvato in Consiglio dei Ministri, con il fine di dare una risposta sul tema controverso di un minimo salariale garantito a tutti i lavoratori.