

PROPOSTE EMENDATIVE CISL

A.C. 2911 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"

Art. 3 Bonus ZES Unica

- All'articolo 3, dopo il comma 1, è inserito il seguente: *"1-ter. È riconosciuta priorità ai datori di lavoro che operano in filiere produttive strategiche o programmi di sviluppo territoriale".*

Motivazione

La proposta rafforza il legame tra incentivo e politica industriale.

- All'articolo 3, comma 2, le parole: *"che occupano fino a 10 dipendenti"* sono sostituite dalle seguenti: *"che occupano fino a 50 dipendenti"*.

Motivazione

La limitazione alle sole microimprese riduce l'impatto occupazionale della misura. L'estensione alle imprese fino a 50 dipendenti consente di coinvolgere realtà produttive in grado di generare effetti occupazionali più significativi.

Art. 6 Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro

- Inserire al comma 1, dopo le parole *"è riconosciuto alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184,"* la seguente locuzione: *"che ne abbiano inviata copia alle rappresentanze sindacali aziendali, ove presenti, o alle rappresentanze sindacali territoriali delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale a livello nazionale entro il termine previsto per la compilazione"*
- Al comma 1, dopo il primo periodo, inserire:

"La concessione dell'esonero è subordinata all'adozione delle misure previste dalla suddetta certificazione tramite un accordo sindacale stipulato con le organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nonché al loro utilizzo equilibrato tra i generi, da valutarsi secondo le modalità individuate dal medesimo accordo."

- Inserire al comma 2, dopo le parole *"Con il decreto di cui al comma 1 sono altresì stabilite le modalità di attuazione del comma 1, ivi comprese le procedure di acquisizione delle certificazioni previste dall'articolo 8, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184,"* aggiungere: *"le modalità di acquisizione e di monitoraggio dei dati trasmessi dai datori di lavoro e resi disponibili dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali; le modalità di coinvolgimento delle rappresentanze sindacali aziendali, o se non presenti alle rappresentanze sindacali territoriali delle organizzazioni sindacali"*

comparativamente più rappresentative a livello nazionale, nel controllo e nella verifica del rispetto dei parametri di cui al comma 1”.

Motivazione

La norma, pur avvicinandosi alla nostra visione che chiede incentivi alle aziende che favoriscono la flessibilità organizzativa sui luoghi di lavoro e la conciliazione vita-lavoro, non prevede il coinvolgimento delle rappresentanze sindacali nella definizione degli indicatori e nel processo di certificazione, come era già accaduto nel processo della certificazione per la parità di genere, né l'invio successivo (che è invece previsto ex art.46-bis del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198 Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, per la Certificazione della parità di genere).

Nella convinzione che la conciliazione vita-lavoro sia, invece, un obiettivo da perseguire in modo sinergico e condiviso dal sistema di relazioni sindacali, perché sia realmente efficace e patrimonio comune, gli emendamenti proposti mirano al coinvolgimento delle rappresentanze sindacali e a collegare l'incentivo all'adozione delle misure mediante accordo sindacale. Intendono inoltre promuovere l'utilizzo di tali misure da parte degli uomini, al fine di favorire una più equa ripartizione dei compiti di cura.

Art. 6-bis Potenziamento del contratto di apprendistato

- Dopo l'art. 6 aggiungere il seguente articolo: “L'esonero contributivo per le assunzioni con contratto di apprendistato ai sensi degli articoli 43, 44 e 45 del dlgs 81/2015 è pari al 100%, senza importo massimo annuo, per tutta la durata della formazione e per i 12 mesi successivi alla conferma in normale contratto a tempo indeterminato”.

Motivazione

In una situazione in cui nel mercato del lavoro il mismatch tra competenze possedute e richieste è molto elevato, obiettivo dell'emendamento è di rendere il contratto di apprendistato più conveniente rispetto alle altre assunzioni incentivate. Va infatti tenuto presente che la normativa vigente prevede, per i tre livelli di apprendistato, un esonero contributivo inferiore al 100%, neppure per le forme di apprendistato duale.

(Si riportano gli esoneri contributivi vigenti per le tre forme di apprendistato:

-apprendistato per la qualifica: per le aziende fino a 9 dipendenti - dal 1' al 12' mese 1,50%; dal 13' al 24' mese 3%; dal 25' al 36' mese 5%; per le aziende sopra 9 dipendenti - 5%

-apprendistato professionalizzante: per le aziende fino a nove dipendenti l'aliquota è pari al 3,11% per il primo anno; 4,61% per il secondo anno e 11,61% per il terzo anno; per le aziende con più di 9 dipendenti l'aliquota contributiva è pari all'11,61% per tutta la durata della formazione e per i 12 mesi successivi alla conferma.

-apprendistato di alta formazione e di ricerca: per le aziende fino a nove dipendenti l'aliquota è pari al 3,11% per il primo anno, 4,61% per il secondo anno e 11,61% per il terzo anno. Per le aziende con più di 9 dipendenti l'aliquota contributiva è pari all'11,61% per tutta la durata della formazione e per i 12 mesi successivi alla conferma).

