Studio BBM Associati

SALARIO GIUSTO COS’È E COME SI CALCOLA

Parte 3

N. 115 | 19 Giugno 2026 | Paghe e lavoro

BBM AGGIORNA N. 115 DEL 19 GIUGNO 2026

Nel BBM Aggiorna di oggi si completa la trattazione del tema iniziato mercoledì scorso.

Monitoraggio dati retributivi

Il decreto-legge sul salario giusto introduce inoltre un sistema strutturato di raccolta, condivisione e analisi dei dati retributivi, affidato alla collaborazione tra i principali enti pubblici competenti in materia di lavoro e statistica quali INPS, ISTAT, CNEL, INAPP e Ispettorato Nazionale del Lavoro.

I dati, disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d’impresa, confluiranno in un sistema integrato e interoperabile, nel rispetto della normativa europea sulla protezione dei dati personali. L’obiettivo è produrre indicatori periodici sull’adeguatezza retributiva e sulla copertura della contrattazione collettiva, nonché indici correttivi legati alla produttività e alla variabilità settoriale della domanda. I criteri operativi, le specifiche tecniche e le modalità di interscambio tra le banche dati saranno definiti con decreto ministeriale.

Al CNEL viene assegnato il compito di redigere, con cadenza almeno annuale e d’intesa con il Ministero del lavoro, un Rapporto nazionale sulle retribuzioni articolato per settori economici omogenei, da trasmettere al Parlamento e pubblicare sul proprio sito. In parallelo, il CNEL istituisce – entro trenta giorni dalla conversione in legge – un archivio amministrativo dei contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro, quale parte integrante dell’archivio nazionale della contrattazione collettiva, dal quale estrarrà e aggiornerà sistematicamente i trattamenti economici complessivi ivi contenuti.

PROFILO	CONTENUTO
Definizione	Trattamento economico complessivo (TEC) non inferiore a quello previsto dai CCNL stipulati da organizzazioni comparativamente più rappresentative
Parametro di riferimento	CCNL leader del settore (in base ad attività, dimensione, natura del datore)
Ambito applicativo	Condizione obbligatoria per accedere agli incentivi contributivi
Composizione del TEC	Include tutte le voci retributive: minimo tabellare, indennità, EDR, mensilità aggiuntive, premi previsti
Funzione	– Tutela della retribuzione dignitosa – Contrasto al dumping contrattuale – Garanzia di concorrenza leale
Contratti non rappresentativi	Non possono prevedere trattamenti inferiori rispetto al CCNL leader
Settori senza CCNL	Applicazione del contratto collettivo più affine all’attività esercitata
Effetto sugli incentivi	Il mancato rispetto comporta – perdita del beneficio – possibile recupero contributivo
Controlli e monitoraggio	Sistemi digitali (SIISL, Uniemens, banche dati INPS/ISTAT/CNEL) per verifica congruità retributiva
Collegamento con trasparenza	Rafforzato da obblighi di trasparenza salariale e tracciabilità delle assunzioni
Principio costituzionale	Attuazione dell’art. 36 Cost. (retribuzione proporzionata e sufficiente)

Lo Studio resta a completa disposizione. Fine modulo

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/salario-giusto-cos-e-e-come-si-calcola-terza-parte/