



CONFLAVORO

Piccole Medie Imprese

XI Commissione Lavoro pubblico e privato
Camera dei Deputati

**Conversione in legge del decreto-legge
30 aprile 2026, n. 62, recante
disposizioni urgenti in materia di salario giusto,
di incentivi all'occupazione
e di contrasto del caporalato digitale**

14 maggio 2026
Audizione di CONFLAVORO PMI

Conflavoro PMI
Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

www.conflavoro.it

presidenza@conflavoro.com

800911958

1. Considerazioni generali

Il decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026 si inserisce in un quadro di profonda trasformazione delle politiche del lavoro e delle relazioni industriali, proponendosi come un intervento organico che affronta congiuntamente **tre direttrici strategiche**:

1. il rafforzamento dell'occupazione stabile;
2. la definizione di un sistema di tutela salariale fondato sul principio del «salario giusto» in luogo del salario minimo imposto per legge;
3. il contrasto alle nuove forme di sfruttamento lavorativo connesse alla digitalizzazione dell'economia e delle piattaforme di intermediazione del lavoro.

Il provvedimento si caratterizza per un'impostazione complessivamente innovativa rispetto ai precedenti interventi in materia lavoristica, in quanto tenta di costruire un **modello integrato** nel quale politiche attive, incentivi all'occupazione, governance della contrattazione collettiva, interoperabilità delle banche dati pubbliche e attività ispettiva convergono all'interno di una medesima strategia di regolazione del mercato del lavoro.

In tale prospettiva, il decreto non si limita a introdurre misure di carattere emergenziale o settoriale, ma mira a **delineare una vera e propria architettura normativa** fondata su una maggiore tracciabilità dei rapporti di lavoro, sulla valorizzazione della contrattazione collettiva e sull'utilizzo delle infrastrutture digitali pubbliche quali strumenti di monitoraggio, verifica e prevenzione del dumping contrattuale e retributivo.

Sotto il profilo delle politiche occupazionali, **il decreto contiene un pacchetto significativo di incentivi contributivi** rivolti all'occupazione femminile, giovanile, alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro e al sostegno delle assunzioni nelle aree della ZES unica del Mezzogiorno. Tali misure si muovono nel solco degli strumenti incentivanti già sperimentati negli ultimi anni, ma al contempo introducono elementi di maggiore selettività e condizionalità, collegando sempre più strettamente il riconoscimento dei benefici pubblici non soltanto all'incremento occupazionale netto, ma anche alla qualità delle condizioni contrattuali e retributive applicate.

Si tratta di un orientamento condivisibile, nella misura in cui tenta di **superare una logica meramente quantitativa degli incentivi, indirizzando le risorse pubbliche verso obiettivi di occupazione stabile, regolare e coerente con i principi di tutela del lavoro sanciti dalla Costituzione**. Particolarmente rilevante risulta inoltre l'attenzione rivolta ai divari territoriali e alla partecipazione femminile al mercato del lavoro, due elementi strutturalmente critici del sistema economico nazionale che il decreto tenta di affrontare mediante un rafforzamento degli esoneri contributivi nelle aree del Mezzogiorno e per le categorie maggiormente esposte al rischio di esclusione occupazionale.

L'elemento di maggiore rilievo sistematico del decreto è rappresentato dal **Capo II dedicato al salario giusto**, attraverso il quale il legislatore tenta di costruire una risposta al dibattito sulla fissazione per legge di un salario minimo adeguato, tema affrontato ampiamente anche a livello comunitario con la direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati. Il decreto sceglie esplicitamente di non introdurre un salario minimo legale uniforme, confermando **la centralità della contrattazione collettiva quale strumento di determinazione del trattamento economico adeguato ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione**, introducendo un sistema, sebbene a nostro avviso da rivedere sotto profili decisivi, nel quale l'intervento pubblico assume una funzione sempre più incisiva di monitoraggio, verifica e selezione dei parametri contrattuali rilevanti ai fini dell'accesso a incentivi, benefici e misure di sostegno pubblico.

Un ruolo centrale assume altresì **il rafforzamento delle funzioni attribuite al CNEL**, cui il decreto affida compiti di monitoraggio, raccolta dati, elaborazione di indicatori retributivi e gestione dell'archivio nazionale dei contratti collettivi. In particolare, l'introduzione del Rapporto nazionale sulle retribuzioni e l'istituzione dell'archivio amministrativo dei contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del Lavoro tendono a riposizionare il CNEL non più soltanto come organo consultivo, ma come infrastruttura pubblica di governance della contrattazione collettiva e dei sistemi retributivi.

Il decreto valorizza inoltre **il codice alfanumerico unico dei CCNL**, prevedendo l'utilizzo nelle comunicazioni obbligatorie, nei flussi previdenziali UNIFORMIS e nella piattaforma SIISL, con l'obiettivo di rafforzare la trasparenza e la tracciabilità dei contratti concretamente applicati dalle imprese. Questa evoluzione appare particolarmente rilevante perché consente, per la prima volta, di costruire un sistema informativo integrato capace di misurare la diffusione effettiva dei contratti collettivi, monitorare eventuali fenomeni di dumping contrattuale e verificare la coerenza tra settore produttivo, contratto applicato e trattamento economico corrisposto.

Nel complesso, il decreto-legge n. 62/2026 presenta dunque una portata ampia e strutturale, che nel suo spirito di fondo intende evidentemente andare oltre il mero intervento contingente in materia occupazionale o salariale. Il filo conduttore dell'intero impianto normativo appare infatti rappresentato dalla **costruzione di un nuovo sistema di regolazione del mercato del lavoro fondato su quattro pilastri**:

1. incentivi selettivi all'occupazione stabile;
2. rafforzamento della contrattazione collettiva;
3. utilizzo delle infrastrutture pubbliche digitali per il monitoraggio dei rapporti di lavoro;
4. intensificazione delle attività di controllo contro forme di dumping e sfruttamento.

