

AUDIZIONE CISL**Presso XI Commissione (Lavoro pubblico e privato) della Camera su****Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62****Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale****Roma, 13 maggio 2026**

Il provvedimento interviene su tre ambiti di primaria rilevanza per il sistema di relazioni industriali. Gli incentivi all'occupazione e alla conciliazione famiglia-lavoro, la disciplina del salario giusto e il contrasto al caporalato digitale e la regolazione del lavoro mediante piattaforme digitali.

La CISL esprime un giudizio complessivamente positivo sull'impianto del decreto, nella convinzione che esso muova nella direzione di un rafforzamento del ruolo della contrattazione collettiva e di una tutela efficace dei lavoratori. Vengono segnalati, tuttavia, una serie di profili critici e di specifiche proposte di modifica che la CISL ritiene necessari perché le previsioni contenute nel decreto producano effetti reali ed efficaci.

La presente memoria segue la struttura del decreto, con valutazioni di merito e osservazioni di ordine sindacale ma anche giuridico, nell'ottica di un contributo costruttivo al percorso di conversione parlamentare.

Incentivi all'occupazione e alla conciliazione famiglia-lavoro (artt. 1–6)

Gli articoli 1, 2 e 3 ridisegnano, con effetti fino al 31 dicembre 2026, il Bonus donne, il Bonus giovani e il Bonus ZES, elevando l'esonero contributivo al 100% e orientando più nettamente gli incentivi verso soggetti in condizioni di svantaggio. La CISL valuta positivamente questa ricalibrazione. L'introduzione del requisito di incremento occupazionale netto, il rafforzamento del collegamento con le categorie di lavoratori svantaggiati ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014 e l'aumento dei massimali per le regioni ZES vanno nella direzione da tempo sollecitata dalla CISL. Il Bonus ZES merita un apprezzamento particolare: la conferma della concentrazione dell'incentivo sugli over 35 disoccupati da almeno 24 mesi è coerente con la logica di coesione territoriale che la CISL ha sempre sostenuto, nella consapevolezza che il mercato del lavoro meridionale soffre strutturalmente di inattività di lunga durata su fasce di età intermedie, non intercettate dai tradizionali strumenti destinati ai giovani.

Permane tuttavia una preoccupazione di fondo al di fuori delle regioni ZES, ossia le misure di riduzione del costo del lavoro indifferenziate rischiano di finanziare assunzioni che le imprese avrebbero comunque realizzato, senza generare occupazione aggiuntiva reale. Per i giovani il problema strutturale non è il costo del lavoro, ma la scarsità di profili con le competenze richieste e la difficoltà di incontro tra domanda e offerta. Per le donne, la barriera principale è la mancata conciliazione tra vita lavorativa e carichi di cura.

Alla luce di ciò, la CISL chiede di spostare progressivamente il baricentro della politica degli incentivi verso il rafforzamento dell'**apprendistato professionalizzante**, con esoneri contributivi totali per i datori di lavoro che investono effettivamente nella formazione dei giovani assunti, e verso incentivi strutturali per le imprese che adottano misure di **conciliazione vita-lavoro** mediante accordo sindacale aziendale o territoriale, con meccanismi di verifica che garantiscano un utilizzo equilibrato tra uomini e donne.

L'art. 4 introduce un incentivo alla stabilizzazione di rapporti a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, rivolto a giovani fino a 35 anni. La misura risponde a una preoccupazione concreta non tanto riguardo al numero in sé dei contratti a termine, che sono in significativa riduzione da anni e in linea con la media europea, quanto riguardo alla prevalenza di rapporti di breve durata, spesso reiterati senza prospettiva di stabilizzazione. La perimetrazione della norma ai soli contratti a termine di durata inferiore a 12 mesi risponde a questa logica e la CISL la condivide.

Sull'art. 6 in materia di conciliazione famiglia-lavoro, la norma dà attuazione al meccanismo premiale previsto dall'art. 8 del D.lgs. 27 novembre 2025, n. 184 e si avvicina alla visione della CISL, ma presenta una lacuna in quanto l'esonero contributivo non è condizionato alla stipula di un accordo sindacale. La certificazione, senza un meccanismo contrattuale di verifica, rischia di ridursi a un adempimento documentale privo di effettività sulle condizioni di lavoro reali. La CISL chiede che l'accesso all'incentivo sia subordinato alla sottoscrizione di un accordo aziendale o territoriale con le organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative, recante misure concrete di flessibilità organizzativa, con previsione di monitoraggio annuale sull'utilizzo paritario tra i generi.

