



**Camera dei deputati
XIX Legislatura**

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

Documento di osservazioni e proposte

**Audizione informale nell'ambito dell'esame del disegno di legge
"Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante
disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi
all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale"**

(AC 2911)

14 maggio 2026

Illustre Presidente, Onorevoli Commissari,

esprimiamo innanzitutto un sentito ringraziamento per aver offerto l'opportunità di fornire il contributo di Confartigianato, CNA e Casartigiani nella discussione del decreto-legge 62/26, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Con riferimento alle misure in materia di occupazione contenute negli articoli da 1 a 4 del provvedimento, Confartigianato, CNA e Casartigiani valutano positivamente la volontà di sostenere, e incrementare, l'occupazione di giovani e donne nonché di sostenere lo sviluppo occupazionale nell'ambito della ZES unica, attraverso specifici **incentivi alle assunzioni**, che si pongono in continuità con i *bonus* introdotti dal c.d. Decreto Coesione. Viene, inoltre, introdotto un nuovo incentivo per la trasformazione a tempo indeterminato dei contratti a termine.

Va, tuttavia, rilevato come tali misure continuino ad avere un carattere sperimentale, dal momento che operano con riferimento alle sole assunzioni effettuate nel corso del 2026. A tale riguardo, le scriventi Confederazioni ritengono che l'adozione di un lasso temporale più ampio, con agevolazioni di carattere strutturale o quantomeno applicabili per un triennio, permetterebbe alle imprese una migliore pianificazione e programmazione dei nuovi ingressi, conferendo maggiore efficacia, in termini di effetti sull'occupazione, anche alle misure stesse.

Vanno, inoltre, evitati incertezze o ritardi nell'applicazione e nella fruizione delle misure incentivanti, giungendo in tempi rapidi alla definizione delle indicazioni operative e delle modalità attuative degli esoneri. I datori di lavoro che investono in nuova occupazione devono, infatti, poter fare affidamento sulla continuità delle agevolazioni e conoscere sin da subito le relative modalità di fruizione, in modo da poter programmare gli investimenti e la destinazione delle risorse.

A tale riguardo, inoltre, è necessario evidenziare come l'utilizzazione dell'incentivo rivolto alla trasformazione dei contratti a tempo determinato sia soggetta all'autorizzazione da parte della Commissione Europea, circostanza che in passato ha ritardato l'effettiva fruizione degli sgravi. È necessario, quindi, che il processo di autorizzazione venga gestito in modo da rendere fruibile tale agevolazione in tempi rapidi ed evitare incertezze applicative.

In sede di applicazione andrà anche valutato l'impatto delle nuove disposizioni, che da un lato introducono alcuni **limiti alla fruizione dei benefici** che rischiano di condizionarne l'effettivo utilizzo, soprattutto per le imprese di piccola dimensione, e, dall'altro sembrano sovrapporsi al quadro degli incentivi come delineato dal D.L. Coesione e dal c.d. D.L. Milleproroghe.

In particolare, alla luce dell'abrogazione – operata dall'articolo 5 – delle disposizioni del D.L. n. 200/2025 che avevano prorogato gli esoneri contributivi di cui al D.L. Coesione, emerge la necessità di chiarimenti operativi sia per la gestione di possibili sovrapposizioni temporali rispetto alle assunzioni effettuate nei primi mesi dell'anno, sia in merito ai requisiti di accesso e alle modalità di fruizione degli stessi benefici.

Infatti, a titolo esemplificativo, le imprese potrebbero aver legittimamente effettuato assunzioni di giovani *under 35* sulla base di un quadro normativo che, a differenza di quanto previsto dal D.L. n. 62/2026, introduceva una modulazione diversa dello sgravio, fissato al 100% in caso di incremento occupazionale netto o al 70% in caso di mancato incremento occupazionale.

Sempre con riferimento al *bonus* giovani, inoltre, al fine di rafforzarne l'efficacia appare utile recuperare la previsione dell'articolo 22, comma 2, del D.L. n. 60/2024 che consentiva l'accesso al beneficio anche nei casi di precedente assunzione in apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Sarà, infine, fondamentale assicurare una corretta applicazione delle disposizioni in materia di salario giusto, tenuto conto del fatto che l'articolo 7, comma 5 del provvedimento subordina l'accesso alle agevolazioni alla corresponsione al lavoratore di un trattamento economico non inferiore a quello definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Salario giusto e selezione dei CCNL

Confartigianato, CNA e Casartigiani valutano positivamente l'impostazione del D.L. n. 62/2026, in particolare per la scelta di rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa nella definizione del "salario giusto", evitando l'introduzione di un salario minimo legale generalizzato. Il provvedimento – in attuazione dell'art. 36 della Costituzione – riconosce il valore della contrattazione collettiva quale strumento di equilibrio tra tutela del lavoro, sostenibilità delle imprese e contrasto al *dumping* contrattuale.

