

Primo Piano - *Lavoro e previdenza, rivoluzione nelle buste paga di maggio: il codice identificativo del Ccnl diventa obbligatorio*

Roma - 29 mag 2026 (Prima Notizia 24) **Questa misura mira a garantire maggiore trasparenza e tutela dei diritti dei lavoratori, consentendo loro di comprendere facilmente la disciplina collettiva applicata.**

I modelli di certificazione della retribuzione mensile dei lavoratori dipendenti cambiano fisionomia per effetto di un nuovo e stringente obbligo normativo mirato a rafforzare la trasparenza e la tutela dei diritti nel mondo del lavoro. Con la pubblicazione e l'immediata operatività del decreto legge 30 aprile 2026, n. 62, meglio noto come Decreto Primo Maggio, tutte le aziende e i datori di lavoro sono tenuti a inserire chiaramente all'interno dei cedolini il codice alfanumerico univoco che identifica il Contratto collettivo nazionale di lavoro (Ccnl) applicato al dipendente. La disposizione si applica senza deroghe a tutti i documenti contabili emessi a partire dalle competenze del mese corrente. La nuova stringa di identificazione dovrà trovare spazio nelle sezioni del documento dedicate alla descrizione della tipologia di impiego, posizionandosi in corrispondenza di voci esplicative quali ad esempio "contratto applicato", "CCNL", "codice contratto" o "codice CNEL". La logica del legislatore è quella di azzerare le zone d'ombra e le incertezze interpretative, permettendo al personale di comprendere in modo immediato quale specifica disciplina collettiva governi la propria prestazione lavorativa, sia sotto il profilo economico sia sotto quello strettamente normativo. La visibilità di questo dato assume un'importanza cruciale per il lavoratore, poiché dal Ccnl di riferimento discende l'intera impalcatura che regola la vita professionale e i trattamenti accessori. È la contrattazione collettiva, infatti, a determinare le tabelle dei minimi salariali, i corretti livelli di inquadramento in base alle mansioni, le percentuali di maggiorazione destinate a remunerare le ore di straordinario o i turni notturni, nonché la maturazione di ferie, permessi, mensilità aggiuntive come tredicesima e quattordicesima, i congedi parentali, la gestione delle assenze per malattia e il calcolo del trattamento di fine rapporto (Tfr) e dei contributi pensionistici. L'introduzione della tracciabilità tramite codice rappresenta inoltre una barriera contro l'anomalia dei "contratti pirata", formule d'ingaggio elaborate da sigle datoriali e sindacali prive di reale rappresentatività settoriale al solo scopo di comprimere il costo del lavoro a svantaggio del personale. Le analisi condotte dalle organizzazioni sindacali, in particolare dalla Cgil, evidenziano come l'adozione di accordi non rappresentativi penalizzi pesantemente i dipendenti, traducendosi in buste paga decurtate, minori coperture previdenziali con ripercussioni sulla futura pensione, inquadramenti inferiori rispetto ai compiti eseguiti e tutele ridotte nelle fasi di fragilità di salute. Con l'applicazione delle nuove direttive, diventa fondamentale monitorare la presenza del codice identificativo all'interno del proprio cedolino. Qualora si riscontrassero incongruenze o anomalie tra le mansioni svolte e la codifica indicata, l'interessato avrà la possibilità di effettuare un riscontro autonomo con i testi contrattuali

ufficiali del settore o, in alternativa, richiedere l'assistenza specialistica di sigle sindacali, uffici di patronato e consulenti del lavoro per verificare la regolarità della propria posizione e l'esattezza dello stipendio percepito.

(Prima Notizia 24) Venerdì 29 Maggio 2026