

# CHI DECIDE IL CONTRATTO GIUSTO?

## Rappresentanza, dumping contrattuale e lavoro algoritmico

*Dalla piattaforma CGIL-CISL-UIL alle obiezioni sulla libertà sindacale, dall'accordo datoriale del 10 luglio alla sentenza del Tribunale di Torino sui rider*

### Approfondimento giuridico aggiornato – settembre 2026

Il presente documento segue e integra la nota tecnica del Centro Studi Confintesa del 20 giugno 2026. Le parti relative alla sentenza del Tribunale di Torino n. 3844/2026 sono ricostruite sulla base delle fonti pubbliche contemporanee disponibili: il testo integrale della decisione non risulta liberamente disponibile nelle fonti esaminate.

Il dibattito attuale sulla rappresentanza sindacale e datoriale viene spesso presentato come una questione tecnica: misurare chi rappresenta di più e, sulla base di tale misurazione, individuare il contratto collettivo di riferimento. In realtà, la questione è più profonda. Se il CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative diventa il parametro per stabilire il trattamento economico complessivo, l'accesso a benefici o la stessa adeguatezza della retribuzione, allora la domanda preliminare diventa inevitabile: chi decide quali organizzazioni siano davvero rappresentative?

Una seconda domanda segue immediatamente: se due contratti collettivi riguardano lo stesso settore merceologico ma garantiscono trattamenti differenti, deve prevalere quello sottoscritto dalle organizzazioni numericamente più forti oppure quello che, sottoposto a un confronto oggettivo, assicura un trattamento economico e normativo complessivamente equivalente o migliore?

È su questo doppio binario – legittimazione dei soggetti e qualità del contratto – che si incontrano la piattaforma unitaria CGIL-CISL-UIL, l'accordo delle principali organizzazioni datoriali del 10 luglio 2026, la critica avanzata da Confintesa, la legislazione sul “salario giusto” e, sul piano concreto, il contenzioso relativo ai rider e al lavoro organizzato da piattaforme digitali.

### La piattaforma CGIL-CISL-UIL e l'obiettivo di un nuovo accordo quadro

La piattaforma unitaria resa nota nel giugno 2026 da CGIL, CISL e UIL individua un programma ampio: modello contrattuale, crescita dei salari, rappresentanza sindacale e datoriale, contrasto al dumping contrattuale, formazione, salute e sicurezza e partecipazione dei lavoratori. L'obiettivo è costruire un nuovo accordo quadro interconfederale capace di aggiornare il sistema delle relazioni industriali e di generalizzare criteri di rappresentanza, validazione democratica degli accordi ed efficacia della contrattazione.

La stessa piattaforma, tuttavia, riconosce la necessità che i criteri di misurazione siano “aperti” e consentano la partecipazione anche di sigle diverse da CGIL, CISL e UIL. È precisamente su questo passaggio che si innesta la principale obiezione della nota tecnica Confintesa: se l’accordo deve incidere sul diritto di contrattare e sulla selezione dei contratti di riferimento, non può essere costruito come un sistema chiuso o autoreferenziale.

### **La tesi di Confintesa: libertà sindacale e rischio di selezione privata della rappresentanza**

La nota del Centro Studi Confintesa non contesta l’esigenza di misurare la rappresentatività; al contrario, chiede criteri certi, oggettivi e verificabili. La critica riguarda il metodo e la fonte della regolazione. Il punto di partenza è l’articolo 39 della Costituzione: la libertà sindacale tutela anche le organizzazioni diverse dalle confederazioni storicamente maggiori e, indirettamente, i lavoratori che scelgono di aderirvi.

La conseguenza è un interrogativo giuridico preciso: può un accordo tra soggetti privati fissare regole che, di fatto, determinano chi può partecipare alla contrattazione e quale CCNL è destinato ad assumere un ruolo generale nel settore? La nota risponde in senso critico e sostiene la necessità di una disciplina legislativa della rappresentatività, proprio perché gli accordi interconfederali non hanno il rango né l’efficacia generale propri della legge.

Questa posizione non va assunta come conclusione definitiva, ma come controtesi giuridica di rilievo. Più il legislatore collega conseguenze legali al contratto firmato dai soggetti comparativamente più rappresentativi, meno può restare opaco il procedimento attraverso il quale tale qualità viene accertata.

