



# CSE

**Confederazione Indipendente Sindacati Europei  
Segreteria Generale**

Roma, 18 maggio 2026

## **Audizione presso la Commissione Lavoro della Camera dei Deputati sul Disegno di Legge A.C. 2911/2026**

### **Conversione del Decreto-Legge 30 aprile 2026, n. 62 - "Decreto Lavoro 1° maggio 2026"**

La CSE - Confederazione Indipendente Sindacati Europei esprime apprezzamento per numerosi contenuti del Disegno di Legge n. 2911/2026, che affronta temi centrali per il mondo del lavoro italiano quali il contrasto al lavoro povero, il rafforzamento delle tutele salariali, la valorizzazione della contrattazione collettiva, gli incentivi all'occupazione stabile e il contrasto alle nuove forme di sfruttamento lavorativo e di caporalato digitale.

In particolare, la CSE valuta positivamente:

- il rafforzamento del ruolo dei CCNL;
- il contrasto ai cosiddetti "contratti pirata";
- il collegamento tra incentivi pubblici e rispetto delle regole salariali e contrattuali;
- le misure di trasparenza e responsabilizzazione delle piattaforme digitali;
- il rafforzamento dei controlli ispettivi contro sfruttamento e dumping contrattuale.

La CSE condivide inoltre l'impostazione che riconosce alla contrattazione collettiva un ruolo centrale nella determinazione dei trattamenti economici e normativi dei lavoratori, elemento storico e qualificante del modello italiano di relazioni industriali.

Tuttavia, proprio partendo dalla difesa e dalla valorizzazione della contrattazione collettiva, la CSE ritiene necessario sviluppare una riflessione più approfondita sul rapporto tra il concetto di "salario giusto" e quello di "salario minimo".

Pur riconoscendo la centralità dei CCNL, non può essere ignorato che in alcuni settori produttivi esistono contratti collettivi formalmente rappresentativi che continuano a prevedere livelli retributivi non adeguati rispetto al costo della vita, alla dignità del lavoro e ai principi costituzionali di proporzionalità e sufficienza della retribuzione sanciti dall'articolo 36 della Costituzione.

Per questa ragione, la CSE ritiene che l'introduzione di una soglia minima fissata per legge, definita in modo equilibrato e coerente con il sistema della contrattazione collettiva, non debba essere considerata alternativa ai CCNL, ma possa invece rappresentare uno strumento di sostegno e rafforzamento della stessa contrattazione.

Una soglia legale minima:

- contribuirebbe a contrastare il lavoro povero;
- eviterebbe fenomeni di concorrenza salariale al ribasso;
- garantirebbe una tutela universale nei settori più deboli;



- costituirebbe un argine rispetto a trattamenti economici insufficienti anche laddove esistano CCNL formalmente validi;
- favorirebbe una contrattazione collettiva più forte e qualitativamente più avanzata.

La CSE ritiene pertanto che salario minimo legale e salario giusto fondato sulla contrattazione collettiva non debbano essere letti come modelli necessariamente contrapposti, ma possano integrarsi all'interno di un sistema capace di garantire contemporaneamente:

- tutela universale della dignità del lavoro;
- valorizzazione delle relazioni sindacali;
- qualità della contrattazione collettiva;
- contrasto effettivo allo sfruttamento lavorativo.

Allo stesso tempo, la CSE ritiene indispensabile che il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva non si traduca in una cristallizzazione del sistema della rappresentanza sindacale né nel consolidamento di assetti sostanzialmente monopolistici fondati esclusivamente sulle confederazioni storiche CGIL, CISL e UIL.

La CSE ritiene necessario che il quadro normativo in materia di rappresentanza e validità della contrattazione collettiva eviti ogni automatismo che possa determinare un'esclusiva sostanziale a favore dei soli contratti sottoscritti dalle organizzazioni tradizionalmente considerate comparativamente più rappresentative.

