

**Salario giusto e incentivi alle assunzioni: regole, condizioni e nodi applicativi** di  
Eufranio Massi *Esperto di Diritto del Lavoro e Direttore del sito [www.dottrinalavoro.it](http://www.dottrinalavoro.it)*  
(Fonte: <https://www.ipsoa.it/> 18 maggio 2026)

Con il decreto Lavoro 2026 ([D.L. n. 62/2026](#)) il Governo ha definito concetto di salario giusto, affidandone l'individuazione alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sul piano nazionale. La norma collega il trattamento economico complessivo (TEC) all'accesso agli sgravi contributivi per le assunzioni agevolate rafforzando il contrasto al dumping contrattuale. Restano, tuttavia, aperte criticità applicative, in attesa di chiarimenti ministeriali. Quali sono? L'art. 7 del [decreto Lavoro 2026 \(D.L. n. 62/2026\)](#) rappresenta uno snodo fondamentale nell'architettura del provvedimento: con questa disposizione il Governo cerca di fornire una indicazione di [salario giusto](#) correlandolo, peraltro, alla fruizione degli **sgravi contributivi** previsti dagli articoli da 1 a 4 che riguardano datori di lavoro che assumono soggetti svantaggiati, disoccupati da oltre 24 mesi di età superiore ai 35 anni o che trasformano a tempo indeterminato contratti a termine con soggetti "under 35", nel rispetto di una serie di condizioni. Nelle "premesse" al decreto legge, l'Esecutivo ritiene di non dover dar seguito alla [Direttiva n. 2022/2041](#) del Parlamento europeo sul salario minimo, sostenendo che il nostro ordinamento sia già conforme ai principi richiamati, che sussiste il diritto per ogni Stato di introdurre disposizioni legislative, regolamentari e amministrative più favorevoli ai lavoratori con la promozione e l'incentivazione della contrattazione collettiva.

Cosa fa, dunque, il Governo?

### **Il ruolo della contrattazione collettiva nell'individuazione del salario giusto**

Con l'art. 7 rinvia alla contrattazione collettiva la definizione del salario giusto richiamando la prima parte dell'[art. 36](#) della Costituzione, il quale afferma che la "retribuzione deve essere proporzionata alla quantità ed alla qualità del lavoro": la norma costituzionale continua ricordando che il salario deve essere "in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa".

Il rinvio alla contrattazione collettiva viene individuato nei contratti collettivi stipulati dalle **organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, avuto riguardo al settore e alla categoria produttiva di riferimento, alla dimensione ed alla natura giuridica del lavoro. Questi ultimi riferimenti, tanto per fare un esempio, offrono la possibilità di più contratti collettivi sottoscritti dalle stesse associazioni nello stesso settore (basti pensare, ad esempio, a quello metalmeccanico ove, legittimamente, coesistono CCNL relativi alla grande impresa, alla piccola impresa ed all'artigianato).

Il parametro di riferimento relativo ai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi non è, assolutamente, nuovo nel nostro ordinamento: è sufficiente pensare, tanto per fare alcuni esempi, alle agevolazioni, all'[art. 1](#), comma 1175, della [legge n. 296/2006](#), alla contribuzione da versare agli Istituti, alle causali da individuare nei contratti a tempo determinato o alle informazioni ed alle successive trattative nelle ipotesi in cui un datore di lavoro debba far ricorso agli ammortizzatori sociali.

### **Individuazione del trattamento economico complessivo**

Il trattamento economico complessivo (TEC) previsto dai contratti collettivi nazionali diversi da quelli “leaders”, non può essere inferiore a quello scaturente dalla contrattazione collettiva di questi ultimi. A tutt’oggi, **mancando nel settore privato una legge sulla rappresentanza** (cosa ben diversa dal settore pubblico ove a fronte dell’unico interlocutore ARAN, siedono le sigle sindacali individuate, oltre una certa soglia, sulla base delle deleghe certificate e sui voti delle RSU), le associazioni comparativamente più rappresentative sono state, negli anni, indicate, sulla scorta di **criteri fissati**, talora, **in via amministrativa** e, qualche volta, da **decisioni dei giudici**.

Tornando al contenuto dell’art. 7, si afferma che se qualche settore dovesse non essere “coperto” dalla contrattazione collettiva, il contratto di riferimento sul quale considerare il trattamento economico complessivo che determina il salario giusto, è quello del CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all’attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto sia del settore di attività che della categoria di riferimento, che dell’attività principale o prevalente, della natura giuridica e della dimensione del datore di lavoro. Con tale indicazione normativa il **TEC** individuato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative diviene un **parametro legale di riferimento**.

I contratti collettivi sottoscritti da associazioni che non sono comparativamente più rappresentative debbono assicurare un trattamento economico complessivo non inferiore a quello dei contratti “leaders”.

A mio avviso, anche con riferimento a quanto previsto dal comma 5, appare **estremamente urgente** l’emanazione di **chiarimenti amministrativi** da parte del Dicastero del Lavoro che deve, quantomeno, indicare se sia, ad esempio, sufficiente il riferimento a quanto, già previsto **nel codice degli appalti**, ove per la **valutazione della equivalenza** si tiene conto della **retribuzione globale annuale**, con esclusione sia dei superminimi che degli istituti economici previsti per alcune indennità che richiedono l’effettiva condizione di espletamento (indennità di disagio, straordinari, ecc.) che, al momento, degli emolumenti correlati agli obiettivi di produttività ed al welfare, previsti dalla contrattazione aziendale.

