



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

ANALISI

L'analisi del Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, impone una disamina preliminare che parta dalla natura stessa del fenomeno del lavoro povero, la cui risoluzione non può prescindere da una corretta individuazione delle cause strutturali.

Il provvedimento in oggetto si inserisce in un contesto di profonda mutazione del modello economico nazionale, orientatosi verso una terziarizzazione spinta caratterizzata da una bassa produttività del lavoro. In questa cornice, il Patto di stabilità agisce come un vincolo esogeno che, comprimendo la domanda interna, inibisce sistematicamente le traiettorie di crescita, rendendo velleitaria ogni pretesa di risoluzione puramente legislativa della povertà del fenomeno.

La letteratura scientifica conferma, infatti, che il contrasto a siffatto problema esula dalla mera efficacia del decreto, poiché la povertà lavorativa non è un dato monolitico, bensì l'esito di un'equazione complessa tra dinamiche macroeconomiche, livelli di istruzione, carichi familiari e diffusione di occupazioni non standard. Il fulcro del disagio risiede nella discontinuità occupazionale, variabile su cui il DL 62/2026 esercita solo una minima incidenza correttiva.

Ciononostante, l'architettura del provvedimento pretende di intervenire sul delicato equilibrio della rappresentanza mediante l'individuazione di un "salario giusto", da rinvenirsi nel trattamento economico complessivo dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Tale impostazione rivela criticità sistemiche insormontabili: l'utilizzo della decretazione d'urgenza appare funzionalmente inidoneo a disciplinare una materia che richiederebbe un dibattito approfondito tra gli attori politici ed economici, non un atto d'imperio governativo. Senza una legge che disciplini in via pregiudiziale la misurazione della rappresentanza e che definisca con rigore scientifico le voci del trattamento economico complessivo, il rischio è quello di scivolare in un esercizio di fantasia giuridico-sindacale, foriero di incertezza e confusione interpretativa.

L'aporia giuridica del provvedimento si palesa con definitiva chiarezza nel momento in cui il legislatore altera il delicato equilibrio tra gli articoli 36 e 39 della Costituzione. Se l'articolo 39 sancisce il pilastro della libertà di contrattazione collettiva, l'articolo 36 funge storicamente da necessario principio di controbilanciamento, stabilendo i parametri di proporzionalità e sufficienza della retribuzione come argine esterno all'autonomia delle parti.

L'attuale configurazione opera invece un'abdicazione funzionale: delegando la determinazione del "salario giusto" esclusivamente ai contratti sottoscritti dai soggetti storici, il decreto annulla il ruolo di controllo dell'articolo 36. In assenza di un parametro di legittimità terzo e oggettivo, il limite retributivo cessa di essere un vincolo a tutela del lavoratore per divenire una variabile dipendente dalle scelte dei sottoscrittori, svuotando di significato la garanzia costituzionale ed eliminando o contraendo in maniera significativa il ruolo della magistratura quale garante terzo. A ciò si aggiunga che la norma confligge con l'articolo 39 della Costituzione poiché comprime indebitamente il principio di autonomia contrattuale e la potestà delle parti sociali di determinare autonomamente il trattamento economico.

PROPOSTE

Al fine di contribuire a dare comunque supporto migliorativo del provvedimento in esame, si offrono all'attenzione del legislatore le seguenti riflessioni finalizzate a emendare la norma.

L'art. 18, comma 4, rivela la debolezza della norma così come scritta: il legislatore, nel tentativo di prevenire una potenziale violazione degli articoli 36 e 39 della Costituzione, ne riconosce implicitamente il rischio e adotta una misura di tutela.

Pertanto, la proposta di Anpit si inserisce in questo passaggio critico con una finalità chiarificatrice: esplicitare che la validità e l'efficacia dei contratti collettivi non possono essere condizionate dall'appartenenza a specifici perimetri associativi, come quelli richiamati dall'articolo 7. Questa integrazione si rende necessaria per evitare che il decreto possa essere interpretato in senso restrittivo, trasformando criteri di rappresentatività in barriere all'accesso per organizzazioni datoriali e sindacali legittimamente operanti.

Il bilanciamento tra la libertà sindacale e il principio di proporzionalità e sufficienza della retribuzione costituisce un nucleo centrale del diritto costituzionale del lavoro. Il presupposto cardine è che la determinazione salariale sia rimessa alla contrattazione collettiva, la quale trova, però, un limite invalicabile nell'art. 36 Cost. L'assenza di un salario minimo legale e predeterminato rimanda, così, l'applicazione e l'interpretazione di tale precetto costituzionale alla valutazione esclusiva, caso per caso, posta in capo all'autorità giudiziaria.

In questo solco, l'articolo 18 del decreto assume correttamente il rispetto della Costituzione come limite alla compressione della libertà di contrattazione. La proposta di Anpit persegue quindi un duplice obiettivo: da un lato, dettagliare tale principio per impedire che il decreto comprima la libertà negoziale di associazioni datoriali e sindacali diverse da quelle indicate dall'articolo 7 comma 2; dall'altro, garantire che la conformità costituzionale di ogni retribuzione sia rimessa unicamente al vaglio del giudice. In tal modo si tutela il pluralismo negoziale, evitando che automatismi interpretativi sacrificino la libertà di impresa e di associazione.

