

RELAZIONE ALLE COMMISSIONI LAVORO DI CAMERA E SENATO

Conversione del Decreto-Legge 30 aprile 2026, n. 62 – Osservazioni all'articolo 7

Roma, 8 maggio 2026

Onorevoli Senatori, Onorevoli Deputati,

Confintesa – Confederazione Intesa Sindacale, organizzazione sindacale rappresentativa di circa 350.000 lavoratori in 95 sedi territoriali, membro del CNEL dal 2023, sottopone una proposta di emendamento tecnico all'articolo 7 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, finalizzata a coordinare il testo con una norma vigente di rango primario e con la giurisprudenza costituzionale recente.

1. La questione tecnica

L'articolo 7, comma 3, del decreto-legge n. 62/2026 stabilisce che il “trattamento economico complessivo” dei contratti collettivi diversi da quelli stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative non può essere inferiore a quello dei contratti leader. Il principio è condivisibile.

La formulazione, tuttavia, adotta una nozione di “trattamento economico complessivo” più ristretta rispetto a quella codificata dall'Allegato I.01 al decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, in materia di equivalenza tra CCNL negli appalti pubblici. **L'Allegato I.01, introdotto dall'art. 73 del decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209, e pertanto norma vigente di rango primario, include espressamente le componenti del trattamento economico normativo (previdenza complementare, sanità integrativa, bilateralità, welfare contrattuale ex art. 51 TUIR) tra i parametri della verifica di equivalenza.**

Lo stesso ordinamento adotta dunque due parametri diversi per la valutazione comparativa dei medesimi contratti collettivi: parametro più ampio negli appalti pubblici (TEC + TEN), parametro più ristretto agli effetti dell'art. 7 del decreto (solo TEC). Si tratta di un'asimmetria sistemica che genera incertezza applicativa e contenzioso prospettico.

L'orientamento si rinviene anche nell'Accordo Interconfederale del 9 marzo 2018, sottoscritto da Confindustria con CGIL, CISL e UIL, che ha codificato la valutazione comparativa sui parametri congiunti TEC e TEN. Le organizzazioni che il decreto qualifica come “comparativamente più rappresentative” hanno già concordato che il welfare contrattuale fa parte del trattamento complessivo.

La Corte Costituzionale, con sentenza n. 60 del 2026 depositata il 30 aprile 2026, al punto 9.3.2 della motivazione 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”. Al

punto 9.3, la Corte richiama 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.” La sentenza, pur riferita alla materia degli appalti, indica un orientamento interpretativo coerente con la lettura proposta.

2. Il rischio applicativo

Una lettura puramente letterale dell’art. 7, comma 3, produrrebbe esiti paradossali. Un CCNL con retribuzione tabellare leggermente inferiore al leader, ma con welfare contrattuale strutturato (previdenza complementare, sanità integrativa obbligatoria, bilateralità strutturata, welfare ex art. 51 TUIR), può garantire al lavoratore un trattamento sostanziale pari o superiore a quello del leader. Il decreto, considerando solo le voci dirette, lo qualificherebbe non conforme.

L’effetto sarebbe duplice: (a) esposizione a contestazioni amministrative dei datori che applicano CCNL minoritari con welfare strutturato; (b) disincentivo all’adozione di istituti di welfare contrattuale che il legislatore tributario ha agevolato con l’art. 51 TUIR. L’effetto contraddice la legge 26 settembre 2025, n. 144 (“Deleghe al Governo in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva”), espressamente richiamata dalla Corte Costituzionale al punto 9.3.4 della sentenza n. 60/2026 come testo che configura “il punto di equilibrio attualmente configurato dal legislatore statale.”

3. Proposta di emendamento

All’articolo 7, dopo il comma 4, 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 risponde alle seguenti caratteristiche.

Tecnico, non politico. Non incide sul principio di parità retributiva voluto dal legislatore. Specifica il parametro di confronto in coerenza con norma vigente di pari rango (Allegato I.01 D.lgs. 36/2023).

Verificabilità automatica. L’inserimento della formula “quantificabili in termini economici” limita il computo a istituti misurabili (contributi datoriali in percentuale o importo fisso, importi welfare ex art. 51 TUIR documentati). Il controllo INPS o INL resta automatizzabile sui dati già disponibili nei flussi UniEmens, senza valutazioni discrezionali caso per caso.

A costo zero. Nessun nuovo o maggiore onere per la finanza pubblica. Non incide sui meccanismi di incentivazione, sui limiti di spesa di cui all’articolo 17, sui beneficiari.

4. Effetti applicativi

L'emendamento incide sul complesso dei contratti collettivi nazionali minoritari, applicati in vari settori produttivi a una platea di lavoratori che il CNEL censisce attorno al milione di unità. Per il portafoglio Confintesa (circa 350.000 lavoratori coperti), la verifica di conformità ai sensi dell'art. 7 si tradurrebbe in un controllo automatico sui contributi documentati nei flussi previdenziali, senza onere amministrativo aggiuntivo. Effetti analoghi si producono per gli altri CCNL minoritari con welfare strutturato. L'emendamento non riduce la copertura normativa del decreto: la rende verificabile in modo coerente con il quadro vigente.

La portata più ampia dell'emendamento attiene a una questione sistemica: evita che la stessa fattispecie sostanziale (valutazione comparativa di CCNL) sia disciplinata in modo difforme nei diversi ambiti normativi. Gli operatori economici, gli enti previdenziali e gli ispettori del lavoro applicheranno il medesimo parametro nelle verifiche ai sensi dell'art. 7 del decreto e nelle verifiche ai sensi dell'Allegato I.01 D.lgs. 36/2023. La certezza applicativa conseguente riduce il contenzioso amministrativo prospettico.

5. Sulla legittimazione di Confintesa a presentare l'emendamento

Confintesa è firmataria di CCNL che, in alcuni casi, presentano TEC inferiore al leader compensato da TEN strutturato (welfare contrattuale, previdenza complementare, sanità integrativa). I dati sono pubblicati dalla stessa Confintesa sul sito **contrattipirata.it**, in modalità trasparente. L'emendamento si applica integralmente anche ai CCNL di Confintesa: la Confederazione non chiede un trattamento favorevole, ma una lettura sistemica del parametro di confronto coerente con l'Allegato I.01 e con la giurisprudenza costituzionale recente.

6. Disponibilità al confronto

Confintesa resta a disposizione delle Commissioni Lavoro per audizioni, approfondimenti tecnici e ogni contributo utile in sede di conversione. Si allegano la nota tecnica del Centro Studi Confintesa sul rapporto tra l'art. 7 del decreto-legge n. 62/2026 e la sentenza Corte Costituzionale n. 60/2026, e il testo dell'emendamento con relazione illustrativa.

Con osservanza,

Francesco Prudenzone
Segretario Generale Confintesa

Allegati:

1. Nota tecnica Centro Studi Confintesa (art. 7 DL 62/2026 e sentenza Corte Cost. 60/2026)
2. Testo dell'emendamento e relazione illustrativa
3. Proposta di legge Confintesa per la certificazione dei CCNL (CNEL Prot. 1518/SG del 12.11.2025)