## Condizioni per l'accesso agli incentivi

Il comma 5 stabilisce che l'accesso ai benefici previsti dal [D.L. n. 62/2026](#) è possibile, unicamente, se il trattamento economico individuale corrisposto ai dipendenti portatori dell'incentivo non è inferiore al trattamento economico complessivo.

Con le circolari n. [55](#), [56](#) e [57](#) del 2026 con cui l'INPS ha dettato i primi chiarimenti operativi correlati agli **sgravi contributivi per le assunzioni di donne e giovani svantaggiati e soggetti "over 35"** in area ZES disoccupati da oltre 24 mesi, è stata data la notizia di un prossimo aggiornamento del **modulo** con il quale il datore di lavoro interessato potrà chiedere di poter accedere allo sgravio contributivo previsto. Tra le informazioni che dovranno essere indicate, l'INPS richiede una **dichiarazione di responsabilità** ex [D.P.R. n. 445/2000](#) (che, se falsa, potrà produrre effetti di natura penale) con la quale il datore di lavoro dichiara di corrispondere ai lavoratori (già in forza) un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così determinato dall'[art. 7](#) del [D.L. n. 62/2026](#).

## Leggi anche

[Bonus assunzione ZES 2026: come si chiede](#)

[Bonus assunzione giovani 2026: requisiti e procedura per la domanda](#)

[Bonus assunzione donne 2026: come funziona, requisiti e domanda](#)

Quanto appena esplicitato postula l'indifferibilità di **chiarimenti amministrativi** da parte del **Ministero del Lavoro** in relazione agli elementi necessari per individuare il trattamento economico complessivo.

Ovviamente, è bene ricordarlo a scanso di ogni equivoco: l'accesso agli sgravi contributivi è correlato anche all'incremento occupazionale netto, al rispetto delle norme sui licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi antecedenti l'assunzione, al possesso del DURC al rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e degli altri obblighi di legge ([art. 1](#), comma 1175, della [legge n. 296/2006](#)), al rispetto dell'[art. 31](#) del [D.L.vo n. 150/2015](#), alla condizione di "svantaggio", all'età ed alla mancanza di un precedente contratto a tempo indeterminato, ove specificatamente richiesto dalle disposizioni.

La norma tende a "**tagliare fuori**" quelle **imprese** che operano "**dumping contrattuale**", i quali non possono prevedere trattamenti economici complessivi inferiori a quelli individuati negli accordi delle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Va, tuttavia, ricordato che la **fruizione degli sgravi di natura contributiva**, ancorata al rispetto del **trattamento economico dei contratti "leaders"** sussiste dal 1° gennaio 2007, con l'entrata in vigore dell'[art. 1](#), comma 1175 della [legge n. 296/2006](#) ed appare anche più ampia, richiamando, se esistente, anche la contrattazione di secondo livello. Esso subordina, "I benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso, da parte

dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con Decreto del Ministro del Lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto (economico e normativo) degli accordi e contratti collettivi sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Ovviamente, la disposizione contenuta nel comma 5 richiede un **attento esame agli organi impegnati nella vigilanza in materia di lavoro**, anche perché il concetto di “salario giusto” postula, alla luce del nuovo provvedimento, l'esame di una serie di componenti che compongono il trattamento economico complessivo (TEC).

In tale quadro va considerato anche l'ulteriore adempimento che scatterà per i datori di lavoro a partire dal giorno in cui il [D.L. n. 62/2026](#) sarà convertito in legge con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale. Sulla piattaforma del **Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale dei Lavoratori (SIISL)** ove, dal 1° aprile 2026, per effetto dell'[art. 14](#) del [D.L. n. 159/2025](#), debbono essere inoltrate le istanze per le assunzioni che richiedono agevolazioni (si è, peraltro, in attesa di un D.M. del Ministro del Lavoro che indichi modalità e procedure), le posizioni di lavoro pubblicate dovranno indicare il **CCNL** con il **codice alfanumerico**, la **retribuzione** strettamente correlata alla qualifica ed il **livello contrattuale**, corrispondente alla mansione alla quale sarà adibito il lavoratore.

### **Considerazioni conclusive**

Appare estremamente prematuro dare un giudizio sulla norma che ha, da poco, iniziato il percorso parlamentare che porterà alla conversione in legge ed in assenza di chiarimenti operativi del Ministero del Lavoro o, in subordine, dell'INPS anche in relazione alle modalità di accesso agli sgravi contributivi.

Ciò che mi preme sottolineare che su questa disposizione molti soggetti si confronteranno:

- a) le **parti sociali** “comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”, impegnate a trovare un accordo sulla rappresentanza per la quale hanno chiesto al Governo un aiuto imminente per la traduzione dello stesso in legge, una volta raggiunto;
- b) gli **organi centrali della vigilanza** (ITL), chiamati ad un duplice lavoro: con il CNEL, l'INPS, l'INAPP e altri Enti impegnati in un monitoraggio ed uno screening approfondito sulla effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali e sugli eventuali scostamenti economici e normativi (art. 11, comma 3) e con la programmazione dell'attività degli organi territoriali finalizzati sia alla verifica dei nuovi parametri che a controllo di tutti gli altri obblighi di legge;
- c) i **giudici** che si troveranno a dover **verificare il nuovo “salario giusto”** alla luce dell'[art. 36](#) della Costituzione.