

Salario giusto e incentivi: guida ragionata alle posizioni delle parti sociali sul D.L. 62/2026

Francesco Alifano

*Assegnista di ricerca in diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Giada Benincasa

*Titolare di contratto di ricerca in diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Michele Dalla Sega

*Assegnista di ricerca in diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Giorgio Impellizzieri

*Assegnista di ricerca in diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Anna Saioni

ADAPT Research Fellow

Michele Tiraboschi

*Professore ordinario di diritto del lavoro
Università degli Studi di Modena e Reggio Emilia*

Working Paper n. 10/2026

ABSTRACT

Il contributo propone una guida ragionata alle posizioni espresse dalle principali parti sociali nel corso delle audizioni parlamentari relative al disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale. Il lavoro non intende offrire un commento tecnico-sistematico del decreto, bensì ricostruire la valutazione formulata in termini tecnici e politici dalle organizzazioni sindacali e datoriali rispetto ai principali nuclei del provvedimento.

Il dato più rilevante che emerge dalle audizioni è la presenza di una convergenza larga, ma non priva di tensioni, attorno alla centralità della contrattazione collettiva. Le organizzazioni maggiormente rappresentative condividono l'obiettivo di contrastare il dumping contrattuale e valorizzare i contratti collettivi qualificati; divergono tuttavia sul modo in cui lo Stato debba intervenire nella misurazione della rappresentanza, nella definizione del trattamento economico complessivo, nella condizionalità degli incentivi e nella regolazione del lavoro digitale.

I PUNTI CHIAVE DEL PAPER

- Giudizio complessivamente positivo delle principali organizzazioni datoriali, incluse **Confindustria, Confcommercio, Confapi, Utilitalia, Federdistribuzione, ANCE, Confprofessioni, Confetra e organizzazioni artigiane**, pur con critiche su burocrazia, temporaneità degli incentivi e incertezza applicativa.
- Posizione sindacale articolata: **CISL** e **UIL** condividono l'impianto generale ma chiedono correttivi; **CGIL** resta più critica, soprattutto sui temi del lavoro povero e della rappresentanza; **UGL** sostiene il decreto valorizzando pluralismo e contrattazione.
- Ampio consenso delle parti sociali sul rafforzamento della contrattazione collettiva come alternativa al salario minimo legale, ma critiche trasversali alla nozione di trattamento economico complessivo (TEC).
- Diffusa preoccupazione per il comma 5 dell'articolo 7, ritenuto potenzialmente elusivo perché collega l'accesso agli incentivi al trattamento individuale del singolo lavoratore e non all'assetto contrattuale complessivamente applicato dall'impresa.

IL MESSAGGIO

Il decreto-legge n. 62/2026 non introduce un salario minimo legale uniforme, ma tenta di costruire una infrastruttura pubblica della contrattazione collettiva fondata su condizionalità trasparenza amministrativa, interoperabilità delle banche dati e selezione dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi. Le parti sociali convengono ampiamente sulla necessità di rafforzare la contrattazione collettiva quale strumento di contrasto al dumping salariale e contrattuale, ma divergono anche profondamente sul ruolo dello Stato nella governance della rappresentanza e nella definizione del trattamento economico complessivo.

Dietro quasi tutte le memorie emerge tuttavia una consapevolezza comune: il problema italiano non sembra essere principalmente l'assenza di contrattazione collettiva, ma la crescente difficoltà della contrattazione maggioritaria di garantire rinnovi tempestivi, salari adeguati e innalzamento della produttività. Proprio per questo il decreto viene accolto favorevolmente, in quanto rafforza la contrattazione collettiva e la sua trasparenza.

Indice

1. Il decreto-legge n. 62/2026 nella valutazione generale delle parti sociali.....	4
2. Incentivi all'occupazione e qualità del lavoro	7
3. Salario giusto, trattamento economico complessivo e contrattazione collettiva	11
4. CNEL, trasparenza contrattuale e nuove infrastrutture pubbliche delle relazioni industriali.....	15
5. Rinnovi contrattuali, vacanza contrattuale e autonomia collettiva.....	18
6. Lavoro tramite piattaforme digitali e contrasto al caporalato digitale.....	21
7. Le principali linee di frattura tra le parti sociali: rappresentanza, dumping contrattuale e ruolo dello Stato.....	28
Conclusioni	32

1. Il decreto-legge n. 62/2026 nella valutazione generale delle parti sociali

Le audizioni parlamentari sul decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026 restituiscono un quadro per molti versi inatteso. Pur nella forte eterogeneità delle posizioni espresse, **emerge infatti una convergenza piuttosto ampia attorno all'impostazione generale del provvedimento, soprattutto con riferimento alla scelta di affidare alla contrattazione collettiva il compito di determinare il salario giusto e di collegare gli incentivi pubblici all'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.**

Non si tratta di un dato scontato. **Il decreto interviene infatti su terreni tradizionalmente divisivi – salario minimo, rappresentanza, dumping contrattuale, piattaforme digitali – e lo fa attraverso un impianto che, pur senza introdurre un salario minimo legale, attribuisce allo Stato un ruolo assai più incisivo nella regolazione indiretta delle relazioni industriali.** Nonostante questo, la maggior parte delle organizzazioni datoriali e sindacali più rappresentative sul piano comparato non ha contestato il principio ispiratore del decreto, ma semmai la sua incompletezza, talune ambiguità tecniche e il rischio di eccessiva amministrativizzazione delle relazioni industriali.

L'elemento di maggiore continuità emerso nelle audizioni è il riconoscimento della contrattazione collettiva quale strumento centrale di regolazione salariale (per un approfondimento si veda M. TIRABOSCHI, *Prima lettura del decreto lavoro del 1° maggio*, in Bollettino ADAPT del 4 maggio 2026). La UIL considera positivamente il richiamo esplicito all'articolo 36 della Costituzione e il riconoscimento della contrattazione collettiva nazionale sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale quale riferimento per la definizione del salario giusto. Analoga è la posizione della CISL, che propone anzi di rafforzare ulteriormente il collegamento tra incentivi pubblici e contrattazione collettiva, subordinando tutti i benefici economici alle imprese previsti dalla legislazione vigente all'applicazione del trattamento normativo e non solo economico previsto dalla contrattazione comparativamente più rappresentativa. La CGIL, per contro, non contesta soltanto alcuni aspetti tecnici del decreto-legge n. 62/2026, ma, rilevando la mancanza di un confronto strutturato tra governo e parti sociali, mette in discussione la sua premessa implicita: **l'idea che il rafforzamento della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa sia di per sé sufficiente a garantire salari costituzionalmente adeguati.** La CGIL insiste invece sul fatto che il decreto continui a muoversi dentro una logica emergenziale e incentivante senza affrontare le cause strutturali della precarietà, della stagnazione salariale e della bassa produttività, proponendo, al contempo, l'introduzione di un meccanismo automatico di rivalutazione delle detrazioni e del sistema IRPEF.

Anche sul fronte datoriale prevale una valutazione favorevole dell'impianto generale. Confcommercio interpreta il decreto come un passaggio decisivo nel contrasto ai

fenomeni di dumping contrattuale, soprattutto nel terziario, settore nel quale la proliferazione dei contratti minori viene letta come fattore di alterazione della concorrenza. **Confapi** considera condivisibile il collegamento tra incentivi e contratti leader, sottolineando come la trasparenza contrattuale rappresenti il miglior alleato della legalità. **Federdistribuzione** parla apertamente di sostegno alla contrattazione qualificata e interpreta il sistema di condizionalità previsto dal decreto come una forma di *moral suasion* capace di rendere progressivamente sconveniente la contrattazione sotto-standard.

Particolarmente significativa, sotto questo profilo, è la posizione espressa da **Confindustria** che, nel corso dell'audizione parlamentare, ha definito complessivamente positivo il giudizio sul decreto, sottolineando come la debolezza della contrattazione collettiva e del modello di relazioni industriali rendano necessario un intervento anche del legislatore. Ancora più rilevante è il passaggio in cui **Confindustria** individua nella collaborazione tra legislatore, Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) e parti sociali la possibile risposta alla crisi della regolazione collettiva, **valorizzando le sinergie istituzionali e il concorso tra il processo di riforma dell'archivio del Cnel, da un lato, e il confronto aperto tra CGIL, CISL e UIL, dall'altro lato.**

Si tratta di un elemento politico-istituzionale di grande rilievo. **Per la prima volta da molti anni, una parte significativa della rappresentanza datoriale non si limita a rivendicare l'autonomia collettiva, ma riconosce apertamente la necessità di una infrastruttura pubblica di sostegno alla contrattazione.** Ed è probabilmente questa la principale chiave di lettura che emerge trasversalmente dalle memorie parlamentari.

Da questo punto di vista, risultano particolarmente significative le posizioni di **Utilitalia**, **Confapi** e **Confcommercio**. **Utilitalia** sottolinea come il decreto tenti di costruire una infrastruttura pubblica del salario giusto, pur mettendo in guardia contro il rischio di trasformare il trattamento economico complessivo in un parametro puramente amministrativo. **Confapi** valorizza invece il ruolo dell'archivio CNEL e del codice alfanumerico unico del contratto collettivo, ritenuti strumenti essenziali per isolare le imprese che competono attraverso il dumping contrattuale. **Confcommercio** insiste sulla necessità di superare il profondo iato tra forma e sostanza che caratterizza molte applicazioni elusive della contrattazione collettiva. **Conflavoro PMI**, pur con una posizione più critica, ricostruisce efficacemente la progressiva stratificazione normativa che negli ultimi anni ha trasformato la contrattazione collettiva in oggetto di monitoraggio, verifica e selezione pubblica.

In questo quadro, il ruolo del CNEL assume una centralità del tutto nuova. **Il CNEL non viene rappresentato come una semplice autorità tecnica esterna alle relazioni industriali, ma come luogo istituzionale di raccordo tra rappresentanza sociale, raccolta dati e governance pubblica della contrattazione collettiva.** È una prospettiva che emerge implicitamente anche nella memoria **Utilitalia**, laddove si richiede il coinvolgimento delle parti stipulanti nelle attività interpretative sul trattamento economico complessivo, quasi a riconoscere che il salario giusto non possa essere determinato attraverso automatismi amministrativi puri.

L'ampio consenso sull'impostazione generale del decreto non elimina tuttavia un insieme di criticità ricorrenti che attraversano quasi tutte le memorie. La prima riguarda il carattere non strutturale delle misure incentivanti. Praticamente tutte le organizzazioni datoriali – da **Confapi** a **Federdistribuzione**, da **Confindustria** a **Confartigianato** – **lamentano la frammentazione normativa, la temporaneità delle misure e l'impossibilità di programmare stabilmente politiche occupazionali.** Anche **UIL** e **UGL** insistono sulla necessità di rendere strutturali gli incentivi, collegandoli maggiormente a politiche industriali, formazione e sviluppo territoriale.

La seconda grande criticità riguarda la nozione di trattamento economico complessivo (TEC). Su questo punto emerge una tendenza comune importante: **CGIL, Confindustria, Utilitalia, Confapi, Confcommercio, Confprofessioni, Confintesa, Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti e CISAL** evidenziano l'assenza di una definizione normativa univoca del TEC e il rischio di incertezza interpretativa. Per molti soggetti il TEC non può essere ridotto ai minimi tabellari, ma deve includere welfare contrattuale, bilateralità, previdenza complementare e assistenza sanitaria integrativa.

La terza criticità riguarda il rischio di eccessiva burocratizzazione. È un tema fortemente presente nelle memorie delle organizzazioni artigiane, delle PMI e del commercio: interoperabilità delle banche dati, semplificazione degli adempimenti, tempi attuativi certi e coordinamento con **INPS** e **SIISL**. **Le parti sociali temono cioè che l'ambizione regolatoria del decreto possa tradursi in un aggravio amministrativo difficilmente sostenibile soprattutto per le imprese di minori dimensioni.**

Se il consenso generale sull'impianto del decreto è piuttosto ampio, le vere divergenze emergono su quattro questioni. La prima riguarda la rappresentanza sindacale e datoriale. **CGIL** e **UIL** insistono sulla necessità di una legge sulla rappresentanza e sul recepimento degli accordi interconfederali. **CISAL, Confintesa** e altri soggetti minori temono invece che il decreto produca un sistema di efficacia erga omnes di fatto senza attuare l'articolo 39 della Costituzione. La seconda riguarda il rapporto tra autonomia collettiva e intervento legislativo. **CISL, Confindustria, Utilitalia, Confapi** e le principali confederazioni artigiane (**Confartigianato, CNA e Casartigiani**) contestano soprattutto le disposizioni sui rinnovi contrattuali e sull'adeguamento automatico collegato all'**IPCA**, considerate una indebita compressione della libertà negoziale.