Si tratta di un'impostazione che contiene elementi condivisibili e innovativi, soprattutto nella parte in cui collega l'utilizzo delle risorse pubbliche al rispetto di standard contrattuali e retributivi adeguati. **Permangono tuttavia rilevanti criticità applicative e sistemiche**, in particolare con riferimento alla questione della

rappresentatività sindacale e datoriale, alla concreta individuazione dei contratti collettivi di riferimento, ai possibili effetti sul contenzioso e al rischio di un'eccessiva amministrativizzazione delle relazioni industriali. **La presente memoria intende segnalare proprio queste criticità e proporre una soluzione normativa puntuale, coerente con il quadro costituzionale e con i principi del Codice degli appalti, che superi la stratificazione attuale e restituisca certezza al sistema.**

2. Il quadro normativo stratificato sulla rappresentatività e sul contratto di riferimento: una ricognizione critica

Prima di entrare nel merito delle disposizioni del DL 62/2026, è indispensabile ricostruire sia pure sinteticamente il quadro normativo, di prassi e giurisprudenziale che disciplina oggi l'individuazione del contratto collettivo di riferimento ai diversi fini lavoristici. Solo una lettura sistemica consente infatti di apprezzare il livello di stratificazione e disallineamento prodotto da oltre trent'anni di interventi puntuali, in assenza di una legge generale di attuazione dell'articolo 39, seconda parte, della Costituzione.

2.1. La nozione di rappresentatività comparata e la Circolare MLPS 14/1995

La nozione di organizzazioni «comparativamente più rappresentative» è stata introdotta nell'ordinamento dall'**articolo 2, comma 25, della legge 28 dicembre 1995, n. 549**, in sostituzione del previgente criterio della «maggiore rappresentatività» di matrice giurisprudenziale, ormai superato. La rappresentatività comparata presuppone una valutazione concreta e contendibile dell'effettiva capacità rappresentativa di ciascuna organizzazione, sulla base di indici oggettivi.

La Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 14 del 1995, tuttora applicata, individua i tre requisiti cumulativi di accertamento amministrativo della rappresentatività comparata:

- (i) consistenza associativa, in termini assoluti e relativi al settore di riferimento;
- (ii) diffusione territoriale dell'organizzazione in almeno la metà delle province italiane attraverso articolazioni stabili e operative;
- (iii) sottoscrizione di contratti collettivi nazionali regolarmente depositati presso l'Archivio CNEL ai sensi della legge 30 dicembre 1986, n. 936.

L'iter di riconoscimento è di competenza della Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del MLPS, con istruttoria che si avvale degli Ispettorati Territoriali del Lavoro per la verifica in loco della presenza organizzativa.

Si segnala, in particolare, che **con provvedimento prot. n. 8847 dell'11 giugno 2025 il Ministero del Lavoro ha riconosciuto formalmente Conflavoro PMI come associazione datoriale in possesso dei tre requisiti della Circolare 14/1995**, attestando una rappresentanza di oltre novantamila imprese e una presenza in oltre la metà delle province italiane. Il provvedimento ha natura di accertamento e produce effetti amministrativi vincolanti. Esso si è perfezionato in epoca anteriore all'avvio del procedimento di conversione del DL 62/2026 e dovrà essere tenuto in considerazione nell'applicazione concreta dell'articolo 7.

2.2. La base imponibile contributiva: l'art. 1, comma 1, del DL 338/1989

L'articolo 1, comma 1, del decreto-legge 9 ottobre 1989, n. 338, convertito dalla legge 7 dicembre 1989, n. 389, stabilisce che la retribuzione da assumere come **base per il calcolo dei contributi previdenziali e assistenziali** non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni stabilite da «leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali più rappresentative su base nazionale». Tale disposizione è stata oggetto di interpretazione autentica con l'articolo 2, comma 25, della legge 549/1995, che ha sostituito il riferimento alla «maggiore rappresentatività» con quello alla «rappresentatività comparata».

Si tratta della cosiddetta retribuzione contributiva minima, parametro che opera indipendentemente dal CCNL applicato dal datore di lavoro ai fini retributivi e che costituisce la prima fonte di stratificazione del sistema: l'impresa può cioè legittimamente applicare un CCNL diverso da quello «leader», ma deve comunque versare i contributi sulla base retributiva di quest'ultimo. Si tratta — è importante sottolinearlo — di un meccanismo di tutela contributiva delle posizioni assicurative dei lavoratori, non di un giudizio di illegittimità del contratto applicato.

2.3. I benefici normativi e contributivi: l'art. 1, comma 1175, della legge 296/2006

L'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), subordina la fruizione dei «benefici normativi e contributivi» previsti dalla legislazione in materia di lavoro e legislazione sociale al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori «comparativamente più rappresentative sul piano nazionale», nonché al possesso del DURC.

È sotto questo ombrello normativo che si è collocata la cosiddetta **trilogia Alestra** di circolari dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro — **circolari INL n. 7 del 6 maggio 2019, n. 9 del 10 settembre 2019 e n. 2 del 28 luglio 2020** — che hanno progressivamente costruito il «test di equivalenza» quale criterio operativo di verifica del rispetto del comma 1175.

In particolare:

- **la circolare INL n. 7/2019** ha chiarito che la verifica non può limitarsi a un riscontro formale del CCNL applicato, ma deve investire il merito del trattamento economico e normativo garantito ai lavoratori.
- **La circolare INL n. 9/2019** ha esteso il principio anche alla parte normativa del contratto (durata del periodo di prova, orario di lavoro, lavoro supplementare e straordinario, festivo, notturno, trattamenti di malattia, preavviso, ecc.).
- **La circolare INL n. 2/2020** ha infine codificato la «regola dei due parametri»: la verifica deve essere svolta in primo luogo sul trattamento economico; soltanto in caso di equivalenza economica si passa alla comparazione normativa, e il disconoscimento dei benefici si applica quando dalla comparazione emerga uno scostamento peggiorativo in almeno due istituti.

Si tratta di un costrutto di prassi amministrativa che — pur avendo il pregio di tipizzare la verifica — opera sostanzialmente per «equivalenza» tra il contratto applicato dall'impresa e un «contratto leader» individuato

dall'ispettore caso per caso, in assenza di criteri legali univoci. La distinzione tra il piano della rappresentatività delle organizzazioni stipulanti e il piano dell'equivalenza del trattamento applicato in azienda è qui particolarmente sfumata, e si presta a letture amministrative non sempre coerenti.

2.4. Il Jobs Act e l'articolo 51 del D.Lgs. 81/2015

Un ulteriore livello del sistema è rappresentato dall'**articolo 51 del decreto legislativo n. 81/2015 (cosiddetto Jobs Act)**, che individua nei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale il parametro legale di riferimento per l'applicazione di numerosi istituti lavoristici, deroghe normative e strumenti di flessibilità (collaborazioni etero-organizzate, contratto a tempo determinato, lavoro intermittente, attività stagionali, apprendistato). Tale disposizione ha assunto progressivamente una funzione ordinante, con l'ambizione di diventare il principale criterio normativo di selezione dei contratti collettivi «qualificati».

