

# IL DECRETO PRIMO MAGGIO E IL SALARIO "GIUSTO"

DI ALBERTO BORELLA CONSULENTE DEL LAVORO IN CHIAVENNA (SO)

**L**o dirò con la consueta schiettezza e onestà intellettuale. Il **Decreto legge n. 62 del 30 aprile 2026**, il cosiddetto *Decreto Primo maggio*, non mi ha convinto. Va detto che già alcune appassionate discussioni si sono sviluppate intorno alle nuove agevolazioni che sono andate a sostituirsi a quelle previste a suo tempo dal Decreto Coesione, il D.l. n. 60/2024, ed estese dal *Decreto Milleproroghe*. Ma non parleremo di questo bensì di qualcosa che con le "nuove" agevolazioni ha a che fare. Di ciò, del Decreto *Primo maggio*, a cui tutto intorno ruota. Il **salario giusto**.

Prima di addentrarci nella nostra analisi va precisato che quelle che seguono sono, allo stato attuale, riflessioni ad alta voce. Non cose da navigati costituzionalisti né raffinate disquisizioni giuslavoristiche. Semplicemente considerazioni di chi ha sempre pensato che una buona legge parta da chiarezza e terminologia. Norme che devono risolvere i problemi - e sul salario *ex art. 36* della Costituzione ce ne erano tanti - e non certo crearli.

Di chi crede ad una legislazione che debba avere quale destinatario non il tecnico ma il normale cittadino e che non debba sempre richiedere la formulazione di sostanziali chiarimenti da parte dei competenti ministeri, dell'Agenzia delle Entrate o dell'Istituto Nazionale di Previdenza.

Lasciare spazio alle interpretazioni significa mettere in conto molte controversie mentre la deflazione del contenzioso dovrebbe essere il punto di riferimento di ogni legge. Anche perché è pericoloso lasciare alla giurisprudenza il compito di riempire gli spazi lasciati dal

legislatore perché ne conseguirebbe una commistione di compiti e funzioni che poco si conforma al dettato costituzionale. Il che equivale ad invitare tutti a fare bene, e soltanto, il proprio lavoro.

Fatta questa doverosa premessa l'attenzione si rivolgerà oggi all'articolo 7 del Decreto n. 62/2026 e di fatto al solo secondo comma che così recita:

*Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa 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, 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.*

Al di là delle lodevoli intenzioni di contrasto al *dumping salariale* molte perplessità si palesano ad una lettura del comma 2 dell'art. 7 (e a cascata dei commi 3 e 4).

Non ci si faccia ingannare dal fatto che l'art. 7 sia rubricato "*Salario giusto e incentivi*" e che il comma 5 ponga quale condizione essenziale per l'accesso ai benefici previsti dallo stesso decreto (quindi solo per questi) il rispetto del salario giusto.

La portata del decreto necessariamente andrà più in là del diritto o meno alle agevolazioni contributive (e lo si capisce anche dalla lettura ►

delle sue premesse a giustificazione della necessità e dell'urgenza di intervenire) dato che il primo comma dell'articolo 7 individua nella contrattazione collettiva lo *strumento* per la determinazione del salario *ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione* che, lo rammentiamo, dispone che

---

*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.*

---

Vediamone i punti poco chiari e che necessitano inevitabilmente - quantomeno a sommo parere di chi scrive - di modifiche in sede di conversione in legge.

1. ... riferimento al trattamento economico complessivo ...

Allo stato attuale non credo che ci sia qualcuno in grado di dare un'indicazione certa sul contenuto del *trattamento economico complessivo*. Sicuramente ci rientrano *paga base, contingenza, EDR, mensilità aggiuntive, scatti anzianità, eventuali elementi di garanzia previsti per chi non gode di superminimi, importi sostitutivi dell'adesione alla bilateralità, importi di welfare contrattuale*. Il problema nasce da quei diritti che, pur avendo rilevanza economica, non sono quantificabili come, ad esempio, le prestazioni del *welfare* contrattuale che, essendo eventuali, non sono monetizzabili.

Parlando di salario giusto il legislatore ha usato un concetto apparentemente semplice, ma tecnicamente ingestibile. Un problema di struttura dato che un concetto di "*complessivo*" che include elementi non quantificabili genera un parametro non misurabile. E un parametro non misurabile non può essere usato come soglia legale. Occorrerebbe quantomeno un decreto attuativo, non previsto peraltro dalla novella legislativa.

2. ... comparativamente più rappresentative sul piano nazionale ...

Qui si rivela una doppia problematica: quella della metodologia di *comparazione* e quello della *rappresentanza*.