La terza riguarda il lavoro tramite piattaforme digitali, dove emergono visioni profondamente differenti tra chi spinge verso una presunzione forte di subordinazione, chi valorizza il ruolo della contrattazione collettiva anche nel lavoro autonomo e chi insiste sul coordinamento con la direttiva europea e sul riconoscimento della genuina autonomia.

Infine, una quarta frattura riguarda il giudizio complessivo sulla contrattazione collettiva storica. Per le organizzazioni maggiormente rappresentative il problema principale resta il dumping contrattuale prodotto dai contratti pirata. Per i sindacati conflittuali e parte delle organizzazioni autonome, invece, il nodo della stagnazione salariale italiana riguarda soprattutto l'insufficienza dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni

maggioritarie. Qui si colloca il nodo politico più profondo emerso dalle audizioni parlamentari: il decreto-legge n. 62/2026 non riapre soltanto il dibattito sul salario minimo o sul dumping contrattuale, ma interroga direttamente la capacità del sistema di relazioni industriali italiano di produrre oggi salari adeguati, rinnovi tempestivi e regole collettive realmente efficaci.

2. Incentivi all'occupazione e qualità del lavoro

Il Capo I del decreto-legge n. 62/2026, dedicato agli incentivi all'occupazione (per un approfondimento si veda M. DALLA SEGA, *Incentivi e salario giusto: nuova regola o vecchio principio?*, in Bollettino ADAPT del 4 maggio 2026), è stato generalmente accolto con favore dalle parti sociali, ma quasi mai senza riserve. Le audizioni parlamentari mostrano infatti una convergenza significativa attorno alla necessità di sostenere occupazione stabile, occupazione femminile, inserimento dei giovani e sviluppo del Mezzogiorno, ma al tempo stesso fanno emergere **un giudizio largamente condiviso circa la fragilità strutturale delle misure introdotte**.

Le principali criticità evidenziate nelle memorie riguardano il carattere temporaneo e frammentato degli incentivi, la complessità amministrativa, l'assenza di un collegamento forte con formazione e competenze, la difficoltà di adattare le misure alle specificità settoriali e la debolezza della programmazione pubblica. In altre parole, il problema non viene individuato nella logica incentivante in sé, quanto piuttosto nella sua incapacità di trasformarsi in una vera politica industriale e del lavoro.

Le organizzazioni datoriali maggiormente rappresentative esprimono quasi tutte una valutazione positiva dell'impianto generale del Capo I. **Confartigianato, CNA e Casartigiani** valutano positivamente le misure, soprattutto per quanto riguarda bonus donne, bonus giovani, incentivi ZES e stabilizzazioni a tempo indeterminato. Anche **Utilitalia** considera positivamente lo sforzo di sostenere occupazione stabile, lavoro femminile e inserimento giovanile. **Confimi Industria** sottolinea che il decreto si muove nella direzione corretta nel momento in cui tenta di favorire l'occupazione stabile, incentivare investimenti in capitale umano e sostenere competitività e lavoro regolare. Positiva è pure la valutazione di Federdistribuzione, che legge gli incentivi come uno strumento di sostegno alla qualità dell'occupazione e di incentivo alla contrattazione qualificata.

Sul versante sindacale, **UIL e CISL esprimono un consenso prudente ma netto**. La **UIL** considera gli incentivi un pilastro fondamentale delle politiche attive, esprimendo particolare apprezzamento per gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato, di cui però critica la platea limitata ai soli giovani, per la scelta di ancorare gli incentivi al "giusto salario" e per l'ancoraggio della decontribuzione all'aumento della base occupazionale. La **UIL** è invece più critica sul Bonus ZES 2026, ritenuto un utile sostegno per incentivare nuove assunzioni stabili nel Mezzogiorno, ma non idoneo a sostituire una più strutturata politica industriale per il Sud e per l'intero Paese, anche perché limitato alle sole aziende fino a dieci dipendenti. A ciò si aggiungono, nella valutazione della **UIL**, il

limite della platea circoscritta ai soli giovani per l'incentivo alla stabilizzazione e la minore intensità della decontribuzione rispetto ai precedenti incentivi al lavoro.

Dal canto suo, la **CISL** valorizza soprattutto il collegamento tra incentivi e politiche industriali, proponendo di orientare il Bonus ZES verso filiere produttive strategiche. Anche **UGL** giudica condivisibili molte delle misure introdotte, ritenendo che possano favorire nuova occupazione stabile in un quadro segnato da persistenti criticità legate alla tenuta del potere d'acquisto dei lavoratori. **Più critica invece la CGIL**, che, pur reputando positivo l'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro nei casi di trasformazione di contratti a tempo determinato, considera gli incentivi eccessivamente frammentati, privi di una strategia industriale e incapaci di affrontare le cause strutturali della precarietà e della stagnazione salariale e di superare i divari generazionali, di genere e territoriali che affliggono il mercato del lavoro italiano. La **CGIL**, inoltre, contesta l'eliminazione dell'isopensione, giudicando la proroga della misura come necessaria per gestire i processi di trasformazione dei settori economici e produttivi.

La critica più trasversale e ricorrente riguarda il carattere temporaneo, selettivo e sperimentale delle misure. Praticamente tutte le organizzazioni datoriali lamentano durata limitata al solo 2026, continue sovrapposizioni normative, stratificazione di regimi agevolativi e difficoltà di pianificazione. **Confartigianato, CNA e Casartigiani sottolineano che incentivi limitati a un solo anno impediscono programmazione, riducono l'efficacia occupazionale e penalizzano soprattutto le PMI.** **Confapi** segnala inoltre, con riferimento al Bonus ZES, il limite della soglia fissata alle sole imprese fino a dieci dipendenti, proponendone l'estensione fino a cinquanta, con un *decalage* del beneficio per le imprese tra dieci e quarantanove dipendenti.

Confimi Industria insiste sul fattore critico della scarsa programmabilità, rilevando come il continuo susseguirsi di abrogazioni e riscritture delle discipline incentivanti, il rinvio a decreti attuativi e l'incertezza sugli effetti temporali delle abrogazioni rendano molto difficile programmare le assunzioni. Utilitalia parla esplicitamente di un periodo retroattivo e intermedio potenzialmente caratterizzato da elevata complessità e incertezza applicativa. **Federdistribuzione insiste sul fatto che le imprese non riescono più a pianificare costi e piani occupazionali e che la continua modifica degli incentivi mina la prevedibilità del sistema.** Anche **UIL** evidenzia che misure una tantum, scarsità delle risorse e possibile esaurimento anticipato dei fondi rischiano di depotenziare l'efficacia dell'intero sistema incentivante.

Su questo punto emerge un consenso diffuso significativo: **le parti sociali sembrano considerare ormai insufficiente una politica del lavoro costruita su incentivi episodici e temporanei.** Il tema non è semplicemente la quantità delle risorse stanziare, ma la loro capacità di costruire aspettative stabili, programmabilità e coerenza con le strategie aziendali e territoriali.

Una seconda linea di critica riguarda il rapporto tra incentivi e formazione. Qui emergono soprattutto le posizioni di **Confapi, CISL e UGL**. **Confapi** è il soggetto che sviluppa l'argomento in modo più strutturato. La memoria insiste sul fatto che il problema del

mercato del lavoro italiano non riguarda soltanto il costo del lavoro, ma la capacità di costruire competenze adeguate alle trasformazioni produttive e tecnologiche. **Per Confapi gli sgravi contributivi non bastano; servono investimenti in capitale umano e le PMI sostengono già costi elevati di formazione on the job.** Da qui la proposta di un vero e proprio Patto per i talenti STEM, fondato su incentivi pluriennali per l'assunzione stabile di neolaureati tecnico-scientifici.

La CISL si muove in una direzione molto simile. La memoria propone il potenziamento strutturale del contratto di apprendistato, l'esonero contributivo al 100%, il rafforzamento del Fondo Nuove Competenze e la formazione per la partecipazione dei lavoratori. Anche **Confindustria Alberghi** collega esplicitamente carenza di personale, mismatch, formazione e politiche migratorie. **UGL**, da parte sua, insiste sulla necessità di rendere strutturali gli incentivi, anche per governare mismatch di competenze, transizione generazionale e cambiamenti produttivi. Il tema delle competenze rappresenta uno degli elementi di maggiore novità emersi nelle audizioni: il lavoro stabile viene sempre meno associato soltanto alla decontribuzione e sempre più collegato alla capacità del sistema di costruire professionalità adeguate alle trasformazioni tecnologiche e organizzative.

Un'altra criticità molto discussa riguarda il **requisito dell'incremento occupazionale netto**. **Confindustria Alberghi** segnala che il criterio penalizza fisiologicamente il turismo, non tiene conto della stagionalità e rende difficile confrontare periodi omogenei. **Utilitalia** evidenzia invece i problemi che emergono nei servizi pubblici locali, nelle successioni di appalto e nelle clausole sociali obbligatorie. Nel settore igiene ambientale, infatti, le imprese subentranti assumono personale già occupato, ma non generano nuova occupazione netta. La rigidità del criterio rischia quindi di penalizzare proprio i settori caratterizzati da forte regolazione pubblica e obblighi occupazionali. Anche **Confapi** insiste sulle rigidità del requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla media dei dodici mesi precedenti, sulle difficoltà legate a turnover generazionale, dimissioni e pensionamenti, e sull'esigenza di maggiore certezza operativa nelle procedure INPS.

Le audizioni mostrano così un limite strutturale della disciplina incentivante: **il legislatore continua spesso a ragionare su un modello lineare e stabile di occupazione, mentre molti settori operano ormai in contesti stagionali, attraverso appalti, tramite organizzazioni multipolari e con elevata variabilità occupazionale.**

L'articolo 6 del decreto, dedicato **alla certificazione UNI PdR 192/2026** e agli **incentivi per la conciliazione vita-lavoro**, ha suscitato valutazioni molto differenziate. Le organizzazioni sindacali insistono soprattutto sul coinvolgimento della rappresentanza collettiva. La **CGIL** critica la scelta di optare per un trasferimento di risorse direttamente alle imprese che attivano misure di welfare aziendale senza un intervento sul versante dei servizi. La **CISL** prospetta obbligo di accordo sindacale, monitoraggio sindacale delle certificazioni e coinvolgimento delle RSA e delle strutture territoriali. Propone inoltre di promuovere l'utilizzo delle misure conciliative da parte degli uomini, al fine di favorire una più equa ripartizione dei compiti di cura. La **UIL** condivide l'impianto della misura

ma chiede maggiore accessibilità, reale coinvolgimento delle parti sociali e integrazione col welfare pubblico e dei servizi territoriali, oltre che un attento monitoraggio degli effetti della misura. Dal lato datoriale emerge invece soprattutto il **problema dei costi e della sostenibilità per le PMI**. **Confapi** ritiene esiguo il beneficio economico, troppo elevati i costi di certificazione e sproporzionato il sistema per le imprese minori. **CoLAP** sviluppa una critica molto simile, evidenziando il rischio che certificazioni, compliance e costi organizzativi finiscano per favorire soltanto le imprese più strutturate. Federdistribuzione è invece molto più favorevole e valorizza la certificazione come leva di gender equality, collegandola alle politiche ESG e di welfare aziendale.

Anche qui emerge una frattura molto chiara: **grandi imprese e gruppi strutturati vedono nelle certificazioni una leva competitiva; PMI e professioni temono invece un aggravio amministrativo eccessivo**. Più in generale, un elemento molto rilevante emerso nelle audizioni è il progressivo spostamento del dibattito dal semplice sostegno all'occupazione verso il tema della qualità del lavoro. **UIL** parla esplicitamente della necessità di collegare stabilmente incentivi e giusto salario. **Confesercenti** e **Confcommercio** interpretano gli incentivi come strumenti di selezione del mercato e di contrasto al dumping contrattuale. **ANCE** considera naturale il collegamento tra incentivi, regolarità, contrattazione leader e bilateralità. **Assolavoro** insiste invece sul rapporto tra flessibilità regolata, contrattazione qualificata e welfare bilaterale.

La memoria di **Confartigianato**, **CNA** e **Casartigiani** consente di precisare ulteriormente questa lettura. Le organizzazioni dell'artigianato non si limitano ad apprezzare gli incentivi in quanto tali, ma ne criticano la **farraginosità applicativa** e la durata esclusivamente annuale. Il punto, nella loro prospettiva, non è soltanto la misura economica dell'agevolazione, ma la **sua concreta utilizzabilità da parte di imprese di piccola dimensione**, che non dispongono di strutture amministrative capaci di inseguire continue modifiche normative, circolari attuative e finestre temporali ristrette. Da qui anche la richiesta di recuperare maggiormente il ruolo dell'apprendistato, considerato dal mondo artigiano non un semplice contratto agevolato, ma uno strumento ordinario di costruzione delle competenze e di ingresso qualificato dei giovani nel lavoro.

