

## Cos'è il salario giusto e cosa cambia davvero per stipendi e contratti con il decreto lavoro

Cos'è il salario giusto del decreto lavoro e cosa cambia per stipendi e contratti: guida completa alla misura e alle novità sulla retribuzione

(Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 2 maggio 2026)



*Il salario giusto punta a garantire un equilibrio reale tra lavoro svolto e retribuzione*

Il tema degli stipendi torna al centro del dibattito pubblico con una novità importante: il cosiddetto “salario giusto”. Non si tratta di uno slogan, ma è una novità introdotta dal Decreto Primo Maggio, il decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026.

Dopo anni in cui si è discusso soprattutto di salario minimo, il Governo ha scelto una strada diversa: non fissare una soglia oraria uguale per tutti, ma rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva e il valore complessivo della retribuzione. In questa guida vediamo in modo chiaro e completo cosa si intende per salario giusto, come funziona davvero e quali sono i riferimenti normativi da conoscere.

### **Indice:**

- [Cos'è il salario giusto](#)
- [Come funziona: TEM e TEC](#)
- [Il ruolo centrale dei CCNL](#)

- [Trasparenza in busta paga e controlli](#)
- [Incentivi alle imprese e occupazione](#)
- [Salario giusto e salario minimo: le differenze](#)
- [Salario giusto e minimo sindacale: le differenze](#)
- [Protezione dall'inflazione e rinnovi contrattuali](#)
- [Controlli e monitoraggio: come viene verificato il salario giusto](#)
- [Riferimenti normativi](#)
- [Quando uno stipendio è davvero "giusto"](#)

## Cos'è il salario giusto

Il salario giusto è un concetto più ampio rispetto alla semplice paga oraria. Non indica una cifra fissa valida per tutti, ma una retribuzione considerata equa perché conforme ai livelli stabiliti dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) più rappresentativi.

La logica è semplice: un lavoro è pagato in modo "giusto" quando rispetta non solo la paga base, ma l'intero sistema di tutele economiche e normative previste dal contratto di riferimento. Questo significa che lo stipendio non si misura più soltanto in euro all'ora, ma nel suo valore complessivo.

## Come funziona: TEM e TEC

Il decreto introduce due concetti fondamentali che aiutano a capire meglio come si calcola una retribuzione equa.

Il primo è il **Trattamento Economico Minimo (TEM)**, cioè la paga base prevista dal CCNL per il livello di inquadramento. Rappresenta la soglia sotto la quale il datore di lavoro non può scendere. Il secondo, più importante, è il **Trattamento Economico Complessivo (TEC)**. Qui si entra nel cuore del salario giusto: il TEC include non solo la paga base, ma anche tutti gli altri elementi economici, come tredicesima e quattordicesima, premi, indennità, welfare aziendale e contributi alla sanità integrativa.

In pratica, il salario giusto coincide con il TEC, perché è quello che rappresenta davvero il valore reale del lavoro.

## Il ruolo centrale dei CCNL

Il sistema si basa fortemente sui contratti collettivi. Non tutti però hanno lo stesso peso.

Il decreto stabilisce che il riferimento deve essere il contratto sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali "comparativamente più rappresentative". Questi sono i cosiddetti contratti "leader".

L'obiettivo è contrastare il fenomeno dei contratti pirata, utilizzati da alcune aziende per ridurre il costo del lavoro applicando condizioni peggiori.

Per i lavoratori questo significa una maggiore tutela: se l'azienda applica un contratto non rappresentativo, rischia di perdere incentivi pubblici e agevolazioni.

### **Trasparenza in busta paga e controlli**

Una delle novità più concrete riguarda la trasparenza.

Le aziende devono indicare chiaramente il contratto applicato e la retribuzione. In busta paga compare un codice alfanumerico che permette di verificare se il contratto è effettivamente tra quelli riconosciuti.

Questo sistema consente controlli incrociati tra INPS, Ispettorato del Lavoro e CNEL, rendendo più difficile aggirare le regole.

Per il lavoratore diventa quindi più semplice capire se lo stipendio ricevuto è davvero in linea con il salario giusto.

### **Incentivi alle imprese e occupazione**

Il decreto non introduce solo regole, ma anche incentivi economici per le aziende che rispettano il sistema del salario giusto.

Tra le misure previste troviamo agevolazioni contributive per le assunzioni di giovani e donne, bonus per la stabilizzazione dei contratti a termine e incentivi per le imprese del Mezzogiorno.

Un elemento chiave è che questi benefici sono legati al rispetto del trattamento economico complessivo: se l'azienda non applica correttamente il contratto, perde gli incentivi.

