

NOTA TECNICA

L'articolo 7 del Decreto-Legge 30 aprile 2026, n. 62 e il coordinamento con il quadro normativo vigente

Profili di disallineamento e proposta di lettura sistematica

Centro Studi Confintesa – Roma, 8 maggio 2026

Sommario esecutivo

L'articolo 7 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, introduce un obbligo di parità retributiva tra contratti collettivi diversi e contratti delle organizzazioni comparativamente più rappresentative, costruito sulla nozione di “trattamento economico complessivo”.

Tale nozione, nella sua formulazione letterale, risulta più ristretta rispetto a quella codificata dall'Allegato I.01 al D.lgs. 36/2023 (introdotto dall'art. 73 del D.lgs. 209/2024), **norma vigente di pari rango** che, in materia di equivalenza tra CCNL negli appalti pubblici, prescrive la verifica congiunta di TEC e TEN. Lo stesso ordinamento adotta dunque due parametri diversi per la valutazione comparativa dei medesimi contratti collettivi.

La presente nota propone una lettura sistematica dell'articolo 7, fondata sull'Allegato I.01, sull'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018 e su un orientamento interpretativo recentemente espresso dalla Corte Costituzionale (sent. 60/2026 del 30 aprile 2026). La nota fornisce inoltre indicazioni applicative per il periodo di conversione e una proposta di emendamento tecnico.

1. L'articolo 7 del decreto: contenuto e parametri

L'articolo 7 individua nella contrattazione collettiva lo strumento per la determinazione del salario giusto ai sensi dell'art. 36 della Costituzione. Il comma 2 fa riferimento al “trattamento economico complessivo” dei contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative come parametro di adeguatezza.

Il comma 3 — disposizione centrale — prevede che *“il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2 non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.”*

Il legislatore non specifica le componenti incluse nel “trattamento economico complessivo”. Nella prassi giuslavoristica italiana, la nozione comprende le voci retributive dirette: retribuzione tabellare, ex contingenza, EDR, mensilità aggiuntive, TFR. Non comprende, salvo

specifica indicazione, le componenti del trattamento economico normativo: previdenza complementare, sanità integrativa, bilateralità, welfare ex art. 51 TUIR.

2. Il quadro normativo di riferimento: tre fonti convergenti

2.1 L'Allegato I.01 al D.lgs. 36/2023 (norma di riferimento)

L'Allegato I.01 al Codice dei contratti pubblici, **introdotto dall'art. 73 del D.lgs. 209/2024 (Correttivo)**, disciplina la verifica di equivalenza tra CCNL diversi negli appalti pubblici. L'art. 11 del D.lgs. 36/2023 e l'Allegato I.01 prescrivono che l'operatore economico, qualora applichi un CCNL diverso da quello indicato nella stazione appaltante, dimostri "l'equivalenza delle tutele". La verifica si conduce sui parametri congiunti di TEC e TEN.

L'Allegato I.01 **include espressamente** tra le componenti del trattamento economico: il contributo datoriale alla previdenza complementare, alla sanità integrativa, alla bilateralità; il welfare contrattuale; gli istituti retributivi differiti.

La relazione illustrativa ANAC al Bando Tipo n. 1/2023 qualifica TEC e TEN come "*complesso inscindibile*" ai fini della valutazione di equivalenza.

Si tratta di norma e prassi amministrativa vigenti, di rango primario, applicabili a tutti gli appalti pubblici italiani.

2.2 L'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018

L'Accordo Interconfederale, sottoscritto da Confindustria con CGIL, CISL e UIL, ha codificato la valutazione comparativa dei contratti collettivi sui parametri congiunti di TEC e TEN. Le organizzazioni che il decreto qualifica come "comparativamente più rappresentative" hanno dunque già concordato che il welfare contrattuale fa parte del trattamento economico ai fini comparativi.

2.3 La sentenza Corte Costituzionale n. 60/2026

Con sentenza n. 60/2026, depositata in cancelleria il 30 aprile 2026 (Presidente Amoroso, redattore Petitti), la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità dell'art. 1 della legge della Regione Toscana 18 giugno 2025, n. 30, che introduceva un criterio premiale di € 9/ora lordi nelle gare regionali, per violazione della competenza esclusiva statale in materia di concorrenza ai sensi dell'art. 117, secondo comma, lettera e), Cost.