Ciononostante, proprio **l'assenza di una disciplina legislativa organica della rappresentanza sindacale e datoriale rende incompleto e parzialmente indeterminato il significato stesso del richiamo contenuto nell'articolo 51**. Il legislatore individua un criterio selettivo centrale per il funzionamento di numerosi istituti lavoristici senza definire normativamente i parametri attraverso cui misurare la comparativa rappresentatività, né tantomeno chiarendo se essa debba essere valutata sulla base della consistenza associativa delle organizzazioni stipulanti, della diffusione territoriale, del numero dei lavoratori rappresentati oppure della concreta applicazione del contratto collettivo nel mercato del lavoro.

2.5. Il Codice degli appalti: art. 11 D.Lgs. 36/2023 e Allegato I.01

La più recente evoluzione del sistema si rinviene nell'**articolo 11 del decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36 — Codice dei contratti pubblici — come integrato dall'Allegato I.01 e modificato dal Correttivo di cui al D.Lgs. 209/2024**. L'articolo 11 ha recepito espressamente, per gli appalti pubblici, il **principio dell'equivalenza** delle tutele economiche e normative tra contratti collettivi: la stazione appaltante individua il contratto collettivo applicabile in funzione dell'oggetto principale dell'appalto, ma l'operatore economico può legittimamente applicare un contratto diverso a condizione di dimostrare che le tutele economiche e normative garantite ai lavoratori siano equivalenti.

L'Allegato I.01, all'articolo 4, sviluppa sistematicamente tale principio: individua in maniera tassativa gli elementi che compongono la retribuzione globale annua da assumere quale parametro di comparazione tra i diversi contratti collettivi — retribuzione tabellare annuale, indennità di contingenza, elemento distinto della retribuzione (EDR), mensilità aggiuntive e ulteriori indennità previste — e definisce l'elencazione dei parametri normativi sui quali fondare la valutazione di equivalenza.

Si tratta del primo, e ad oggi unico, ambito dell'ordinamento nel quale il legislatore ha tipizzato in modo puntuale e verificabile il test di equivalenza. **La verifica non viene effettuata sulla sola paga base oraria, ma attraverso una valutazione complessiva dell'intero trattamento economico annuo garantito dal contratto collettivo applicato, secondo lo standard del cosiddetto trattamento economico complessivo (TEC).**

La recente sentenza del Consiglio di Stato, Sezione IV, 30 ottobre 2025, n. 9484, ha consolidato l'interpretazione olistica del test: l'equivalenza deve essere valutata sull'insieme dell'assetto economico e normativo del contratto, non clausola per clausola, secondo una logica di compensazione tra istituti.

2.6. La giurisprudenza costituzionale e di legittimità sul salario adeguato

Sul versante giurisprudenziale, **la Corte di cassazione, sezione lavoro, con la sentenza 2 ottobre 2023, n. 27711, e con le successive pronunce conformi**, ha riconosciuto al giudice il potere-dovere di disapplicare le tabelle retributive di un CCNL ove queste si rivelino in contrasto con il principio costituzionale di retribuzione sufficiente di cui all'articolo 36 della Costituzione, parametrando sulle tabelle di un diverso CCNL del medesimo settore o su altri parametri ritenuti adeguati. Si tratta di un ulteriore tassello del sistema, che opera però su un piano diverso da quello della rappresentatività e dell'equivalenza, e che amplifica — anziché ridurre — l'incertezza per le imprese.

2.7. Sintesi: un sistema stratificato e non coordinato

La ricognizione fin qui svolta mostra come, in assenza di una legge generale sulla rappresentanza, l'ordinamento si sia dotato di almeno sei diversi parametri di riferimento per il «contratto collettivo» rilevante:

(i) il contratto «delle organizzazioni comparativamente più rappresentative» ai fini della base imponibile contributiva (DL 338/1989);

(ii) il contratto «delle organizzazioni comparativamente più rappresentative» ai fini dei benefici normativi e contributivi (art. 1 c. 1175 L. 296/2006), con il test di equivalenza della trilogia Alestra;

(iii) il contratto «delle organizzazioni comparativamente più rappresentative» ai fini delle deroghe alle tipologie contrattuali (art. 51 D.Lgs. 81/2015);

(iv) il contratto «leader» nominato dalla stazione appaltante con verifica di equivalenza ex art. 11 D.Lgs. 36/2023 e Allegato I.01;

(v) il contratto adeguato ex art. 36 Cost. secondo Cass. 27711/2023;

(vi) oggi, con il DL 62/2026, il contratto «delle organizzazioni comparativamente più rappresentative» ai fini del salario giusto e degli incentivi.

Sei parametri formalmente affini ma non coordinati, verificati da soggetti diversi (INPS, INL, stazioni appaltanti, giudice ordinario, giudice amministrativo), con metodologie diverse e con esiti potenzialmente incompatibili tra loro. È in questo contesto che si comprende **la necessità di un intervento di razionalizzazione sistematica**: l'introduzione, con l'articolo 7 del DL 62/2026, di un settimo livello fondato sulla medesima formula indeterminata della «rappresentatività comparata» rischia di aggravare, anziché risolvere, le criticità del sistema.

3. Le criticità dell'articolo 7 del DL 62/2026: indeterminatezza del parametro e rischio di contenzioso seriale

Una delle principali criticità sistemiche dell'articolo 7 del decreto-legge n. 62/2026 concerne **il riferimento ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni «comparativamente più rappresentative sul piano nazionale»**, formula che — come ampiamente illustrato — continua a presentare rilevanti profili di indeterminatezza giuridica e applicativa. L'ordinamento italiano, infatti, non dispone ancora di una disciplina legislativa organica della rappresentanza sindacale e datoriale attuativa dell'articolo 39 della Costituzione, né di un sistema normativamente codificato di certificazione della rappresentatività.

In assenza di criteri legali certi e uniformi, il parametro della rappresentatività comparata rimane inevitabilmente affidato a valutazioni di carattere giurisprudenziale, amministrativo o convenzionale, con conseguenti margini di incertezza interpretativa e applicativa. La criticità assume una portata ancora maggiore ove si consideri che il decreto collega il rispetto del salario giusto all'accesso a benefici contributivi, incentivi pubblici e misure di sostegno alle imprese, determinando effetti economici diretti e incidendo concretamente sulla competitività delle aziende.