Trasversale a tutti gli incentivi degli artt. 1–6 è la previsione che subordina l'accesso ai benefici al rispetto del salario giusto come definito dall'art. 7. Si tratta, ad avviso della CISL, della novità di maggiore portata sistematica dell'intero decreto. Essa traduce in norma positiva un principio da tempo sostenuto dalla CISL perché il trattamento premiale pubblico va riservato alle imprese che rispettano la contrattazione collettiva rappresentativa. La CISL chiede con forza che tale

condizionalità non resti confinata alle misure temporanee del 2026, ma sia resa strutturale e estesa come requisito generale per l'accesso a tutti i benefici economici, contributivi e normativi previsti dalla legislazione vigente in favore delle imprese, includendo non solo il trattamento economico complessivo ma anche la parte normativa del contratto collettivo di riferimento.

Disposizioni in materia di salario giusto (artt. 7–11)

La CISL esprime apprezzamento per la scelta di fondo del decreto che individua nella contrattazione collettiva lo strumento costituzionalmente riconosciuto per la determinazione del salario giusto, con espresso richiamo all'art. 36 Cost. Questa impostazione è coerente con la posizione che la CISL ha sempre sostenuto perché affida alle parti sociali la determinazione di retribuzioni proporzionate e sufficienti, e il salario minimo legale, al contrario, è strumento che congela la dinamica retributiva verso il basso e svuota di senso la funzione negoziale della contrattazione collettiva.

Altrettanto positiva è l'adozione del criterio delle organizzazioni sindacali e datoriali **comparativamente più rappresentative a livello nazionale** come parametro per l'identificazione del CCNL di riferimento e del trattamento economico complessivo (TEC). Questo criterio, consolidato da tempo nella prassi amministrativa, nella giurisprudenza di legittimità, negli accordi interconfederali, è riconosciuto da oltre un decennio anche dalla legge. È un principio che garantisce maggiore stabilità e legittimità istituzionale rispetto al criterio quantitativo della maggiore applicazione che era al centro della legge delega n. 144/2025 e che esponeva il sistema a rischi di manipolazione strutturale, per effetto della moltiplicazione dei cosiddetti contratti pirata con ampio campo di applicazione formale ma privo di radicamento reale nelle relazioni industriali. Di interesse rilevare che il criterio viene rafforzato e allargato anche alla parte datoriale per la quale dovranno essere individuati, attraverso accordi interconfederali, parametri per la sua misurazione e certificazione. Positiva è infine la condizionalità degli incentivi previsti dal decreto all'applicazione del TEC dei CCNL comparativamente più rappresentativi, una logica premiale che la CISL condivide ma che, come già detto, chiediamo di estendere come requisito generale per l'accesso a tutti i benefici previsti dalla legislazione vigente.

L'art. 7, comma 3, stabilisce che i CCNL sottoscritti da organizzazioni non comparativamente rappresentative non possono prevedere un TEC inferiore al contratto leader del settore, lasciando però implicita la possibilità che si discostino dalla parte normativa. Questa previsione

presenta un profilo di criticità che può incidere profondamente sul sistema contrattuale e sulle tutele di lavoratrici e lavoratori.

Il **dumping contrattuale**, come ampiamente documentato dalla prassi ispettiva e dalla giurisprudenza, nonché dalle analisi svolte dal CNEL, si realizza in misura prevalente attraverso il **sottoinquadramento professionale** in quanto lavoratori che svolgono mansioni corrispondenti a livelli superiori vengono inquadrati a livelli inferiori in virtù di classificazioni professionali meno garantiste. Il sottoinquadramento risiede interamente nella parte normativa del contratto collettivo. Una disciplina che vincola solo il TEC ma lascia libera la parte normativa non contrasta quindi il dumping nella sua forma più diffusa, ma rischia al contrario di conferirle una sorta di avallo normativo, producendo un effetto paradossale rispetto alle finalità dichiarate del decreto.

