



***MEMORIA UIL – AUDIZIONE DECRETO LEGGE N. 62 “DISPOSIZIONI IN
MATERIA DI SALARIO GIUSTO, DI INCENTIVI ALL’OCCUPAZIONE E DI
CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE”***

XI COMMISSIONE DELLA CAMERA DEI DEPUTATI

13 MAGGIO 2026

Signor Presidente, Onorevoli Deputati,

la UIL ringrazia la Commissione per questa audizione sul Decreto-Legge n. 62 del 2026, che interviene su temi centrali per il mondo del lavoro: salario, contrattazione collettiva, incentivi all’occupazione e lavoro tramite piattaforme digitali.

Il provvedimento contiene alcuni elementi che valutiamo positivamente. In particolare, il richiamo esplicito all’articolo 36 della Costituzione e il riconoscimento della contrattazione collettiva nazionale sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale quale riferimento per la definizione del “salario giusto”. Si tratta di un passaggio importante, coerente con le iniziative e le mobilitazioni che la UIL porta avanti da tempo contro dumping contrattuale, lavoro povero e contratti pirata.

Positiva anche la scelta di collegare gli incentivi pubblici all’applicazione dei contratti rappresentativi e la previsione della subordinazione sul lavoro tramite piattaforme digitali, che rafforza le tutele contro false collaborazioni, lavoro povero e sfruttamento legato alla gestione algoritmica delle prestazioni.

Permangono tuttavia criticità rilevanti che rischiano di indebolire l’efficacia complessiva del decreto.



In alcuni passaggi restano infatti margini che possono consentire l'accesso agli incentivi anche in assenza della piena applicazione dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi, con il rischio di depotenziare il contrasto al dumping contrattuale e di spostare le tutele dal piano collettivo a quello individuale.

Allo stesso tempo, il provvedimento non affronta in modo strutturale alcune questioni centrali per il lavoro nel nostro Paese: la perdita di potere d'acquisto delle retribuzioni, i ritardi nei rinnovi contrattuali, la precarietà e le disuguaglianze territoriali.

Per queste ragioni, la UIL ritiene necessario rafforzare alcuni aspetti del decreto così da rendere più efficace il collegamento tra incentivi pubblici, qualità del lavoro, tutela salariale, rappresentanza e valorizzazione della contrattazione collettiva.

Entrando nel merito del decreto.

CAPO I – INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

ARTICOLO 1 – 2 – 4 (BONUS DONNE, GIOVANI E INCENTIVI PER LE ASSUNZIONI STABILI)

Gli incentivi al lavoro rappresentano un pilastro fondamentale delle politiche attive, perché trasformano il sostegno passivo in strumenti capaci di favorire l'incontro tra domanda e offerta di lavoro e di sostenere nuova occupazione stabile.

Gli incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato sono importanti, soprattutto se indirizzati a fasce deboli di lavoratori e lavoratrici.

I dati positivi sulle assunzioni incentivate lo scorso anno ci fanno auspicare come il sistema degli incentivi alle assunzioni deve essere reso strutturale o essere programmato per tutta la durata del ciclo di spesa dei fondi della coesione europei.



La scelta adoperata dal Governo con questo decreto per la prima volta ancora gli incentivi al “giusto salario”, proprio ciò che auspicava la UIL da anni, così come è positivo l’ancoraggio della decontribuzione all’aumento della base occupazionale.

Tuttavia, si tratta di misure “una tantum” e non di misure strutturali e questo rappresenta un limite. Se a questo si aggiunge la scarsità delle risorse stanziare, con il rischio che le misure vengano bloccate una volta esauriti i fondi disponibili, si determina un quadro che non garantisce adeguate certezze al sistema produttivo.

Tra l’altro l’intensità della decontribuzione è più bassa degli incentivi al lavoro precedenti e questo rischia di depotenziare le misure.

Altra criticità riguarda l’aver previsto che le stabilizzazioni a tempo indeterminato riguardassero solo la platea dei giovani, lasciando fuori le trasformazioni nella ZES unica del Mezzogiorno e le donne.

Quanto alla decontribuzione per la certificazione di genere riteniamo che sia uno strumento utile per incentivare la parità uomo-donna nei luoghi di lavoro.