Tre passaggi della motivazione assumono rilievo per la presente analisi. Al **punto 9.3.2**, la Corte qualifica l'art. 11 del D.lgs. 36/2023 come istituto a "nitida funzione antidumping" che opera "attraverso la tecnica del rinvio alla fonte collettiva qualificata", precisando che "le tutele normative ed economiche del CCNL leader costituiscono in questo modo un limite minimo inderogabile sottratto alle strategie competitive delle imprese" (punto 9.3.3).

Al **punto 9.3**, la Corte richiama — citando la relazione illustrativa ANAC al Bando Tipo n. 1/2023 — il principio per cui la valutazione di equivalenza tra contratti collettivi "deve

necessariamente avere ad oggetto sia le tutele economiche che quelle normative in quanto complesso inscindibile.”

Al **punto 9.3.4**, la Corte richiama espressamente la legge 26 settembre 2025, n. 144, qualificandola come testo che “riprende” il modello del rinvio alla contrattazione qualificata e configura “il punto di equilibrio attualmente configurato dal legislatore statale” in materia di proporzionalità e sufficienza retributiva ai sensi degli artt. 36 e 41 della Costituzione.

La sentenza, pur pronunciata in materia distinta da quella oggetto dell’art. 7 del decreto-legge n. 62/2026, *indica un orientamento interpretativo* coerente con la lettura sistemica fondata sull’Allegato I.01: la valutazione comparativa dei contratti collettivi richiede la considerazione congiunta delle tutele economiche e normative.

3. Il disallineamento e la lettura sistemica

L’articolo 7 del decreto-legge n. 62/2026, adottando una nozione più ristretta di “trattamento economico complessivo”, introduce un disallineamento con l’Allegato I.01 D.lgs. 36/2023 sulla valutazione comparativa dei medesimi contratti collettivi. Il fenomeno è sistemico, non solo terminologico.

La lettura sistemica proposta è la seguente: la nozione di “trattamento economico complessivo” ai fini dell’articolo 7 del decreto deve ricomprendere, oltre alle voci retributive dirette, gli istituti del trattamento economico normativo previsti dal contratto collettivo applicato e quantificabili in termini economici.

Tale lettura è sostenuta da quattro argomenti convergenti.

Primo, argomento sistemico-normativo: l’Allegato I.01 D.lgs. 36/2023 è norma vigente di pari rango che adotta TEC e TEN come parametri congiunti per la valutazione comparativa dei medesimi contratti collettivi. Adottare un parametro diverso al solo fine dell’articolo 7 produce un’asimmetria interna all’ordinamento priva di giustificazione razionale.

Secondo, argomento negoziale: l’Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, sottoscritto da Confindustria con CGIL, CISL e UIL, ha già codificato la valutazione su TEC e TEN. Le organizzazioni che il decreto privilegia hanno concordato il principio.

Terzo, argomento giurisprudenziale: la Corte Costituzionale, con sent. 60/2026, ha richiamato il principio del “complesso inscindibile” nell’ambito della propria motivazione su materia analoga, e ha qualificato la legge 144/2025 come “punto di equilibrio attualmente configurato dal legislatore statale”. La pronuncia indica un orientamento interpretativo coerente con la lettura proposta.

Quarto, argomento fiscale: l’art. 51 del TUIR riconosce al welfare contrattuale natura retributiva, sebbene fiscalmente agevolata. Escluderlo dal trattamento economico complessivo significa negare, ai fini dell’art. 7 del decreto, una qualificazione che il legislatore tributario riconosce.

4. Possibili obiezioni e risposte tecniche

4.1 Sulla discrezionalità del controllo

Obiezione: l'inclusione del TEN comporta valutazioni discrezionali caso per caso, vanificando l'automaticità del meccanismo.

Risposta: il TEN incluso è limitato agli istituti "quantificabili in termini economici". Tutte le componenti rilevanti (contributi datoriali a previdenza complementare, sanità integrativa, bilateralità; welfare ex art. 51 TUIR) sono espresse in termini quantitativi nei contratti collettivi e documentate nei flussi UniEmens. Il controllo INPS e INL resta automatizzato sui dati già disponibili.