Pur condividendo l'esigenza di contrastare i cosiddetti "contratti pirata", è fondamentale distinguere tali fenomeni da esperienze sindacali autenticamente rappresentative che, pur non appartenendo alle confederazioni storiche, operano concretamente nei luoghi di lavoro, rappresentano categorie professionali specifiche e sottoscrivono accordi collettivi pienamente coerenti con i principi di tutela del lavoro sanciti dalla Costituzione.

La CSE chiede pertanto che il legislatore riconosca piena validità ed efficacia ai contratti collettivi equivalenti o migliorativi rispetto a quelli sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, soprattutto nei casi in cui tali accordi:

- garantiscano livelli retributivi non inferiori;
- prevedano condizioni normative più favorevoli;
- assicurino maggiori tutele professionali e sociali;
- rispondano in maniera più efficace alle specificità organizzative e professionali dei diversi comparti lavorativi.

Tale impostazione consentirebbe di:

- evitare forme di oligopolio sindacale;
- favorire il pluralismo e la libertà sindacale garantiti dall'articolo 39 della Costituzione;
- valorizzare le esperienze contrattuali innovative;
- promuovere una competizione positiva sulla qualità della rappresentanza e dei contenuti contrattuali;
- adeguare il sistema delle relazioni industriali alle profonde trasformazioni del lavoro contemporaneo.



La CSE ritiene quindi che il contrasto ai contratti pirata non debba tradursi nella compressione del pluralismo sindacale, ma debba piuttosto fondarsi su criteri sostanziali di qualità delle tutele, effettiva rappresentanza dei lavoratori e adeguatezza dei trattamenti economici e normativi previsti dai contratti collettivi.

Il mondo del lavoro sta infatti attraversando trasformazioni profonde e rapidissime, determinate:

- dall'evoluzione tecnologica;
- dalla digitalizzazione dei processi produttivi;
- dalla diffusione dell'intelligenza artificiale;
- dalla nascita di nuove professionalità;
- dalla crescente frammentazione delle modalità di lavoro;
- dall'emergere di nuove forme di organizzazione dell'attività lavorativa.

In questo scenario, la democrazia sindacale deve poter dispiegarsi pienamente attraverso un sistema realmente aperto, pluralista e rappresentativo delle nuove realtà professionali e sociali che stanno emergendo.

La CSE ritiene pertanto necessario:

- garantire pari dignità e reale agibilità sindacale a tutte le organizzazioni effettivamente rappresentative;
- evitare meccanismi che irrigidiscano il sistema della rappresentanza;
- favorire la partecipazione dei lavoratori alla vita sindacale;
- promuovere modelli di rappresentanza capaci di interpretare le trasformazioni del lavoro contemporaneo.

Il pluralismo sindacale rappresenta infatti un elemento essenziale di vitalità democratica, innovazione contrattuale e tutela effettiva dei lavoratori, soprattutto in una fase storica in cui le trasformazioni tecnologiche e l'intelligenza artificiale stanno modificando profondamente organizzazione del lavoro, competenze richieste e diritti sociali.

La Confederazione auspica quindi che nel corso dell'iter parlamentare possano essere introdotti elementi migliorativi volti a definire un livello minimo inderogabile di tutela economica, nel pieno rispetto del ruolo delle parti sociali e della specificità dei diversi comparti produttivi, garantendo al contempo un sistema di rappresentanza aperto, democratico e coerente con l'evoluzione del lavoro nel XXI secolo.

La CSE conferma infine il proprio sostegno alle misure contenute nel provvedimento finalizzate a:

- incentivare occupazione stabile e di qualità;
- contrastare il caporalato digitale;
- rafforzare trasparenza e legalità nel mercato del lavoro;
- promuovere una concorrenza sana tra imprese fondata sul rispetto dei diritti dei lavoratori.

La dignità del lavoro, la qualità dell'occupazione e la giusta retribuzione rappresentano infatti pilastri fondamentali per la coesione sociale, lo sviluppo economico e la tenuta democratica del Paese.

La Segreteria Generale CSE