La UIL sostiene da sempre la certificazione come leva di equità salariale e abbiamo sempre invitato le aziende a utilizzarla per migliorare condizioni di lavoro, carriera e retribuzioni.

Tuttavia, abbiamo sempre rilevato come le linee guida per la certificazione di genere emanate dall’UNI devono essere riviste perché riteniamo che per ottenere tale “bollino” vi sia la necessità di un maggiore coinvolgimento del sindacato ad iniziare dai rappresentati aziendali.

ARTICOLO 3 (BONUS ZES)

Il Bonus ZES 2026 può rappresentare un sostegno utile per incentivare nuove assunzioni stabili nel Mezzogiorno, soprattutto nel sistema delle microimprese, ma non può sostituire una vera politica industriale per il Sud e per l’intero Paese.



La misura presenta inoltre una criticità rilevante: la decontribuzione prevista nella ZES unica è limitata alle imprese fino a 10 dipendenti, restringendo significativamente la platea dei beneficiari e riducendo la capacità dello strumento di incidere in modo strutturale sul rafforzamento produttivo e occupazionale del Mezzogiorno.

Non basta però valutare il successo della ZES Unica sulla base del numero di investimenti o delle imprese attratte. Il vero parametro deve essere la qualità dello sviluppo e dell'occupazione generata: lavoro stabile, tutelato, sicuro e adeguatamente retribuito. Le esperienze degli ultimi anni dimostrano infatti che politiche di incentivazione prive di adeguate condizionalità sociali rischiano di produrre precarizzazione, dumping contrattuale e compressione salariale, soprattutto nei settori più esposti alla frammentazione degli appalti e della logistica.

Per questo riteniamo necessario rafforzare il legame tra incentivi pubblici e qualità del lavoro. Le agevolazioni devono sostenere esclusivamente imprese che applicano i contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, garantiscono regolarità contributiva, pieno rispetto delle norme su salute e sicurezza e occupazione stabile. La competitività del Mezzogiorno non può essere costruita sulla riduzione del costo del lavoro, ma deve fondarsi su innovazione, produttività, infrastrutture, logistica e valorizzazione delle competenze.

Grande importanza deve essere attribuita anche alla formazione e alle politiche attive, in particolare rispetto alle trasformazioni legate alla transizione digitale ed ecologica. In questo quadro assumono rilievo il rafforzamento degli ITS, il raccordo tra sistema formativo e sistema produttivo e il ruolo complementare delle ZLS nello sviluppo delle filiere logistiche e industriali avanzate.



Per la UIL resta infine centrale il tema della governance partecipata. Il coinvolgimento delle parti sociali nei processi di programmazione, attuazione e monitoraggio rappresenta una condizione essenziale per orientare gli investimenti verso obiettivi di qualità, sostenibilità e crescita equilibrata dei territori.

La ZES Unica può quindi rappresentare un'opportunità importante per il rilancio del Mezzogiorno, ma il suo successo dipenderà dalla capacità di trasformare gli incentivi in sviluppo duraturo, inclusivo e fondato su lavoro dignitoso, stabile e qualificato.

ARTICOLO 6 (DISPOSIZIONI URGENTI PER LA CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO, CON FOCUS LEGATO ALLE POLITICHE SOCIALI, FAMILIARI, DELL'INFANZIA E DELL'ADOLESCENZA)

L'articolo introduce un incentivo contributivo per le aziende in possesso di certificazioni previste dall'articolo 8 del d.lgs. 184/2025, legate alle politiche familiari e alla conciliazione tra vita e lavoro. La UIL considera positivo il riconoscimento dell'importanza delle misure di sostegno ai carichi di cura e alla qualità della vita delle lavoratrici e dei lavoratori, anche attraverso strumenti di welfare aziendale e una migliore organizzazione dei tempi di vita e di lavoro.

Allo stesso tempo, è necessario prestare particolare attenzione all'accessibilità della misura, affinché gli strumenti previsti possano coinvolgere in modo equilibrato l'intero tessuto produttivo, comprese le piccole imprese e le realtà lavorative più fragili o meno strutturate.

Tali misure devono inserirsi in un quadro più ampio di rafforzamento del welfare pubblico e dei servizi territoriali, che continuano a rappresentare il principale strumento universale di sostegno alle famiglie, ai minori e alle persone con carichi di cura.