Utilitalia introduce invece un profilo diverso, legato alla struttura dei servizi pubblici locali e alla disciplina degli appalti. La federazione segnala che i requisiti soggettivi degli incentivi rischiano di restringere eccessivamente la platea dei beneficiari e che il criterio dell'incremento occupazionale netto può produrre effetti paradossali nei settori caratterizzati da clausole sociali. Nel caso dell'igiene ambientale, per esempio, l'impresa subentrante è spesso obbligata a riassorbire il personale già impiegato nell'appalto: questa assunzione non rappresenta nuova occupazione in senso proprio, ma incide comunque sulla base occupazionale rilevante per l'accesso agli incentivi. La memoria mostra così il conflitto tra logica incentivante e logica regolatoria degli appalti pubblici.

Federdistribuzione, dal canto suo, offre una critica particolarmente interessante al nuovo Bonus Giovani. Secondo l'associazione, il decreto trasforma in parte la misura da incentivo all'inserimento nel lavoro a incentivo alla ricollocazione di disoccupati di lunga

durata, con il rischio di escludere proprio neodiplomati, neolaureati e giovani con percorsi di disoccupazione più brevi. La stessa Federdistribuzione segnala poi il problema delle finestre temporali previste per le stabilizzazioni, che possono risultare incompatibili con la stagionalità del retail e con l'organizzazione dei picchi occupazionali estivi e natalizi.

Confindustria Alberghi, in modo ancora più netto, mostra quanto gli incentivi rischino di essere costruiti su un modello di lavoro stabile e lineare poco adatto al turismo. Nel settore alberghiero la stagionalità non è un'anomalia, ma una componente fisiologica dell'organizzazione produttiva. Per questo l'associazione chiede criteri di comparazione stagionalmente omogenei e una strategia pubblica di destagionalizzazione, capace di trasformare una parte della spesa passiva in politiche attive settoriali. La proposta di collegare gli incentivi al prolungamento dell'apertura delle strutture e ai risparmi NASpI è particolarmente significativa, perché sposta il discorso dal semplice sussidio alla costruzione di un nuovo equilibrio tra domanda turistica, occupazione e continuità lavorativa.

Accanto alle organizzazioni maggiori, alcune memorie settoriali usano il Capo I come occasione per richiamare esigenze specifiche. CFI, ad esempio, propone di utilizzare il decreto per sostenere i **workers buyout in forma cooperativa**, collegando occupazione stabile, continuità aziendale e rigenerazione produttiva. ASSINDATCOLF denuncia invece **l'esclusione strutturale del lavoro domestico dagli incentivi, sottolineando come proprio il lavoro di cura sia uno dei luoghi più esposti a irregolarità, lavoro nero e assenza di politiche di sostegno**. Queste posizioni, pur destinate a occupare uno spazio minore nel working paper, mostrano come il decreto venga percepito anche come possibile veicolo per riportare dentro il perimetro delle politiche del lavoro segmenti tradizionalmente periferici o invisibili.

Le audizioni mostrano così una trasformazione molto significativa: gli incentivi pubblici non vengono più letti soltanto come strumenti di riduzione del costo del lavoro, ma come leve di regolazione della concorrenza e della qualità contrattuale.

3. Salario giusto, trattamento economico complessivo e contrattazione collettiva

È sul Capo II del decreto-legge n. 62/2026 che si concentra il vero baricentro politico e ordinamentale del provvedimento. Le disposizioni dedicate al salario giusto non vengono infatti lette dalle parti sociali come un semplice intervento tecnico sul trattamento retributivo dei lavoratori, ma come **un tentativo di ridefinire i rapporti tra Stato, contrattazione collettiva e rappresentanza sindacale e datoriale** in una fase storica segnata dalla frammentazione contrattuale, dalla stagnazione salariale e dalla crescente difficoltà del sistema di relazioni industriali di garantire, da solo, livelli retributivi adeguati.

La prima impressione che emerge dalle audizioni parlamentari è che il decreto abbia intercettato una esigenza largamente condivisa: quella di **rafforzare la contrattazione collettiva come strumento di regolazione salariale senza introdurre un salario minimo legale uniforme**. Quasi tutte le organizzazioni maggiormente rappresentative – sindacali e datoriali – considerano infatti positivamente la scelta del legislatore di ricondurre il

salario giusto dentro la cornice dell'articolo 36 della Costituzione e dentro il sistema della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa.

È una convergenza tutt'altro che banale. La **UIL** parla esplicitamente di passaggio importante nella lotta al dumping contrattuale e al lavoro povero e propone di subordinare tutti gli incentivi pubblici all'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. La **CISL** considera condivisibile l'impianto dell'articolo 7, pur proponendo una serie articolata di emendamenti destinati a rafforzare il ruolo delle parti sociali nella definizione dei perimetri contrattuali. La **CISL**, inoltre, propone di modificare la disposizione in modo che, oltre al trattamento economico complessivo, anche il trattamento normativo previsto dai contratti collettivi minori non possa essere inferiore a quello individuato dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Anche la **UGL** valuta positivamente la centralità assegnata alla contrattazione collettiva, insistendo comunque sulla necessità di evitare irrigidimenti che possano comprimere il pluralismo delle relazioni industriali.

Sul fronte sindacale, però, è da segnalare la posizione della **CGIL**, che non considera la disposizione del decreto-legge come attuativa dell'articolo 36 della Costituzione, poiché, concentrandosi unicamente sul requisito della proporzionalità alla quantità e qualità del lavoro, tralascia il requisito della sufficienza. La principale critica della **CGIL**, comunque, riguarda l'assenza di una legge che fissi i criteri per misurare la rappresentatività, poiché tale lacuna permetterebbe anche a soggetti sindacali e datoriali minori di acquisire le prerogative riservate alle organizzazioni dotate di maggiore rappresentatività comparata, a condizione di rispettare il trattamento economico complessivo (TEC) e indipendentemente dalle altre clausole contrattuali. Per la **CGIL**, inoltre, la scelta del legislatore di aver subordinato l'accesso ai benefici al rispetto di un trattamento economico individuale non inferiore al TEC rende esplicito che tale trattamento possa essere raggiunto anche attraverso super minimi individuali e altre voci non relative ai CCNL, fornendo ai contratti pirata ulteriori strumenti di legittimazione.

Sul fronte datoriale l'orientamento condiviso è altrettanto evidente. Confcommercio legge il decreto come uno strumento di contrasto alla proliferazione dei contratti collettivi minori nel terziario e nel turismo, fenomeno ritenuto direttamente responsabile di forme di dumping salariale e concorrenziale. **Confapi** insiste sul fatto che la trasparenza contrattuale e la selezione dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi costituiscano una condizione indispensabile per proteggere le imprese corrette dalla concorrenza sleale. **Federdistribuzione** interpreta il sistema di condizionalità previsto dal decreto come una forma di incentivo indiretto alla contrattazione qualificata, capace di rendere progressivamente non conveniente l'applicazione di contratti sotto-standard.

In questo quadro, la posizione espressa dalla **Confindustria** assume un rilievo particolare perché non si limita a esprimere un giudizio favorevole sul decreto, ma riconosce apertamente che la debolezza della contrattazione collettiva e del modello di relazioni industriali italiano. È probabilmente questo il passaggio politicamente più significativo emerso dalle audizioni parlamentari. Per molti anni il sistema confindustriale ha difeso soprattutto

l'autonomia delle relazioni industriali rispetto all'intervento pubblico; qui, invece, **viene legittimata l'idea di una infrastruttura pubblica di sostegno alla contrattazione collettiva, costruita attraverso il legislatore, il CNEL e il confronto tra le principali organizzazioni sindacali e datoriali.**

In linea con simile valutazione positiva, la stessa **Confindustria sottolinea in modo marcato la necessità di garantire agli imprenditori la certezza del diritto.** In considerazione dell'orientamento magistratura che in più occasioni ha disapplicato CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative per violazione dell'articolo 36 della Costituzione (*ex multis*: Cass. n. 27711/2023; Cass. N. 27769/2023), l'associazione degli industriali ha sottolineato l'urgenza di riparare la contraddizione di un ordinamento che, da un lato, indica esattamente i contratti collettivi che definiscono il salario giusto e, dall'altro, ammette che la magistratura, pur nell'esercizio legittimo delle sue funzioni, possa disapplicare quei medesimi contratti (anche con efficacia retroattiva).

Il tema più delicato dell'intero Capo II è però **la definizione del trattamento economico complessivo** (si rimanda sul punto a M. TIRABOSCHI, *Prime note sul trattamento economico complessivo ai sensi del decreto lavoro del 1° maggio*, in Bollettino ADAPT del 4 maggio 2026). Su questo punto le audizioni restituiscono un allineamento quasi sorprendente. Praticamente tutte le organizzazioni maggiormente rappresentative – datoriali e sindacali – ritengono che il decreto utilizzi il TEC come architrave dell'intero sistema senza però definirlo in modo sufficientemente preciso.

Confindustria ribadisce che dentro il TEC, per espressa previsione delle parti sociali, sono ricompresi anche i trattamenti legati alla previdenza complementare e all'assistenza integrativa. Utilitalia insiste sul fatto che il TEC non sia un dato amministrativo facilmente estraibile dai contratti collettivi, ma una categoria interpretativa complessa che richiede il coinvolgimento delle parti stipulanti. Confapi sottolinea che la mancanza di una definizione univoca rischia di generare forte incertezza applicativa, soprattutto se non vengono chiaramente individuati gli elementi che compongono il trattamento economico complessivo. **Confcommercio** insiste sul fatto che il dumping non si realizza soltanto comprimendo i minimi tabellari, ma svuotando il welfare contrattuale, la bilateralità, la sanità integrativa e la previdenza complementare. **ANCE**, dal canto suo, richiama il ruolo delle Casse Edili e degli enti bilaterali come vere infrastrutture di legalità e tutela del lavoro.

Anche le organizzazioni minori sviluppano osservazioni molto sofisticate sul punto. **Confintesa** collega direttamente il tema del TEC al sistema di equivalenza previsto nel Codice dei Contratti Pubblici e alla recente giurisprudenza costituzionale, sostenendo che il trattamento economico complessivo debba comprendere anche gli elementi normativi economicamente valutabili. **CISAL**, pur da una prospettiva più critica verso il decreto, osserva a sua volta che il TEC non può essere ridotto alla sola paga base, ma dovrebbe includere welfare, bilateralità, sanità integrativa e premi contrattuali. Anche il **Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti** sottolinea che il decreto utilizza il TEC come parametro decisivo senza però definirlo normativamente, scaricando inevitabilmente

sulla prassi amministrativa e sulla giurisprudenza il compito di riempire di contenuto la nozione.

La posizione di **ANCE** merita una considerazione specifica perché rappresenta forse il caso più maturo di settore ad alta istituzionalizzazione delle relazioni industriali. **Nel settore edilizio il salario giusto non è concepito come semplice parametro retributivo, ma come espressione di un sistema integrato di contrattazione multilivello, bilateralità, sicurezza e controllo della legalità.** Casse Edili, Edilcasce ed enti bilaterali non sono letti come costi aggiuntivi, ma come infrastrutture mutualistiche e para-pubbliche capaci di garantire regolarità, formazione, congruità della manodopera e tutela della concorrenza. Questa posizione è molto importante perché mostra che, almeno **in alcuni settori, la logica del decreto non introduce un modello nuovo, ma tende a generalizzare strumenti già sperimentati.**

Assolavoro offre invece una prospettiva diversa, ma ugualmente rilevante. Il settore della somministrazione tenta di accreditarsi come modello di flessibilità contrattualmente governata, fondato su bilateralità, welfare, formazione e parità di trattamento. La memoria insiste sul fatto che il lavoratore somministrato non riceve soltanto il trattamento previsto dal CCNL dell'agenzia, ma anche il trattamento applicato presso l'utilizzatore, inclusi eventuali istituti di secondo livello. Questo rafforza l'idea che **il trattamento economico complessivo sia un insieme dinamico di tutele effettive e non una semplice somma di minimi tabellari.**

Anche **Confprofessioni** contribuisce a chiarire il punto. La confederazione delle professioni considera il TEC una nozione che deve incorporare non soltanto elementi retributivi diretti, ma anche il valore economico-sociale delle prestazioni erogate tramite welfare, bilateralità e strumenti integrativi. La sua preoccupazione principale non è contestare il decreto, ma evitare che i controlli futuri si frammentino tra amministrazioni, ispettori ed enti diversi, generando applicazioni difformi e nuovo contenzioso. In questa prospettiva, il successo del decreto dipenderà meno dalla rigidità delle formule legislative e più dalla capacità delle istituzioni e delle parti sociali di costruire criteri applicativi chiari.