4.2 Sulla differenza tra ambiti normativi

Obiezione: l'Allegato I.01 disciplina gli appalti pubblici, l'articolo 7 disciplina i rapporti privati. Sono ambiti distinti e i parametri possono legittimamente divergere.

Risposta: la materia regolata è sostanzialmente identica — valutazione comparativa di contratti collettivi nazionali per finalità di tutela del lavoratore e contrasto al dumping. La diversità di parametro è ammissibile solo se sostenuta da una giustificazione razionale che, nel testo dell'articolo 7, non si rinviene. La lettura sistematica evita di costringere l'interprete a un'operazione discriminatoria che il legislatore non ha esplicitato.

4.3 Sulla portata della sentenza 60/2026

Obiezione: la sentenza è pronunciata in materia di appalti, non di obblighi retributivi. Non vincola l'interpretazione dell'articolo 7.

Risposta: la sentenza non è invocata come precedente vincolante. È invocata come orientamento interpretativo recente della Corte Costituzionale su tema analogo. Il fondamento principale della lettura proposta resta l'Allegato I.01, norma vigente di pari rango. La sentenza fornisce un argomento di rinforzo, non l'architrave dell'analisi. Il riferimento alla legge 144/2025 al punto 9.3.4 è inoltre direttamente pertinente al decreto-legge n. 62/2026, che si inserisce nella stessa cornice di disciplina.

5. Indicazioni applicative per il periodo di conversione

Nelle more della conversione del decreto e dell'adozione della prassi amministrativa, **si raccomandano le seguenti indicazioni operative.**

5.1 Predisposizione di dichiarazioni di equivalenza analitiche, redatte secondo la struttura dell'Allegato I.01 al D.lgs. 36/2023, per ciascun CCNL applicato. Tali dichiarazioni, già prassi consolidata negli appalti pubblici, costituiscono materiale di difesa in sede di eventuale contestazione e di accesso ai benefici previsti dall'art. 7.

5.2 Documentazione quantitativa del TEN applicato: contributi datoriali in percentuale o importo fisso, importi welfare ex art. 51 TUIR, contributi alla bilateralità. Tutti gli elementi sono già documentati nei flussi previdenziali ordinari.

5.3 In caso di contestazione amministrativa fondata su lettura puramente letterale dell'art. 7, richiamo all'Allegato I.01 D.lgs. 36/2023 come parametro sistemico vigente, con eventuale richiamo all'orientamento interpretativo della sentenza Corte Cost. 60/2026.

6. Proposta di emendamento

In sede di conversione del decreto-legge n. 62/2026, si propone l'introduzione di un comma all'articolo 7.

Dopo il comma 4 dell'articolo 7 è inserito il seguente comma 4-bis: «Ai fini dell'applicazione del presente articolo, il trattamento economico complessivo comprende, oltre alle voci retributive dirette, gli istituti del trattamento economico normativo previsti dal contratto collettivo applicato e quantificabili in termini economici, ivi inclusi il contributo datoriale alla previdenza complementare, alla sanità integrativa e alla bilateralità, nonché il welfare contrattuale ai sensi dell'articolo 51 del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.»

L'emendamento risolve il disallineamento individuato, **non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica**, mantiene il principio di parità retributiva voluto dal legislatore, garantisce la verificabilità automatica del controllo.

Conclusioni

L'articolo 7 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, introduce un principio condivisibile. La sua formulazione tecnica presenta tuttavia un disallineamento con il quadro normativo vigente — in particolare con l'Allegato I.01 al D.lgs. 36/2023 — che genera incertezza applicativa e rischi di contenzioso.

La conversione in legge è il momento opportuno per allineare il decreto al quadro normativo sistemico. La proposta di emendamento sopra formulata realizza l'allineamento con un intervento tecnico minimale, a costo zero per il bilancio dello Stato, conforme alla giurisprudenza costituzionale recente, idoneo a garantire la certezza applicativa della disposizione.

Confintesa rinnova la propria disponibilità al confronto tecnico con il Governo, le Commissioni parlamentari e le parti sociali, mettendo a disposizione la propria esperienza contrattuale e la proposta di legge già depositata al CNEL e alla Camera dei Deputati per la certificazione oggettiva dei contratti collettivi.

Centro Studi Confintesa

Francesco Prudeniano – Segretario Generale