

13 MAGGIO 2026

Prof. Marco Barbieri (ordinario di Diritto del Lavoro nell'Università degli Studi di Bari "Aldo Moro")

1. Il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 ha tre nuclei principali:

- l'incentivazione dell'occupazione (artt. 1-6) attraverso una serie differenziata di sgravi contributivi destinati a gruppi di soggetti (donne, giovani, lavoratori meridionali, personale già dipendente con contratto a tempo determinato);
- la definizione del c.d. "salario giusto";
- l'attuazione della Direttiva UE 2024/2831 sul miglioramento delle condizioni nel lavoro mediante piattaforme digitali, realizzata attraverso misure di prevenzione e di contrasto al c.d. caporalato digitale.

Per ragioni di tempo, questa memoria si concentrerà essenzialmente sul secondo, che si caratterizza per la sua novità.

2. Per quanto riguarda gli sgravi contributivi, che incontrano i limiti stabiliti nel diritto dell'Unione Europea per gli aiuti di Stato alle imprese, si tratta di un indirizzo legislativo assai risalente nel tempo, nel quale è sempre discussa – e anzi foriera di contenzioso tra INPS e imprese anche in sede giurisdizionale – la sussistenza di un effettivo incremento occupazionale, in relazione al quale soltanto l'incentivazione si legittima e che secondo la giurisprudenza di legittimità il datore di lavoro che si attribuisce il beneficio è tenuto a provare i fatti costitutivi della pretesa, e dunque la sussistenza delle condizioni che legittimano lo sgravio contributivo (Cass. n. 28616/2021).

Nel dibattito scientifico degli economisti si è già osservato che "una decontribuzione concentrata sulla parte datoriale non genera solitamente effetti retributivi sui beneficiari" (Di Porto e Naticchioni, *Gli incentivi per le imprese aumentano occupazione e retribuzioni?*, in *Menabò di Etica ed economia*, n. 2023/2023): le misure previste nel decreto rientrano in questa definizione.

Questo comporta che l'unica legittimazione di questo genere di interventi legislativi, che presentano lo svantaggio di avere un significativo costo per la finanza pubblica (oltre 800 milioni di euro, art. 17 D.L. n. 62/2026), sia l'effettivo conseguimento di un incremento stabile dell'occupazione.

È stato però ancora osservato in letteratura che "alcuni studi evidenziano invece come, quando la decontribuzione avviene sulla componente a carico del datore di lavoro, i risparmi sostenuti dalle imprese possano essere interamente trattenuti dalle stesse come profitti addizionali, senza effetti positivi sulla domanda di lavoro" (G. Galli e F. Tucci, *La decontribuzione al Sud: un'analisi degli effetti*, in OCPI, osservatorio sui Conti Pubblici Italiani dell'Università Cattolica, 24 ottobre 2020, p. 4).

Altri potranno dire meglio e di più.

3. Il c.d. salario giusto rappresenta certamente una novità significativa, evidenziando una definizione inedita e sicuramente differente da quella sulla quale in quasi tutti gli altri Paesi europei e nella discussione parlamentare della scorsa legislatura e anche di questa si era parlato, cioè il salario minimo legale.

Il tema è molto complesso, e potrà in questa sede essere affrontato soltanto per alcuni aspetti.

Certamente occorre salutare con favore l'abbandono delle confuse formulazioni della inattuata legge delega 26 settembre 2025, n. 144.

Tuttavia, anche la formulazione attuale appare inadeguata a contrastare il fenomeno del lavoro povero.

In particolare, l'art. 7, co. 1, prevede che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento di attuazione dell'art. 36 della Costituzione, "assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato": si deve trattare dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative (co. 2), come già largamente riconosciuto dalla giurisprudenza (che non ha mai dubitato della immediata applicabilità della norma costituzionale).

Indubbiamente, il fenomeno della contrattazione collettiva chiamata "pirata", con cui organizzazioni di scarsa rappresentatività negoziano condizioni di lavoro al ribasso rispetto a quelle fissate dai contratti collettivi "veri", riceve un segnale di netta disapprovazione da parte del legislatore, ma non viene messo definitivamente fuori gioco.

