



EMENDAMENTI AL DECRETO-LEGGE 62/2026 (C. 2911), recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale

Premessa

Il D.L. 62/2026 introduce un intervento di particolare rilievo sul rapporto tra salario costituzionale, contrattazione collettiva, benefici contributivi e dumping contrattuale, attribuendo al trattamento economico complessivo (TEC) una funzione centrale sia nella determinazione della retribuzione adeguata ex art. 36 Cost., sia nell'accesso agli incentivi pubblici.

L'impianto del decreto segna un'evoluzione significativa del sistema, poiché valorizza una nozione sostanziale della tutela economica del lavoratore e rafforza il ruolo della contrattazione collettiva quale principale parametro di riferimento.

Proprio la centralità attribuita al TEC e ai meccanismi di comparazione contrattuale rende tuttavia necessario un intervento di affinamento tecnico in sede di conversione, al fine di ridurre incertezze interpretative, prevenire nuovo contenzioso e garantire maggiore uniformità applicativa.

Le presenti proposte emendative si concentrano in particolare:

- sulla definizione del trattamento economico complessivo;
- sui criteri di individuazione dei contratti collettivi di riferimento;
- sul coordinamento con la disciplina previgente in materia di benefici contributivi;
- sui meccanismi di comparazione e certificazione dei contratti collettivi.



Emendamento 1

Modifica dell'articolo 7, comma 2 e 3 - superamento del criterio della comparativa rappresentatività

Testo emendativo

All'articolo 7, comma 2, eliminare le parole:

“stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”

e sostituirle con le seguenti:

“maggiormente applicati nel settore e nella categoria produttiva di riferimento, avuto riguardo anche all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro”

All'art. 7, comma 3, eliminare le parole:

“stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”

e sostituirle con le seguenti:

“maggiormente applicati nel settore e nella categoria produttiva di riferimento, avuto riguardo anche all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro”

Relazione tecnica

L'emendamento è finalizzato a superare le criticità derivanti dal riferimento ai contratti collettivi “stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

L'attuale formulazione del decreto attribuisce infatti effetti particolarmente rilevanti - sia ai fini della determinazione del trattamento economico complessivo sia



dell'accesso ai benefici normativi e contributivi - a un criterio che, nell'ordinamento italiano, non risulta ancora disciplinato da una normativa organica e uniforme.

Ad oggi:

- manca una definizione legislativa compiuta della rappresentatività comparativa;
- non esistono criteri stabili e certificati di misurazione;
- non è previsto un sistema pubblico uniforme di verifica.

Inoltre, il riferimento ai soggetti stipulanti non sempre consente di individuare in modo univoco il contratto effettivamente prevalente nel settore, potendo più contratti essere sottoscritti dalle medesime organizzazioni comparativamente rappresentative.

Per tale ragione, il criterio del contratto “*maggiormente applicato*” nel settore appare più coerente con la concreta struttura del sistema contrattuale italiano e con le esigenze di certezza giuridica, ma soprattutto utilizza parametri oggettivi e verificabili.

La modifica recepisce inoltre le indicazioni della sentenza n. 156/2025 della Corte Costituzionale che, pur riconoscendo la legittimità del riferimento alle organizzazioni comparativamente più rappresentative, ha chiarito come tale criterio non possa considerarsi definitivo.

La Corte afferma infatti che: “*competete al Legislatore un'organica riscrittura dell'art. 19 capace di valorizzare l'effettiva rappresentatività in azienda*” e precisa altresì che la soluzione sin qui adottata dal legislatore (e cioè l'utilizzo del concetto di comparativamente più rappresentativo) deve considerarsi “*interinale rispetto a una futura rivisitazione legislativa*”.

La stessa Corte evidenzia quindi la necessità di superare modelli fondati su logiche meramente presuntive e semplificate.



In tale contesto, appare opportuno quindi evitare che un criterio ancora privo di compiuta definizione legislativa possa produrre effetti rigidi sulla determinazione del salario costituzionale, sull'accesso ai benefici pubblici e sulla qualificazione dei contratti collettivi.

L'emendamento non comporta nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Emendamento 2

Definizione del trattamento economico complessivo (TEC)

All'articolo 7, dopo il comma 3 aggiungere il seguente comma 3 bis:

“Ai fini dell'attuazione del presente decreto, il trattamento economico complessivo è determinato considerando l'insieme delle componenti economiche e normative riconosciute al lavoratore dalla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale, nonché dalla contrattazione di secondo livello e dai contratti collettivi di prossimità di cui all'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148. Nel trattamento economico complessivo sono ricompresi, oltre alla retribuzione tabellare, gli strumenti di welfare contrattuale e aziendale, le prestazioni di bilateralità, i premi di risultato, l'assistenza sanitaria integrativa, i fringe benefit e ogni ulteriore elemento economico continuativo o periodico riconosciuto al lavoratore. Restano esclusi dal computo gli emolumenti aventi carattere meramente occasionale o correlati a prestazioni straordinarie non continuative.”