Confetra raccomanda che, in sede di conversione del decreto, sia garantita una coerenza di sistema che subordini l'accesso agli incentivi pubblici non solo al riconoscimento del TEC, ma anche al possesso del DURC e, più in generale, all'applicazione dei CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali e dalle associazioni datoriali comparativamente più rappresentativi, **come già previsto nell'ordinamento italiano dall'art. 1, co. 1175, legge n. 296/2006.**

Confcommercio e **Confesercenti**, sebbene con accenti diversi, insistono invece sulla necessità di passare dalla verifica formale del contratto dichiarato alla verifica sostanziale del trattamento applicato. **Confcommercio** parla di una possibile dissociazione tra il CCNL formalmente comunicato nei flussi amministrativi e l'effettivo sistema di tutele riconosciuto ai lavoratori. **Confesercenti** radicalizza il tema segnalando che, **se il controllo resta confinato al singolo trattamento individuale, l'impresa potrebbe continuare ad applicare un contratto dumping e limitarsi ad allineare il lavoratore**

incentivato. Questo punto diventa uno dei nuclei più importanti dell'intero dibattito parlamentare.

Il vero punto di tensione emerge però attorno al comma 5 dell'articolo 7, che appare la disposizione più criticata dell'intero decreto. Qui **il legislatore collega l'accesso agli incentivi pubblici al rispetto di un trattamento economico individuale non inferiore al TEC.** È proprio questa formulazione ad aver fatto emergere una delle convergenze più nette dell'intero ciclo di audizioni. **Confesercenti** osserva che una simile impostazione rischia di svuotare il sistema antidumping, consentendo all'impresa di continuare ad applicare un contratto collettivo sotto-standard limitandosi ad allineare il trattamento del singolo lavoratore incentivato. **Confapi** sviluppa la stessa critica, sottolineando che la condizionalità rischia di operare solo sul singolo rapporto di lavoro senza incidere realmente sull'assetto contrattuale dell'impresa. Anche la **UIL** critica aspramente la formulazione della disposizione, di cui propone la soppressione, poiché, per come formulata, causerebbe uno slittamento dal piano della tutela collettiva alla dimensione individuale del rapporto di lavoro.

È probabilmente qui che si coglie il limite più evidente dell'intera costruzione normativa, cioè il tentativo di utilizzare strumenti amministrativi e incentivi pubblici per rafforzare la contrattazione collettiva senza però disporre ancora di criteri sufficientemente solidi per verificare in modo sostanziale quale sistema di tutele venga effettivamente applicato all'interno delle imprese.

4. CNEL, trasparenza contrattuale e nuove infrastrutture pubbliche delle relazioni industriali

Se il tema del salario giusto rappresenta il cuore politico del decreto-legge n. 62/2026, è nel sistema di monitoraggio, raccolta dati e trasparenza contrattuale delineato dagli articoli 8, 9 e 11 che si coglie l'aspetto più innovativo – e per molti versi più ambizioso – dell'intero provvedimento. Le audizioni parlamentari mostrano infatti con chiarezza che **le parti sociali non leggono queste disposizioni come semplici norme tecniche di supporto amministrativo, ma come il tentativo di costruire una nuova infrastruttura pubblica delle relazioni industriali, fondata su interoperabilità delle banche dati, codici univoci dei contratti collettivi, archivi CNEL e monitoraggio permanente delle dinamiche salariali.**

È qui che il decreto si allontana maggiormente dalla tradizionale impostazione italiana delle relazioni industriali, storicamente fondata su una forte autonomia delle parti sociali e su un intervento pubblico relativamente limitato ai profili contributivi e ispettivi. Le disposizioni dedicate a CNEL, SIISL, codici alfanumerici dei CCNL e monitoraggio delle retribuzioni introducono infatti una logica nuova: **la costruzione di un ecosistema informativo pubblico capace di identificare i contratti collettivi effettivamente applicati, misurare la diffusione dei diversi CCNL, confrontare trattamenti economici, orientare le attività ispettive, verificare l'accesso agli incentivi e contrastare il dumping contrattuale.**

Non sorprende dunque che proprio su questo terreno si registrino alcune delle riflessioni più sofisticate emerse nelle audizioni. **Le organizzazioni maggiormente rappresentative, pur con accenti differenti, accolgono generalmente con favore il rafforzamento delle funzioni attribuite al CNEL.** La UIL considera positiva la costruzione di un sistema integrato di monitoraggio pubblico delle retribuzioni e della contrattazione collettiva, ritenendo che la disponibilità di dati interoperabili possa rappresentare uno strumento importante di contrasto al dumping salariale e contributivo. È però da segnalare la posizione della CGIL, che, pur apprezzando il parziale recepimento della direttiva dell'Unione Europea 2022/2041, contesta al governo di aver approvato la disposizione senza un'interlocuzione preliminare con le parti sociali e critica la mancata previsione di piani per il rafforzamento della contrattazione collettiva negli ambiti in cui dovessero registrarsi elementi di criticità.

Sul fronte datoriale, il consenso è altrettanto ampio. **Confapi** considera il codice alfanumerico unico del CCNL, l'archivio CNEL e l'interoperabilità delle banche dati elementi essenziali di trasparenza del mercato del lavoro. **Confcommercio** parla apertamente della necessità di costruire una vigilanza *data-driven*, capace di superare il tradizionale approccio meramente documentale e di intercettare i fenomeni di dumping attraverso il confronto sistematico tra dati contributivi, contratti dichiarati e trattamenti effettivamente applicati. **Federdistribuzione** considera il codice CNEL uno strumento utile per rafforzare la tracciabilità dei rapporti di lavoro e sostenere la contrattazione qualificata. **Confprofessioni** insiste sul valore della interoperabilità amministrativa, ritenendola condizione necessaria per evitare interpretazioni difformi e garantire controlli omogenei.

Anche le organizzazioni artigiane si collocano su una linea favorevole, pur insistendo molto sul tema della semplificazione. **Confartigianato**, **CNA** e **Casartigiani** condividono l'obiettivo di rafforzare la trasparenza contrattuale e contrastare il dumping, ma mettono in guardia contro il **rischio di aggravare gli adempimenti burocratici per le piccole imprese**. Lo stesso tema ritorna nelle memorie di **Confapi** e **Confindustria**, che chiedono interoperabilità piena del SIISL, principio *once only*, eliminazione delle duplicazioni informative e procedure automatizzate e semplificate. Questa attenzione alla sostenibilità amministrativa delle nuove misure rappresenta uno dei tratti più ricorrenti delle audizioni datoriali. Nessuna delle principali organizzazioni contesta apertamente la logica del monitoraggio pubblico; ciò che viene invece criticato è il rischio che la costruzione della nuova infrastruttura informativa si traduca in un sistema eccessivamente complesso, oneroso e poco coordinato.

È soprattutto attorno al ruolo del CNEL che emergono le questioni teoricamente più rilevanti. Il decreto assegna infatti al Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro funzioni che vanno ben oltre la tradizionale attività consultiva: elaborazione del Rapporto nazionale sulle retribuzioni, raccolta dei dati sulla contrattazione collettiva, gestione dell'archivio amministrativo dei contratti aziendali e territoriali, estrazione del trattamento economico complessivo dai CCNL depositati e monitoraggio della copertura contrattuale. Molte memorie colgono immediatamente la portata di questa trasformazione.

Utilitalia, pur esprimendo una valutazione favorevole dell'impianto generale, teme che il CNEL possa progressivamente trasformarsi in una sorta di authority tecnico-amministrativa della contrattazione collettiva. Da qui la proposta di coinvolgere formalmente le parti stipulanti nelle attività interpretative relative al trattamento economico complessivo. La preoccupazione di fondo è molto chiara: **evitare che il salario giusto venga ricostruito attraverso automatismi tecnici e comparazioni algoritmiche sganciate dalla concreta dinamica delle relazioni industriali**. **Confintesa** sviluppa un ragionamento molto simile, insistendo sul rischio di un disallineamento tra il sistema previsto dal decreto e il modello di equivalenza già disciplinato dal Codice dei Contratti Pubblici. Anche il **Consiglio Nazionale dei Dottori Commercialisti** sottolinea che il decreto scarica inevitabilmente sul piano amministrativo e interpretativo problemi che avrebbero richiesto una definizione legislativa più puntuale.

Le organizzazioni sindacali confederali, invece, sembrano leggere il rafforzamento del CNEL in modo meno problematico. La **UIL** considera positivamente il ruolo attribuito all'archivio della contrattazione decentrata e al monitoraggio pubblico delle dinamiche salariali. Anche **UGL** sottolinea la necessità di rafforzare la raccolta dati e la conoscenza delle dinamiche retributive e contrattuali.

La proposta di **ASSINDATCOLF** sull'articolo 11 consente di cogliere bene la portata potenziale di questa infrastruttura pubblica della trasparenza. **L'associazione propone di estendere l'obbligo di indicazione del codice alfanumerico unico del CCNL anche ai datori di lavoro domestico tenuti all'emissione del prospetto paga per previsione del contratto collettivo di settore**. Si tratta di un emendamento apparentemente piccolo, ma sistematicamente rilevante: non crea un nuovo adempimento generalizzato, ma integra il lavoro domestico dentro il circuito della tracciabilità contrattuale. In un settore caratterizzato da elevata informalità, pluralità di contratti depositati e forte invisibilità statistica, l'indicazione del codice CNEL sul prospetto paga avrebbe una funzione di emersione, legalità e contrasto al dumping.

Anche **ANCE** offre un contributo importante sul rapporto tra trasparenza e istituzioni bilaterali. Nel settore delle costruzioni la tracciabilità non è soltanto informativa, ma anche sostanziale, perché passa attraverso Casse Edili, congruità della manodopera, DOL e strumenti digitali già consolidati. Per questo **ANCE** legge con favore l'evoluzione del sistema verso una maggiore interoperabilità, ma lo fa a partire da una esperienza settoriale in cui la bilateralità è già parte integrante della governance del mercato.

Assosistema, dal canto suo, utilizza il decreto come occasione per collegare qualità della contrattazione, sicurezza e concorrenza leale. Nella filiera sanificazione, dispositivi di protezione individuale e servizi essenziali, il dumping non è soltanto salariale, ma riguarda anche standard tecnici, sicurezza e qualità degli appalti. Questa memoria conferma che la trasparenza contrattuale non serve solo a conoscere quale CCNL viene applicato, ma anche a qualificare il mercato e a distinguere imprese che competono sugli standard da imprese che competono comprimendo tutele, sicurezza e qualità del servizio.

Le organizzazioni minori assumono invece una posizione più problematica. **CISAL** teme che il sistema costruito dal decreto finisca per attribuire efficacia generalizzata ai contratti collettivi leader senza una legge di attuazione dell'articolo 39 della Costituzione. **Conflavoro PMI** ricostruisce molto dettagliatamente la progressiva stratificazione normativa degli ultimi anni, sostenendo che il decreto rischia di aggiungere un ulteriore livello di complessità a un sistema già fortemente disallineato. **CoLAP**, dal canto suo, denuncia il pericolo che il nuovo ecosistema informativo e certificativo finisca per escludere o marginalizzare il lavoro autonomo professionale e le realtà meno strutturate.

Molto interessante è anche il modo in cui le parti sociali leggono il rapporto tra trasparenza amministrativa e dumping contrattuale. **Confcommercio** insiste (pur senza documentare l'affermazione e la critica al sistema dei flussi Uniemens) sul profondo iato tra forma e sostanza che caratterizza molte situazioni aziendali, dove il contratto collettivo formalmente dichiarato nei flussi contributivi non coincide con il sistema di tutele concretamente applicato ai lavoratori. **Confesercenti** sviluppa un ragionamento analogo, sostenendo che il vero salto di qualità del decreto dovrebbe consistere nel passaggio da controlli meramente formali a verifiche sostanziali del sistema contrattuale adottato dalle imprese. Questo tema emerge anche nelle osservazioni di **Confprofessioni**, che individua nel rischio di interpretazioni difformi da parte di INL, INPS, ispettori e amministrazioni una delle principali criticità future del sistema.

Le audizioni mostrano così con grande chiarezza che la questione della trasparenza contrattuale non viene più percepita come un semplice problema amministrativo. La costruzione di archivi, codici contrattuali e sistemi interoperabili viene invece letta come la prova di rendere finalmente visibile un mercato del lavoro che per molti aspetti è rimasto storicamente opaco, difficile da monitorare, frammentato, attraversato da sovrapposizioni contrattuali e caratterizzato da forti asimmetrie informative.

5. Rinnovi contrattuali, vacanza contrattuale e autonomia collettiva

Tra le disposizioni che hanno suscitato il maggior numero di osservazioni critiche nelle audizioni parlamentari vi sono certamente quelle contenute nell'articolo 10 del decreto-legge n. 62/2026, dedicate ai rinnovi contrattuali e alla disciplina della vacanza contrattuale. È verosimilmente su questo terreno che emerge in modo più evidente la tensione tra l'obiettivo perseguito dal legislatore – contrastare i ritardi nei rinnovi e sostenere il potere d'acquisto delle retribuzioni – e la preoccupazione delle parti sociali per una possibile invasione degli spazi tradizionalmente affidati all'autonomia collettiva.

