

Conf
com



Confcommercio

*DISEGNO DI LEGGE DI CONVERSIONE DEL
DECRETO-LEGGE 30 APRILE 2026, N. 62 RECANTE
“DISPOSIZIONI URGENTI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO,
INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E CONTRASTO DEL CAPORALATO
DIGITALE”
(AC 2911)*

CAMERA DEI DEPUTATI

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

1. Premessa. L'apprezzamento per il "salario giusto" e la centralità della rappresentatività

Confcommercio esprime un convinto apprezzamento per l'impianto delle disposizioni contenute nel D.L. n. 62/2026, il quale pone la contrattazione collettiva stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale quale perno per la definizione del "salario giusto".

Questo approccio segna un fondamentale e positivo cambio di passo, superando definitivamente i rischi sistemici insiti nella recente Legge Delega n. 144/2025, la quale, ancorandosi al criterio meramente quantitativo dei contratti "maggiormente applicati", rischiava di legittimare normativamente pratiche di *dumping* contrattuale. Come dimostrato dalle recenti ricerche del nostro sistema, il panorama sindacale italiano è afflitto da una proliferazione patologica: a fronte dei grandi contratti *leader* (CCNL Terziario Confcommercio che copre da solo circa 2,5 milioni di lavoratori), vi è un fiorire di oltre 200 contratti per i settori Terziario/Turismo, stipulati da organizzazioni minori che, pur coprendo un numero limitato di addetti, innescano una concorrenza sleale al ribasso.

Il D.L. 62/2026 neutralizza questo rischio chiarendo che l'adeguatezza ex art. 36 Cost. si valuta sul trattamento economico complessivo.

Confcommercio ribadisce che il trattamento economico complessivo non si esaurisce nel mero minimo tabellare (evitando la logica ragionieristica della "partita doppia"), ma deve necessariamente includere la previdenza complementare, la sanità integrativa e le prestazioni della bilateralità, oltreché le mensilità aggiuntive, elementi in cui i contratti "pirata" risultano strutturalmente e gravemente deficitari.

2. Misurazione della rappresentanza e Codice Unico Alfanumerico

Affinché l'innovativo impianto del D.L. 62/2026 non risulti "monco", è tuttavia essenziale che il percorso venga completato definendo i criteri di misurazione della rappresentatività individuati dalle Parti Sociali nei loro rispettivi settori di appartenenza. Tale misurazione deve scaturire da un percorso negoziale supportato, e non scavalcato, dall'intervento legislativo.

Occorre, infatti, valorizzare il percorso già avviato per l'aggiornamento degli accordi interconfederali, lasciando alle Parti Sociali la delicata opera di definizione dei perimetri contrattuali, al fine di evitare indebite ingerenze statali nella naturale dinamica delle categorie merceologiche e rispettare le reali esigenze dei sistemi produttivi.

In tale ottica, valutiamo in modo estremamente positivo l'implementazione e il potenziamento dell'uso del codice unico alfanumerico dei CCNL (introdotto dall'art. 16-quater del d.l. 76/2020) previsto dal D.L. 62/2026. Questo strumento, in perfetta coerenza con la complessa opera di riordino e riclassificazione tramite codici ATECO avviata dal CNEL – il cui Archivio censisce attualmente centinaia di contratti depositati –, fornisce una leva formidabile per garantire chiarezza, tracciabilità e trasparenza nell'applicazione dei contratti.

Tuttavia, come evidenziato proprio dall'analisi dei dati dell'Archivio CNEL, il vero nodo elusivo del nostro sistema è il profondo iato tra forma e sostanza. Accade frequentemente, infatti, che molte imprese dichiarino formalmente all'INPS l'applicazione di un CCNL *leader* al solo fine di ottenere il DURC e rispettare i minimali contributivi, salvo poi applicare nei fatti, e nella gestione sostanziale del rapporto, un contratto "pirata" al lavoratore, decurtando tutele e welfare.

Per sradicare alla radice questa patologica situazione, chiediamo che in sede di conversione del decreto l'obbligo di indicare il codice unico anche all'interno del contratto individuale di lavoro venga rafforzato ulteriormente, anche con la valorizzazione delle attività che normalmente svolgono i CED, i centri di assistenza alle imprese, i patronati e altri soggetti riferibili alle parti sociali. Questa integrazione, unita alla piena interoperabilità delle banche dati pubbliche, abiliterebbe l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) a superare la logica dei controlli a campione, consentendo di condurre ispezioni telematiche incrociate e *data-driven* capaci di smascherare le false dichiarazioni e colpire chirurgicamente le pratiche di *dumping*.