Relazione tecnica

L'emendamento introduce una definizione normativa del TEC al fine di ridurre incertezza interpretativa e contenzioso.



La disposizione valorizza una nozione sostanziale del trattamento economico, comprensiva delle componenti retributive dirette e indirette stabilmente riconosciute al lavoratore.

L'emendamento chiarisce inoltre la posizione sistematica dei contratti di prossimità nel nuovo impianto normativo. La funzione derogativa che caratterizza i contratti di prossimità ai sensi dell'art. 8, L. 148/2011 viene preservata, ma viene esplicitamente delimitata dal nuovo floor costituzionale del TEC adeguato ex art. 36 Cost. Viene altresì garantita la computabilità delle componenti economiche stabili generate dalla contrattazione di prossimità ai fini del calcolo del TEC e della verifica di accesso ai benefici, evitando interpretazioni che penalizzino le imprese che abbiano investito in modelli contrattuali di prossimità virtuosi.

Emendamento 3

Verifica sostanziale ed equivalenza del TEC

All'articolo 7, aggiungere il comma 3 ter con la seguente dicitura:

“La verifica dell’adeguatezza del trattamento economico complessivo deve essere effettuata secondo criteri sostanziali e di effettiva equivalenza, avuto riguardo all’insieme dei benefici economici e normativi riconosciuti al lavoratore, indipendentemente dalla denominazione formale delle singole voci retributive.

Nella valutazione sono incluse le componenti economiche stabili e continuative riconosciute dai contratti di prossimità ai sensi del comma 5-quater.”

All'art. 7 comma 4 sostituire le parole:

“stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttiva di riferimento”



con le seguenti:

“maggiormente applicati nel settore e nella categoria produttiva di riferimento, avuto riguardo anche all’attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro”

Relazione tecnica

La disposizione, oltre a quanto già esplicitato nella relazione tecnica di cui all’emendamento 1) del presente testo, evita interpretazioni rigidamente nominalistiche e consente una valutazione complessiva delle tutele effettivamente garantite al lavoratore.

Emendamento 4

Coordinamento con l’articolo 1, commi 1175 e 1175bis, della legge 296/2006 così come modificati dal D.L. 19/2024

All’articolo 7, dopo il comma 5, aggiungere il seguente comma:

“Le disposizioni del presente decreto si coordinano con quanto previsto dall’articolo 1, commi 1175 e 1175bis, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 così come modificati dal D.L. 19/2024.

Pertanto, ai fini della fruizione dei benefici normativi e contributivi, il rispetto del trattamento economico complessivo può essere verificato anche tenendo conto della contrattazione territoriale, aziendale e di secondo livello e di prossimità applicabile al rapporto di lavoro.

Resta ferma la possibilità di riconoscere la spettanza dei benefici anche in presenza di contratti collettivi diversi da quelli assunti a parametro, purché sia garantita la sostanziale equivalenza del trattamento economico complessivo riconosciuto al lavoratore.”



Relazione tecnica

La disposizione chiarisce il coordinamento tra il nuovo impianto normativo e la disciplina previgente in materia di benefici contributivi.

L'intervento evita incertezze interpretative circa:

- il ruolo della contrattazione di secondo livello;
- la continuità applicativa dell'art. 1, commi 1175 e 1175bis della legge 27 dicembre 2006, n. 296 così come modificati dal D.L. 19/2024;
- i criteri di verifica del TEC.

La norma consente inoltre di preservare:

- pluralismo contrattuale;
- libertà sindacale;
- sostenibilità organizzativa.

Emendamento 5

Scostamenti minimi dal trattamento economico complessivo di riferimento

All'articolo 7, dopo il comma 5, aggiungere il seguente comma:

“Ai fini della verifica dell'adeguatezza del trattamento economico complessivo e della fruizione dei benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa vigente, eventuali scostamenti marginali rispetto al trattamento economico complessivo previsto dal contratto collettivo maggiormente applicato nel settore non determinano automaticamente la perdita dei benefici, qualora il trattamento complessivamente riconosciuto al lavoratore risulti sostanzialmente equivalente e comunque adeguato ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione.



Con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentito il CNEL, possono essere individuati criteri tecnici e soglie di scostamento non rilevanti ai fini della verifica dell'equivalenza sostanziale dei trattamenti economici complessivi.”