Art. 7 Salario giusto e incentivi

- *Al comma 2, dopo le parole “produttivi di riferimento” sono aggiunte le seguenti “come individuati nei medesimi contratti collettivi”.*

Conseguentemente le stesse parole sono aggiunte dopo le parole “produttivi di riferimento” anche nei successivi commi 3 e 4.

Motivazione

L'emendamento intende chiarire la competenza delle parti sociali nell'individuazione dei perimetri di riferimento ove agiscono i contratti collettivi nazionali di lavoro, al fine di evitare ogni equivoco a riguardo della possibile sovrapposizione tra i settori e le categorie merceologiche (sovente individuate mediante gli indicatori statistici ATECO) e le categorie contrattuali.

- Al comma 3, all'inizio del capoverso, dopo le parole “Il trattamento economico complessivo “sono aggiunte le seguenti “e normativo”. Dopo le parole “non può essere inferiore al trattamento economico complessivo” sono aggiunte le seguenti “e normativo”.

Motivazione

L'emendamento vuole affermare che i contratti collettivi nazionali diversi da quelli stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, devono prevedere parità di trattamenti sia sul piano economico che sul piano normativo evitando con ciò fenomeni di dumping contrattuale in particolare basati sul sottoinquadramento professionale di lavoratrici e lavoratori.

- Al comma 4, dopo le parole “Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo” sono aggiunte le seguenti “e normativo”.

Motivazione

L'emendamento vuole affermare che per i settori non coperti da contrattazione collettiva deve essere prevista l'applicazione dei medesimi trattamenti economici ma anche normativi previsti dal contratto nazionale stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro

- Al comma 5 sostituire le parole “L'accesso ai benefici previsti dal presente decreto” con “L'accesso a tutti i benefici economici alle imprese previsti dalla legislazione vigente” e dopo le parole “trattamento economico” aggiungere “e normativo”.

Motivazione

L'emendamento, in coerenza con le finalità del decreto-legge in esame, mira a subordinare tutti gli incentivi alle imprese previsti dalla legislazione vigente, non soltanto quelli introdotti dal decreto che hanno durata limitata al 31 dicembre 2026, all'applicazione del principio del “salario giusto” come definito nei commi precedenti, con riferimento sia al trattamento economico complessivo che normativo.

Articolo 10 Rinnovi contrattuali

- *All'articolo 10 soppressione dei commi 2, 3, 4 e 5.*

Motivazione

Il meccanismo previsto all'art. 10, comma 2, che prevede l'adeguamento automatico unilaterale del trattamento economico, pur parziale, configura un intervento diretto sul contratto collettivo da parte della legge, con potenziali contrasti con l'art. 39 Cost. e con la libertà sindacale. L' emendamento intende affermare inoltre che la previsione per legge di un aumento delle retribuzioni attraverso un loro adeguamento 30% dell'IPCA di indicizzazione automatica delle retribuzioni indebolisce la funzione negoziale dei rinnovi e non agevola la loro conclusione. La clausola di salvaguardia delle diverse pattuizioni contrattuali invece preserva l'autonomia delle parti, che possono concordare meccanismi diversi o più favorevoli, approccio coerente con la logica della contrattazione collettiva come strumento principale. La sospensione del contributo di assistenza contrattuale oltre i 12 mesi (comma 4) è uno strumento improprio di pressione sulla parte sindacale data la riconosciuta asimmetria di potere contrattuale.

Articolo 11-bis Stabilizzazione Fondo Nuove Competenze e formazione per la partecipazione

- Al decreto-legge 30 aprile 2026 , n. 62 è aggiunto il seguenti articolo 11-bis:
11-bis - Stabilizzazione Fondo Nuove Competenze e formazione per la partecipazione
 1. Il Fondo Nuove Competenze di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 è incrementato, per l'anno 2026, di 200 milioni.
 2. Mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2026, ai sensi del comma 1 del citato articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020. Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale, ambientale ed organizzativa e al fine di allineare le competenze dei lavoratori in materia di partecipazione di cui all'art. 12, comma 1, della legge 15 maggio 2025, n. 76.
Con le risorse del Fondo sono finanziati la retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi secondo le modalità definite con il decreto di cui al comma quinto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11 ter del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021, n. 215.
 3. Le dotazioni del Fondo nuove competenze possono essere integrate da risorse stanziare:
 - a) dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante somme accertate in bilancio annualmente come avanzi di gestione, nei limiti annuali di 200 milioni di euro;
 - b) con risorse dei programmi operativi nazionali e regionali finanziati dal FSE+;

c) dai Fondi Paritetici Interprofessionali.

4. Con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definiti:

- a) i criteri di valutazione dei progetti e di accesso ai benefici;
- b) la partecipazione al finanziamento da parte dei Fondi Interprofessionali;
- c) le modalità di utilizzo e gestione delle risorse, nel rispetto dei limiti di spesa;
- d) le modalità di coinvolgimento delle Regioni, dei Fondi Interprofessionali e delle parti sociali nella governance multilivello in caso di cofinanziamento;
- e) le regole di monitoraggio e valutazione continua.

