

La differenza tra salario minimo e salario giusto

- Corriere della Sera 29 apr 2026 di **Enrico Marro**

Con la definizione di «salario giusto», messa nel decreto Primo maggio, il governo abbandona l'idea di entrare a gamba tesa nella trattativa sulle regole della contrattazione in corso da mesi tra Cgil, Cisl, Uil e le maggiori sigle imprenditoriali. Anzi, decide che il salario giusto è proprio quello fissato dai contratti di categoria stipulati da sindacati e sigle datoriali «comparativamente più rappresentative», quindi, di fatto, esattamente Cgil, Cisl, Uil per i lavoratori e Confindustria, Confcommercio e le altre grandi associazioni per le imprese. Come ha certificato il Cnel, già ora il 97% dei dipendenti privati è coperto da uno dei 99 contratti stipulati da Cgil, Cisl e Uil mentre solo il 2%, 350 mila lavoratori, da uno degli 800 contratti firmati da sigle minori, spesso a scopo di dumping salariale. Il decreto, proprio per scoraggiare il ricorso a questi contratti pirata, stabilisce che gli incentivi pubblici non verranno più dati alle aziende che non applicano i contratti più rappresentativi.

Non solo. Il decreto prende come riferimento per il salario giusto non i minimi di retribuzione definiti da questi contratti, ma il più generoso «trattamento economico complessivo» (Tec) che comprende tutte le voci, dagli straordinari ai premi. Il Tec diviene così la retribuzione minima di riferimento sotto la quale non può scendere alcun contratto di categoria, pena la perdita dei bonus. Un salario giusto che è più di un salario minimo, fissato dai contratti e non dalla legge, come vorrebbe la sinistra con la proposta dei 9 euro lordi l'ora. Resta da vedere come esso si possa far valere nei segmenti più deboli del lavoro. Il decreto dice che dove non c'è un contratto si deve lo stesso applicare il Tec del contratto della categoria più simile. Ma è evidente che questo riconoscimento non è automatico bensì continuerà a passare per il ricorso alla magistratura.