

L'EDITORIALE DI LUCA FAILLA 29 MAGGIO 2026

Decreto 1° maggio 2026: un nuovo equilibrio tra legge, contrattazione collettiva e controllo giudiziale?

Luca Falla - Professore a contratto di Diritto del lavoro presso l'Università degli Studi LUM

Il D.L. n. 62/2026 si colloca in una fase storica caratterizzata da profonde trasformazioni economiche e produttive che stanno modificando il mercato del lavoro in modo strutturale. Non una rivoluzione, ma il tentativo di introdurre un nuovo passaggio nel processo di ridefinizione degli equilibri tra legge, contrattazione collettiva e controllo giudiziale. Sarà la concreta attuazione delle nuove norme a determinare se la declinazione del salario giusto ad opera della contrattazione collettiva più responsabile e matura resterà una formula programmatica oppure diventerà un efficace strumento di regolazione del mercato del lavoro.

Il decreto 1° maggio 2026 - [D.L. n. 62/2026](#) (atto Camera 2911) - si inserisce nel percorso già delineato da anni sul tema dei **salari**. Le novità (artt. 7-11) si muovono nel contesto della [Direttiva \(UE\) 2022/2041](#) sui **salari minimi** adeguati e della [Direttiva \(UE\) 2023/970](#) sulla **trasparenza retributiva**, lasciando sullo sfondo la [legge delega n. 144/2025](#).

Ancora una volta il legislatore lascia alla **decretazione d'urgenza** scelte normative di grande rilevanza per il mercato del lavoro. L'**impostazione** appare **chiara** fin da subito: si sceglie il riferimento al "salario giusto", categoria che richiama direttamente l'[art. 36](#) Cost., costruita attorno al ruolo della contrattazione collettiva.

Il **decreto** non rompe con il modello italiano tradizionale (già vagliato alla luce della [Direttiva \(UE\) 2022/2041](#)), ma tenta di rafforzarne gli **elementi strutturali**, cercando di ridurre gli spazi di dumping contrattuale. In questa prospettiva, l'obiettivo è quello del **rafforzamento** della **contrattazione collettiva maggiormente rappresentativa**, perno del sistema retributivo costruito attorno all'[art. 36](#) Cost., pur nel quadro della mancata attuazione dell'[art. 39](#) Cost. A differenza della previsione della legge delega, si sceglie di valorizzare i contratti collettivi maggiormente rappresentativi abbandonando il già contestato criterio della maggiore applicazione, individuato nella [legge n. 144/2025](#). Una scelta che trova espressione nell'[art. 7](#) del [D.L. n. 62/2026](#), il quale stabilisce che la **contrattazione collettiva** (comparativamente più rappresentativa) costituisce lo **strumento** per la **determinazione** del "salario giusto". Si prevede, infatti, che ai fini della sua individuazione, si faccia 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 (dovendosi intendere, si ritiene, la forma giuridica prescelta).

L'**obiettivo centrale** è quello di individuare un **criterio** normativo di **selezione** dei **contratti collettivi-parametro**. Una scelta che apparirebbe coerente con la [legge delega n. 144/2025](#) i cui obiettivi prioritari erano quelli di valorizzare la contrattazione collettiva (ma sulla base del criticato parametro della maggiore applicazione dei contratti), ma che in realtà se ne discosta, sottolineando di voler **restituire** alla **contrattazione collettiva "maggioritaria"** il **ruolo** rivendicato in questi anni. In tal senso il decreto conferma che il trattamento economico complessivo definito dai contratti (comparativamente più rappresentativi) integra i principi di cui all'[art. 36](#) Cost. con buona pace (auspicabilmente) dei contratti "pirata" (anche se la giurisprudenza in questi anni ha sanzionato spesso anche contratti collettivi nazionali, come quello della vigilanza privata, sottoscritti proprio da associazioni sindacali maggiormente

rappresentative).

Si tratta di una **scelta precisa**.

Il **sistema italiano della contrattazione collettiva** ha conosciuto negli ultimi anni una **crescente frammentazione**. L'aumento del numero dei contratti depositati presso il CNEL e la diffusione di accordi sottoscritti da soggetti con limitata rappresentatività, in assenza di una legge ad hoc sulla rappresentanza, hanno alimentato un **fenomeno di concorrenza salariale al ribasso**.

Il decreto si muove in questa direttrice, con l'obiettivo di **rafforzare il ruolo dei contratti leader** anche attraverso il meccanismo dell'**accesso alle agevolazioni** (già previsto dall'[art. 1](#), comma 1175, [legge n. 296/2006](#)), subordinate al rispetto proprio dei criteri appena indicati. Si utilizza il sistema degli **incentivi pubblici** come leva indiretta per rafforzare l'applicazione dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi. Una soluzione che evita di affrontare direttamente - ancora una volta in assenza di una legge sulla rappresentanza - il nodo dell'efficacia erga omnes dei contratti collettivi, tema legato all'[art. 39 Cost.](#), pur coerentemente con gli obiettivi della legge delega, incentrati proprio sul dare contenuto ai principi contenuti nell'[art. 36 Cost.](#)

Altro elemento di interesse è il riferimento al **TEC - trattamento economico complessivo** (che richiama alla memoria il TMCG del CCNL dei dirigenti) che coinvolge l'insieme degli **elementi economici** che compongono il **trattamento retributivo**. La scelta appare coerente con l'evoluzione del sistema salariale italiano, nel quale la struttura della retribuzione è divenuta sempre più articolata.