Va inoltre rilevata la corrispondenza con il codice dei contratti pubblici e in particolare con l'Allegato I.01, nel quale le componenti retributive e normative del CCNL concorrono congiuntamente a determinare l'equivalenza contrattuale. Introdurre ai fini degli incentivi all'occupazione un regime in cui rileva solo il TEC e non la parte normativa crea una discrasia rispetto alla disciplina degli appalti, alimentando strategie elusive che sarebbe necessario prevenire. La CISL chiede che la norma venga modificata in modo da estendere il vincolo anche alla classificazione professionale e alle tutele normative del CCNL di riferimento.

Per i settori non coperti da contrattazione collettiva comparativamente rappresentativa, l'art. 7, comma 4 rinvia al CCNL *"più connesso all'attività effettivamente svolta"*. Si tratta di un criterio eccessivamente elastico, destinato a produrre incertezza applicativa e contenzioso in tutti i settori di confine. L'assenza di un rinvio preciso all'archivio nazionale dei contratti collettivi del CNEL e ai relativi codici ATECO dei campi di applicazione dei contratti nazionali è una lacuna che la CISL aveva già segnalato nel commento alla legge delega n. 144/2025. L'archivio CNEL, rafforzato dalle disposizioni sul codice alfanumerico unico di cui all'art. 16-quater del D.L. 76/2020, è lo strumento più affidabile per ancorare a dati certi e verificabili l'identificazione dei contratti leader di settore. Non utilizzarlo pienamente equivale a indebolire la struttura portante del decreto e manca un'occasione di valorizzazione di un'infrastruttura istituzionale già esistente. La CISL chiede che il criterio della connessione all'attività svolta sia sostituito con il rinvio espresso all'archivio CNEL e ai codici ATECO dei campi di applicazione dei contratti nazionali.

L'art. 8 costruisce un'infrastruttura conoscitiva integrata tra INPS, ISTAT, CNEL, INAPP e INL per la raccolta di dati retributivi disaggregati, in risposta anche alle prescrizioni della Direttiva (UE)

2023/970 sulla trasparenza retributiva, il cui termine di recepimento è giugno 2026. La CISL valuta positivamente questo impianto e il coinvolgimento del CNEL, coerente con il suo ruolo istituzionale. Segnala però l'assenza di una previsione esplicita di coinvolgimento strutturale delle parti sociali nel processo di raccolta e interpretazione dei dati. Le organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative non possono essere meri destinatari passivi dei risultati del monitoraggio.

I principali attori - le parti sociali - della determinazione delle retribuzioni e delle normative di tutela contenute nei CCNL devono avere accesso ai dati aggregati e partecipare ai tavoli tecnici, tanto più che il sistema di indicatori correttivi collegati alla variabilità settoriale (comma 1, lett. c) rischia, se elaborato unilateralmente dall'amministrazione, di introdurre logiche di differenziazione retributiva potenzialmente incompatibili con il principio di proporzionalità e sufficienza garantito dall'art. 36 della Costituzione.

L'art. 9 estende l'archivio CNEL ai contratti collettivi aziendali e territoriali oggi depositati presso il Ministero del lavoro. Una misura auspicata, che colma una lacuna strutturale del sistema e che la CISL aveva esplicitamente sollecitato.

Il comma 2 dell'art. 10 introduce un meccanismo di adeguamento automatico delle retribuzioni pari al 30% della variazione IPCA in caso di mancato rinnovo contrattuale entro 12 mesi dalla scadenza. La CISL condivide l'obiettivo di proteggere il potere d'acquisto dei lavoratori nella fase di vacanza contrattuale, ma solleva seri interrogativi sulla compatibilità costituzionale e l'inadeguatezza della soluzione adottata. Un meccanismo legislativo che fissa direttamente un adeguamento retributivo nei contratti collettivi in corso configura un'interferenza della legge nell'autonomia negoziale delle parti in potenziale tensione con l'art. 39 della Costituzione e con i principi di libertà sindacale garantiti dall'art. 3 della Convenzione OIL n. 87. Il meccanismo non è strutturato come incentivo all'accordo, ma come sostitutivo automatico del mancato accordo, con ciò comprimendo lo spazio negoziale che costituisce il fondamento stesso della contrattazione collettiva. La CISL aveva proposto nel commento alla L. 144/2025 un approccio meno invasivo: benefici contributivi per i rinnovi tempestivi e meccanismi di accelerazione negoziale concordati tra le parti, coerenti con la logica premiale del decreto. Questa via andrebbe privilegiata.