### **Articolo 39 Cost.: il problema non è soltanto chi conta di più**

L’articolo 39 della Costituzione pone il principio della libertà sindacale e, nei commi successivi, delinea un modello di registrazione e di efficacia generale della contrattazione collettiva mai integralmente attuato. Da qui deriva la peculiare struttura del sistema italiano, nel quale i contratti collettivi operano principalmente su base privatistica, ma vengono sempre più spesso utilizzati dalla legge e dalla giurisprudenza come parametri esterni.

La tensione nasce quando il parametro selezionato non serve più soltanto a orientare il giudice o a disciplinare gli iscritti alle organizzazioni firmatarie, ma diventa il riferimento per effetti legali generalizzati. In quel passaggio la rappresentatività smette di essere un problema interno alle relazioni industriali e diventa un problema di legittimazione giuridica.

È necessario distinguere, dunque, tra efficacia del CCNL come contratto e utilizzo del CCNL come parametro legale. Le due dimensioni possono convergere, ma non coincidono. Ed è proprio su questo confine che si incrociano gli articoli 36 e 39 della Costituzione.

### **Pubblico impiego e lavoro privato: un modello non automaticamente trasferibile**

La nota Confintesa propone di guardare al pubblico impiego come esempio di misurazione formalizzata, ma sottolinea contemporaneamente perché quel modello non possa essere trapiantato

senza adattamenti nel settore privato. Nel pubblico la misurazione poggia su basi legislative, su regole istituzionalizzate e su un interlocutore datoriale unitario, l'ARAN. Nel privato, invece, esistono una pluralità di datori di lavoro, associazioni imprenditoriali, perimetri contrattuali e modelli organizzativi. Anche la combinazione tra dato associativo e dato elettorale, che può apparire intuitiva sul piano quantitativo, apre interrogativi quando diventa una soglia di accesso alla contrattazione. Un sistema troppo rigido può escludere organizzazioni sindacali effettivamente presenti ma numericamente inferiori e può trasformare la misurazione in un meccanismo di selezione preventiva del pluralismo. Il problema non consiste quindi nel rifiutare la misurazione, ma nel costruire una misurazione capace di distinguere la necessaria rappresentatività da un effetto di monopolizzazione.

### **L'accordo datoriale del 10 luglio 2026: il secondo lato della misurazione**

Il 10 luglio 2026 quattordici organizzazioni datoriali – tra cui Confindustria, Confcommercio, Confartigianato, CNA, Confapi, Confcooperative e Legacoop – hanno sottoscritto un accordo sui principi per la misurazione della rappresentanza datoriale e per l'individuazione dei contratti collettivi di riferimento.

Il documento muove nella direzione di rendere verificabile anche la consistenza della parte datoriale, considerando criteri di presenza istituzionale, diffusione contrattuale, lavoratori interessati e perimetri di settore. È un passaggio necessario: non avrebbe senso misurare rigorosamente soltanto la rappresentanza dei lavoratori lasciando indeterminata quella delle imprese.

Tuttavia, la stessa esigenza di misurazione fa emergere il problema della fonte. Se l'accordo interconfederale viene usato come base di un sistema di selezione dei CCNL con effetti oltre le parti firmatarie, il rapporto tra autonomia collettiva e legge torna inevitabilmente al centro.

### **“Salario giusto”: rappresentatività, TEC e rischio di automatismi**

La legislazione del 2026 ha rafforzato il ruolo del trattamento economico complessivo previsto dai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Il legislatore non ha introdotto un salario minimo legale universale, ma ha ulteriormente valorizzato il CCNL rappresentativo come parametro.

Questa tecnica normativa può contrastare il *dumping* contrattuale ma contiene un rischio: trasformare la rappresentatività del firmatario in una presunzione assoluta di adeguatezza del contratto. La firma di un soggetto fortemente rappresentativo è un indice importante, non necessariamente una dimostrazione conclusiva della qualità di ogni singolo trattamento contrattuale.

Da qui la necessità di un doppio controllo: chi firma e che cosa viene firmato.

### **Dal “contratto pirata” al test anti-*dumping* oggettivo**

La nota Confintesa accoglie l'obiettivo di contrastare i cosiddetti contratti pirata, ma propone di spostare l'attenzione dalla sola identità dei firmatari al contenuto effettivo del contratto. La proposta è

quella di un test antidumping oggettivo: non soltanto chi firma, ma quali tutele economiche e normative vengono realmente garantite.