In considerazione del fatto che il Governo ha costantemente manifestato la volontà di legare il salario giusto alla sola fruizione degli incentivi, ma rilevato che l'attuale formulazione del testo risulta carente di chiarezza e soggetta a dubbi interpretativi, si rende necessaria una specifica più puntuale: riteniamo che debba essere messo in premessa al comma 1 dell'articolo 7 che l'individuazione del salario giusto sia finalizzata esclusivamente alla fruizione degli incentivi.

In riferimento sempre all'articolo 7 del presente decreto, si ravvisa la necessità di inserire all'interno del provvedimento una definizione puntuale del Trattamento Economico Complessivo che includa, oltre alla retribuzione minima tabellare, anche gli scatti di anzianità, le mensilità aggiuntive, gli elementi economici continuativi della retribuzione, strumenti di welfare contrattuale, la contribuzione agli enti bilaterali, alla previdenza complementare e all'assistenza sanitaria integrativa (ove prevista dalla contrattazione collettiva), nonché i premi di risultato, produttività, partecipazione o incentivazione disciplinati dal contratto collettivo nazionale quali elementi stabili della retribuzione.

In ultimo, risulta opportuno - nell'analisi delle tematiche legate alle politiche occupazionali - promuovere una riflessione per il futuro innovativa e di profonda rottura rispetto al consolidato sistema degli incentivi. Oggi, la risorsa scarsa non è più il posto di lavoro, ma il lavoratore stesso. L'obiettivo strategico deve quindi mutare radicalmente: non si tratta più di sovvenzionare l'impresa affinché assuma, bensì di stimolare direttamente il lavoratore ad accettare l'impiego. Si pensi, per esempio, alla possibilità di riconoscere una contribuzione figurativa aggiuntiva a carico dello Stato.

L'opportunità non è solo quella di una provocazione intellettuale, ma di una risposta concreta a un mutamento strutturale del mercato del lavoro contemporaneo; un processo di valorizzazione che non deve avvenire, infatti, esclusivamente attraverso la pur fondamentale leva retributiva tabellare, ma mediante l'implementazione di un pacchetto articolato, flessibile e multidisciplinare di benefici diretti e tangibili che possano agire da stimolo culturale, psicologico, professionale ed economico ad accettare la proposta di lavoro.

CONCLUSIONI

In conclusione, Anpit ribadisce che le uniche soluzioni tecnicamente solide e pienamente orientate al rispetto dei precetti costituzionali consisterebbero, da un lato, nell'introduzione di una soglia di salario minimo inderogabile che risponda ai principi dell'articolo 36 della Costituzione, basata su parametri oggettivi di adeguatezza e rigorosamente sganciata dalle dinamiche della sola contrattazione collettiva nazionale. Dall'altro lato, appare ormai maturo il tempo per dare finalmente piena ed effettiva attuazione al dettato dell'articolo 39 della Costituzione, procedendo alla misurazione della rappresentanza sindacale e datoriale secondo criteri certi e verificabili.

Sulla scorta delle evidenze emerse, si allegano alla nota le proposte di emendamento al testo di legge in oggetto. Rinnoviamo alle Istituzioni parlamentari la nostra piena disponibilità a collaborare fattivamente, rimanendo a totale disposizione degli onorevoli membri di commissione e dei relatori per ogni necessario ulteriore confronto, al fine di fornire ogni chiarimento tecnico necessario a supportare le determinazioni che il Parlamento riterrà di assumere.



Proposte di emendamento al D.L. 30 aprile 2026, n. 62 recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale

Emendamento n.1:

All'articolo 18 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, il comma 4 è sostituito dal seguente:

- *«4. Restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva. Le disposizioni del presente decreto non possono essere interpretate nel senso di negare validità o efficacia ai contratti collettivi stipulati da organizzazioni sindacali e datoriali diverse da quelle di cui all'articolo 7, comma 2. Tutti i contratti collettivi sono soggetti alla verifica di conformità ai principi inderogabili posti dalla Costituzione, con particolare riferimento all'articolo 36.»*

Emendamento n. 2:

All'articolo 7 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, al comma 1 è inserita, all'inizio del primo capoverso, prima delle parole “La contrattazione collettiva”, la seguente frase:

- *«Ai fini della fruizione degli incentivi del presente decreto»*

Emendamento n.3:

All'articolo 7 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, dopo il comma 2 è inserito il seguente comma bis:

- *«2-bis. Il Trattamento Economico Complessivo comprende:*

- 1. la retribuzione minima tabellare*
- 2. gli scatti di anzianità*
- 3. le mensilità aggiuntive*
- 4. gli elementi economici continuativi della retribuzione*
- 5. gli strumenti di welfare contrattuale*
- 6. la contribuzione agli enti bilaterali, alla previdenza complementare, sanitaria integrativa ove prevista dalla contrattazione collettiva nazionale*
- 7. i premi di risultato, produttività, partecipazione o incentivazione disciplinati dal contratto collettivo nazionale quali elementi stabili della retribuzione, disciplinati dalla contrattazione collettiva nazionale.»*