Il tema della qualità della vita delle famiglie richiede infatti investimenti strutturali nei servizi educativi, sociali e sociosanitari, a partire dagli asili nido, dai consultori, dai servizi domiciliari e dagli interventi di sostegno sociale, contrastando le disuguaglianze nell'accesso ai servizi che continuano a caratterizzare molti territori del Paese.

La UIL ritiene necessario monitorare attentamente gli effetti territoriali e sociali della misura, anche rispetto ai criteri di accesso alle certificazioni e all'effettiva platea delle imprese beneficiarie, per evitare il rischio di ulteriori differenze tra lavoratrici e lavoratori occupati in contesti produttivi differenti e tra aree del Paese caratterizzate da diversi livelli di sviluppo dei servizi e del tessuto economico.

È fondamentale valorizzare il ruolo della contrattazione collettiva e delle organizzazioni sindacali nella definizione, nell'attuazione e nel monitoraggio degli strumenti di welfare aziendale, affinché tali misure rispondano concretamente ai bisogni delle lavoratrici e dei lavoratori e non si riducano a interventi meramente formali o limitati alle realtà più strutturate. Il coinvolgimento delle parti sociali rappresenta un elemento essenziale per garantire equilibrio, inclusività ed effettiva accessibilità delle misure, soprattutto nei contesti lavorativi più fragili e meno strutturati.

Il welfare aziendale deve quindi svilupparsi come strumento integrativo all'interno di una strategia più ampia di rafforzamento del sistema pubblico di welfare, attraverso il pieno coinvolgimento delle organizzazioni sindacali e della contrattazione collettiva, che rappresentano un elemento centrale per garantire equità, accessibilità e adeguatezza delle misure rispetto ai bisogni delle lavoratrici, dei lavoratori e delle famiglie, nei diversi contesti territoriali e produttivi.



CAPITOLO II – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO

ARTICOLO 7 (SALARIO GIUSTO E INCENTIVI)

La UIL valuta positivamente il rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva nazionale e il tentativo di contrastare dumping salariale e contratti pirata.

Il riferimento centrale sono i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale i cui trattamenti economici diventano il punto di riferimento anche per tutti gli altri contratti collettivi.

Per la UIL, il principio del salario giusto e la condizionalità nell'accesso agli incentivi rappresentano un primo passo nella giusta direzione.

Riteniamo, però, che tutti gli incentivi pubblici debbano essere strutturali e subordinati all'applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, facendo di questo collegamento un principio stabile per contrastare dumping contrattuale e lavoro povero.

Positivo il richiamo all'indicazione da parte del datore di lavoro del CCNL applicato, con il codice alfanumerico unico assegnato ai sensi della legge n. 120/2020, assieme alla retribuzione legata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Resta però una criticità centrale: senza una legge sulla rappresentanza che misuri realmente la rappresentatività sindacale e datoriale, il criterio rischia di essere applicato in modo disomogeneo e di lasciare ancora spazio a fenomeni di dumping contrattuale.



La UIL chiede al Governo di recepire in una legge di sostegno gli accordi interconfederali sulla rappresentanza sottoscritti con le organizzazioni datoriali, così da rendere effettivo un sistema di misurazione e certificazione della rappresentanza capace di porre fine in modo definitivo al rischio che organizzazioni prive di reale rappresentatività possano sottoscrivere contratti collettivi in dumping ai danni dei lavoratori.

Non condivisibile è la formulazione dell'art. 7 comma 5 che potrebbe consentire l'accesso ai benefici anche in presenza dell'applicazione di contratti non rappresentativi, purché ai soli lavoratori interessati dagli incentivi venga riconosciuto un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo previsto dai CCNL comparativamente più rappresentativi.

L'introduzione di questa specifico riferimento, non solo inficia completamente la ratio della norma nonostante la buona fede del legislatore, a cui riconosciamo di aver accolto nostre sollecitazioni: vale a dire che la contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, costituisce lo strumento per determinare il "salario giusto" ai sensi dell'articolo 36 della Costituzione e che i trattamenti economici previsti da contratti diversi non possono essere inferiori a quelli definiti da tali CCNL.