Parimenti è condivisibile la scelta – in assenza di una norma attuativa dell'art. 39 della Costituzione – di assumere come riferimento i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, superando il criterio dei contratti "maggiormente applicati" (contenuti nella legge delega n. 144/2025, i cui rilievi critici sono stati a suo tempo espressi anche in questa sede), che avrebbe potuto favorire contratti pirata e concorrenza sleale.

Si tratta di un'impostazione coerente con il modello delle relazioni sindacali italiane e con la struttura produttiva composta prevalentemente da micro e piccole imprese.

CCNL e settore di appartenenza dell'impresa

Permangono tuttavia alcune criticità sulle norme – seppure apprezzabili – che riguardano il **rafforzamento del legame tra CCNL applicato e settore di attività aziendale**.

La normativa introduce criteri molto stringenti per individuare il CCNL applicabile, facendo riferimento certamente al settore, ma anche a nozioni del tutto nuove come "*attività prevalente*", "*dimensione*" e "*natura giuridica dell'impresa*". Tali elementi – inseriti in un contesto tradizionalmente regolato dall'autonomia collettiva – rischiano di generare incertezza interpretativa, soprattutto nei comparti caratterizzati da attività ibride o multiservizio.

Analoga attenzione va posta ai settori privi di una specifica copertura contrattuale, dove la contrattazione collettiva dell'Artigianato ha già stabilito specifici percorsi negoziali, e ora – con il nuovo decreto – si punta ad attivare automatismi che possano compromettere equilibri negoziali già consolidati.

Anticipazione forfetaria pari al 30% dell'IPCA

L'introduzione di una anticipazione economica forfetaria in caso di mancato rinnovo del CCNL oltre 12 mesi risponde all'esigenza di garantire continuità salariale ai lavoratori. È il primo intervento legislativo in questa materia storicamente regolata dalla contrattazione collettiva: l'auspicio è che in questo dibattito

parlamentare si possano creare le condizioni per ricondurre l'istituto della vacanza contrattuale alla completa disponibilità delle parti sociali.

L'introduzione di un siffatto meccanismo automatico ancorato all'indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA) rischia di incidere negativamente sulle dinamiche negoziali, attraverso un approccio eccessivamente dirigistico che comprime gli spazi di autonomia delle parti sociali. La previsione di criteri rigidi per legge potrebbe limitare la capacità della contrattazione collettiva di individuare soluzioni più aderenti alle specificità dei settori produttivi, anche attraverso strumenti economici eventualmente più favorevoli rispetto a quelli fissati normativamente.

Lavoro tramite piattaforme digitali

Confartigianato, CNA e Casartigiani condividono l'obiettivo di rafforzare trasparenza, legalità e tutela dei lavoratori nel settore delle piattaforme digitali. Le misure sulla tracciabilità delle attività, sugli obblighi informativi e sulla sicurezza possono certamente contribuire a contrastare fenomeni di sfruttamento e intermediazione illecita.

Presunzione di subordinazione

Particolare attenzione merita la previsione della presunzione di subordinazione in presenza di controllo algoritmico o di etero-organizzazione. Si tratta infatti di una tecnica normativa che richiede particolare cautela, poiché il rischio è quello di ricondurre automaticamente nell'ambito del lavoro subordinato attività che, nella concreta organizzazione del rapporto, presentano caratteristiche differenti. Per questo, pur condividendo l'esigenza di contrastare fenomeni di sfruttamento e falsa autonomia, occorre evitare interpretazioni eccessivamente estensive che assimilino ogni forma di coordinamento digitale al lavoro subordinato.

Sul tema, merita di essere ricordato che Confartigianato, CNA e Casartigiani, con il CCNL logistica, trasporto merci e spedizione hanno contribuito già dal 2018 a estendere per la prima volta importanti tutele del lavoro subordinato ai ciclofattorini delle piattaforme. Proprio questa esperienza dimostra però la necessità di mantenere un approccio equilibrato, capace di distinguere le situazioni di reale subordinazione dalle forme genuine di lavoro autonomo, garantendo al tempo stesso certezza giuridica alle imprese e adeguata tutela ai lavoratori.

Sostenibilità degli adempimenti

Gli obblighi introdotti in materia di autenticazione, conservazione dei dati, formazione e gestione documentale possono comportare costi rilevanti, soprattutto per le piattaforme e le imprese di minori dimensioni.

Per questo si ritiene necessario prevedere:

- gradualità applicativa;
- semplificazione degli adempimenti;
- interoperabilità dei sistemi informatici;
- riduzione degli oneri burocratici.

Conclusioni

Confartigianato, CNA e Casartigiani esprimono apprezzamento per un provvedimento che rafforza il ruolo della contrattazione collettiva e sostiene l'occupazione stabile. Nel corso dell'*iter* parlamentare sarà tuttavia necessario introdurre correttivi per evitare rigidità applicative, sovrapposizioni normative e aggravii burocratici, soprattutto per le micro e piccole imprese. Particolare attenzione dovrà essere riservata al mantenimento degli spazi di autonomia delle parti sociali, affinché il sistema delle relazioni sindacali continui a garantire soluzioni equilibrate e coerenti con le specificità dei diversi settori produttivi.