La norma interviene infatti in un contesto segnato, pur in presenza di significative correzioni soprattutto nel settore del lavoro privato, da ritardi cronici nei rinnovi, erosione inflattiva delle retribuzioni e crescente difficoltà della contrattazione nazionale di recuperare il potere d'acquisto perduto. Ed è significativo che **quasi tutte le organizzazioni – sindacali e datoriali –riconoscano apertamente l'esistenza di un problema**

strutturale legato alla tempistica dei rinnovi contrattuali. Ciò che divide profondamente le parti sociali è invece la soluzione adottata dal decreto.

L'articolo 10 prevede che, decorso il termine di dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto collettivo, le retribuzioni siano automaticamente adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria, in misura pari al 30% dell'indice IPCA, salvo diverse previsioni pattizie. È proprio questo automatismo ad aver suscitato le reazioni più critiche. **Le organizzazioni datoriali sono quasi unanimi nel considerare la previsione una forma di intervento legislativo troppo invasivo nelle dinamiche negoziali.**

Confindustria ricorda quanto le relazioni industriali e i tempi delle negoziazioni contrattuali siano condizionate da fattori di contesto (geopolitico, tecnologico, economico, ecc.) che non possono essere neutralizzati in forza di una previsione di legge. **Le associazioni artigiane** parlano esplicitamente della necessità di ricondurre l'istituto della vacanza contrattuale alla completa disponibilità delle parti sociali. La preoccupazione è che l'automatismo previsto dal decreto irrigidisca il confronto negoziale, alteri gli equilibri dei rinnovi e riduca gli incentivi alla conclusione tempestiva delle trattative. **Utilitalia** sviluppa una critica ancora più netta, definendo la disposizione una sorta di nuova scala mobile. Secondo **Utilitalia**, il meccanismo automatico rischia di comprimere la libertà negoziale, scollegare gli aumenti salariali dalla produttività e rallentare i rinnovi anziché incentivarli.

Molto significativa è la proposta alternativa avanzata dalla **Federazione Utilities**: non automatismi legali, ma incentivi economici ai rinnovi tempestivi, sul modello della detassazione degli aumenti contrattuali prevista dalla legge di bilancio 2026. È una posizione che riflette bene l'orientamento di una parte importante del fronte datoriale: sostenere la contrattazione collettiva attraverso leve promozionali e fiscali, evitando però interventi eteronomi diretti sul contenuto economico dei rinnovi.

Confapi assume una posizione molto simile. La memoria insiste sul fatto che il meccanismo del 30% IPCA introduce costi rigidi, sgancia gli aumenti dalla produttività e rischia di produrre effetti distorsivi nelle trattative. Ma **Confapi** si spinge anche oltre, evocando possibili profili di criticità costituzionale rispetto all'articolo 39 della Costituzione, nella misura in cui il legislatore finirebbe per incidere direttamente sulla dinamica della contrattazione collettiva. Anche **Confcommercio**, pur in termini meno conflittuali, manifesta forti perplessità soprattutto rispetto alla sospensione del contributo di assistenza contrattuale prevista dal comma 4 dell'articolo 10. La **Confederazione del terziario** osserva che tale contributo finanzia enti bilaterali, sostiene commissioni di conciliazione, alimenta servizi di welfare e formazione, e non può quindi essere assimilato a un semplice costo accessorio del sistema sindacale.

ANCE assume invece una posizione più sfumata. Nel settore edilizio, infatti, la contrattazione collettiva dispone già di strumenti strutturati di regolazione multilivello e bilateralità che rendono meno problematica la previsione di meccanismi automatici di adeguamento salariale. Analogamente, **Federdistribuzione** appare meno ostile rispetto ad altri soggetti datoriali, sottolineando che il CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata già prevede strumenti di adeguamento collegati all'inflazione. Questa differenza è molto

importante. **Le audizioni mostrano infatti che il giudizio sull'articolo 10 dipende fortemente dagli assetti negoziali già esistenti nei diversi settori.** Dove la contrattazione collettiva dispone già di meccanismi consolidati di gestione dell'inflazione e della vacanza contrattuale, il decreto viene configurato meno come una invasione e più come una formalizzazione di strumenti già sperimentati.

Di particolare interesse, peraltro, la posizione della **Alleanza delle cooperative** che pone sul tavolo, con riguardo al settore degli appalti pubblici, l'urgenza di introdurre **meccanismi di adeguamento dei costi in corso di appalto** da parte della stazione appaltante a fronte di rinnovi eventualmente intercorsi durante lo svolgimento dell'appalto stesso.

Sul versante sindacale il quadro è altrettanto articolato, ma con una differenza fondamentale: nessuna delle principali confederazioni mette in discussione la necessità di affrontare il problema dei ritardi nei rinnovi. Il dissenso riguarda piuttosto l'efficacia e l'opportunità dello strumento scelto dal legislatore. La **CGIL** considera insufficiente il meccanismo previsto dal decreto, ritenendo che la disciplina sulle decorrenze degli incrementi retributivi non avrebbe valore vincolante sul piano legislativo, configurandosi come un principio di carattere generale. Per la **CGIL** l'indennità di vacanza contrattuale prevista potrebbe non incentivare effettivamente il rinnovo dei contratti e rischiare di consolidare livelli retributivi più bassi, consentendo comunque l'accesso agli incentivi previsti. La **CISL** assume invece una posizione molto più netta sul piano dell'autonomia collettiva. La memoria propone espressamente l'abrogazione dei commi 2-5 dell'articolo 10, sostenendo che la vacanza contrattuale, le decorrenze economiche e gli strumenti di copertura del periodo di rinnovo devono restare integralmente affidati alla contrattazione collettiva. È una posizione molto coerente con l'intera impostazione della **CISL** sul decreto: sostegno alla contrattazione collettiva, ma forte resistenza verso interventi legislativi percepiti come sostitutivi dell'autonomia negoziale. La **UIL**, pur criticando il meccanismo previsto dal decreto, non chiede la soppressione della disciplina, ma propone che gli incrementi retributivi decorrano dalla scadenza naturale del contratto collettivo. In questo modo la **UIL** tenta di spostare il baricentro non su automatismi legislativi, ma sul riconoscimento pieno della retroattività economica dei rinnovi.

Anche **UGL**, pur con toni meno conflittuali, riconosce la necessità di affrontare il problema dei ritardi contrattuali, ricordando come l'esperienza dell'indennità di vacanza contrattuale abbia storicamente mostrato limiti evidenti nel garantire rinnovi tempestivi. Molto interessante è poi il modo in cui le organizzazioni sindacali conflittuali leggono l'intervento del decreto. La rete **CLAP-Cobas-ADL Cobas-Sial Cobas** considera l'articolo 10 sostanzialmente inefficace rispetto alla profondità della crisi salariale italiana. Per queste organizzazioni il problema non riguarda soltanto i ritardi nei rinnovi, ma l'intero modello di regolazione salariale costruito dopo il Protocollo del 1993, giudicato incapace di garantire una reale protezione del salario reale.

In questo senso, le audizioni sul tema dei rinnovi contrattuali finiscono per restituire una fotografia molto nitida della crisi contemporanea della contrattazione collettiva italiana. Tutte le parti sociali riconoscono che i ritardi nei rinnovi sono diventati strutturali,

l'inflazione ha eroso profondamente i salari e i meccanismi tradizionali di adeguamento non funzionano più come in passato. Ma nessuna soluzione raccoglie un consenso pieno. Le organizzazioni datoriali temono automatismi legislativi, rigidità salariali e perdita di autonomia negoziale. Le organizzazioni sindacali temono invece rinnovi sempre più tardivi, erosione del potere d'acquisto e insufficienza degli strumenti pattizi esistenti.

È proprio qui che il decreto-legge n. 62/2026 mostra il punto più delicato della sua architettura. Nella volontà di sostenere la contrattazione collettiva, il legislatore interviene infatti su uno degli ambiti più sensibili dell'autonomia negoziale: la gestione del tempo del rinnovo e della dinamica salariale. E le audizioni parlamentari mostrano con chiarezza quanto questo equilibrio sia oggi instabile. Perché la crisi dei rinnovi non viene percepita dalle parti sociali come una questione puramente tecnica, ma come il sintomo di una difficoltà più profonda del sistema di relazioni industriali italiano: quella di riuscire ancora a produrre, in tempi ragionevoli, salari capaci di proteggere effettivamente il potere d'acquisto dei lavoratori senza trasferire integralmente sul legislatore il compito di supplire alle debolezze della contrattazione collettiva.

6. Lavoro tramite piattaforme digitali e contrasto al caporalato digitale

Il Capo III del decreto-legge n. 62/2026 rappresenta, sotto molti aspetti, la parte più problematica e divisiva dell'intero provvedimento. Se sul salario giusto e sul rafforzamento della contrattazione collettiva il confronto tra le parti sociali si sviluppa prevalentemente attorno a questioni di equilibrio istituzionale, definizione del trattamento economico complessivo e rapporti tra autonomia collettiva e intervento pubblico, il tema del lavoro tramite piattaforme digitali riporta invece al centro un conflitto molto più profondo: quello relativo alla stessa trasformazione del lavoro nell'economia digitale (si veda: G. BENINCASA, *Caporalato digitale e appalto digitale: due piani da non confondere*, in Bollettino ADAPT del 4 maggio 2026).

Le audizioni parlamentari restituiscono infatti un dato molto chiaro. La maggior parte delle parti sociali non considera più il lavoro tramite piattaforme digitali un fenomeno marginale o limitato al food delivery. Al contrario, quasi tutte le memorie leggono il decreto come una prima, ancora incompleta, risposta a un processo di trasformazione organizzativa destinato a investire quote sempre più ampie del mercato del lavoro. Non è un caso che molti interventi insistano sul fatto che il problema non riguardi più soltanto i riders, ma l'estensione progressiva di sistemi di gestione algoritmica a logistica, servizi, trasporti, assistenza alla persona, professioni, lavoro domestico, attività di consulenza e prestazioni autonome.

Ed è proprio questa consapevolezza a spiegare il **tono particolarmente cauto con cui molte organizzazioni – sia sindacali sia datoriali – si avvicinano alle disposizioni del Capo III**. Il decreto viene infatti letto quasi unanimemente come un testo di transizione, inevitabilmente destinato a confrontarsi nel giro di pochi mesi con il recepimento della direttiva europea 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali.

Questo profilo emerge con particolare nettezza nella memoria della **CGIL**, che contesta anzitutto il metodo dell'intervento: il decreto interviene su una materia oggetto di imminente trasposizione europea senza un previo confronto strutturato con le parti sociali, nonostante la direttiva 2024/2831 richieda espressamente il coinvolgimento delle parti economiche e sociali nel processo di attuazione. Da qui una prima critica di fondo: il Capo III non sarebbe soltanto incompleto nel merito, ma anche problematico sul piano del metodo regolativo, perché anticipa selettivamente alcuni frammenti della direttiva senza collocarli dentro un percorso organico di recepimento.

Da questo punto di vista, la memoria di **AsoDelivery** è particolarmente significativa. L'associazione delle piattaforme del food delivery non contesta tanto la necessità di regolamentare il settore, quanto il rischio di una anticipazione parziale e disorganica della direttiva europea. Il problema, secondo **AsoDelivery**, è che il decreto recepisce soltanto alcuni frammenti del futuro quadro europeo senza inserirli dentro una disciplina organica e coordinata. Non a caso, la memoria insiste ripetutamente sulla necessità di assicurare coerenza con la direttiva europea, con la circolare ministeriale n. 9/2025 e con il futuro percorso di trasposizione nazionale della disciplina europea. È una osservazione che rivela una preoccupazione molto precisa: evitare che il legislatore nazionale costruisca un sistema di qualificazione del lavoro tramite piattaforma più rigido e conflittuale rispetto a quello che emergerà nel quadro europeo. Più specificamente, **AsoDelivery** contesta il disallineamento lessicale e sistematico tra decreto, direttiva europea e circolare ministeriale n. 9/2025. La memoria segnala infatti che il decreto utilizza formule non pienamente sovrapponibili a quelle della direttiva: mentre quest'ultima fa riferimento ai "fatti che indicano direzione e controllo", l'art. 12 del decreto richiama poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro e determinazione unilaterale del compenso. Il rischio, nella prospettiva dell'associazione, è che la definizione proposta finisca per ampliare e irrigidire il perimetro della presunzione rispetto al modello europeo.

La critica di **AsoDelivery** alla disorganicità dell'intervento trova, da un versante opposto, un punto di contatto con quella della **CGIL**, la quale considera il decreto un recepimento parziale e lacunoso della direttiva, ma ne trae una conclusione diversa: non il rischio di un irrigidimento eccessivo del sistema, bensì quello di una tutela insufficiente. Secondo la confederazione, il decreto non coglie pienamente il profilo europeo della qualificazione dei rapporti, della presunzione legale di subordinazione, dell'inversione dell'onere della prova e degli obblighi di informazione, lasciando inoltre fuori intere parti della direttiva, come le previsioni sugli intermediari.

