Salario giusto e ccnl leader: l’accordo del 12 novembre impone alle imprese una verifica immediata di mansioni, inquadramenti e incentivi

ecodaipalazzi.it/2026/11/16/salario-giusto-ccnl-leader-verifiche-imprese-incentivi

Otto Fiori 20 novembre 2026

Registrare un contratto al Cnel non basta: occorre confrontare mansioni effettive, inquadramenti e trattamento economico complessivo con il ccnl leader di settore. Diversamente, imprese e consulenti rischiano differenze retributive, contributive, la perdita di agevolazioni e contestazioni



L’accordo quadro del 12 novembre impone a imprese e consulenti una verifica immediata e documentata di ccnl, mansioni, inquadramenti, trattamento economico complessivo e requisiti per gli incentivi. Applicare un contratto registrato al Cnel non basta: eventuali scostamenti dal ccnl leader espongono a contestazioni, differenze contributive, perdita delle agevolazioni e responsabilità professionali. Mentre il dibattito pubblico si concentra sui vincitori e sui vinti della politica e delle relazioni sindacali, l’accordo quadro del 12 novembre 2026, di attuazione e completamento delle previsioni contenute nel Decreto 1° maggio (d.l. n. 62/2026), pone alle imprese e agli operatori che le assistono una questione molto concreta: i trattamenti economici riconosciuti ai dipendenti sono in linea con le previsioni del Decreto 1° maggio? Consentono di accedere alle diverse forme di incentivo economico che risultano condizionate alla applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dagli attori comparativamente più rappresentativi?

A rispondere il giuslavorista Michele Tiraboschi e Giovanni Piglialarmi ricercatore università eCampus. “E’ da questa prospettiva – spiegano – che, infatti, è possibile dimostrare come i veri vincitori dell’Intesa del 12 novembre siano i lavoratori, che vedono tutelati i loro salari, e le imprese che applicano correttamente i trattamenti fissati dai contratti di riferimento del settore e che, fino ad oggi, sono state esposte alla concorrenza di chi riduce il costo del lavoro attraverso l’applicazione di contratti con trattamenti inferiori. Il Decreto 1° maggio aveva già individuato nel trattamento economico complessivo dei ccnl leader il parametro del salario giusto. L’accordo quadro interviene su questo impianto, precisando i criteri per misurare la rappresentatività, individuare i contratti di riferimento e confrontarne i contenuti. Peraltro, il richiamo, per la rappresentatività dei datori di lavoro, al numero di lavoratori a cui si applica il contratto collettivo rende l’operazione di individuazione del ccnl leader immediata e quasi intuitiva entrando nel nuovo archivio dei contratti collettivi del Cnel (che indica per ogni contratto a quanti lavoratori e a quante imprese è applicato). Certamente i ccnl dovranno indicare chiaramente composizione e valore dei trattamenti economici. Ma l’attesa di questi passaggi non sospende gli obblighi di legge già vigenti (d.l. n. 62/2026) e non autorizza a mantenere condizioni inferiori a quelle dovute”. “Per verificare la compliance alla legge ora – sottolineano – l’impresa e il consulente devono partire dalla attività effettivamente esercitata, dal settore e dalla natura giuridica dell’azienda. Su queste basi va individuato il contratto sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative nell’ambito pertinente. Certamente il codice Ateco costituisce un riferimento che, tuttavia, deve confrontarsi sempre con l’attività concreta svolta dall’impresa e con il campo di applicazione dei contratti, in modo tale da non generare alcuna invasione della sovranità dell’autonomia collettiva nel determinare la categoria contrattuale di riferimento”.