Il rischio è quello di generare un ampio e diffuso contenzioso amministrativo e giuslavoristico, fondato sulla contestazione del contratto collettivo applicato, sulla corretta individuazione del perimetro settoriale di riferimento, nonché sulla stessa legittimità dell'accesso o dell'esclusione dai benefici previsti dalla norma. In particolare potrebbero emergere controversie relative alla qualificazione dell'attività prevalente dell'impresa, alla comparazione tra contratti collettivi formalmente appartenenti al medesimo settore ma caratterizzati da differenti assetti economici e normativi, ovvero alla contestazione della comparativa maggiore rappresentatività delle organizzazioni stipulanti. Tale scenario rischia di **trasferire sulla giurisprudenza un compito di selezione e gerarchizzazione dei contratti collettivi** che dovrebbe invece trovare fondamento in parametri preventivamente determinati dalla legge primaria, in qualità di criteri trasparenti e verificabili, con inevitabili ricadute negative in termini di certezza del diritto, prevedibilità degli oneri per le imprese e uniformità applicativa sul territorio nazionale.

Si aggiunga, sotto il profilo del coordinamento sistematico, che se **il legislatore richiama il concetto di trattamento economico complessivo (TEC) senza definire puntualmente i parametri tecnico-comparativi attraverso cui verificare l'equivalenza**, si rischia di determinare una grave disomogeneità interpretativa rispetto ad un sistema — quello degli appalti pubblici — nel quale tali criteri risultano invece già normativamente tipizzati ex Allegato I.01 D.Lgs. 36/2023. In assenza di un coordinamento esplicito, potrebbe quindi non solo emergere un doppio binario applicativo (da un lato il Codice dei contratti pubblici fondato su una verifica sostanziale e parametrata della retribuzione globale annua; dall'altro il sistema del salario giusto costruito su un richiamo più generico al TEC e alla rappresentatività comparata delle organizzazioni stipulanti),

ma anche un disallineamento che richiederebbe quantomeno un nuovo intervento di coordinamento del legislatore, al fine di evitare l'incertezza applicativa e un eventuale incremento del contenzioso.

4. La proposta Conflavoro PMI: il contratto più applicato quale benchmark di settore

La proposta alternativa avanzata da Conflavoro PMI già nel 2023, e qui riproposta come intervento di modifica sostanziale all'articolo 7 del DL 62/2026, appare in grado di superare preventivamente le criticità sistemiche illustrate. La proposta si articola su tre cardini logicamente coerenti.

Primo cardine: il contratto di riferimento è il contratto più applicato. Il riferimento al **contratto più applicato** quale benchmark di settore — misurato attraverso il dato oggettivo dei flussi UNIEMENS e dell'Archivio CNEL — consente di costruire un parametro empirico, trasparente e verificabile, fondato sulla concreta diffusione del contratto nel mercato del lavoro e non su una *presunzione di forza rappresentativa* delle organizzazioni firmatarie. Il contratto di riferimento non verrebbe così individuato sulla base di un giudizio amministrativo o giurisdizionale sulla rappresentatività comparata delle organizzazioni stipulanti — giudizio che, in assenza di legge sulla rappresentanza, resta inevitabilmente discrezionale — ma sulla base della sua concreta applicazione, rilevabile tramite i flussi contributivi INPS, le comunicazioni obbligatorie e il sistema di codificazione dei CCNL gestito dal CNEL. Tale criterio si fonda dunque su dati amministrativi già esistenti, già raccolti, già pubblicati e già aggiornati periodicamente dal CNEL nel proprio Archivio nazionale dei contratti collettivi.

Secondo cardine: equivalenza secondo i parametri dell'Allegato I.01. Una volta individuato il contratto di riferimento come **contratto più applicato**, il principio di equivalenza contrattuale continuerebbe a operare secondo i **parametri tassativi già tipizzati** all'articolo 4 dell'Allegato I.01 del Codice degli appalti — retribuzione globale annua composta da retribuzione tabellare, indennità di contingenza, EDR, mensilità aggiuntive, ulteriori indennità — più la comparazione degli istituti normativi. Questo cardine assicura due risultati: **(a) uniformità sistemica** tra appalti pubblici, accesso agli incentivi e recupero contributivo, eliminando il doppio binario; **(b) salvaguardia del pluralismo sindacale**, perché tutti i CCNL regolarmente depositati al CNEL restano pienamente legittimi e applicabili, purché garantiscano condizioni equivalenti rispetto al benchmark.

Terzo cardine: una disciplina unitaria per tre fronti. Il medesimo schema — contratto più applicato come benchmark, equivalenza secondo Allegato I.01 — viene applicato **trasversalmente** a tre diversi ambiti oggi disallineati: (i) la verifica del salario giusto ai fini dell'accesso agli incentivi pubblici ex DL 62/2026; (ii) la disciplina degli appalti pubblici ex art. 11 D.Lgs. 36/2023 (già conforme); (iii) l'eventuale recupero contributivo ex art. 1 c. 1175 L. 296/2006 e ex DL 338/1989, oggi affidato alla discrezionalità ispettiva. Si supera così l'attuale stratificazione di sei parametri disomogenei, ricondotti a un parametro unitario, trasparente e già operativo nell'ordinamento.

Il vantaggio sistemico è duplice. Da un lato, lo Stato dispone di un criterio oggettivo, rapidamente verificabile e non contestabile dal punto di vista dell'arbitrio amministrativo; dall'altro, le imprese — segnatamente le micro, piccole e medie — dispongono ex ante della certezza del parametro al quale conformarsi, con drastica riduzione del contenzioso ex post e del rischio sanzionatorio derivante da accertamenti ispettivi fondati su metodologie variabili territorio per territorio.

Si segnala altresì che, **in questo modello, il principio di contrasto al dumping contrattuale — pienamente condiviso da Conflavoro PMI — risulta meglio servito**, non peggio:

il contratto di riferimento è quello che il mercato del lavoro stesso ha eletto come standard di settore attraverso la propria diffusione applicativa, e l'equivalenza è verificata su parametri quantitativi tassativi, non su giudizi discrezionali sulla rappresentatività delle sigle stipulanti.

5. Il TEC e il modello dell'Allegato I.01 del Codice degli appalti come parametro tecnico unitario

Sotto il profilo tecnico-redazionale, l'articolo 7 del DL 62/2026 deve essere coordinato con l'articolo 11 del D.Lgs. 36/2023 e con l'Allegato I.01, attraverso un richiamo espresso ai parametri di equivalenza ivi tipizzati. Una formulazione possibile potrebbe consistere nell'aggiunta, all'articolo 7, di una disposizione che preveda che **il trattamento economico complessivo è determinato secondo i parametri di cui all'articolo 4 dell'Allegato I.01 al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36**, prevedendo che la verifica dell'equivalenza tra contratti collettivi sia svolta secondo i medesimi parametri.