Sul concetto di *rappresentanza* il legislatore pare inciampare su un equivoco: la rappresentatività è delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, non dei contratti. Sono le parti sociali ad essere rappresentative (per delega) al momento della firma. Un contratto, quindi, non diventa rappresentativo perché applicato dalla maggior parte delle aziende le quali spesso vi fanno riferimento per comodità o per convenienza (leggi incentivi). Sul primo concetto, la *comparatività*, invece la questione è nota. Senza una metodologia di misurazione (iscritti? deleghe? imprese aderenti? diffusione territoriale?) il criterio è indeterminato. E lasciare che siano le stesse parti sociali a decidere sul *sistema di certificazione della rappresentatività* non mi pare affatto una buona idea.

Perché il *vulnus* è sempre quello: chi certifica la rappresentatività? Il Cnel? Il Ministero? L'Inl? L'Inps tramite gli uniemens? Nessuno lo dice.

3. ... avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento ...

Anche qui serviva, ma manca, una definizione legale univoca di *settore* e *categoria*.

Settore secondo i codici ATECO? Settore secondo la classificazione contrattuale? Settore secondo la prassi ispettiva? Settore secondo il CCNL prevalente?

Senza un rinvio esplicito, il rischio è che ogni ispettore, ogni giudice, ogni consulente usi un criterio diverso.

4. ... nonché all'attività principale o prevalente esercitata ...

In questo caso il problema deriva dalla individuazione dell'attività *principale* o, nel caso di più attività, *prevalente*. Ma cosa si intende per prevalente? Parliamo di quella a cui si dedica ►

più tempo o quella che porta più introiti? Di prevalenza economica (fatturato) o prevalenza funzionale (tempo, addetti, organizzazione)? Il legislatore non dice quale usare.

E quando valuteremo la prevalenza? Alla fine dell'anno? E se in corso d'anno la prevalenza variasse, che si fa? Anche questo è un punto critico perché la norma non ce lo dice. Un'impresa potrebbe essere costretta a cambiare CCNL di riferimento più volte in un esercizio, con effetti devastanti su costo del lavoro, adeguamenti retributivi, contenzioso, verifiche ispettive, agevolazioni collegate al "salario giusto".

#### 5. ... alla dimensione ...

Stesso problema di cui sopra. Altro concetto privo di definizione. Cosa si intende per *dimensione*? L'organico? Il fatturato? Il mercato raggiunto? Parliamo di piccole, medie grandi imprese secondo la definizione del diritto comunitario? O parliamo delle indicazioni dei CCNL?

La dimensione quando la si valuta? A fine anno, mensilmente, giornalmente?

Senza un criterio univoco, la dimensione diventa un fattore arbitrario e quindi inutilizzabile come parametro legale.

#### 6. ... alla natura giuridica del datore di lavoro.

A cosa vuol fare riferimento la norma? Non si capisce, anzi qui il testo appare addirittura fuorviante. La *natura giuridica* (ditta individuale, società di persone, di capitali o altro) non ha alcuna rilevanza nell'applicazione del CCNL. La natura giuridica di una impresa si riferisce alla forma di diritto che un soggetto utilizza per esercitare e gestire un'attività economica. Determina la struttura organizzativa, le regole per la responsabilità patrimoniale, il regime fiscale, gli adempimenti contabili, le modalità di costituzione e gestione societaria. Forse si è fatta un po' di confusione con la *categoria* dell'impresa ovvero se artigiana, industriale, cooperativa, agricola. L'unica distinzione che (forse) avrebbe un senso. Ma la norma non ce lo dice.

Ad ogni modo anche qui sorge un problema nel momento in cui la categoria dovesse cambiare. Se la natura muta (es. da artigiana a industriale), cambia anche il salario giusto? Certo che sì.

Teniamo peraltro presente che tutte le problematiche che emergono dalla lettura dei commi 1 e 2 si riversano poi sia sul successivo comma 3 (che prevede l'equivalenza del trattamento economico complessivo previsto dai *contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2* ovvero quelli comparativamente più rappresentative sul piano nazionale), che sul seguente comma 4 (che si riferisce ai *settori non coperti da contrattazione collettiva*).

In questo ultimo comma, tanto per complicare le necessarie valutazioni, si parla di *ambito di applicazione ... maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro*.

Ambito, connessione, effettività. Tanti ma davvero tanti, tanti auguri.

Una cosa va però riconosciuta. L'obbligo del rispetto, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale, degli *accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale*, non è cosa nuova. Lo prevedeva già, sin dal lontano luglio 2007, l'articolo 1, comma 1175, della Legge n. 296/2006.

Il tema quindi di quali fossero gli indici qualificanti la maggiore rappresentatività di questo o quel contratto, la dottrina, la prassi e la giurisprudenza già se lo erano posto. E non senza poche difficoltà.

Per questo la vera domanda oggi che dobbiamo porci, ma soprattutto poniamo al legislatore è questa: questa nuova norma ci dà una mano oppure no?