

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

*«Contrattare significa portare al tavolo più anime che
insieme rappresentano molte imprese e molti lavoratori. Non
una sola voce che pretende di parlare per tutti.»*

— La proposta FedAPI per la conversione del D.L. n. 62/2026

Premessa

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

L'impianto del decreto segna un'evoluzione significativa, poiché valorizza una nozione sostanziale della tutela economica del lavoratore e rafforza il ruolo della contrattazione collettiva quale principale parametro di riferimento. Tuttavia, il provvedimento fonda l'intero meccanismo selettivo sul criterio della «comparativa rappresentatività» delle singole organizzazioni firmatarie — un criterio che, allo stato della legislazione vigente, non risulta disciplinato da una normativa organica e uniforme, né supportato da un sistema pubblico di misurazione certificata.

FedAPI ritiene che l'obiettivo del legislatore - contrastare i contratti pirata e assicurare retribuzioni adeguate - sia pienamente condivisibile, ma che gli strumenti adottati richiedano un affinamento tecnico in sede di conversione. La nostra posizione, in particolare, si fonda su una convinzione di metodo: **la contrattazione collettiva produce valore proprio in quanto vede sedere al tavolo una pluralità di soggetti, portatori di realtà produttive e professionali diverse e talvolta contrastanti. È la somma delle parti che siedono e firmano, non la dimensione della singola sigla isolata, a misurare la rappresentatività reale di un contratto. E è la qualità effettiva dei contenuti contrattuali, non l'identità di chi li sottoscrive, a determinarne la legittimità sostanziale.**

Le presenti proposte emendative si concentrano in particolare su:



- la ridefinizione del criterio di rappresentatività attraverso il doppio parametro della qualità del CCNL e della **rappresentatività cumulativa** del tavolo firmatario;
- la definizione normativa del trattamento economico complessivo;
- il coordinamento con la disciplina previgente in materia di benefici contributivi;
- l'istituzione di strumenti tecnici di valutazione presso il CNEL (Repertorio Nazionale e Commissione tecnica);
- l'introduzione di criteri di equivalenza sostanziale e proporzionalità nella verifica del TEC.

L'intento complessivo è quello di accompagnare l'evoluzione del sistema di relazioni industriali italiano **evitando che il nuovo impianto normativo produca irrigidimenti, automatismi e meccanismi escludenti**, soprattutto nei confronti delle micro, piccole e medie imprese che costituiscono il 95% del tessuto produttivo nazionale, generano il 63% del valore aggiunto e assicurano il 76% dell'occupazione.

Emendamento 1

Ridefinizione del criterio di rappresentatività — Modifica dell'articolo 7, commi 2 e 3

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:

« stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori di settore che presentino congiuntamente i seguenti requisiti: a) un trattamento economico complessivo conforme ai parametri di adeguatezza ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione e ai criteri di cui al comma 3-bis; b) la sottoscrizione da parte di una pluralità di organizzazioni datoriali e sindacali, la cui rappresentatività complessivamente cumulata risulti significativa nel settore e nella categoria produttiva di riferimento, secondo i criteri tecnici di valutazione individuati ai sensi degli articoli 8-bis del presente decreto»

All'articolo 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:

«iscritti nel Repertorio Nazionale dei Contratti Collettivi di cui all'articolo 8-bis del presente decreto»

Relazione tecnica

L'emendamento è finalizzato a superare le criticità derivanti dal riferimento alla sola «comparativa rappresentatività» delle singole organizzazioni firmatarie, criterio che presenta tre limiti strutturali:

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

La proposta di FedAPI introduce un cambio di paradigma fondato su due criteri complementari, complessivamente più oggettivi, verificabili e coerenti con il pluralismo costituzionalmente garantito dall'articolo 39 della Costituzione.

Primo criterio: la qualità effettiva del contenuto contrattuale. Non sono l'anzianità storica delle sigle firmatarie o la loro consistenza presa singolarmente a qualificare un CCNL: lo fanno il TEC, il welfare contrattuale, la sicurezza, la formazione continua, la conciliazione vita-lavoro, gli inquadramenti professionali. La qualità dei contenuti è il vero parametro di legittimità sostanziale del contratto, ed è verificabile in modo oggettivo.

Secondo criterio: la rappresentatività cumulativa del tavolo firmatario. La rappresentatività di un contratto non si misura sulla dimensione della singola sigla firmataria, bensì sulla somma complessiva delle organizzazioni datoriali e sindacali che hanno effettivamente negoziato e sottoscritto il contratto stesso. Una pluralità articolata di soggetti, ciascuno radicato in segmenti specifici del settore, esprime in molti casi una rappresentanza più ampia, plurale e qualitativamente strutturata di quanto non sia la singola sigla considerata isolatamente.

La modifica recepisce inoltre le indicazioni della sentenza n. 156/2025 della Corte Costituzionale, la quale, 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 che la soluzione sin qui adottata dal legislatore (cioè l'utilizzo del concetto di «comparativamente più rappresentativo») deve considerarsi «interinale rispetto a una futura rivisitazione legislativa».

In tale contesto, appare opportuno evitare che un criterio ancora privo di compiuta definizione legislativa possa produrre effetti rigidi sulla determinazione del salario minimo costituzionale, sull'accesso ai benefici pubblici e sulla qualificazione dei contratti collettivi, finendo per cristallizzare il sistema attorno a pochi soggetti e per escludere realtà rappresentative di consistenza reale ma minoritaria nei numeri assoluti.