Ma il vero nodo politico e giuridico del Capo III resta naturalmente quello relativo alla qualificazione del rapporto di lavoro. L'articolo 12 introduce infatti una presunzione relativa di subordinazione in presenza di indici di controllo o eterodirezione esercitati anche tramite sistemi automatizzati o algoritmici. Ed è proprio attorno a questa scelta che il fronte delle parti sociali si divide più nettamente.

Sul fronte sindacale, la posizione della **CGIL** costituisce la premessa più generale della critica poi sviluppata, con maggiore dettaglio, da **NIDIL-CGIL**. La confederazione legge il Capo III dentro una più ampia denuncia dell'insufficienza del decreto rispetto al lavoro povero, alla mancata misurazione della rappresentanza, alla persistente presenza di contratti pirata e alla debolezza degli strumenti di contrasto allo sfruttamento. Nel lavoro tramite piattaforme, questa impostazione si traduce nell'idea che la sola regolazione della qualificazione del rapporto non basti, se non è accompagnata da diritti materiali, informativi e collettivi effettivamente azionabili.

Per le organizzazioni sindacali più orientate verso una lettura espansiva della subordinazione, il decreto non va abbastanza lontano. La memoria di **NIDIL-CGIL**, probabilmente la più critica tra quelle depositate, considera il testo ancora troppo debole rispetto all'obiettivo di contrastare le false collaborazioni e le forme di autonomia solo apparente. Il problema, secondo la federazione della **CGIL** dedicata al lavoro atipico, è che la presunzione relativa non realizza una effettiva agevolazione procedurale per il lavoratore e non riesce realmente a riequilibrare il rapporto di forza tra piattaforma e prestatore. **NIDIL-CGIL** propone, in questa prospettiva, una presunzione legale assoluta di subordinazione o, almeno, l'individuazione di indici specifici e tipizzati idonei a farla scattare, accompagnati da indicazioni operative rivolte agli organi ispettivi e dal riconoscimento di un ruolo delle organizzazioni sindacali nell'attivazione delle relative procedure.

Ma la critica di **NIDIL-CGIL** va ben oltre la questione processuale. Nella memoria emerge infatti una contestazione molto più ampia del modello organizzativo delle piattaforme digitali. Il decreto viene accusato di non intervenire adeguatamente sulla trasparenza degli algoritmi, non riconoscere alle organizzazioni sindacali un diritto pieno di accesso ai dati, non disciplinare in modo sufficiente i sistemi reputazionali e non limitare davvero il potere unilaterale di disconnessione e penalizzazione del lavoratore. In questa stessa direzione si colloca anche la critica relativa all'assenza, tra gli indici valorizzati dall'art. 12, di un espresso riferimento al potere sanzionatorio della piattaforma. Si tratta di un profilo decisivo, perché il controllo algoritmico non si manifesta soltanto nell'assegnazione delle prestazioni o nella determinazione dei tempi, ma anche nella possibilità di penalizzare, disconnettere o ridurre le future occasioni di lavoro del prestatore. Dietro queste osservazioni si coglie una impostazione molto chiara: il problema del lavoro tramite piattaforma non sarebbe soltanto il rischio di falsa autonomia, ma la costruzione di un modello produttivo fondato su frammentazione delle prestazioni, individualizzazione del rapporto e controllo tecnologico diffuso.

In questa prospettiva va letto anche il rilievo, formulato dalla **CGIL**, sull'assenza di una disciplina degli intermediari. Il caporalato digitale, infatti, non si esaurisce nel rapporto diretto tra piattaforma e prestatore, ma può svilupparsi anche attraverso soggetti terzi che controllano account, organizzano prestazioni altrui, intercettano compensi e rendono più opaca l'identificazione del reale esecutore della prestazione. La mancata considerazione di questo livello intermedio rischia dunque di indebolire proprio la parte del decreto dichiaratamente rivolta al contrasto dell'intermediazione illecita.

La **UIL** si colloca su una posizione meno radicale ma sostanzialmente convergente. La confederazione considera positiva la scelta del decreto di valorizzare il controllo algoritmico come possibile indice di subordinazione e giudica condivisibile il tentativo di rafforzare le tutele contro il lavoro povero e le false collaborazioni. Al tempo stesso, però, insiste sul fatto che il decreto dovrebbe collegare in modo molto più esplicito il lavoro tramite piattaforme all'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. È una posizione molto coerente con l'intera impostazione della **UIL** sul decreto: il vero antidoto al dumping non sarebbe tanto la ridefinizione giudiziale della subordinazione, quanto l'estensione della contrattazione collettiva qualificata anche alle nuove forme di lavoro digitale.

Più articolata e per certi versi più innovativa è invece la posizione di **FeLSA CISL**. La federazione della **CISL** dedicata al lavoro autonomo e atipico non nega affatto l'esistenza di fenomeni di sfruttamento e falsa autonomia, ma mette in guardia contro una lettura troppo semplicistica del rapporto tra gestione algoritmica e subordinazione. Secondo **FeLSA** esiste anche un lavoro autonomo genuino tramite piattaforma, che non può essere automaticamente ricondotto dentro il lavoro subordinato senza rischiare di cancellare spazi effettivi di autonomia organizzativa e professionale. La memoria sviluppa così una idea molto diversa rispetto a quella sostenuta da **NIDIL-CGIL**. Il problema non sarebbe scegliere tra subordinazione piena e autonomia senza tutele, ma costruire un sistema di protezione collettiva capace di funzionare anche fuori dai confini tradizionali del lavoro subordinato. Non a caso, **FeLSA** propone di integrare l'art. 12 richiamando espressamente il Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015, e in particolare gli artt. 47-bis e 47-quater, così da evitare che la presunzione della natura subordinata del rapporto oscuri lo spazio normativamente riconosciuto al lavoro autonomo tramite piattaforma. Per questa ragione **FeLSA** insiste sul ruolo della contrattazione collettiva, sull'equo compenso, sulla previdenza, sulla tutela assicurativa e sul riconoscimento collettivo del lavoro autonomo digitale. La memoria valorizza inoltre gli indici di genuina autonomia richiamati dalla circolare ministeriale n. 9/2025: assenza di poteri di controllo, direzione e sanzione, nonché reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico o di dismettere la propria disponibilità senza subire conseguenze pregiudizievoli per le successive collaborazioni. È presumibilmente una delle riflessioni più interessanti emerse nelle audizioni, perché tenta di affrontare il platform work non soltanto come problema di qualificazione giuridica, ma come questione più ampia di rappresentanza e protezione sociale nel lavoro contemporaneo. Un ulteriore elemento qualificante della posizione **FeLSA** riguarda il ruolo delle rappresentanze sindacali. La federazione chiede infatti che esse siano coinvolte nell'accesso ai dati, nelle richieste informative dei lavoratori e nelle procedure relative agli obblighi di trasparenza, così da evitare che la tutela resti confinata alla dimensione individuale del rapporto tra prestatore e piattaforma. Anche qui emerge una idea forte: nel lavoro digitale la trasparenza non può essere soltanto un diritto individuale all'informazione, ma deve diventare anche una prerogativa collettiva, funzionale all'esercizio effettivo della libertà sindacale e della contrattazione collettiva.

Questa impostazione trova una conferma anche nelle proposte emendative della **CISL**, che muovono nella stessa direzione ma con una formulazione più istituzionale. La **CISL** propone infatti di integrare l'art. 12 richiamando l'art. 47-quater del Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015, così da salvaguardare espressamente lo spazio della contrattazione collettiva nella regolazione del lavoro autonomo tramite piattaforma. La proposta non nega la necessità di contrastare false autonomie e sfruttamento, ma chiede che la presunzione di subordinazione sia coordinata con la disciplina già esistente delle tutele collettive per i lavoratori autonomi delle piattaforme.

Anche la **UGL** si muove lungo una linea simile, pur con un'impostazione più apertamente favorevole alla pluralità dei modelli organizzativi. La confederazione richiama esplicitamente la propria esperienza contrattuale nel settore riders e insiste sulla necessità di evitare automatismi che finiscano per assimilare ogni forma di coordinamento digitale a subordinazione. La memoria lascia emergere una convinzione molto netta: il lavoro tramite piattaforma rappresenta un terreno nuovo, che richiede modelli regolativi più flessibili rispetto alle categorie tradizionali del diritto del lavoro. Questa apertura alla pluralità dei modelli, tuttavia, non si traduce in una rinuncia alle tutele. La memoria **UGL** propone infatti anche correttivi economici e contributivi, tra cui l'introduzione di un compenso minimo per consegna, il rimborso chilometrico parametrato alle tabelle ACI e la qualificazione delle piattaforme come sostituti d'imposta, con obbligo di trattenere e versare la quota previdenziale dovuta.

Le organizzazioni datoriali si collocano quasi tutte su questa linea di forte cautela rispetto agli automatismi interpretativi. Anche la **UGL** si muove lungo una linea di cautela rispetto agli automatismi qualificatori, pur con una impostazione diversa. **UGL** richiama esplicitamente la propria esperienza contrattuale nel settore del food delivery, valorizzando l'accordo collettivo che ha introdotto un sistema di tutele per rider operanti in regime di lavoro autonomo. Da questa prospettiva, il lavoro tramite piattaforma non dovrebbe essere letto attraverso logiche preconcepite: l'intermediazione digitale è destinata a crescere non solo nel food delivery, ma anche nelle professioni, nel lavoro autonomo, nel lavoro domestico e nell'assistenza alla persona, con la conseguenza che occorre preservare uno spazio regolativo capace di distinguere le situazioni di reale subordinazione dalle forme genuine di autonomia. Questa apertura alla pluralità dei modelli, tuttavia, non si traduce in una rinuncia alle tutele. La memoria **UGL** propone infatti correttivi economici e contributivi specifici: un compenso minimo per consegna non inferiore a 3,5 euro, il rimborso chilometrico parametrato alle tabelle ACI e la qualificazione delle piattaforme come sostituti d'imposta, con obbligo di trattenere e versare la quota previdenziale dovuta. In questo modo, la posizione **UGL** tenta di costruire una protezione del lavoro autonomo digitale non attraverso la riqualificazione generalizzata del rapporto, ma attraverso compenso minimo, trasparenza dei pagamenti, contribuzione e contrattazione collettiva. **AssoDelivery** critica apertamente il rischio che il riferimento ai poteri di organizzazione, controllo e determinazione del compenso possa trasformare qualsiasi forma di gestione tecnologica della prestazione in un indice di subordinazione. Anche **Confartigianato**, **CNA** e **Casartigiani** insistono sul fatto che non ogni forma di coordinamento

digitale e controllo algoritmico possa essere automaticamente ricondotta alla subordinazione. Pur condividendo l'esigenza di contrastare sfruttamento e falsa autonomia, le tre Confederazioni chiedono di evitare interpretazioni eccessivamente estensive della presunzione, capaci di assimilare ogni forma di organizzazione digitale al lavoro subordinato. In questa prospettiva richiamano l'esperienza del CCNL Logistica, trasporto merci e spedizione, attraverso il quale, già dal 2018, sono state estese importanti tutele del lavoro subordinato ai ciclofattorini delle piattaforme, a dimostrazione della possibilità di costruire forme di protezione collettiva senza cancellare, in via automatica, lo spazio del lavoro autonomo genuino. La stessa memoria segnala inoltre il tema della sostenibilità degli adempimenti: autenticazione, conservazione dei dati, formazione e gestione documentale possono comportare costi rilevanti, soprattutto per piattaforme e imprese di minori dimensioni. Da qui la richiesta di gradualità applicativa, semplificazione, interoperabilità dei sistemi informatici e riduzione degli oneri burocratici.

Ma è probabilmente sul tema della trasparenza e della tracciabilità che il decreto raccoglie il consenso più ampio. Qui le audizioni mostrano infatti una posizione comune molto più significativa rispetto a quella emersa sulla qualificazione del rapporto di lavoro. Le piattaforme digitali vengono ormai percepite da quasi tutte le parti sociali come uno dei luoghi principali di opacità del mercato del lavoro contemporaneo: cessione degli account, utilizzo di identità fittizie, intermediazione illecita, lavoro nero, evasione contributiva e assenza di tracciabilità delle prestazioni.