Infatti, è vero che i contratti collettivi pirata dovranno rispettare il trattamento economico complessivo fissato dal CCNL "vero" ma potranno continuare ad esistere e a regolare altri aspetti del rapporto di lavoro, cioè tutto il trattamento normativo del lavoratore e della lavoratrice (per esempio, durata delle ferie, periodo di preavviso per dimissioni e licenziamento, l'assegnazione a mansioni inferiori in ulteriori ipotesi rispetto a quelli legali, *ex art.* 2103, co. 4, del codice civile, ecc. ecc.); né d'altra parte, nel rispetto della libertà sindacale garantita dall'art. 39, co. 1, Cost., il legislatore potrebbe vietare questo genere di contratti collettivi (a parte l'ipotesi dell'attuazione dei commi 2-4 dell'art. 39 Cost., e della conseguente stipulazione di un contratto collettivo con efficacia generale). Anzi, sotto questo profilo, si può dubitare della correttezza tecnica e della legittimità costituzionale del terzo comma dell'art. 7, nella parte nella quale, anziché garantire di diritto, con la forza della legge, un minimo di trattamento economico a lavoratori e lavoratrici, interviene *direttamente* sulle previsioni di un contratto collettivo *diverso* dai contratti cosiddetti *leader*, imponendo che i contratti collettivi che non siano stati stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative debbano prevedere un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti da queste ultime stipulati. E il precedente di una sostituzione *ex lege* di clausole contrattuali dovrebbe preoccupare tutte le parti sociali, al di là della loro consistenza.

Per quanto riguarda la definizione dei CCNL "veri", l'art. 7, co. 2, crea un meccanismo di valutazione della rappresentatività del tutto asimmetrico nelle due opposte parti.

Per quanto riguarda la parte datoriale, la rappresentatività comparativamente maggiore si misura "avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento", con i parametri legali della "dimensione" e della "natura giuridica del datore di lavoro". È molto facile osservare che questa oggettivazione del perimetro di misurazione delle organizzazioni datoriali di fatto precostituisce unità contrattuali: se si parla di "natura giuridica del datore di lavoro", si pensa immediatamente alla distinzione tra imprese individuali o in forma societaria, da un lato; imprese cooperative dall'altro; imprese artigiane, da un altro ancora. Se invece si pensa alla dimensione, il legislatore del D.L. n. 62/2026 sta aiutando il ritaglio di unità contrattuali su misura delle organizzazioni datoriali che su base dimensionale si sono costituite e strutturate.

Viceversa, nulla dice il decreto sulla misurazione della rappresentatività dal lato delle organizzazioni sindacali dei lavoratori e delle lavoratrici, rinviando implicitamente all'elaborazione giurisprudenziali che da oltre mezzo secolo, in relazione a diversi testi legislativi e a diverse funzioni della misurazione della rappresentatività, si è esercitata sul tema, con le incertezze e oscillazioni ben note alle stesse parti sociali, oltre che alla dottrina giuslavoristica.

Va quindi osservato che il tema delicatissimo della definizione delle unità contrattuali sulle quali misurare – questo va sottolineato – non già la rappresentatività delle singole organizzazioni stipulanti, ma quella sommata delle organizzazioni delle due parti ai fini della definizione dell'unico contratto

collettivo nazionale da prendere a riferimento *ex art. 7, co. 2*, sarà misurazione effettuata su unità contrattuali di fatto predeterminate dal legislatore in riferimento alle caratteristiche delle imprese, come si è già detto.

Si può sostenere, e c'è chi lo ha sostenuto, che comunque l'applicazione del contratto collettivo nazionale "vero" al posto di quello "pirata" determinerà comunque un incremento salariale ma si tratta di un argomento fallace.

Non si può qui indagare su quanto siano affidabili i dati che l'INPS fornisce e che il CNEL riprende, sulla base dei quali l'applicazione dei contratti collettivi "pirata" riguarderebbe una percentuale tra il 2% e il 3% del totale dei lavoratori: in realtà, l'INPS si basa sul contratto collettivo che le imprese dichiarano ai fini del calcolo dei contributi, che non sempre corrisponde a quello che poi viene applicato dalle stesse imprese a chi lavora alle loro dipendenze.

In verità, il problema sarebbe facilmente risolvibile con una disposizione di legge che imponesse alle imprese di corrispondere ai dipendenti la retribuzione prevista nei contratti collettivi nazionali che dichiarano all'INPS ai fini della definizione degli oneri contributivi: ma questa disposizione di legge – che non violerebbe la libertà sindacale di nessuno – nel D.L. n. 62/2026 non c'è, non parendo idoneo al fine di creare un diritto di credito in capo al lavoratore la previsione dell'art. 12, co. 6, D.L. n. 62/2026, che impone la pubblicazione del CCNL applicato.

Per tornare al molto ipotetico vantaggio retributivo che deriverebbe a lavoratori e lavoratrici cui in ipotesi fosse applicato il trattamento inferiore previsto dai contratti "pirata", prima del decreto il lavoratore avrebbe dovuto invocare dal giudice che la retribuzione corrisposta fosse insufficiente: e avrebbe avuto ragione dal giudice, come fu stabilito proprio in riferimento a un contratto collettivo "pirata" dalla sentenza della Cass., sez. lav., 31 maggio 2022, n. 17698, che sostituì a quello erogato dal datore di lavoro il trattamento economico previsto da un contratto collettivo nazionale stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

In vigenza del D.L. n. 62/2026, invece, se l'impresa erogasse un trattamento inferiore a quello previsto dall'art. 12 del D.L., il lavoratore dovrebbe ugualmente adire il giudice per farsi riconoscere esattamente lo stesso trattamento che gli sarebbe stato riconosciuto anche prima del D.L. n. 62/2026. Non si vede, dunque, alcun progresso, se non, forse, per l'attività degli organi ispettivi.