Tale richiamo presenta **tre vantaggi**: produce un coordinamento sistematico immediato tra discipline che, pur affrontando il medesimo problema, oggi divergono; riduce drasticamente la discrezionalità ispettiva, ancorandola a parametri oggettivi e già giurisprudenzialmente consolidati; consente alle imprese di operare con un unico standard di compliance contrattuale, applicabile tanto in fase di partecipazione a gare pubbliche quanto in fase di accesso a benefici e incentivi.

Si segnala altresì l'opportunità di chiarire che la verifica di equivalenza, ai sensi dell'orientamento del Consiglio di Stato consolidato nella sentenza n. 9484/2025, deve essere svolta in modo olistico — considerando l'insieme dell'assetto economico e normativo del contratto — e non in modo atomistico, clausola per clausola. Tale precisazione è indispensabile per evitare letture amministrative restrittive e arbitrarie, garantendo uniformità interpretativa tra ispettori, stazioni appaltanti e giudici.

6. Certificazione volontaria del contratto equivalente e ruolo del nuovo Archivio CNEL

Il completamento coerente del sistema richiede un ulteriore passaggio, oggi ancora assente nell'impianto normativo: **la definizione di un meccanismo strutturato di certificazione volontaria dei contratti collettivi di qualità e, conseguentemente, dei contratti equivalenti rispetto al contratto di riferimento del settore.** Se infatti il criterio del contratto più applicato, integrato dal principio dell'equivalenza contrattuale, appare idoneo a costruire un parametro oggettivo di riferimento per il contrasto al dumping contrattuale, permane comunque la necessità di individuare uno strumento tecnico e verificabile che consenta di attestare in maniera preventiva la conformità dei diversi CCNL ai requisiti economici e normativi richiesti dall'ordinamento.

Sotto questo profilo, assume particolare rilievo il percorso già avviato dal CNEL in materia di qualificazione della contrattazione collettiva, anche attraverso **il progetto relativo al cosiddetto «bollino blu» dei contratti collettivi.** In combinato disposto con la nostra proposta sulla certificazione si offrirebbe così una valorizzazione dei CCNL maggiormente coerenti con determinati standard di qualità, trasparenza e rappresentatività attraverso un modello fondato su un partenariato pubblico-privato.

La proposta di Conflavoro PMI è di valorizzare a tal fine lo strumento già esistente delle **Commissioni di certificazione di cui agli articoli 75 e seguenti del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (cosiddetta legge Biagi)**, istituite con la specifica finalità di ridurre il contenzioso in materia di lavoro attraverso la certificazione dei contratti, e oggi pienamente operative nell'ordinamento. La sede sistemica e l'esperienza tecnica accumulata in oltre vent'anni di applicazione rendono tali Commissioni il **naturale strumento di certificazione volontaria del contratto equivalente**, senza necessità di introdurre nuovi organismi o procedure parallele.

Ai sensi dell'articolo 76 del D.Lgs. 276/2003, le Commissioni di certificazione possono essere istituite presso una **pluralità di soggetti**, ciascuno dei quali — nei limiti della propria competenza territoriale e funzionale — è già oggi abilitato dall'ordinamento a svolgere attività di certificazione. La proposta di Conflavoro PMI è di confermare e rafforzare la pluralità delle sedi competenti, individuando come soggetti abilitati alla certificazione volontaria del contratto equivalente, in via concorrente e a scelta dell'impresa interessata:

- **le Università, attraverso le proprie Commissioni di certificazione**, secondo lo schema già operativo previsto dall'articolo 76, comma 1, lettera c), del D.Lgs. 276/2003;
- **l'Ispettorato nazionale del Lavoro e gli Ispettorati territoriali**, in coerenza con il loro ruolo istituzionale di vigilanza e di accertamento della corretta applicazione della contrattazione collettiva;
- **gli enti bilaterali** costituiti a iniziativa di una o più delle associazioni datoriali e sindacali firmatarie di contratti collettivi nazionali, secondo lo schema dell'articolo 76, comma 1, lettera b);
- **i Consigli provinciali dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro**, ai sensi dell'articolo 76, comma 1, lettera c-bis), introdotto dalla legge 4 novembre 2010, n. 183;

- **i soggetti operanti nel sistema delle asseverazioni e della compliance lavoristica, e in particolare l'Asse.Co.** (Asseverazione di Conformità in materia di lavoro e legislazione sociale), che da anni opera con riconoscimento istituzionale come strumento di attestazione preventiva della regolarità contributiva e contrattuale delle imprese.

Tale pluralità di sedi certificatorie, tutte già operative nell'ordinamento, tutte dotate di competenza tecnica accertata, tutte indipendenti tra loro, garantirebbe alle imprese una scelta concorrenziale e di prossimità, evita la concentrazione del potere certificatorio in capo a un unico organismo, e si porrebbe in coerente continuità con l'impianto normativo della legge Biagi.

In questo modo, la verifica dell'equivalenza contrattuale assumerebbe carattere preventivo, venendo rilasciata nel pieno rispetto del principio costituzionale di libertà sindacale e costituendo titolo rilevante ai fini dell'individuazione della retribuzione minima garantita nella pluralità dei contratti collettivi nazionali, nonché della verifica della correttezza degli istituti normativi previsti dal CCNL rispetto alla legislazione vigente. Oltre a rafforzare la certezza del diritto e la prevedibilità del sistema riducendo il rischio di contenzioso ex post, tale meccanismo permetterebbe di garantire maggiore trasparenza nei rapporti tra imprese, lavoratori e pubbliche amministrazioni.

La certificazione volontaria del contratto equivalente potrebbe così rappresentare il presupposto tecnico necessario per l'accesso agli sgravi contributivi, alle agevolazioni fiscali e agli incentivi occupazionali previsti, partendo dall'assunto che il sistema è fondato non su criteri astratti o formali, ma su una verifica sostanziale e oggettiva della qualità della contrattazione collettiva applicata, coerentemente con le finalità di contrasto al dumping salariale, tutela della concorrenza leale e valorizzazione della contrattazione collettiva virtuosa perseguite dal decreto-legge n. 62/2026.

Il nuovo Archivio CNEL potrebbe altresì assolvere una funzione decisiva non tanto quale strumento di certificazione della rappresentatività soggettiva, quanto piuttosto quale infrastruttura tecnica di misurazione della rappresentatività oggettiva dei contratti collettivi, favorendo così l'evoluzione del sistema verso un modello pluralista, più moderno, trasparente e coerente con le esigenze di certezza del diritto, tutela salariale e sostenibilità del tessuto produttivo, in particolare delle micro, piccole e medie imprese.