La **UIL** considera particolarmente importante il rafforzamento degli obblighi informativi e delle misure di controllo introdotte dal decreto, soprattutto con riferimento alla disponibilità dei dati per gli enti ispettivi e previdenziali. Anche **AssoDelivery** valuta positivamente i sistemi di autenticazione forte, il divieto di account multipli, la formalizzazione del Libro Unico del Lavoro e la tracciabilità delle attività svolte. Naturalmente, anche su questo terreno le prospettive restano differenti. **NIDIL-CGIL**, **FeLSA CISL** e la stessa **CISL**, tuttavia, segnalano che la tracciabilità non può restare confinata al rapporto individuale tra piattaforma, lavoratore ed enti pubblici. I dati relativi ad accessi, assegnazioni, rifiuti, tempi e corrispettivi dovrebbero essere accessibili anche alle rappresentanze sindacali, secondo modalità definite, così da trasformare gli obblighi informativi in uno strumento effettivo di controllo collettivo sull'organizzazione digitale del lavoro. La proposta **CISL**, in particolare, insiste sul fatto che l'approccio collettivo è più efficace della sola tutela individuale, perché consente alle rappresentanze sindacali di intercettare prassi organizzative ricorrenti e non soltanto singole violazioni isolate. In sintesi, le organizzazioni sindacali insistono soprattutto sulla trasparenza dei sistemi algoritmici e sul diritto di accesso ai dati, mentre le piattaforme e le associazioni datoriali pongono maggiore attenzione ai tempi di adeguamento, alla sostenibilità tecnica delle nuove procedure e alla necessità di evitare appesantimenti organizzativi eccessivi.

Un profilo ulteriore riguarda gli obblighi di informazione sui sistemi automatizzati e algoritmici. **NIDIL-CGIL** ritiene che l'art. 14 non dia piena attuazione alla direttiva europea, soprattutto perché non prevede un termine certo per il riesame umano delle decisioni automatizzate, non stabilisce conseguenze effettive a carico della piattaforma in caso di

mancata rettifica e non riconosce ai soggetti di rappresentanza dei lavoratori un diritto di accesso alle informazioni pertinenti. Anche da questo punto di vista, la trasparenza algoritmica viene letta non solo come garanzia individuale del lavoratore, ma come condizione per l'esercizio di un controllo collettivo sul potere organizzativo digitale. Anche la **CISL** interviene sull'art. 14, ma accentuando soprattutto il profilo partecipativo. La confederazione propone di introdurre un obbligo di consultazione delle rappresentanze sindacali aziendali o unitarie - e, in loro assenza, delle articolazioni territoriali delle organizzazioni comparativamente più rappresentative - prima dell'introduzione dei sistemi automatizzati, o comunque entro sessanta giorni dall'entrata in vigore del decreto. L'obiettivo è spostare il baricentro della tutela dalla mera informazione individuale ex post a un controllo collettivo preventivo sull'uso dei sistemi algoritmici.

Molto interessante è anche il modo in cui le parti sociali affrontano il tema dell'identificazione digitale, soprattutto con riferimento ai rider. L'art. 15 interviene infatti sulle modalità di accesso alla piattaforma, prevedendo sistemi di certificazione dell'identità, autenticazione multifattore, divieto di cessione degli account e sanzioni in caso di violazione. Le organizzazioni sindacali considerano positiva la volontà di contrastare il lavoro irregolare e l'intermediazione illecita, ma **NIDIL-CGIL** osserva che il sistema continua in parte a trasferire sul lavoratore l'onere della regolarità anziché costruire obblighi più stringenti a carico delle piattaforme. L'identificazione sicura del prestatore, secondo questa impostazione, dovrebbe essere un onere della piattaforma; analogamente, la formazione in materia di salute e sicurezza dovrebbe restare a carico del datore o committente, svolgersi durante l'orario di lavoro e non comportare costi o adempimenti impropri per il lavoratore. **UGL**, al contrario, propone addirittura strumenti biometrici e sistemi più avanzati di autenticazione personale. La memoria **UGL**, in particolare, giudica il sistema previsto dal decreto un passo avanti ma non risolutivo, perché la cessione delle credenziali può comunque proseguire e l'efficacia della sanzione dipende da controlli complessi. Per questo propone strumenti più incisivi, come il riconoscimento facciale, controlli random a campione, controlli mirati nelle principali città e un sistema di tracciamento dei multi-account, capace di far emergere sovrapposizioni sospette nell'uso degli account in un determinato arco temporale. Un ulteriore profilo tecnico, segnalato sia da **NIDIL-CGIL** sia da **AssoDelivery**, riguarda infine il regime fiscale delle mance. Il decreto estende ai lavoratori subordinati mediante piattaforme digitali la disciplina dell'imposta sostitutiva del 5%, ma nelle memorie emerge la richiesta di estendere il beneficio anche ai lavoratori autonomi delle piattaforme, in particolare a quelli riconducibili al Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015. **UGL** aggiunge poi un ulteriore profilo di tutela, proponendo l'introduzione di una copertura assicurativa, a carico delle piattaforme, per i rider che effettuino un numero significativo di consegne annue, con riconoscimento di una diaria giornaliera in caso di malattia extraprofessionale e copertura anche per i periodi di maternità e paternità. È un passaggio significativo perché conferma che, nella prospettiva della confederazione, la difesa della pluralità dei modelli contrattuali non coincide con l'accettazione di un'autonomia povera o priva di protezioni sociali.

Le audizioni parlamentari mostrano così con estrema chiarezza che il lavoro tramite piattaforme digitali è oggi uno dei principali luoghi di ridefinizione della subordinazione, dell'autonomia, del controllo organizzativo, della collettiva e perfino della figura del datore di lavoro. La discussione non riguarda soltanto la qualificazione del rapporto, ma anche la distribuzione del potere informativo nell'organizzazione digitale: chi accede ai dati, chi può contestare una decisione automatizzata, chi controlla i sistemi reputazionali, chi risponde delle disconnessioni e chi garantisce che l'identificazione del prestatore non si trasformi in un nuovo onere a carico del lavoratore. Ed è verosimilmente per questo che quasi nessuna delle parti sociali considera il Capo III del decreto come una disciplina definitiva. Per alcuni il testo resta troppo debole e incapace di contrastare davvero le false collaborazioni; per altri il rischio è invece quello opposto, cioè costruire automatismi incompatibili con la pluralità delle forme di lavoro digitale. Le memorie confederali di **CGIL** e **CISL** consentono inoltre di leggere questa polarizzazione non solo come conflitto tra subordinazione e autonomia, ma come diversa concezione del ruolo della contrattazione collettiva nella transizione digitale. Per la **CGIL**, il rischio è che il decreto lasci irrisolti i nodi strutturali della rappresentanza, della misurazione della rappresentatività, dei diritti materiali e del contrasto agli intermediari; per la **CISL**, il punto decisivo è rafforzare la funzione regolativa della contrattazione collettiva anche nei nuovi spazi dell'autonomia digitale, facendo della rappresentanza sindacale un soggetto di accesso ai dati, consultazione e controllo sull'organizzazione algoritmica. Ma proprio questa difficoltà restituisce bene il significato politico più profondo delle audizioni: il platform work non viene più ricondotto ad una anomalia marginale del mercato del lavoro, bensì come uno dei terreni decisivi su cui si giocherà nei prossimi anni la ridefinizione complessiva delle categorie tradizionali del diritto del lavoro e delle relazioni industriali.

7. Le principali linee di frattura tra le parti sociali: rappresentanza, dumping contrattuale e ruolo dello Stato

Letto nella prospettiva offerta dalle audizioni parlamentari, il decreto-legge n. 62/2026 restituisce una immagine molto particolare del sistema italiano di relazioni industriali. **A differenza di quanto accaduto in altri grandi dibattiti degli ultimi anni, il confronto tra le parti sociali non si sviluppa infatti lungo la tradizionale linea di contrapposizione tra sindacati e organizzazioni datoriali.** Le audizioni mostrano piuttosto un sistema attraversato da convergenze trasversali, ma anche da fratture interne molto profonde, che investono tanto il fronte sindacale quanto quello datoriale.

È forse proprio questo il dato più interessante emerso dal confronto parlamentare: **il decreto non divide semplicemente imprese e sindacati, ma costringe gli attori delle relazioni industriali a ridefinire la propria posizione rispetto a questioni più radicali - chi governa la contrattazione collettiva, chi misura la rappresentanza, chi decide quali contratti sono giusti, quale rapporto debba esistere tra autonomia collettiva e**

infrastrutture pubbliche di controllo, quale debba essere il ruolo dello Stato nella regolazione salariale.

Il primo elemento che emerge con forza è la sostanziale convergenza delle organizzazioni maggiormente rappresentative attorno al primato della contrattazione collettiva. Confindustria, Confcommercio, Confapi, Federdistribuzione, ANCE, CISL, UIL e, pur con toni diversi, anche CGIL, considerano il decreto un uno sforzo sistematico di rafforzare il ruolo ordinante della contrattazione collettiva in una fase caratterizzata da frammentazione contrattuale, dumping e crisi dei rinnovi.

Questa condivisione di vedute è particolarmente evidente nella critica comune al **criterio dei contratti maggiormente applicati**, previsto nella legge delega n. 144/2025 e sostituito dal decreto con il riferimento ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Le principali organizzazioni datoriali considerano infatti il criterio quantitativo potenzialmente pericoloso, perché rischierebbe di legittimare contratti collettivi fortemente diffusi ma privi di reale qualità negoziale (sul tema: M. TIRABOSCHI, *Salario giusto e perimetri contrattuali: il decreto 1° maggio semplifica, non complica*, in *Bollettino ADAPT* dell'11 maggio 2026). **Confartigianato, CNA e Casartigiani** insistono molto su questo punto, sostenendo che la rappresentatività costituisce il vero presidio contro dumping e concorrenza sleale. **Confcommercio e Federdistribuzione** sviluppano un ragionamento simile, sottolineando come il problema non sia tanto la pluralità dei contratti collettivi, quanto la proliferazione di accordi sotto-standard che comprimono il trattamento economico complessivo.

Anche le organizzazioni sindacali maggioritarie si muovono nella stessa direzione. La **UIL** considera il riferimento ai contratti comparativamente più rappresentativi un elemento decisivo di contrasto al dumping contrattuale. La **CISL** insiste sul fatto che la contrattazione collettiva qualificata debba costituire il punto di riferimento per l'intero sistema di incentivazione pubblica. Anche la **CGIL**, pur criticando molti aspetti del decreto, non mette in discussione il principio secondo cui il salario giusto debba essere costruito dentro il sistema della contrattazione collettiva degli attori più rappresentativi sul piano comparato.

Ed è proprio qui che emerge una prima, importante linea di frattura. **Per le organizzazioni maggiormente rappresentative il problema principale resta il dumping prodotto dai contratti pirata. Per altre componenti del sistema sindacale, invece, la crisi salariale italiana non può essere spiegata soltanto attraverso la proliferazione di contratti minori.** Le organizzazioni sindacali conflittuali – **CLAP, Cobas, ADL Cobas, Sial Cobas** – sviluppano una critica molto più radicale dell'intero modello contrattuale costruito negli ultimi trent'anni. Nella loro lettura, il problema non riguarda semplicemente i contratti pirata: la stagnazione salariale nasce soprattutto dentro la contrattazione confederale, molti CCNL sottoscritti dalle organizzazioni maggiormente rappresentative non riescono più a garantire salari costituzionalmente adeguati e i rinnovi arrivano troppo tardi, recuperando solo parzialmente l'inflazione.

È una posizione molto importante perché sposta il baricentro del dibattito: **il problema non sarebbe soltanto chi firma i contratti, ma anche cosa contengono i contratti leader e quale capacità abbiano oggi le relazioni industriali italiane di redistribuire produttività e proteggere i salari reali.**

Una seconda grande linea di frattura riguarda invece il **rapporto tra autonomia collettiva e intervento pubblico**. Le audizioni mostrano infatti che **quasi tutte le parti sociali accettano ormai l'idea di una infrastruttura pubblica di sostegno alla contrattazione collettiva, ma divergono profondamente sul grado di intervento che lo Stato dovrebbe esercitare**. La posizione di **Confindustria** è da questo punto di vista emblematica. Il problema non viene più affrontato soltanto come questione di autonomia privata, ma come tema di governance complessiva del mercato del lavoro.

E tuttavia, proprio quando il decreto entra più direttamente nella dinamica della contrattazione collettiva – come nel caso dell'articolo 10 sui rinnovi contrattuali – riemerge immediatamente una forte resistenza delle parti sociali contro l'eteronomia legislativa. Le organizzazioni datoriali criticano quasi unanimemente il meccanismo automatico collegato all'IPCA, la disciplina della vacanza contrattuale e il rischio di irrigidimento della dinamica salariale. Anche la **CISL** assume una posizione molto netta su questo terreno, proponendo l'abrogazione di gran parte della disciplina sui rinnovi e insistendo sulla necessità di preservare integralmente l'autonomia negoziale.