Va inoltre segnalato che la sospensione del contributo di assistenza contrattuale oltre i 12 mesi dalla scadenza (comma 4) opera in modo simmetrico su entrambe le parti, penalizzando anche le organizzazioni sindacali nei negoziati in cui l'ostruzionismo proviene prevalentemente dalla parte

datoriale. Per tali motivi a nostro avviso andrebbe cassata e in alternativa mantenuto solo per il comma 1 dell'attuale testo.

La CISL accoglie con favore le modifiche previste dall'art. 11. L'estensione dell'obbligo di indicare il codice alfanumerico unico del CCNL applicato nella busta paga, esplicitamente sollecitata dalla CISL nel commento alla L. 144/2025, rende il lavoratore destinatario diretto dell'informazione e gli consente di verificare autonomamente la correttezza del contratto applicatogli. Il collegamento tra le risultanze del monitoraggio e la programmazione dell'attività ispettiva dell'INL trasforma il sistema informativo in uno strumento operativo di contrasto al dumping. La CISL segnala però l'assenza di sanzioni specifiche per la mancata o errata indicazione del codice nelle denunce UNIMENS e nelle comunicazioni obbligatorie con il rischio che il sistema resti privo di effettività. Segnala altresì la mancata previsione di un accesso delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative ai dati aggregati del monitoraggio, lacuna che chiede venga colmata in sede di conversione.

Lavoro mediante piattaforme digitali e contrasto al caporalato digitale (artt. 12–15)

L'art. 12 stabilisce che, quando emergono indici di controllo o di eterodirezione esercitati anche mediante gestione algoritmica, il rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale si presume di natura subordinata, salvo prova contraria. La CISL accoglie favorevolmente questa previsione, che rafforza e codifica un principio già acquisito dall'elaborazione giurisprudenziale. Dal punto di vista giuridico, la norma si inserisce nel solco dell'art. 2 del D.lgs. 81/2015, che aveva esteso le tutele del lavoro subordinato alle collaborazioni eterorganizzate anche tramite piattaforma digitale. L'art. 12 compie un passo ulteriore introducendo una **presunzione relativa**, con inversione dell'onere della prova a carico del committente-piattaforma, in coerenza con quanto prescritto dall'art. 5 della Direttiva (UE) 2024/2831 sulle piattaforme di lavoro digitali, di cui il decreto costituisce recepimento implicito parziale.

La CISL ha sempre sostenuto la presunzione relativa e si è opposta alla presunzione assoluta sottolineando che esistono moltissimi casi di lavoro autenticamente autonomo intermediato da piattaforma, con benefici per entrambe le parti, che meritano di essere preservati. La norma rispetta questo equilibrio. Va tuttavia segnalato che la necessità di instaurare un processo per far valere la presunzione richiede un'intensificazione dell'attività ispettiva e un rafforzamento dei canali di accesso alla tutela giudiziaria, considerate le condizioni di debolezza contrattuale e informativa in cui si trova la gran parte dei lavoratori delle piattaforme. Occorrerà inoltre un

provvedimento successivo per il recepimento completo della Direttiva UE 2024/2831, il cui termine è il 2 dicembre 2026.

L'art. 14 riconosce ai lavoratori il diritto a ricevere informazioni trasparenti sui sistemi automatizzati utilizzati per l'assegnazione delle attività, la determinazione dei compensi, la valutazione delle prestazioni e le misure restrittive sull'accesso alla piattaforma, nonché il diritto a una spiegazione intelligibile delle decisioni automatizzate e al riesame mediante intervento umano. La norma amplia gli obblighi già previsti dal D.L. 48/2023 in modo condivisibile. La CISL segnala però una lacuna relativa alle informazioni sulla gestione algoritmica che a nostro avviso devono essere rese disponibili **anche alle rappresentanze sindacali aziendali e alle organizzazioni sindacali**, e non ai soli lavoratori individualmente. La Direttiva UE 2024/2831 (art. 9) prevede espressamente obblighi informativi nei confronti dei rappresentanti dei lavoratori, termine generico che deve essere calato rispetto alle normative nazionali e alla prassi sindacale. Recepire tale prescrizione solo sul versante individuale significa rinunciare alla dimensione collettiva dei diritti in materia di algoritmi, che è quella più efficace nella pratica, perché sola in grado di produrre una verifica sistematica e non episodica della correttezza dei sistemi automatizzati. La CISL chiede che tale estensione venga introdotta in sede di conversione.