7. Pluralismo contrattuale, divieto di monopolio e parità degli strumenti di servizio

7.1. Il principio di pluralismo contrattuale come fondamento costituzionale del sistema

L'impianto qui proposto si fonda su un principio cardine che deve essere espressamente affermato nella legge di conversione: **il principio di pluralismo contrattuale** quale corollario necessario degli articoli 39 e 41 della Costituzione. Tutti i contratti collettivi nazionali regolarmente sottoscritti e depositati presso l'Archivio CNEL

sono pienamente legittimi; il sistema deve consentire alle imprese di scegliere il CCNL più aderente alle proprie caratteristiche produttive e dimensionali, purché esso garantisca un trattamento equivalente al benchmark di settore.

Si tratta — è importante sottolinearlo — di un principio **già presente nell'ordinamento**: l'articolo 11 del decreto legislativo n. 36/2023, in materia di appalti pubblici, riconosce espressamente la facoltà dell'operatore economico di applicare un CCNL diverso da quello indicato dalla stazione appaltante, a condizione di dimostrare l'equivalenza delle tutele economiche e normative. Il legislatore degli appalti ha cioè scelto, in via generale, la strada del *pluralismo regolato* piuttosto che quella della contrattazione obbligata: è questo il modello che, a parere di Conflavoro PMI, deve essere replicato anche nel sistema del salario giusto e, in prospettiva, nell'intero impianto della contrattazione collettiva nazionale.

7.2. Il rischio del monopolio contrattuale: una distorsione da scongiurare

Il rovescio del principio di pluralismo è il divieto del monopolio contrattuale. Un sistema che, direttamente o indirettamente, attribuisca a un solo contratto collettivo — o a una sola coalizione di soggetti firmatari — una posizione di esclusività nelle funzioni di disciplina del rapporto di lavoro e di erogazione dei servizi connessi, sarebbe in radicale tensione con i principi costituzionali di libertà sindacale (art. 39 Cost.) e di libertà di iniziativa economica (art. 41 Cost.), oltre che con i principi unionali di concorrenza e libera prestazione di servizi.

Questo rischio non è teorico. **L'esperienza del settore edile** — che Conflavoro PMI segnala alla Commissione con franchezza istituzionale — costituisce un precedente che il legislatore deve avere ben presente per non replicarne lo schema in altri settori. Nel comparto delle costruzioni, una stratificazione di interventi normativi succedutisi nel tempo ha progressivamente attribuito alla *Cassa Edile costituita dalle parti firmatarie del CCNL maggiormente diffuso* — e ai relativi enti bilaterali e fondi sanitari di filiera — una posizione di sostanziale **esclusività ex lege** nelle funzioni di rilascio del DURC, di gestione delle tutele contributive accessorie, di erogazione delle prestazioni sanitarie integrative e di formazione obbligatoria. Le imprese del settore che applicano CCNL alternativi, anch'essi regolarmente depositati al CNEL e sottoscritti da associazioni datoriali in possesso dei requisiti della Circolare MLPS 14/1995, sono costrette ad iscriversi e a versare i contributi alla Cassa Edile «del contratto maggiormente diffuso», pur senza poter scegliere, in concorrenza, strumenti di filiera alternativi.

Si tratta di una distorsione che presenta, ad avviso di Conflavoro PMI, **seri profili di tensione con il dettato costituzionale** e con il principio comunitario di concorrenza: nessuna ragione tecnica giustifica il riconoscimento di una *posizione dominante ex lege* a un singolo ente bilaterale di settore, quando — come nel caso delle Casse Edili — l'oggetto del servizio (gestione di contributi, prestazioni sanitarie, formazione, sicurezza) può essere efficacemente erogato in regime di pluralità di operatori, ciascuno espressione di una pluralità di parti sociali.

La presente memoria intende segnalare al legislatore l'opportunità — anche con un successivo intervento di sistema — di rivedere le disposizioni che oggi attribuiscono in via esclusiva tali funzioni a un solo ente

bilaterale del settore edilizio, riconducendo anche tale comparto al principio generale del pluralismo regolato. Soprattutto, intende segnalare alla Commissione la necessità tassativa che il modello del «monopolio edile» non venga in alcun modo replicato nell'attuazione del DL 62/2026 in altri settori produttivi.

7.3. La parità degli strumenti di servizio: enti bilaterali, organismi paritetici, fondi sanitari, fondi interprofessionali

Il pluralismo contrattuale non può limitarsi alla mera applicazione del CCNL. Esso deve estendersi necessariamente agli **strumenti di servizio** che il contratto collettivo costruisce attorno al rapporto di lavoro: enti bilaterali, organismi paritetici per la sicurezza, fondi sanitari integrativi, fondi di solidarietà, fondi interprofessionali per la formazione continua. Se l'impresa che applica un CCNL alternativo equivalente al benchmark di settore è poi costretta — di fatto o di diritto — a iscriversi e versare contributi agli enti e fondi del contratto più applicato, il principio di pluralismo viene svuotato e ricostituito un monopolio surrettizio.

Conflavoro PMI propone pertanto che il legislatore affermi espressamente il principio della **pari concorrenza degli strumenti di servizio**: le associazioni sindacali e datoriali firmatarie di CCNL alternativi, *purché in possesso dei requisiti della Circolare MLPS 14/1995*, devono poter costituire, gestire e rendere disponibili per i propri iscritti, per le aziende che applicano il loro CCNL e per i relativi lavoratori, propri enti bilaterali, propri organismi paritetici, propri fondi sanitari integrativi e propri fondi interprofessionali per la formazione, in regime di **piena parità giuridica** con gli analoghi strumenti costituiti dalle parti firmatarie del contratto più applicato di settore.

Tale parità deve operare su quattro versanti tassativi:

- Primo, sul piano della titolarità a costituire l'ente o il fondo: nessun requisito ulteriore rispetto a quelli oggi previsti dall'ordinamento generale può essere richiesto agli enti costituiti da parti firmatarie di CCNL alternativi equivalenti.
- Secondo, sul piano della titolarità a ricevere i contributi: l'impresa che applica il CCNL alternativo versa i contributi agli enti e fondi del proprio sistema contrattuale, non a quelli del sistema concorrente.
- Terzo, sul piano della titolarità a erogare le prestazioni: enti e fondi alternativi devono poter erogare ai propri iscritti le medesime tipologie di prestazioni previste dagli enti e fondi del contratto più applicato (formazione, sanità integrativa, sostegno al reddito, sicurezza).
- Quarto, sul piano del riconoscimento istituzionale: enti e fondi alternativi devono poter accedere, in regime di parità, a tutti i meccanismi di riconoscimento pubblico (autorizzazione MLPS per i fondi interprofessionali ex art. 118 L. 388/2000; iscrizione all'anagrafe dei fondi sanitari ex DM 27 ottobre 2009; e così via).