Le audizioni mostrano così un equilibrio molto delicato. Le parti sociali sembrano accettare monitoraggio pubblico, trasparenza, interoperabilità, condizionalità, archivi CNEL e codici contrattuali. Ma reagiscono molto più criticamente quando il legislatore tenta di intervenire direttamente sulla dinamica salariale, sui tempi dei rinnovi e sui contenuti economici della contrattazione. È qui che emerge il nodo più profondo dell'intero decreto. Le parti sociali sembrano disposte ad accettare una crescente pubblicizzazione delle infrastrutture della contrattazione collettiva, ma continuano a considerare la determinazione concreta degli equilibri salariali come uno spazio che deve restare prevalentemente negoziale.

Una terza linea di frattura riguarda poi il tema della rappresentanza e del pluralismo sindacale. **CGIL** e **UIL** insistono sulla necessità di una legge sulla rappresentanza che recepisca finalmente gli accordi interconfederali e introduca criteri certi di misurazione della rappresentatività. La **CISL** si muove in una direzione più prudente, preferendo valorizzare il ruolo delle parti sociali nella definizione dei perimetri negoziali piuttosto che invocare una disciplina legislativa organica. Di segno opposto sono invece le posizioni di **CISAL**, **Confintesa**, **Conflavoro PMI** e, in parte, **CoLAP**. Questi soggetti leggono il decreto come un intervento orientato ad attribuire una sorta di efficacia generalizzata ai contratti collettivi leader senza però attuare l'articolo 39 della Costituzione. La preoccupazione comune è che il rafforzamento della rappresentatività comparata finisca per comprimere il pluralismo sindacale e datoriale, marginalizzando organizzazioni che, pur non appartenendo al nucleo storico confederale, rappresentano comunque segmenti significativi del mercato del lavoro.

Anche qui **la divergenza di posizioni non riguarda semplicemente la rappresentanza in astratto, ma il rapporto tra pluralismo, selezione dei contratti, accesso agli incentivi pubblici e funzione regolativa dello Stato.** È molto significativo, da questo punto di vista, che molte delle organizzazioni minori insistano sul rischio di una crescente amministrativizzazione delle relazioni industriali. **Conflavoro PMI**, in particolare, ricostruisce dettagliatamente la stratificazione normativa degli ultimi decenni – dal minimale contributivo al Jobs Act, fino al Codice dei Contratti Pubblici – sostenendo che il decreto aggiunge un ulteriore livello di regolazione senza però risolvere davvero il problema della rappresentatività.

Ma è sul lavoro tramite piattaforme digitali che le fratture diventano ancora più evidenti. Qui non si confrontano soltanto diverse idee di rappresentanza o di dumping contrattuale, ma vere e proprie visioni alternative del futuro del lavoro. **NIDIL-CGIL** legge il decreto come ancora troppo debole nel contrasto alla falsa autonomia e insiste su una lettura forte della subordinazione algoritmica. **FeLSA CISL**, al contrario, valorizza la possibilità di costruire tutele collettive anche dentro il lavoro autonomo genuino. **UGL** difende esplicitamente modelli di autonomia regolata. **AssoDelivery** insiste sulla necessità di evitare automatismi interpretativi incompatibili con la direttiva europea.

Dentro questa mappa di fratture trovano collocazione anche le memorie dei soggetti minori o settoriali, alle quali va dedicato uno spazio più contenuto ma non marginale. **ANCIP** e **UNIPORT**, ad esempio, utilizzano il decreto soprattutto per riportare all'attenzione del Parlamento il tema del lavoro portuale come lavoro usurante e del ricambio generazionale nei porti. La loro posizione non incide direttamente sull'architettura del salario giusto, ma mostra come un provvedimento sul lavoro venga immediatamente percepito come possibile contenitore per istanze settoriali rimaste irrisolte. **ANIEF** compie una operazione analoga sul versante pubblico, denunciando l'esclusione del pubblico impiego e, in particolare, della scuola dal perimetro del salario giusto. **CoLAP**, invece, segnala la visione parziale del decreto, centrata quasi esclusivamente sul lavoro subordinato e poco attenta al lavoro autonomo professionale.

CISAL, Confintesa e Conflavoro PMI, pur da posizioni differenti, convergono nel denunciare il rischio di compressione del pluralismo rappresentativo. **CISAL** insiste sul possibile aggiramento dell'articolo 39 della Costituzione; **Confintesa** propone una lettura tecnica del TEC coordinata con il Codice dei Contratti Pubblici e con la distinzione tra tutele economiche e normative; **Conflavoro PMI** ricostruisce la pluralità dei parametri oggi utilizzati dall'ordinamento per individuare il contratto collettivo rilevante. Queste memorie non modificano il giudizio complessivo sul decreto, ma servono a mostrare il lato più controverso della sua ambizione: **rafforzare i contratti leader senza una disciplina legislativa pienamente compiuta della rappresentanza.**

Le audizioni mostrano così **un sistema di relazioni industriali attraversato da tensioni molto più profonde di quanto il semplice dibattito sul salario minimo potesse far immaginare.** Il decreto-legge n. 62/2026 costringe infatti le parti sociali a confrontarsi con questioni che riguardano la crisi della contrattazione nazionale, il ruolo crescente

delle infrastrutture pubbliche di monitoraggio, il rapporto tra rappresentanza e trasparenza amministrativa, la ridefinizione dei confini tra autonomia e subordinazione e la capacità stessa del sistema di relazioni industriali di produrre ancora salari adeguati e tutele collettive efficaci. Ed è probabilmente proprio questa la vera fotografia che emerge dal ciclo di audizioni parlamentari: **non un sistema semplicemente diviso tra imprese e sindacati, ma un sistema che sta cercando faticosamente di ridefinire il proprio equilibrio istituzionale dentro una trasformazione molto più ampia del lavoro, della rappresentanza e della regolazione pubblica del mercato del lavoro.**

Conclusioni

Le audizioni parlamentari sul decreto-legge n. 62/2026 restituiscono una immagine particolarmente significativa dello stato attuale delle relazioni industriali italiane. Più ancora delle singole disposizioni del provvedimento, ciò che emerge dal confronto tra le parti sociali è infatti la percezione diffusa di una crisi di funzionamento del sistema contrattuale, avvertita non soltanto sul piano salariale, ma anche sotto il profilo della rappresentanza, della trasparenza del mercato del lavoro, della capacità di governare le trasformazioni produttive e della tenuta stessa della regolazione collettiva.

Da questo punto di vista, il decreto-legge del 1° maggio 2026 segna un passaggio importante nella evoluzione del modello italiano di relazioni industriali. Non tanto perché introduce un salario minimo legale – scelta che il legislatore evita consapevolmente – quanto perché tenta di costruire una infrastruttura pubblica della contrattazione collettiva, fondata su sistemi di condizionalità, interoperabilità delle banche dati, monitoraggio dei trattamenti retributivi, trasparenza amministrativa, codici univoci dei contratti collettivi, archivi CNEL e verifica della diffusione e applicazione effettiva dei CCNL.

Le parti sociali colgono chiaramente questo passaggio. Ed è proprio per questo che il giudizio complessivo sul decreto, pur accompagnato da numerose critiche e richieste di modifica, appare nel complesso meno eterogeneo di quanto si sarebbe potuto immaginare su temi tradizionalmente divisivi come salario minimo, dumping contrattuale e lavoro tramite piattaforme digitali.

La maggior parte delle organizzazioni maggiormente rappresentative – sindacali e datoriali – convergono infatti su alcuni punti di fondo: la necessità di rafforzare la contrattazione collettiva, il ruolo centrale dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi, l'esigenza di contrastare il dumping contrattuale e l'importanza di sistemi pubblici di monitoraggio e trasparenza.

Ed è particolarmente significativo che questa convergenza emerga anche nel mondo datoriale. Le audizioni di **Confindustria, Confcommercio, Confapi, Federdistribuzione, ANCE** e delle organizzazioni artigiane mostrano infatti come **una parte importante della rappresentanza imprenditoriale consideri ormai necessario un intervento pubblico di sostegno e riordino della contrattazione collettiva.** Non si tratta più soltanto di difendere l'autonomia delle relazioni industriali rispetto alla legge, ma di ricostruire le

condizioni di funzionamento di un sistema percepito dagli stessi attori come sempre più frammentato e indebolito.

Naturalmente, **questa posizione comune non elimina le profonde tensioni che attraversano il sistema. La prima riguarda la rappresentanza.** Il decreto utilizza costantemente il riferimento alle organizzazioni comparativamente più rappresentative senza però introdurre una disciplina legislativa organica della rappresentanza sindacale e datoriale. Le organizzazioni confederali maggiori –soprattutto **CGIL** e **UIL** – chiedono da tempo una legge di recepimento degli accordi interconfederali, mentre i soggetti minori temono che il rafforzamento dei contratti leader possa produrre una forma di efficacia generalizzata di fatto senza attuazione dell’articolo 39 della Costituzione.

La seconda tensione riguarda il trattamento economico complessivo. **Il decreto costruisce il proprio sistema antidumping attorno al TEC senza però definirne in modo puntuale il contenuto.** Ed è significativo che proprio su questo punto emerga una convergenza quasi totale delle parti sociali: il TEC viene considerato una nozione centrale ma al tempo stesso troppo indeterminata, esposta a forte contenzioso interpretativo e difficilmente riducibile a un semplice dato amministrativo. Dietro questa critica si coglie una preoccupazione molto chiara: evitare che la costruzione della nuova infrastruttura pubblica del salario giusto si traduca in una amministrativizzazione eccessiva della contrattazione collettiva.

La terza tensione riguarda invece il rapporto tra autonomia collettiva e intervento legislativo. Le parti sociali sembrano ormai accettare monitoraggio pubblico, raccolta dati, interoperabilità, condizionalità e archivi contrattuali. Ma reagiscono molto più criticamente quando il legislatore entra direttamente nella dinamica della contrattazione, come avviene nel caso della disciplina dei rinnovi contrattuali e della vacanza contrattuale. Qui riemerge infatti con forza il timore di una progressiva compressione dell’autonomia negoziale.

Infine, **il lavoro tramite piattaforme digitali mostra con particolare evidenza quanto il sistema delle relazioni industriali italiane sia ancora alla ricerca di un nuovo equilibrio rispetto alle trasformazioni tecnologiche e organizzative del lavoro contemporaneo.** Le audizioni restituiscono infatti visioni profondamente differenti: chi legge il platform work soprattutto come problema di falsa autonomia, chi valorizza invece la possibilità di costruire forme di autonomia regolata, chi insiste sulla centralità della subordinazione e chi prova a immaginare nuove forme di tutela collettiva del lavoro autonomo digitale.

Ma è probabilmente un altro il dato più importante che emerge dal ciclo di audizioni parlamentari. Dietro quasi tutte le memorie – favorevoli o critiche – si coglie infatti la consapevolezza che il problema italiano non sia più soltanto la presenza di contratti pirata o l’assenza di strumenti di controllo. **Le stesse organizzazioni maggiormente rappresentative sembrano ormai riconoscere che il nodo principale riguarda la capacità della contrattazione collettiva storica di garantire oggi rinnovi tempestivi, salari**

adeguati, redistribuzione della produttività, tutela del potere d'acquisto e regolazione efficace delle nuove forme di lavoro.

Da questo punto di vista, il decreto-legge n. 62/2026 non appare tanto come il punto di arrivo di un processo di riforma, quanto piuttosto come il tentativo di costruire una nuova cornice istituzionale dentro cui ricostruire la capacità regolativa della contrattazione collettiva italiana. Non è casuale che molte delle questioni più controverse emerse nelle audizioni – rappresentanza, TEC, CNEL, interoperabilità, controlli, piattaforme digitali – riguardino tutte il rapporto tra autonomia collettiva e governance pubblica del mercato del lavoro.

È infatti proprio su questo terreno che sembra oggi giocarsi la principale trasformazione del sistema italiano di relazioni industriali: **il progressivo passaggio da una contrattazione collettiva intesa esclusivamente come fenomeno autonomo e privatistico a una contrattazione collettiva sempre più inserita dentro sistemi pubblici di monitoraggio, certificazione, trasparenza, incentivazione, raccolta dati e verifica amministrativa.** Le audizioni parlamentari mostrano dunque un sistema ancora lontano da un equilibrio stabile, ma anche la crescente consapevolezza, da parte delle stesse parti sociali, che la crisi salariale italiana non possa essere affrontata né esclusivamente attraverso il mercato né soltanto attraverso l'intervento legislativo. Il terreno decisivo resta quello della contrattazione collettiva. Ma una contrattazione collettiva che, per continuare a svolgere una funzione ordinante nel mercato del lavoro contemporaneo, sembra ormai destinata a misurarsi sempre più con infrastrutture pubbliche, sistemi di trasparenza amministrativa, verifiche di rappresentatività, monitoraggio dei trattamenti economici e nuove forme di regolazione digitale del lavoro. Ed è probabilmente proprio questa la trasformazione più profonda che il decreto-legge n. 62/2026 contribuisce a rendere visibile.