Le disposizioni dell'art. 15 sono valutate dalla Cisl con particolare soddisfazione. Il divieto esplicito di cessione dell'account e il limite di un account per codice fiscale affrontano un fenomeno che negli ultimi anni ha trasformato alcune piattaforme di consegna in strumenti di intermediazione illecita del lavoro. Lavoratori regolarmente iscritti subaffittavano il proprio profilo, spesso a immigrati privi dei requisiti legali trattenendo una quota del guadagno, con meccanismi analoghi al caporalato tradizionale. L'autenticazione con SPID, CIE o sistema a più fattori e le sanzioni amministrative previste sono deterrenti concreti, che andranno però sostenuti con un'intensificazione dell'attività ispettiva.

Positivo anche il Libro unico del lavoro per i rider dal 1° luglio 2026, che rende verificabile e tracciabile il ciclo della prestazione attraverso l'annotazione mensile delle consegne effettuate e dei compensi erogati. Sull'obbligo di formazione in materia di salute e sicurezza, la CISL condivide la misura ma segnala un'incoerenza rispetto al sistema generale di formazione obbligatoria di prevenzione di cui al D.lgs. 81/2008 ossia che la formazione è prevista entro trenta giorni dalla prima prestazione, mentre la logica prevenzionale richiede che essa sia erogata prima dell'avvio dell'attività. La CISL chiede che la disposizione sia modificata in questo senso, anticipando l'assolvimento dell'obbligo formativo alla fase che precede la prima prestazione lavorativa.

Considerazioni conclusive

La CISL riconosce nel D.L. 62/2026 un intervento che muove nella direzione giusta, affrontando con strumenti coerenti la qualità occupazionale, la tutela della retribuzione e la regolazione delle nuove forme di lavoro digitale. L'impianto fondato sulla contrattazione collettiva rappresentativa come parametro del salario giusto, con la condizionalità degli incentivi pubblici al suo rispetto, è la strada maestra che la CISL ha sempre indicato come alternativa all'intervento legislativo con soglia minima. Le osservazioni critiche e le proposte di modifica formulate in questa memoria hanno un filo comune: rendere il decreto più coerente, eliminare le contraddizioni interne che rischiano di vanificarne l'efficacia e assicurare che i meccanismi premiali siano davvero selettivi nei confronti delle imprese che rispettano integralmente, nel trattamento economico complessivo come nella parte normativa, i contratti collettivi comparativamente più rappresentativi.

La CISL chiede che il dialogo con le parti sociali non si esaurisca nell'audizione parlamentare. Il CNEL, cui questo decreto dovrebbe fare espresso riferimento per l'identificazione dei settori contrattuali, è la sede istituzionale del confronto tra rappresentanze sociali e istituzioni. L'archivio nazionale dei contratti collettivi, di cui il CNEL è titolare, rappresenta lo strumento più affidabile per ancorare a dati certi e verificabili l'identificazione dei contratti leader, la qualità retributiva e normativa e il perimetro settoriale di applicazione. Non utilizzarlo pienamente indebolisce la struttura del decreto e manca un'occasione di valorizzazione di un'infrastruttura istituzionale già esistente e funzionante.

Più in generale, la CISL ritiene che questo provvedimento debba essere letto all'interno di una strategia più ampia per un sistema di relazioni industriali maturo, fondato sulla partecipazione dei lavoratori alla vita delle imprese, sulla contrattazione di secondo livello come leva di produttività e benessere, su politiche attive del lavoro che investano davvero in formazione e competenze. Le norme di urgenza non bastano a costruire un modello. Serve una visione di medio periodo, un Patto per lo sviluppo che coinvolga governo e parti sociali e la CISL è pronta a contribuire a definirla nelle sedi appropriate.

La CISL è disponibile a fornire ogni ulteriore chiarimento e approfondimento e auspica che le osservazioni formulate nella presente memoria trovino accoglimento nel testo di legge di conversione del decreto.