Chiara appare la volontà di combinare condizionalità, trasparenza e monitoraggio dei dati, ma si rischia di indebolire il ruolo della contrattazione collettiva nazionale e di spostare il baricentro dalla tutela collettiva alla dimensione individuale del rapporto di lavoro.

Oltretutto, tale previsione potrebbe entrare in contrapposizione con l'orientamento già emerso nella giurisprudenza amministrativa in materia di appalti, dove diverse pronunce hanno chiarito che elementi individuali della retribuzione, quali superminimi o trattamenti ad personam, non possono compensare differenze strutturali derivanti dall'applicazione di contratti collettivi differenti.



Inoltre, riteniamo importante che nel trattamento economico complessivo richiamato dal decreto vengano ricompresi anche gli istituti normativi e contrattuali che hanno un valore economico e comportano costi effettivi per l'impresa, in quanto elementi essenziali del rapporto di lavoro.

EMENDAMENTI

Emendamento articolo 7 comma 5: *abrogazione dell'intero comma.*

ARTICOLO 8 (MONITORAGGIO E RACCOLTA DEI DATI IN MATERIA RETRIBUTIVA)

L'articolo istituisce un sistema integrato di raccolta e condivisione dei dati retributivi tra CNEL, INPS, ISTAT, INAPP, INL e altri enti pubblici.

La UIL considera positiva la costruzione di un sistema di monitoraggio pubblico sulle retribuzioni e sulla copertura della contrattazione collettiva. La disponibilità di dati integrati può rappresentare uno strumento utile per contrastare dumping salariale, evasione contributiva e lavoro povero.

ARTICOLO 9 (RAPPORTO NAZIONALE SULLE RETRIBUZIONI E ARCHIVIO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA)

Si rafforza il ruolo del CNEL prevedendo la redazione annuale di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni e l'istituzione di un archivio amministrativo dei contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del Lavoro.

Positivo per la UIL il rafforzamento degli strumenti di trasparenza e conoscenza del sistema contrattuale. L'archivio della contrattazione di secondo livello può rappresentare un elemento utile per monitorare diffusione, qualità e copertura degli accordi territoriali e aziendali.



Serve però garantire un reale utilizzo dei dati ai fini della vigilanza contro il dumping contrattuale.

ARTICOLO 10 (RINNOVI CONTRATTUALI)

Per la UIL questo articolo rappresenta uno dei punti più critici del decreto. La previsione, che vorrebbe ridurre i tempi di rinnovo dei CCNL, in realtà non introduce alcuno strumento che incentivi veramente il rinnovo nei tempi e non definisce alcuna garanzia a protezione del potere d'acquisto delle retribuzioni per i lavoratori a cui si applicano CCNL scaduti.

Noi riteniamo necessario stabilire che "gli incrementi del trattamento economico stabiliti dalla contrattazione collettiva nazionale dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi decorrano dalla scadenza del contratto collettivo".

EMENDAMENTI

Emendamento articolo 10 comma 1: abrogazione dell'intero comma e sostituzione con *“Gli incrementi retributivi previsti in sede di rinnovo dei contratti collettivi di lavoro scaduti decorrono dalla data di scadenza naturale del precedente contratto, e sono erogati ai lavoratori nell'esercizio dell'autonomia contrattuale delle Parti.”*

Emendamento articolo 10 comma 4: *abrogazione dell'intero comma.*

ARTICOLO 11 (OBBLIGHI DI INFORMAZIONE)

La UIL valuta positivamente l'introduzione dell'obbligo di indicare il codice alfanumerico unico del CCNL applicato nelle comunicazioni obbligatorie, nei flussi contributivi e nei cedolini paga. Si tratta di uno strumento che può rafforzare la trasparenza e rendere più efficaci le attività di controllo da parte degli enti preposti.



L'utilizzo del codice unico rappresenta infatti un passo importante per contrastare fenomeni di dumping salariale e contributivo, applicazioni irregolari dei contratti collettivi e utilizzo di contratti pirata, favorendo una più chiara tracciabilità del contratto effettivamente applicato ai lavoratori.