All'art. 7, dopo il comma 5, aggiungere il seguente ulteriore comma:

“I contratti collettivi di prossimità stipulati ai sensi dell'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148, nell'ambito delle finalità e dei limiti ivi previsti e nel rispetto dei vincoli costituzionali, dell'ordinamento dell'Unione europea e delle convenzioni internazionali sul lavoro, concorrono alla determinazione del trattamento economico complessivo del lavoratore ai sensi del presente articolo, integrando o specificando, a livello aziendale o territoriale, le componenti economiche e normative riconosciute dalla contrattazione collettiva di livello superiore. I contratti di prossimità, ove producano deroghe alle disposizioni di legge ovvero alle regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali, non possono in ogni caso ridurre il trattamento economico complessivo al di sotto del livello di adeguatezza di cui all'articolo 36 della Costituzione, come determinato ai sensi del presente articolo. Ai fini della verifica dell'accesso ai benefici di cui al comma 5 e dell'equivalenza sostanziale del trattamento economico complessivo di cui al comma 3-ter, le componenti economiche stabilite dai contratti di prossimità sono computate nel trattamento economico complessivo secondo i criteri di cui al comma 3-bis, purché abbiano carattere stabile e continuativo e non siano correlate a prestazioni straordinarie o meramente occasionali.”

Relazione tecnica

L'emendamento introduce un criterio di ragionevolezza e proporzionalità nella verifica del trattamento economico complessivo, evitando che differenze marginali



rispetto al contratto collettivo maggiormente applicato nel settore determinino automaticamente la perdita dei benefici normativi e contributivi.

La disposizione tiene conto della struttura pluralistica del sistema contrattuale italiano e della possibilità che contratti collettivi diversi assicurino trattamenti complessivamente equivalenti pur presentando differenze limitate nelle singole componenti economiche.

L'intervento mira, inoltre, a evitare interpretazioni eccessivamente rigide o formalistiche del concetto di equivalenza del TEC, valorizzando una valutazione sostanziale dell'adeguatezza complessiva del trattamento riconosciuto al lavoratore.

La previsione di criteri tecnici e soglie di scostamento individuati con decreto ministeriale, previo coinvolgimento del CNEL, consente maggiore uniformità applicativa e riduce il rischio di contenzioso e recuperi contributivi sproporzionati.

Emendamento 6

Istituzione Repertorio Nazionale dei Contratti Collettivi

Dopo l'articolo 8, inserire l'articolo 8 bis con il seguente testo:

“Presso il CNEL è istituito il Repertorio Nazionale dei Contratti Collettivi, finalizzato alla raccolta, classificazione, comparazione, consultazione e certificazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali depositati ai sensi della normativa vigente.

L'inclusione nel Repertorio costituisce attestazione della coerenza complessiva del contratto collettivo rispetto al settore produttivo di riferimento e della conformità dei relativi trattamenti economici e normativi ai criteri di adeguatezza, equivalenza sostanziale e correttezza contrattuale previsti dalla legge.

Il Repertorio assicura:

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel. 06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



- a) la classificazione dei contratti per settore, categoria produttiva, ambito territoriale e tipologia di impresa;*
- b) la rilevazione e comparazione dei trattamenti economici complessivi e delle principali discipline normative;*
- c) la pubblicazione dei codici identificativi dei contratti collettivi;*
- d) l'interoperabilità con le banche dati del Ministero del Lavoro, dell'INPS e dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro;*
- e) la consultazione pubblica dei dati essenziali relativi ai contratti depositati.”*

Relazione tecnica

L'emendamento introduce presso il CNEL il Repertorio Nazionale dei Contratti Collettivi quale strumento tecnico di raccolta, classificazione, comparazione e certificazione della contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale.

L'iscrizione nel Repertorio è finalizzata a certificare la “bontà” complessiva del contratto collettivo sotto il profilo:

- della coerenza con il settore produttivo;
- dell'adeguatezza dei trattamenti economici;
- dell'equilibrio delle tutele normative;
- della conformità ai criteri di equivalenza sostanziale previsti dalla normativa.

Emendamento 7

Istituzione Commissione tecnica di valutazione e certificazione dei Contratti Collettivi

All'articolo 8, dopo l'articolo 8 bis, inserire l'articolo 8 ter comma 1, con il seguente testo:

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it



“Presso il CNEL è istituita una Commissione tecnica di valutazione e certificazione dei contratti collettivi, composta da esperti in diritto del lavoro, relazioni industriali, statistica e analisi economica.