Questo meccanismo crea un effetto indiretto ma potente a favore dei lavoratori.

### **Salario giusto e salario minimo: le differenze**

Il confronto con il salario minimo è inevitabile.

Il salario minimo prevede una soglia legale uguale per tutti, ad esempio una cifra oraria fissa. Il salario giusto, invece, si basa sui contratti collettivi e tiene conto delle differenze tra settori, mansioni e livelli di esperienza.

La scelta del legislatore punta a evitare un rischio concreto: quello di livellare verso il basso le retribuzioni. Con un minimo legale fisso, alcune aziende potrebbero ridurre benefit e integrazioni per adeguarsi semplicemente alla soglia.

Il salario giusto, invece, protegge l'intero pacchetto retributivo e valorizza le specificità di ogni settore.

### **Salario giusto e minimo sindacale: le differenze**

In questi giorni si è diffusa una semplificazione secondo cui il salario giusto coinciderebbe con il "minimo sindacale". È una lettura riduttiva che rischia di creare confusione.

Il minimo sindacale, infatti, corrisponde alla paga base prevista dal contratto collettivo, quindi è sostanzialmente il TEM. È il livello minimo retributivo garantito per una determinata mansione. Il salario giusto, invece, non si ferma a quella soglia. Include l'intero trattamento economico complessivo, quindi tutte le componenti accessorie che fanno davvero la differenza nel reddito del lavoratore.

Dire che il salario giusto è uguale al minimo sindacale significa ignorare una parte importante della retribuzione, che può incidere anche in modo significativo sul totale annuo.

Il punto centrale della riforma è proprio questo: evitare che ci si limiti alla paga base e garantire che venga rispettato l'intero impianto economico previsto dai contratti collettivi.

### **Protezione dall'inflazione e rinnovi contrattuali**

Un altro aspetto rilevante riguarda la tutela del potere d'acquisto.

Il decreto introduce un meccanismo legato all'indice IPCA: se un contratto resta fermo per troppo tempo, scatta un adeguamento automatico parziale delle retribuzioni.

Si tratta di una misura che entrerà a regime dal 2027 e che serve a evitare che gli stipendi restino bloccati per anni nonostante l'aumento del costo della vita.

Inoltre, vengono incentivate le aziende che adottano politiche di conciliazione tra vita e lavoro, con benefici contributivi legati a specifiche certificazioni.

### **Controlli e monitoraggio: come viene verificato il salario giusto**

Per garantire che il salario giusto non resti solo un principio teorico, il decreto introduce un sistema di controlli basato su maggiore trasparenza e raccolta dei dati. Le offerte di lavoro pubblicate sulla piattaforma SIISL dovranno indicare in modo chiaro il contratto collettivo applicato e la retribuzione prevista in base a qualifica e livello, rendendo subito verificabile la coerenza con i parametri previsti.

Parallelamente, viene rafforzata la collaborazione tra diversi enti pubblici. INPS e ISTAT saranno coinvolti nella raccolta e nell'analisi dei dati sulle retribuzioni, con informazioni dettagliate anche per genere, età, disabilità, settore e dimensione dell'impresa. Un ruolo centrale spetta anche al CNEL, che dovrà predisporre periodicamente un Rapporto nazionale sulle retribuzioni e creare un archivio aggiornato dei contratti collettivi, compresi quelli aziendali e territoriali.

L'obiettivo è duplice: da un lato aumentare la trasparenza per lavoratori e imprese, dall'altro rendere più efficaci i controlli contro irregolarità e dumping contrattuale, rafforzando così l'applicazione concreta del salario giusto.

### **Riferimenti normativi**

Il principale riferimento è il **decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026**, pubblicato nella **Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026**.

A questo si affiancano le norme già esistenti sulla contrattazione collettiva, sul ruolo del CNEL e sui controlli ispettivi, oltre alle disposizioni che verranno attuate nei mesi successivi attraverso decreti attuativi e circolari operative.

### **Quando uno stipendio è davvero “giusto”**

Alla luce di queste novità, una retribuzione può dirsi davvero equa quando rispetta il contratto collettivo leader, include tutte le componenti del trattamento economico complessivo e garantisce le tutele previste dal settore.

Non basta quindi guardare la cifra netta in busta paga. Occorre considerare tutto il sistema che sta dietro allo stipendio: diritti, garanzie, welfare e prospettive future.

Il salario giusto rappresenta proprio questo cambio di mentalità. Non più una soglia minima da rispettare, ma un equilibrio tra lavoro, dignità e valore economico.

Per lavoratori e lavoratrici è uno strumento in più per capire, valutare e - quando necessario - far valere i propri diritti.