“La verifica – osservano Michele Tiraboschi e Giovanni Piglialarmi – richiede particolare attenzione nelle aziende che svolgono più attività o che hanno scelto il ccnl soprattutto per il suo minor costo. In quest’ultimo caso, infatti, la registrazione nell’Archivio del Cnel e il possesso di un codice alfanumerico non attestano, da soli, la rappresentatività dei firmatari o la conformità dei trattamenti a quanto previsto dal Decreto 1° maggio. I criteri che legittimano un ccnl a poter svolgere le funzioni delegate dalla legge, infatti, devono essere sussistenti, motivati e documentabili. Occorre distinguere, in particolare, la scelta del Ccnl, che resta libera, dagli obblighi e i vantaggi che la legge collega ai trattamenti della contrattazione qualificata in ragione del grado di rappresentatività dei sindacati. Chi applica un diverso contratto deve verificare due aspetti: 1) che il contratto applicato rispetti il trattamento economico complessivo che la disciplina di legge sul salario giusto individua in quello stabilito dal ccnl leader di settore (avuto riguardo della dimensione dell’impresa e cioè impresa artigiana, impresa cooperativa o altra impresa); 2) che sussistano le condizioni economiche e normative necessarie per beneficiare delle agevolazioni pubbliche, in linea con quanto stabilito dall’art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006. Non basta, quindi, che il rapporto sia formalmente regolato da un contratto collettivo. Né l’eventuale adesione dei suoi firmatari all’accordo quadro sana automaticamente gli

scostamenti”. Per i due esperti “il confronto tra il contratto collettivo applicato e il ccnl leader di settore non può partire ovviamente dalla semplice corrispondenza tra i numeri dei livelli o dalle etichette formali delle qualifiche, posto che i contratti pirata hanno sempre giocato molto su questo espediente. Un IV livello non equivale necessariamente al IV livello di un altro contratto. Ed infatti il dumping contrattuale si costruisce proprio nella diversa classificazione del personale.

I contratti pirata non si limitano a prevedere trattamenti complessivi peggiorativi ma accorpano in un unico livello le figure professionali più diffuse, collocandole in posizioni inferiori rispetto a quelle previste dai ccnl sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Una scelta deliberatamente orientata a ridurre il trattamento economico applicabile alle mansioni che concentrano il maggior numero di occupati”. “Il problema – sostengono – è particolarmente evidente nel terziario, dove figure numericamente rilevanti, come quelle normalmente ricondotte al IV livello del contratto di riferimento (quali cassieri, commesse, banconisti, etc.) possono essere raggruppate e collocate più in basso nella scala professionale nell’ambito di un sistema di inquadramento del personale di un altro contratto collettivo. Il risparmio economico per l’impresa deriva così anche dalla costruzione del livello, prima ancora che dall’importo della sua paga base. Per il consulente, allora, la conseguenza è precisa: occorre partire dalle mansioni effettive, individuare il corretto inquadramento nel contratto di riferimento (cioè il ccnl leader di settore) e solo dopo confrontare i trattamenti. Diversamente, assumere come punto di partenza il livello attribuito dal contratto meno oneroso rischia di incorporare nella verifica proprio il meccanismo che produce lo scostamento economico, con conseguente rischio per l’impresa di esporsi a rilevanti contestazioni”.

“Una volta ricostruito l’inquadramento corretto – spiegano – occorre considerare il trattamento economico complessivo: mensilità aggiuntive, componenti fisse e continuative, indennità e prestazioni di welfare rilevanti. Sotto questo profilo, l’accordo distingue il trattamento economico minimo (tem) dal trattamento economico complessivo (tec). E mentre il tem non ammette compensazioni con altri istituti retributivi o con il welfare, il tec richiede criteri di comparazione omogenei. Anche l’orario, peraltro, conta e ha rilievo in questa operazione. Due importi annui (RAL) simili possono corrispondere a condizioni differenti se cambiano le ore lavorabili, le ferie, i permessi e le riduzioni dell’orario. E premi discrezionali o variabili non possono essere utilizzati indistintamente per colmare carenze nelle componenti garantite. Il controllo, dunque, deve necessariamente partire dalle mansioni, dall’inquadramento, dalla retribuzione e dal tempo di lavoro definito dal ccnl leader”.

