

PAGHE E CONTRIBUTI

di **MARIO CASSARO**

Nuovo sistema di monitoraggio retributivo nel decreto "primo maggio"

L'analisi congiunta degli artt. 8, 9 e 11 D.L. 62/2026 evidenzia la costruzione di un sistema volto a rafforzare la trasparenza retributiva, la tracciabilità dell'applicazione dei contratti collettivi e la capacità delle istituzioni di monitorare il sistema salariale nazionale.

Gli artt. 8, 9 e 11 D.L. 62/2026, convertito in legge, delineano un sistema organico e multilivello di monitoraggio delle retribuzioni e della contrattazione collettiva, allo scopo di rafforzare la trasparenza del mercato del lavoro e la capacità delle istituzioni di presidiare l'effettiva applicazione dei contratti collettivi. Le 3 disposizioni, pur con finalità distinte, convergono verso un obiettivo comune e mirano a rendere misurabile, verificabile e tracciabile il sistema retributivo nazionale, in coerenza con l'art. 36 Cost.

Più precisamente, **l'art. 8 istituisce un modello di raccolta integrata dei dati retributivi**, fondato sulla cooperazione tra CNEL, Inps, Istat, Inapp, INL e altri enti pubblici. La norma introduce un approccio strutturato alla produzione di indicatori retributivi e correttivi, includendo variabili quali produttività, incidenza del costo del lavoro e variabilità della domanda. La ratio della norma è duplice: da un lato, garantire una base informativa solida per valutare l'adeguatezza salariale; dall'altro, fornire strumenti analitici utili alla definizione di politiche pubbliche e alla prevenzione di fenomeni distorsivi.

L'art. 9 si colloca su un piano complementare, attribuendo al CNEL un ruolo centrale nell'elaborazione del Rapporto nazionale sulle retribuzioni. Tale documento, da redigere almeno annualmente, costituisce la sintesi istituzionale delle dinamiche retributive nei diversi settori economici. La norma rafforza inoltre il sistema informativo tramite l'istituzione di un archivio amministrativo dei contratti aziendali e territoriali, integrato nell'archivio nazionale dei contratti collettivi. Ne deriva un sistema più completo di mappatura della contrattazione, capace di cogliere non solo i livelli minimi nazionali, ma anche la contrattazione decentrata, spesso decisiva nella determinazione del trattamento economico complessivo.

L'art. 11, infine, interviene sul versante della tracciabilità amministrativa dei contratti collettivi applicati. L'introduzione del **codice alfanumerico unico** del Ccnl come elemento obbligatorio nei documenti informativi e nelle buste paga consente di uniformare e rendere verificabile l'individuazione del contratto applicato a ciascun lavoratore. Tale codice, già previsto dal D.L. 76/2020, convertito con L. 120/2020, diventa ora uno strumento operativo nelle mani del Ministero del Lavoro, dell'INL, dell'Inps, del CNEL e degli altri enti competenti, che possono utilizzarlo, anche mediante interoperabilità delle banche dati, per monitorare l'effettiva applicazione dei Ccnl e individuare eventuali scostamenti nei trattamenti economici e normativi.

Si sottolinea che **le risultanze del monitoraggio assumono rilievo anche ai fini della programmazione dell'attività ispettiva** e dell'analisi dei fenomeni di dumping contrattuale e retributivo, oltre che per la verifica dei presupposti di accesso a benefici normativi e contributivi. A tale proposito, a partire dall'entrata in vigore della legge di conversione, tutte le offerte di lavoro pubblicate sulla piattaforma SIISL dovranno indicare il Ccnl applicato dal datore di lavoro, identificato tramite il predetto codice alfanumerico, insieme alla retribuzione corrispondente alla qualifica e al livello previsti per la mansione proposta.

Nel loro insieme, quindi, le disposizioni citate delineano un meccanismo coerente e progressivo, in cui la raccolta dei dati (art. 8), la loro elaborazione istituzionale (art. 9) e la tracciabilità amministrativa dei contratti (art. 11) costituiscono 3 componenti di un sistema regolatorio unitario, orientato alla **tutela dell'adeguatezza retributiva e al contrasto delle distorsioni contrattuali**. Tale impianto, oltre a migliorare la qualità delle informazioni disponibili, rafforza la capacità delle istituzioni di presidiare il corretto funzionamento del mercato del lavoro, promuovendo un modello di trasparenza pienamente allineato agli standard europei.