CAPO III – MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE

ARTICOLO 12 (QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO NELLE PIATTAFORME DIGITALI)

La UIL valuta positivamente che si introduca correttamente il principio secondo cui la qualificazione del rapporto di lavoro deve essere fondata sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione, prevedendo la presunzione di subordinazione in presenza di controllo o eterodirezione anche algoritmica.

Si tratta di un passaggio importante e coerente con la direttiva europea sul lavoro tramite piattaforme digitali, perché rafforza il contrasto alle false collaborazioni e alle forme di sfruttamento nel lavoro digitale.

Tuttavia, il testo non contiene alcun riferimento esplicito alla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa per la definizione dei trattamenti economici e normativi applicabili ai lavoratori delle piattaforme.

Questo per noi è una contraddizione rispetto alla ratio stessa del decreto. Rischia, infatti, di lasciare spazio all'applicazione di contratti collettivi non rappresentativi o in dumping, con effetti negativi sulle condizioni salariali e normative dei lavoratori.



Come Uil riteniamo necessario garantire che anche nel lavoro tramite piattaforme digitali trovino applicazione i CCNL sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, rafforzando le tutele contro dumping contrattuale, cottimo digitale e concorrenza al ribasso.

EMENDAMENTO ART. 12

Dopo il comma 3 aggiungere il seguente:

“4. Ai fini della determinazione del trattamento economico e normativo dei lavoratori intermediati tramite piattaforme digitali, si applicano i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e all’attività effettivamente esercitata.”

ARTICOLI 13 – 14 – 15 (TRASPARENZA, CONTROLLI E TUTELE NEL LAVORO TRAMITE PIATTAFORME DIGITALI)

La UIL valuta positivamente il rafforzamento degli strumenti di controllo, tracciabilità e trasparenza nel lavoro tramite piattaforme digitali, così come le misure introdotte contro il caporalato digitale e l’utilizzo irregolare degli account. La disponibilità dei dati e la possibilità di monitorare le attività svolte rappresentano elementi importanti per contrastare lavoro nero, evasione contributiva e sfruttamento.

Permangono tuttavia alcune carenze rilevanti. In primo luogo, manca un esplicito riferimento all’applicazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, elemento essenziale per evitare nuove forme di dumping salariale e normativo nel lavoro digitale. Inoltre, il rafforzamento degli obblighi a carico dei lavoratori rischia di non incidere realmente sui modelli organizzativi delle piattaforme, che continuano a fondarsi su precarietà, frammentazione delle prestazioni e forte controllo algoritmico.



Sarà inoltre fondamentale evitare ritardi nell'attuazione delle misure previste e garantire una reale interoperabilità tra gli enti di controllo, affinché gli strumenti introdotti non restino solo formali ma producano effetti concreti sul piano delle tutele, della regolarità del lavoro e della sicurezza.

Da ultimo, sottolineiamo che rispetto alle prime versioni del Decreto non siamo soddisfatti della cancellazione delle norme in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Su questo tema ci saremmo certamente aspettati che questo decreto introducesse qualche nuova disposizione, perché seppure passi avanti si siano fatti con il decreto poi convertito in legge nel dicembre 2025, sappiamo quanto ancora sia lunga la strada da percorrere per la messa a terra di misure concrete di tutela, in grado di fermare la strage silenziosa che ogni giorno si consuma nei luoghi di lavoro.

Speravamo in misure che favorissero l'incremento delle prestazioni e le indennità erogate dall'INAIL, a infortunati, tecnopatici e superstiti delle vittime sul lavoro, adeguandole magari ai tassi di inflazione.

Pensavamo che almeno l'estensione delle prestazioni previdenziali e assistenziali INAIL ai conviventi di fatto, promessa spesso nei tavoli istituzionali di confronto in materia di salute e sicurezza, così come avviene oggi per gli uniti civilmente (secondo la c.d. Legge Cirinnà, la Legge 20 maggio 2016, n. 76), trovasse spazio tra le disposizioni di questo nuovo decreto. Ma così non è stato.

Non ha trovato spazio nemmeno qualche nuova misura che mostrasse un chiaro intento di equiparare le prestazioni destinate alle vittime e ai superstiti sul lavoro a quelle oggi destinate alle vittime e ai superstiti di reati di mafia o terrorismo, come da tempo la UIL chiede debba essere fatto, in segno di civiltà, equità e giustizia sociale.