Questa impostazione può essere letta come un correttivo utile anche rispetto al modello fondato sulla rappresentatività. Il sistema più robusto non è quello che sceglie tra due criteri alternativi – rappresentatività oppure contenuto – ma quello che li combina. Il contratto di riferimento deve essere espressione di soggetti effettivamente rappresentativi e, al tempo stesso, deve costituire un parametro di riferimento trasparente rispetto al quale misurare l'equivalenza complessiva di eventuali contratti alternativi.

In questa prospettiva, il contrasto al *dumping* contrattuale non si traduce nel monopolio del contratto maggioritario, ma nella costruzione di una soglia di tutela verificabile.

### **Perché TEM e TEC da soli non bastano**

La nota tecnica riguarda la comparazione tra contratti. Se il confronto si limita al trattamento economico minimo o complessivo, rischia di non cogliere la qualità reale delle tutele. Due CCNL possono avere livelli retributivi nominalmente vicini e divergere profondamente in materia di orario, maggiorazioni, ferie, malattia, permessi, *welfare*, previdenza complementare, classificazione, sicurezza e procedure disciplinari.

Occorre quindi distinguere tra equivalenza retributiva ed equivalenza economico-normativa. Un vero test anti-dumping dovrebbe considerare entrambe. La retribuzione è essenziale, ma non esaurisce il valore giuridico del contratto.

Anche il tema della durata dei CCNL, sollevato nella nota in relazione all'ipotesi quadriennale, mostra la stessa criticità: meccanismi di recupero economico possono compensare parzialmente il ritardo retributivo, ma non sostituiscono l'aggiornamento della parte normativa quando cambiano organizzazione del lavoro, tecnologie, rischi professionali, ecc.

### **Il rider come stress test del sistema**

È sul lavoro dei rider che il conflitto tra rappresentatività, contenuto contrattuale e realtà della prestazione diventa concreto. Il rider può essere formalmente qualificato come autonomo, essere remunerato per consegna e operare attraverso una piattaforma; ma il giudice può accertare che, nella sostanza, la prestazione sia inserita in un'organizzazione riconducibile alla subordinazione.

In quel momento il problema non è più soltanto quale cifra venga pagata per la singola consegna. Diventano centrali la classificazione, l'orario, il tempo di disponibilità, i periodi di attesa, le maggiorazioni, le ferie, la malattia e le ulteriori tutele tipiche del lavoro subordinato.

Il rider dimostra quindi perché la qualità del CCNL non può essere ridotta a una comparazione di valori monetari isolati.

Secondo le ricostruzioni pubbliche disponibili, la sentenza del Tribunale di Torino, Sezione Lavoro, 8 settembre 2026, n. 3844, riguarda un rider di Foodinho-Glovo. Il giudice ha riconosciuto un rapporto

di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato con decorrenza dal 1° ottobre 2024, disponendo l'inquadramento al VI livello del CCNL Terziario, Distribuzione e Servizi.

Il licenziamento è stato annullato con ordine di reintegrazione. La decisione acquista però particolare interesse per il rapporto tra qualificazione e trattamento economico: una volta riconosciuta la subordinazione, la scelta del CCNL e del livello di inquadramento trasforma la qualificazione giuridica in un parametro retributivo concreto.

La sentenza mostra quindi il lato giudiziario dello stesso problema che le parti sociali stanno affrontando sul piano collettivo: individuare quale disciplina contrattuale rappresenti correttamente il lavoro effettivamente svolto.

Il punto più significativo della decisione del giudice torinese, secondo le fonti che ne hanno riferito, è il riconoscimento della rilevanza retributiva del tempo in cui il rider rimane a disposizione durante gli slot lavorati. Il calcolo delle differenze retributive considera l'intervallo tra la prima e l'ultima consegna, sottraendo i periodi di inattività pari o superiori a sessanta minuti.

La conseguenza concettuale è notevole. Il confronto tra contratti non riguarda soltanto “quanto” viene pagata una consegna, ma “che cosa” viene qualificato come tempo di lavoro. Un contratto che remunera soltanto l'atto finale della consegna e uno che valorizza anche la disponibilità non sono comparabili attraverso un semplice raffronto del compenso unitario.

È qui che la critica della nota tecnica di giugno 2026 alla comparazione esclusivamente economica trova una dimostrazione pratica: la disciplina normativa determina il perimetro della stessa base retributiva.

Nel lavoro tramite piattaforma il potere organizzativo non si manifesta necessariamente attraverso ordini impartiti da un superiore umano. Può essere incorporato nei sistemi che assegnano incarichi, definiscono priorità, registrano rifiuti, valutano prestazioni e incidono sulle future opportunità di lavoro.