Il [D.L. n. 62/2026](#), in definitiva, sembra muoversi lungo **tre direttrici** principali. La prima è il **rafforzamento** del ruolo dei **contratti collettivi** sottoscritti dalle **organizzazioni sindacali** comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. La seconda è il **collegamento** tra **politiche pubbliche** e **rispetto dei parametri salariali** individuati dal sistema contrattuale. La terza è la costruzione di **strumenti di monitoraggio** e controllo delle **dinamiche retributive**.

Ulteriore significativo passaggio riguarda il tema dei **rinnovi contrattuali** ([art. 10 del D.L. n. 62/2026](#)): un meccanismo di **adeguamento** collegato alla **mancata tempestiva conclusione dei rinnovi contrattuali**.

In caso di mancato rinnovo entro dodici mesi dalla scadenza, le retribuzioni vengono adeguate in misura pari al 30% della variazione dell'indice dei pezzi al consumo armonizzato. Anche la legge delega aveva previsto meccanismi di adeguamento legati all'esigenza di favorire il rinnovo tempestivo dei contratti collettivi. La scelta di affidare allo strumento del decreto legge questa materia, rappresenta una ulteriore novità, perché viene introdotto un meccanismo concreto di pressione indiretta sulle parti sociali (in particolare su quelle di parte datoriale), fissando così un benchmark normativo al valore del salario "di legge" in caso di mancato rinnovo del contratto (che peserà nella futura negoziazione dei rinnovi).

In particolare, si **collega** da un lato in modo espresso la **questione salariale** all'**andamento del costo della vita** (meccanismo ben noto fin dai tempi della contingenza). In secondo luogo, si interviene in modo più incisivo sul **rischio di eccessiva durata dei periodi di vacanza contrattuale** (anch'esso peraltro già noto da tempo).

Si **intuisce** un **collegamento** con il **quadro europeo**: la [Dir. \(UE\) 2022/2041](#) insiste, infatti, sulla necessità di **garantire salari adeguati** rispetto alle **condizioni socio-economiche** e al **costo della vita** e pur dopo l'intervento della [Corte di Giustizia \(Grande Sezione, 11 novembre 2025, causa C-19/23\)](#) essa continua a promuovere un sistema di monitoraggio dell'adeguatezza salariale.

Il [D.L. n. 62/2025](#) sembra recepire questa impostazione, pur mantenendosi all'interno del tradizionale modello nazionale fondato sul nostro sistema di relazioni industriali e sulla centralità della contrattazione collettiva nazionale.

Resta tuttavia aperta la questione del **ruolo del giudice del lavoro** che sicuramente continuerà ad essere chiamato a valutare la **conformità** delle **retribuzioni** ai principi dell'[art.](#)

36 Cost. Le pronunce degli ultimi anni (a partire da Cass. n. 27711/2023) hanno mostrato chiaramente che tale **controllo giudiziale** è destinato a rimanere **centrale**, soprattutto nei settori maggiormente esposti a fenomeni di dumping contrattuale. In questi casi si è visto come la mera esistenza di un **contratto collettivo** pure **sottoscritto** dalle **organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale (come dice oggi la norma) **non sia sufficiente a garantire automaticamente** la conformità della **retribuzione ai parametri costituzionali**.

Il D.L. n. 62/2026 si colloca in una **fase storica** caratterizzata da **profonde trasformazioni economiche e produttive** che stanno modificando il mercato del lavoro in modo strutturale. Il tema delle **retribuzioni** assume un valore che va oltre la sola dimensione economica (si pensi al corpus di norme dedicate ai rider artt. 12-15 del D.L. n. 62/2026).

La **questione salariale** si intreccia con il problema della **qualità del lavoro** e della **capacità** del sistema produttivo di **garantire livelli adeguati di tutela**.

Il D.L. n. 62/2026 mostra **elementi di continuità** con il **sistema di relazioni industriali**: nonostante le trasformazioni in atto, la contrattazione collettiva costituisce pur sempre il principale strumento di regolazione salariale. Il richiamo ai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi prova, quindi, a salvaguardare il ruolo tradizionale delle parti sociali.

Non una rivoluzione, ma il tentativo di introdurre un **nuovo passaggio** nel **processo di ridefinizione** degli equilibri tra **legge, contrattazione collettiva e controllo giudiziale**.

Sarà la **concreta attuazione** delle **nuove norme** a determinare se la declinazione del “salario giusto” ad opera della contrattazione collettiva più responsabile e matura resterà una formula programmatica oppure diventerà un efficace strumento di regolazione del mercato del lavoro.