5. All'articolo 4 del decreto legislativo 3 Luglio 2017, n. 117, dopo il comma 2 è aggiunto il seguente comma:

2 bis). Le disposizioni di cui al comma 2 non si applicano alle imprese sociali già costituite ed operanti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Motivazione

L'emendamento intende colmare la più rilevante delle carenze del decreto legislativo 62/2026, ossia l'assenza di qualsivoglia disposizione sulla formazione dei lavoratori, che pure è materia urgente.

Quanto proposto potenzia lo strumento del Fondo Nuove Competenze e adempie a quanto disposto dalla legge 76/2025 per quanto concerne il finanziamento pubblico della formazione obbligatoria di lavoratori coinvolti nella gestione dell'impresa o nelle commissioni paritetiche organizzative.

L'emendamento, infine, sana un equivoco normativo risalente alla riforma del Terzo Settore, permettendo il mantenimento della qualifica di impresa sociale e la prosecuzione delle attività, legittimate sia nel quadro delle norme specifiche di cui al D.Lgs. n. 112/2017 sia nel più ampio contesto del D.Lgs. n. 117/2017, alle imprese sociali riconosciute prima degli interventi di riforma del 2017.

Art. 12 Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali

- Al comma 3 dopo le parole "salvo prova contraria" sono aggiunte le parole "e salvo quanto previsto dall'art. 47 quater del capo V-bis del Decreto Legislativo del 15 giugno 2015, n°81".

Motivazione

Nell'alveo della corretta qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale, con la presente proposta di integrazione si richiama quanto previsto nella normativa in merito alle tutele tramite contrattazione collettiva nel caso in cui l'effettiva modalità di svolgimento dell'attività si concretizzi nella fattispecie del lavoro autonomo.

La contrattazione collettiva, infatti, all'interno del Capo V-bis "Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali", può definire "criteri di determinazione del compenso complessivo che

tengano conto delle modalità di svolgimento della prestazione e dell'organizzazione del committente", nel definire come destinatari della stessa "i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui [...] attraverso piattaforme anche digitali".

Sembra dunque opportuno richiamare la prerogativa della contrattazione collettiva, che può definire gli indici della qualificazione come rapporto genuino di lavoro autonomo, la cui sussistenza è confermata dalla Direttiva EU 2024/2831, in particolare con riferimento ai considerati (29) e (54) e all'art. 25 "Promozione della contrattazione collettiva nell'ambito delle piattaforme digitali".

Art. 13 Comunicazioni obbligatorie

- Al comma 1, in merito alla conservazione dei dati per 5 anni, dopo le parole "rendendoli accessibili al lavoratore" si aggiunge "alle rappresentanze sindacali"

Motivazione

L'emendamento vuole rendere accessibili i dati pregressi anche alle rappresentanze sindacali oltre che ai singoli lavoratori in quanto l'approccio di tutela collettiva è ben più efficace rispetto alla sola tutela individuale. In generale si ritiene fondamentale, come richiamato dalla Direttiva EU 2024/2831 – Considerati 21 e 52, favorire il riconoscimento e la partecipazione delle rappresentanze sindacali per i lavoratori delle piattaforme digitali, in applicazione ed effettiva realizzazione dei diritti fondamentali di libertà di associazione e di contrattazione collettiva.

Art. 14 Obblighi di informazioni al lavoratore

- Alla fine dell'articolo aggiungere il comma 4:

"Nel caso di utilizzo dei sistemi di cui al comma 1, il datore di lavoro ha l'obbligo di consultare le rappresentanze sindacali aziendali ovvero la rappresentanza sindacale unitaria e, in assenza delle predette rappresentanze, le sedi territoriali delle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prima della loro introduzione oppure entro 60 giorni dall'entrata in vigore del presente decreto"

Motivazione

Per rafforzare effettivamente la tutela dei singoli la via maestra è quella di un approccio di tutela collettiva, con informazione (o consultazione) alle rappresentanze sindacali, ben più efficace rispetto ad un elenco di diritti informativi individuali che non forniscono concrete opportunità di tutela al lavoratore che dovesse trovarsi a subire pregiudizio dall'utilizzo improprio dei sistemi stessi. Sul trattamento dei dati personali e sugli obblighi di informazione e trasparenza si richiamano inoltre anche i Considerati 43, 44 e 47 e agli articoli 8, 9, 10 e 17.

Art. 15 Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali

- Al co. 1, lettera c), sostituire le parole "entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione" con "prima dell'inizio della prestazione lavorativa".

- Al comma 1, lettera c) dopo le parole “con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali”, sono aggiunte le parole “sentite le organizzazioni sindacali”

Motivazione

Positiva l'introduzione di un obbligo specifico di formazione in tema di salute e sicurezza sul lavoro per i rider, ma l'emendamento chiede che per il decreto attuativo siano sentite le organizzazioni sindacali. Inoltre, perché il nuovo obbligo possa essere efficace, esso andrebbe assolto prima dell'avvio della prestazione lavorativa, in linea con quanto stabilito per la formazione obbligatoria di prevenzione.