Inoltre, a sostegno dell'art. 12 è stato individuato il riferimento al trattamento economico complessivo anziché a un minimo. Tuttavia, non tutti i settori economici e non tutti i contratti collettivi nazionale hanno – a differenza dell'industria, dove a una previsione generale a livello interconfederale si sono aggiunte alcune previsioni dei CCNL – una definizione contrattuale del trattamento economico complessivo. E, se si vuole evitare di attuare una estensione dell'efficacia soggettiva dei contratti collettivi che è stata preclusa al legislatore nazionale a partire dalla sentenza della Corte costituzionale n. 106/1962, e che quindi impedisce al legislatore di prescrivere direttamente l'applicazione necessariamente a un trattamento economico complessivo non inferiore a qualcosa (nel D.L. a quello dei CCNL "veri", nella sentenza della Corte costituzionale n. 51/2015 alla previsione legale per i soci lavoratori delle cooperative) si potrà e si dovrà fare riferimento, a parte l'infelice giurisprudenza sul cosiddetto "minimo costituzionale".

4. Per quanto riguarda il recepimento della Direttiva sul lavoro con le piattaforme, che richiederebbe un ragionamento piuttosto articolato e approfondito dal punto di vista tecnico, mi limito in questa sede a osservare che il cuore della direttiva tanto faticosamente emanata dall'Unione Europea sta certamente nella previsione della presunzione di subordinazione.

Orbene, l'art. 5, par. 1, della Direttiva dispone che "Si presume che il rapporto contrattuale tra una piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolge un lavoro mediante tale piattaforma costituisca un rapporto di lavoro qualora si riscontrino fatti che indicano direzione e controllo,

conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia”.

Dubito si possa considerare conforme alla descrizione della fattispecie “fatti che indicano direzione e controllo [...] tenendo conto della giurisprudenza della corte di giustizia”, la previsione dell’art. 12, co. 1, D.L. n. 62/2026.

Al primo comma, l’art. 12 dispone che “ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale rilevano le concrete modalità della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti”: sin qui, occorre dire che si tratta di una disposizione del tutto inutile, giacché è principio pacifico in dottrina e in giurisprudenza, almeno in Italia, la prevalenza ai fini qualificatori delle modalità della fase esecutiva della prestazione di lavoro sulla difforme volontà cartolare delle parti (da ultimo Cass., sez. lav., 30 luglio 2025, n. 21970).

Al secondo comma, l’art. 12 indica che “La qualificazione del rapporto tiene conto, tra l’altro, dell’esercizio, anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, di poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell’accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso”: e anche e qui in nulla si innova rispetto a quanto ha detto in questi anni la giurisprudenza italiana, e non solo nei casi nei quali ai ciclofattorini, che nel nostro Paese sono la forma più diffusa di lavoro con le piattaforme digitali, sia stato riconosciuto, come sarebbe doveroso, la subordinazione *ex art. 2094 c.c.*, ma anche nei casi nei quali ci si sia limitati a inquadrare la fattispecie tra le collaborazioni etero-organizzate *ex art. 2, co. 1, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81* (Cass. 24 gennaio 2020, n. 1663), con l’effetto di applicare ugualmente la disciplina del lavoro subordinato.

Al terzo comma, infine, l’art. 12 prevede che “quando emergono indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salvo prova contraria”: in questa formulazione echeggia la previsione della Direttiva, ma della fonte sovranazionale (vincolante per il legislatore interno) non si tiene in alcun conto dell’inciso “conformemente al diritto nazionale”, nel quale, però, si tratta di collaborazioni etero-organizzate – con conseguente applicazione della disciplina del lavoro subordinato – qualora sussista anche soltanto la circostanza che “modalità di esecuzione sono organizzate dal committente” (art. 2, co. 1, D.Lgs. 81/2015).

Quindi, paradossalmente e contro il significato sistematico della Direttiva che è inequivocabilmente di facilitare l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato, il lavoratore con piattaforme digitali avrà più facilità a ottenere l’applicazione della disciplina del lavoro subordinato se dimostra (soltanto) l’etero-organizzazione ai sensi del diritto nazionale già vigente che dovendo provare, per ottenere la presunzione di subordinazione (sempre contestabile in giudizio da parte della piattaforma) prevista dalla Direttiva, quelli che il Decreto-legge chiama “indici di controllo o di subordinazione”.