“Per i benefici soggetti alla disciplina dell’art.1, comma 1175, della legge n. 296/2006 – fanno notare – la verifica è ancora più onerosa, anche perché la disciplina normativa del salario giusto e quella sulle agevolazioni sono collegate, ma non coincidono. In quest’ultimo caso, occorre invece controllare il rispetto dei trattamenti economici e anche normativi richiesti dalla disposizione per tutti i livelli di contrattazione. Una integrazione

salariale potrebbe quindi correggere una differenza economica senza risolvere tutte le criticità che incidono sulla fruizione degli sgravi. Il consulente, dunque, deve esaminare i benefici già utilizzati e quelli che l'impresa intende richiedere, individuando requisiti, periodi interessati e possibili irregolarità". "Le stesse federazioni di categoria – ricordano – nel rinnovare un ccnl, dovranno ora precisare perimetri e modalità applicative, completare la misurazione della rappresentanza e rendere più agevole l'individuazione dei contratti di riferimento. I ccnl dovranno esporre per ciascun livello le componenti e i valori del tem e del tec. Tabelle chiare e criteri condivisi ridurranno l'incertezza per imprese, professionisti e organi di controllo. Questi strumenti servono a rendere più certa l'applicazione degli obblighi. La loro assenza non rende tuttavia irrilevanti differenze già riconoscibili: un inquadramento artificiosamente abbassato, una mensilità aggiuntiva mancante o una voce fissa omessa possono essere verificati già ora".

"In questa operazione di adeguamento – continuano Michele Tiraboschi e Giovanni Piglialarmi – devono poi essere separati il costo corrente dell'adeguamento e le possibili differenze pregresse. Queste ultime richiedono una valutazione specifica sul fondamento delle pretese, le decorrenze, la relativa contribuzione previdenziale e le conseguenze sulle agevolazioni già fruite. Cambiare CCNL non risolve automaticamente le irregolarità del periodo pregresso. Allo stesso modo, aumentare la paga corrente non dimostra che siano state sanate tutte le differenze. Quando il divario è consistente, l'impresa può dover rivedere l'organizzazione, i turni, e i rapporti con i committenti. Le relazioni industriali possono accompagnare queste scelte e governare gli effetti del passaggio contrattuale. Diverso, però, è stabilire che il trattamento economico obbligatorio venga raggiunto soltanto dopo alcuni anni. Neppure il richiamo alla contrattazione di prossimità dell'art. 8 del d.l. n. 138/2011 consente di superare il limite costituzionale della retribuzione proporzionata e sufficiente, al quale la nuova disciplina collega il tec. Se da un lato si può ricorrere per via negoziale agli strumenti organizzativi del riallineamento, dall'altro non si può trasformare la gradualità in una sospensione del trattamento dovuto". "Per imprese, consulenti e direttori del personale – precisano – l'accordo quadro del 12 novembre 2026 richiede insomma, già ora, una verifica documentata, articolata in quattro passaggi: 1) individuare il contratto collettivo di riferimento e motivarne la scelta; 2) ricostruire i corretti inquadramenti partendo dalle mansioni effettive; 3) quantificare le differenze economiche e normative e l'esposizione contributiva e sulle agevolazioni; 4) definire le correzioni necessarie e gli eventuali passaggi negoziali. Attendere il prossimo rinnovo, cambiare il codice contratto nel programma paghe o sottoscrivere una generica intesa di armonizzazione non sostituisce questo lavoro. La prima responsabilità dell'operatore è accertare che quanto viene effettivamente riconosciuto ai lavoratori rispetti gli obblighi già esigibili".

In questo quadro "è plausibile attendersi, già nei prossimi mesi, un doppio movimento. Da un lato, il ritorno di una parte delle imprese ai contratti collettivi di riferimento (ccnl leader di settore), una volta venuta meno la convenienza a utilizzare altri ccnl per comprimere i

trattamenti dovuti. Dall’altro, il riallineamento dei trattamenti economici complessivi dei contratti sottoscritti dalle sigle minori a quelli previsti dai ccnl leader, per renderli conformi alle soglie della contrattazione comparativamente più rappresentativa. Un adeguamento che, per essere effettivo, dovrà riguardare anche gli inquadramenti contrattuali: aumentare i minimi tabellari non basta se le mansioni più diffuse continuano a essere collocate artificialmente nei livelli d’inquadramento inferiori. Per alcune organizzazioni minori questa seconda strada potrebbe risultare praticabile anche a costo di perdere il vantaggio salariale offerto fino ad oggi alle imprese”.