La Commissione provvede:

- a) alla verifica della coerenza del contratto collettivo rispetto al settore produttivo di riferimento;*
- b) alla comparazione dei trattamenti economici complessivi previsti dai contratti collettivi depositati rispetto al contratto maggiormente applicato nel settore;*
- c) alla valutazione dell'equivalenza sostanziale delle tutele economiche e normative;*
- d) all'analisi della diffusione applicativa dei contratti nei diversi settori produttivi;*
- e) alla predisposizione di criteri tecnici uniformi di comparazione dei trattamenti economici complessivi;*
- f) alla verifica dei requisiti tecnici di coerenza ed equivalenza sostanziale dei contratti collettivi ai fini dell'iscrizione nel Repertorio*
- g) alla predisposizione di relazioni periodiche sull'evoluzione della contrattazione collettiva e dei trattamenti economici nei diversi comparti produttivi.*

All'articolo 8 ter comma, inserire il comma 2 con il seguente testo:

“La Commissione provvede:

- a) alla verifica della coerenza del contratto collettivo rispetto al settore produttivo di riferimento;*
- b) alla comparazione dei trattamenti economici complessivi previsti dai contratti collettivi depositati rispetto al contratto maggiormente applicato nel settore;*
- c) alla valutazione dell'equivalenza sostanziale delle tutele economiche e normative;*



- d) all'analisi della diffusione applicativa dei contratti nei diversi settori produttivi;*
- e) alla predisposizione di criteri tecnici uniformi di comparazione dei trattamenti economici complessivi;*
- f) alla verifica dei requisiti tecnici di coerenza ed equivalenza sostanziale dei contratti collettivi ai fini dell'iscrizione nel Repertorio;*
- g) alla predisposizione di relazioni periodiche sull'evoluzione della contrattazione collettiva e dei trattamenti economici nei diversi comparti produttivi;*
- h) alla verifica della coerenza dei contratti di prossimità con i limiti e le finalità di cui all'articolo 8 della legge 14 settembre 2011, n. 148, con particolare riguardo alla compatibilità delle deroghe introdotte con il trattamento economico complessivo minimo di adeguatezza di cui all'articolo 36 della Costituzione e con i criteri di equivalenza sostanziale di cui al comma 3-ter dell'articolo 7 del presente decreto;*
- i) alla mappatura e all'aggiornamento periodico delle deroghe introdotte dai contratti di prossimità rispetto ai contratti collettivi nazionali di riferimento, con segnalazione al Ministero del Lavoro e all'Ispettorato Nazionale del Lavoro delle situazioni in cui le deroghe appaiano incompatibili con il limite di adeguatezza retributiva costituzionalmente garantito.”*

Relazione tecnica

La disposizione introduce presso il CNEL una Commissione tecnica composta da esperti in diritto del lavoro, relazioni industriali, statistica e analisi economica, con funzioni di supporto tecnico nella valutazione dei contratti collettivi.



L'intervento risponde all'esigenza di rafforzare trasparenza, uniformità e certezza applicativa in un sistema caratterizzato da pluralità contrattuale e dall'assenza di criteri legislativi organici in materia di rappresentatività.

La Commissione avrebbe il compito di analizzare i contratti collettivi sotto il profilo della coerenza con il settore produttivo, della comparabilità dei trattamenti economici complessivi e dell'equilibrio delle tutele economiche e normative, contribuendo alla verifica dei requisiti necessari ai fini dell'iscrizione nel Repertorio Nazionale dei Contratti Collettivi.

L'obiettivo è favorire un sistema maggiormente fondato sulla qualità effettiva dei contratti, sulla verificabilità dei dati e sulla trasparenza dei criteri di comparazione, riducendo al contempo incertezza interpretativa e contenzioso.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le proposte emendative formulate intendono accompagnare l'evoluzione del sistema delle relazioni industriali italiane evitando che il nuovo impianto normativo produca irrigidimenti eccessivi o automatismi fondati su criteri ancora privi di una disciplina legislativa organica.

In tale prospettiva, particolare rilievo assumono:

- il superamento del riferimento esclusivo alla rappresentatività comparativa;
- la valorizzazione dei contratti maggiormente applicati nei singoli settori;
- il principio di equivalenza sostanziale del trattamento economico complessivo;
- il coordinamento con l'art. 1, commi 1175 e 1175 bis, della legge 296/2006;
- l'istituzione del Repertorio Nazionale dei Contratti Collettivi e della Commissione tecnica presso il CNEL.



FederTerziario

L'obiettivo complessivo è favorire un sistema maggiormente fondato sulla qualità effettiva dei contratti collettivi, sulla verificabilità dei dati e sulla coerenza con le specificità dei diversi settori produttivi, preservando al tempo stesso pluralismo sindacale, sostenibilità organizzativa delle imprese e tutela sostanziale del lavoro.

Distinti saluti

Roma, 14 maggio 2026

Documento redatto dall'ufficio Relazioni Industriali
Responsabile Avv. Emanuela D'Aversa

Federterziario

Sede Legale Via Cesare Beccaria, 16
00196 Roma
Tel.06/45436424
C.F. 96349910586

federterziario.it
[linkedin.com/company/18317364](https://www.linkedin.com/company/18317364)
[youtube.com/c/federterziarioTV](https://www.youtube.com/c/federterziarioTV)
twitter.com/federterziario
segreteria@federterziario.it
info@pec.federterziario.it