La questione giuridica non è quindi se esista un “capo” visibile, ma se il sistema digitale produca effetti equivalenti di direzione, controllo e inserimento organizzativo. In questo senso, l'algoritmo entra nella qualificazione del rapporto.

Anche sul piano della contrattazione collettiva ciò impone un salto di qualità: un CCNL destinato a regolare il lavoro di piattaforma deve occuparsi non soltanto di salario e orario, ma anche di trasparenza dei sistemi decisionali, accesso ai dati, contestazione delle decisioni automatizzate e ruolo dei rappresentanti dei lavoratori.

A tale proposito, la direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali rafforza il principio secondo cui lo *status* occupazionale deve essere determinato guardando ai fatti relativi all'effettivo svolgimento della prestazione, compreso l'utilizzo di sistemi automatizzati di monitoraggio e decisione.

La disciplina europea introduce, inoltre, una presunzione relativa di rapporto di lavoro quando emergano fatti indicativi di direzione e controllo e interviene sulla trasparenza e supervisione umana dei sistemi algoritmici. Il termine di recepimento è il 2 dicembre 2026.

La sentenza del Tribunale di Torino non costituisce una applicazione del decreto di recepimento, che nel settembre 2026 non era ancora entrato in vigore. La convergenza è metodologica: tanto il giudice quanto il nuovo quadro europeo valorizzano la realtà dell'organizzazione rispetto alla sola qualificazione contrattuale formale.

Alla luce del confronto tra la piattaforma confederale, la nota di Confintesa di giugno 2026, l'accordo datoriale e il caso dei rider, il percorso logico potrebbe essere ricostruito in più passaggi successivi:

1. **Rappresentatività:** misurare con criteri trasparenti e verificabili la consistenza delle organizzazioni sindacali e datoriali;
2. **Perimetro contrattuale:** definire con precisione il settore e l'area professionale cui il CCNL pretende di applicarsi;
3. **CCNL di riferimento:** individuare il contratto espressione dei soggetti comparativamente più rappresentativi nel perimetro corretto;
4. **Test di equivalenza:** confrontare eventuali contratti alternativi non soltanto sul TEM/TEC, ma sull'insieme delle tutele economiche e normative;
5. **Qualificazione effettiva:** verificare che la forma contrattuale corrisponda alla realtà concreta del rapporto;
6. **Applicazione dei diritti:** tradurre la qualificazione e il contratto di riferimento in retribuzione, orario, tempi di disponibilità e ulteriori tutele.

### **Concludendo: chi rappresenta il lavoro che cambia?**

Il dibattito in tema di rappresentanza non può essere ridotto a una contrapposizione tra “buoni contratti” e “contratti pirata”. Il problema è più complesso e riguarda contemporaneamente il pluralismo sindacale, la qualità delle tutele, la legittimazione delle parti sociali e l'efficacia che l'ordinamento attribuisce ai loro accordi.

La piattaforma CGIL-CISL-UIL e l'accordo delle organizzazioni datoriali muovono verso un sistema più misurabile e ordinato. La nota di Confintesa ricorda, però, che la misurazione non può diventare un meccanismo privatistico di esclusione e che la libertà sindacale impone criteri aperti, verificabili e coerenti con l'articolo 39 della Costituzione.

Il caso Glovo aggiunge il dato decisivo della realtà concreta. Quando il giudice qualifica il rider come subordinato, individua un CCNL e considera rilevante anche il tempo di attesa, dimostra che il contratto collettivo non è soltanto una fonte di importi: definisce che cosa è lavoro, come si misura e quali diritti sorgono intorno alla prestazione.

La soluzione più equilibrata apparirebbe, quindi, quella di un sistema a più livelli: rappresentatività effettiva dei firmatari, corretta perimetrazione, individuazione di un CCNL di riferimento, verifica di equivalenza economico-normativa dei contratti alternativi e controllo giudiziario sulla realtà del rapporto. Solo la combinazione di questi elementi può contrastare il *dumping* contrattuale senza trasformare la rappresentatività in monopolio e senza sacrificare il pluralismo sindacale.

In questa prospettiva la domanda finale non è soltanto chi abbia diritto di sedersi al tavolo. È chi possa dimostrare, con criteri trasparenti e controllabili, di rappresentare realmente il lavoro che quel tavolo intende regolare – e se il contratto prodotto sia effettivamente in grado di garantire una tutela adeguata a quel lavoro, soprattutto quando il potere organizzativo passa anche attraverso un algoritmo.

*Centro Studi Confintesa*