Si tratta — sotto il profilo dell'attuazione del DL 62/2026 — di un completamento sistematico che non comporta oneri per la finanza pubblica, ma che è indispensabile per evitare che il principio di pluralismo, ancorché formalmente affermato, sia di fatto neutralizzato dal monopolio degli strumenti di servizio. Sulla base di un quadro di pluralismo regolato, le imprese italiane potranno disporre di un ventaglio di sistemi contrattuali tra cui scegliere, ciascuno completo della propria infrastruttura di servizio, ciascuno valutabile sotto il profilo dell'equivalenza con i parametri tassativi dell'Allegato I.01.

8. Osservazioni su ulteriori disposizioni del decreto

8.1. Articoli 1, 2, 3 e 4 — Incentivi all'occupazione stabile

Gli articoli 1, 2, 3 e 4 introducono un articolato sistema di incentivi contributivi finalizzati a sostenere l'occupazione stabile, con specifico riguardo alle donne, ai giovani, alle aree del Mezzogiorno e alla trasformazione dei rapporti di lavoro a termine in rapporti a tempo indeterminato. L'impostazione generale delle misure appare condivisibile nella parte in cui mira a incentivare l'occupazione strutturale e non meramente temporanea. Positiva appare la scelta di rafforzare le misure a favore delle regioni ricomprese nella ZES unica del Mezzogiorno.

Emergono tuttavia alcune potenziali criticità applicative che rischiano di limitarne l'effettiva fruibilità da parte delle micro, piccole e medie imprese. In particolare, il ricorso sistematico al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla media occupazionale dei dodici mesi precedenti, continua a rappresentare un elemento di significativa complessità gestionale, soprattutto nei comparti caratterizzati da forte stagionalità, oscillazioni della domanda o elevata variabilità dei ricavi. Analogamente, i vincoli relativi all'assenza di licenziamenti nei sei mesi precedenti e successivi all'assunzione incentivata, pur comprensibili sotto il profilo della prevenzione di utilizzi opportunistici, rischiano di produrre effetti eccessivamente rigidi in contesti economici nei quali le imprese devono fronteggiare repentini cambiamenti organizzativi o contrazioni della domanda.

In questo senso, appare opportuno valutare l'introduzione di criteri maggiormente calibrati sulle caratteristiche dimensionali e settoriali delle imprese, evitando che la complessità amministrativa e il rischio di recuperi contributivi finiscano per scoraggiare il ricorso agli incentivi stessi.

8.2. Articolo 4 — Stabilizzazione dei rapporti a termine

Con riferimento all'articolo 4, relativo all'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro, appare condivisibile la finalità di promuovere la trasformazione dei contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato, soprattutto con riguardo all'occupazione giovanile. La limitazione dell'incentivo ai rapporti di durata complessiva non superiore a dodici mesi e ai lavoratori che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato rischia però di restringere eccessivamente la platea dei beneficiari, escludendo situazioni lavorative che potrebbero ugualmente meritare sostegno nell'ottica della stabilizzazione occupazionale. Sarebbe auspicabile una maggiore flessibilità applicativa, soprattutto nei confronti delle imprese che operano in contesti produttivi caratterizzati da fisiologica alternanza tra rapporti a termine e fabbisogni occupazionali variabili.

8.3. Articolo 6 — Conciliazione tra famiglia e lavoro

L'articolo 6 introduce misure premiali per le aziende in possesso delle certificazioni in materia di conciliazione tra famiglia e lavoro. La disposizione si inserisce correttamente nel più ampio obiettivo di incentivare modelli organizzativi orientati al welfare aziendale, alla genitorialità e alla partecipazione femminile al mercato del

lavoro. Tuttavia, occorre evidenziare come il sistema delle certificazioni rischi di risultare maggiormente accessibile alle imprese di grandi dimensioni, dotate di strutture organizzative adeguate alla gestione degli adempimenti richiesti, mentre per le PMI potrebbero emergere difficoltà operative e costi amministrativi tali da limitarne concretamente l'accesso. Sarebbe pertanto opportuno prevedere strumenti semplificati, procedure standardizzate e percorsi di accompagnamento specificamente calibrati sulle esigenze delle imprese di minori dimensioni.

8.4. Capo III — Caporalato digitale e piattaforme

Di particolare rilievo sistematico risultano le disposizioni contenute nel Capo III del decreto in materia di contrasto del caporalato digitale e regolazione del lavoro tramite piattaforme. L'articolo 12 introduce un principio di notevole impatto interpretativo, stabilendo che la qualificazione del rapporto di lavoro debba fondarsi sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti. La previsione secondo cui rilevano anche i poteri esercitati tramite sistemi automatizzati o algoritmici di organizzazione, direzione e controllo, nonché la presunzione di subordinazione in presenza di indici di eterodirezione algoritmica, rappresenta un significativo rafforzamento delle tutele nei confronti dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Si tratta di un intervento coerente con la recente evoluzione del diritto europeo (direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali) e con l'esigenza di contrastare fenomeni di falsa autonomia e sfruttamento lavorativo. Al tempo stesso, appare necessario evitare che formulazioni eccessivamente ampie o indeterminate generino un elevato grado di incertezza applicativa, trasferendo nuovamente sulla giurisprudenza il compito di definire caso per caso il confine tra lavoro autonomo genuino e subordinazione.

L'articolo 13, relativo alle comunicazioni obbligatorie delle piattaforme digitali, introduce obblighi particolarmente incisivi in materia di raccolta, conservazione e trasmissione dei dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi delle prestazioni lavorative. Positiva la finalità di rafforzare gli strumenti di contrasto al lavoro sommerso e di migliorare il coordinamento tra Ministero del Lavoro, INL, INPS e INAIL attraverso sistemi condivisi di indicatori di rischio. Sarà tuttavia fondamentale che i successivi decreti attuativi definiscano in maniera chiara, proporzionata e tecnicamente sostenibile gli obblighi informativi richiesti alle piattaforme, evitando sovrapposizioni burocratiche o oneri sproporzionati soprattutto per gli operatori di minori dimensioni.

Particolarmente innovativo risulta l'articolo 14, che introduce specifici obblighi di trasparenza algoritmica nei confronti dei lavoratori delle piattaforme digitali. La previsione del diritto del lavoratore a conoscere il funzionamento dei sistemi automatizzati utilizzati per l'assegnazione delle attività, la determinazione dei compensi, la valutazione delle prestazioni o la limitazione dell'accesso alla piattaforma rappresenta un passaggio di forte rilevanza sotto il profilo della tutela della dignità e della consapevolezza del lavoratore digitale. Significativa appare anche la previsione del diritto al riesame umano delle decisioni automatizzate, in linea con i principi europei di trasparenza e accountability algoritmica.