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

Emendamento 2

Definizione del trattamento economico complessivo (TEC)

Testo emendativo

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 l'incertezza interpretativa e prevenire nuovo contenzioso, valorizzando una nozione sostanziale del trattamento economico comprensiva delle componenti retributive dirette e indirette stabilmente riconosciute al lavoratore.

La disposizione chiarisce inoltre la posizione sistematica dei contratti di prossimità e della contrattazione di secondo livello nel nuovo impianto normativo, garantendo la computabilità delle componenti economiche stabili da essi generate ai fini del calcolo del TEC e della



verifica di accesso ai benefici. Si evitano così interpretazioni che penalizzerebbero le imprese che abbiano investito in modelli contrattuali virtuosi e nella bilateralità, componente storica e qualificante del sistema italiano di relazioni industriali e particolarmente rilevante per il tessuto delle micro, piccole e medie imprese rappresentate da FedAPI.

Emendamento 3

Verifica sostanziale ed equivalenza del TEC

Testo emendativo

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 e dalla contrattazione di secondo livello.»

All'articolo 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:

«iscritto nel Repertorio Nazionale dei Contratti Collettivi di cui all'articolo 8-bis del presente decreto, riferito al medesimo settore e alla medesima categoria produttiva»

Relazione tecnica

La disposizione, oltre a completare quanto già esplicitato nella relazione tecnica all'emendamento 1, evita interpretazioni rigidamente nominalistiche del concetto di equivalenza retributiva e consente una valutazione complessiva delle tutele effettivamente garantite al lavoratore. È una clausola tecnica essenziale per **prevenire un contenzioso seriale**, oggi prevedibile in misura significativa, sull'applicazione del nuovo articolo 7.

Emendamento 4

Coordinamento con l'articolo 1, commi 1175 e 1175-bis, della legge



296/2006 come modificati dal D.L. 19/2024

Testo emendativo

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 1175-bis, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, 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, 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, evitando incertezze interpretative su tre profili: il ruolo della contrattazione di secondo livello, la continuità applicativa della disciplina di cui alla legge 296/2006 come modificata dal D.L. 19/2024, e i criteri di verifica del TEC. La norma preserva pluralismo contrattuale, libertà sindacale e sostenibilità organizzativa, valori particolarmente sensibili per il tessuto delle micro e piccole imprese.

Emendamento 5

Scostamenti marginali e proporzionalità nella verifica del TEC

Testo emendativo

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 di riferimento 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.»

Relazione tecnica



L'emendamento introduce un criterio di ragionevolezza e proporzionalità nella verifica del TEC, evitando che differenze marginali rispetto al contratto di riferimento 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.

La previsione di criteri tecnici e soglie individuati con decreto ministeriale, previo coinvolgimento del CNEL, consente maggiore uniformità applicativa e riduce il rischio di contenzioso e recuperi contributivi sproporzionati, conseguenze particolarmente onerose per le imprese di minori dimensioni, le quali, a differenza delle imprese strutturate, non dispongono spesso degli strumenti tecnici per gestire ex ante un sistema selettivo basato su criteri non ancora definiti dalla normativa primaria.

Emendamento 6

Istituzione del Repertorio Nazionale dei Contratti Collettivi

Testo emendativo

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, della conformità dei relativi trattamenti economici e normativi ai criteri di adeguatezza, equivalenza sostanziale e correttezza contrattuale, nonché della rappresentatività cumulativa delle organizzazioni firmatarie ai sensi dell'articolo 7, comma 2.

Il Repertorio assicura:

- 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;

f) un meccanismo di tutela amministrativa avverso l'eventuale esclusione, in coerenza con l'articolo 24 della Costituzione.»

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 qualità complessiva del contratto collettivo sotto i profili della coerenza con il settore produttivo, dell'adeguatezza dei trattamenti economici, dell'equilibrio delle tutele normative, della conformità ai criteri di equivalenza sostanziale e della rappresentatività cumulativa delle parti firmatarie.

Il Repertorio costituisce l'infrastruttura tecnica indispensabile per dare attuazione operativa al cambio di paradigma proposto dall'emendamento 1, trasformando l'attuale Archivio nazionale dei contratti collettivi già esistente presso il CNEL in un sistema pubblico, trasparente, oggettivo e contendibile di valutazione. La previsione del meccanismo di tutela amministrativa, in coerenza con l'art. 24 della Costituzione, completa il quadro garantendo a tutte le organizzazioni rappresentative una via di contestazione strutturata e non meramente giurisdizionale.

CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Le proposte emendative formulate da FedAPI 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:

- la **ridefinizione del criterio di rappresentatività** attraverso il doppio parametro della **qualità** del CCNL e della **rappresentatività cumulativa** del tavolo firmatario;
- il principio di equivalenza sostanziale del trattamento economico complessivo;
- il coordinamento con l'articolo 1, commi 1175 e 1175-bis, della legge 296/2006;
- l'istituzione del Repertorio Nazionale dei Contratti Collettivi e della Commissione tecnica di valutazione.





Federazione Artigiani e Piccoli Imprenditori

L'obiettivo complessivo è favorire un sistema 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 il pluralismo sindacale e datoriale, la sostenibilità organizzativa delle imprese e la tutela sostanziale del lavoro.

Contrattare significa portare al tavolo più anime che insieme rappresentano molte imprese e molti lavoratori.

Non una sola voce che pretende di parlare per tutti.

Distinti saluti.

Roma, 15 maggio 2026

Pietro Vivone

Presidente Nazionale FedAPI

Federazione Artigiani e Piccoli Imprenditori

Documento redatto dal Centro Studi FedAPI — Area Giuslavoristica



Via Nomentana, 56 – Roma



www.fedapi.it



06/ 20195976



segreteria@fedapi.it