Merita infine attenzione l'articolo 15, dedicato al rafforzamento delle tutele per i rider e per i lavoratori delle piattaforme digitali. Le disposizioni relative all'utilizzo di sistemi di autenticazione personale tramite SPID, CIE o CNS, al divieto di cessione degli account e alla tracciabilità delle prestazioni mirano a contrastare fenomeni particolarmente gravi di sfruttamento, utilizzo illecito di account da parte di soggetti terzi e intermediazione irregolare della manodopera. Positiva anche l'introduzione dell'obbligo di redazione del libro unico del lavoro e delle misure di formazione obbligatoria in materia di sicurezza. Si tratta di interventi che rafforzano la tracciabilità e la legalità nel settore del lavoro tramite piattaforma, ma che richiederanno particolare attenzione nella fase attuativa affinché gli obblighi previsti risultino concretamente sostenibili e tecnicamente applicabili.

9. Conclusioni e proposte

Conflavoro PMI condivide pienamente l'obiettivo di fondo del decreto-legge 62/2026: subordinare l'accesso agli incentivi pubblici e agli sgravi contributivi al rispetto di contratti collettivi capaci di garantire trattamenti economici adeguati e coerenti con il principio dell'equa retribuzione. Si tratta di un passaggio importante nel contrasto al dumping contrattuale, ed è una posizione che la Confederazione sostiene sin dal 2023, con la proposta di legge depositata in quella stessa annualità.

Tuttavia, la Confederazione esprime preoccupazione per la formulazione attuale dell'articolo 7, che — riproponendo la formula della «comparativa maggiore rappresentatività» senza ancorarla a parametri legali oggettivi — rischia di aggiungere **un settimo livello di stratificazione** a un sistema già oggi disordinato, indeterminato e generatore di contenzioso. Quando il legislatore moltiplica i parametri senza coordinarli, ogni ufficio ispettivo costruisce la propria metodologia di accertamento, le imprese — in particolare le micro e le piccole — sono esposte a recuperi contributivi imprevedibili, lo Stato impegna risorse in accertamenti destinati a generare contenzioso, e il principio costituzionale del pluralismo sindacale è di fatto eroso da decisioni amministrative.

Conflavoro PMI propone pertanto alla Commissione, in sede di conversione, **tre interventi puntuali** — i primi due sull'articolo 7, il terzo come chiarimento interpretativo da affermare nell'impianto del decreto.

Primo intervento: sostituzione del parametro di riferimento. Sostituire il riferimento al «contratto collettivo sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» con il riferimento al «**contratto collettivo nazionale di lavoro più applicato nel settore di riferimento**, individuato sulla base dei dati dell'Archivio CNEL e dei flussi UNIMENS dell'INPS aggiornati all'ultimo anno disponibile». Tale parametro è oggettivo, già rilevato, già pubblicato e già aggiornato periodicamente dal CNEL. La distinzione terminologica tra «comparativamente più rappresentativo» (parametro soggettivo, qualitativo) e «*più applicato*» (parametro oggettivo, quantitativo) deve essere esplicitamente sancita nella legge di conversione, per evitare ogni futura confusione interpretativa.

Secondo intervento: ancoraggio del TEC all'Allegato I.01. Aggiungere un comma all'articolo 7 che disponga: «Ai fini del presente articolo, il trattamento economico complessivo è determinato secondo i parametri di cui all'articolo 4 dell'Allegato I.01 al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36. La verifica dell'equivalenza tra contratti collettivi è svolta secondo i medesimi parametri, in modo unitario rispetto a quanto previsto in materia di appalti pubblici. La valutazione di equivalenza è condotta secondo criterio olistico, considerando l'insieme dell'assetto economico e normativo del contratto, e non clausola per clausola.»

Terzo intervento: richiamo espresso del principio di equivalenza anche per gli strumenti bilaterali. Inserire nell'impianto del decreto una disposizione di natura ricognitiva, così formulabile: **«Gli enti bilaterali e i fondi bilaterali costituiti dalle associazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori in possesso dei requisiti di cui alla Circolare del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 14 del 1995, all'interno di contratti collettivi nazionali equivalenti al contratto di riferimento ai sensi del presente articolo, operano in regime di piena parità giuridica rispetto agli enti bilaterali e ai fondi bilaterali costituiti dalle parti firmatarie del contratto di riferimento.»** Si tratta di un chiarimento che non introduce un nuovo principio, ma esplicita ciò che l'ordinamento già impone: se il contratto collettivo applicato è equivalente al contratto di riferimento, la parità di trattamento giuridico si estende necessariamente anche agli strumenti bilaterali costituiti al suo interno. Il richiamo espresso è tuttavia necessario per prevenire interpretazioni applicative restrittive che — di fatto, in via amministrativa — neutralizzerebbero il principio di equivalenza limitandolo al solo CCNL ed escludendolo dagli enti e fondi che ne costituiscono la naturale infrastruttura di servizio.

Sotto il profilo sistematico, sarebbe inoltre opportuno valutare — anche con un successivo intervento di coordinamento — l'estensione del medesimo schema (contratto più applicato come benchmark; equivalenza secondo Allegato I.01; parità degli strumenti bilaterali) ai diversi ambiti oggi non coordinati: base imponibile contributiva ex DL 338/1989; benefici normativi e contributivi ex art. 1 c. 1175 L. 296/2006; deroghe alle tipologie contrattuali ex art. 51 D.Lgs. 81/2015. Si supererebbe così l'attuale frammentazione, riconducendo a unità sistemica un quadro normativo che oggi produce caos, contenzioso e costi per imprese e Stato.

Conflavoro PMI auspica che la Commissione voglia accogliere queste osservazioni, nella convinzione che esse muovano nella stessa direzione del legislatore — il contrasto al dumping contrattuale e la tutela del lavoro di qualità — proponendone tuttavia un'attuazione tecnicamente più solida, sistematicamente coerente e concretamente sostenibile per il tessuto produttivo italiano, e in particolare per quelle micro, piccole e medie imprese che rappresentano l'ossatura del sistema economico nazionale.

La Confederazione resta a disposizione della Commissione per ogni ulteriore approfondimento tecnico e per la formulazione di emendamenti puntuali coerenti con i principi qui esposti.



CONFLAVORO

Piccole Medie Imprese

Conflavoro PMI

Confederazione Nazionale Piccole e Medie Imprese

www.conflavoro.it

presidenza@conflavoro.com

800 911958