3. Rinnovi contrattuali (art. 10) e la fondamentale "tutela dell'affidamento"

L'articolo 10 del D.L. 62/2026 interviene con forza sulla delicata fase della vacanza contrattuale, introducendo, al comma 2, un meccanismo di adeguamento economico automatico (pari al 30% della variazione dell'indice IPCA decorsi 12 mesi dalla naturale scadenza) e, al comma 4, sanzionando le parti stipulanti con la non riconoscibilità del contributo di assistenza contrattuale.

Se da un lato Confcommercio comprende pienamente l'intento governativo di disincentivare i ritardi cronici nei rinnovi – ritardi che, come certificato dal CNEL, coinvolgono milioni di lavoratori –, dall'altro riteniamo che l'abrogazione forzata del finanziamento del sistema contrattuale costituisca un'ingerenza eccessiva e sproporzionata nella libertà sindacale ex art. 39 della Costituzione.

Chiediamo pertanto che, in sede di conversione, venga ripristinata la certezza dell'esigibilità del contributo di assistenza contrattuale, eventualmente modulandone l'applicazione, e che vengano maggiormente valorizzate le deroghe già timidamente previste dal comma 3 per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, tipiche del terziario e del turismo.

Ma la questione di gran lunga più urgente, che rischia di vanificare gli sforzi delle imprese virtuose, riguarda la tutela dell'affidamento. Negli ultimi anni, il nostro sistema produttivo è stato travolto da pronunce dirompenti della giurisprudenza di legittimità (in particolare la sentenza della Cassazione n. 27711 del 2 ottobre 2023 e le successive conformi). La Suprema Corte ha statuito che il giudice di merito può disapplicare il trattamento retributivo previsto da un CCNL – anche se regolarmente sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale – qualora lo ritenga in contrasto con i criteri di proporzionalità e sufficienza dettati dall'art. 36 della Costituzione.

Per giungere a tale disapplicazione, la giurisprudenza ha iniziato a utilizzare parametri del tutto esterni ed estranei alle dinamiche negoziali, come il valore soglia di povertà assoluta

elaborato dall'ISTAT, oppure procedendo a comparazioni improprie con CCNL di settori merceologici limitrofi.

Questo orientamento giurisprudenziale ha incrinato la storica "presunzione di adeguatezza" dei contratti collettivi *leader* e ha generato un cortocircuito drammatico: ha esposto imprese virtuose – che in assoluta buona fede hanno applicato i CCNL nazionali correnti o in regime di ultrattività, confidando nella validità di accordi siglati dai sindacati confederali – a un contenzioso seriale con richieste retroattive di differenze retributive economicamente insostenibili. Il paradosso è evidente: le aziende vengono condannate non per aver applicato "contratti pirata", ma per aver rispettato fedelmente le regole del sistema di relazioni industriali.

Per queste ragioni, riteniamo che l'impianto dell'art. 10 del decreto in esame sia monco se non accompagnato da una disposizione che metta al riparo il passato. È assolutamente necessaria l'introduzione di una norma di salvaguardia legislativa (o di interpretazione autentica). Il legislatore deve chiarire che, per i periodi pregressi, l'applicazione integrale di un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative costituisce presunzione assoluta di assolvimento degli obblighi di cui all'art. 36 Cost. L'adeguamento economico deve valere solo per il futuro (pro futuro) e operare esclusivamente tramite i meccanismi predeterminati dal decreto stesso (come l'anticipazione forfettaria IPCA), precludendo logiche risarcitorie retroattive. In assenza di un simile scudo normativo, il peso di arretrati salariali decisi per via giudiziale, calcolati su parametri incerti e retroattivi, metterebbe a gravissimo rischio la continuità aziendale e i livelli occupazionali di interi comparti del terziario.

4. Bonus occupazionali e semplificazione procedurale

Valutiamo con grande favore l'impianto del Capo I del decreto in esame e, in particolare, la scelta strategica operata dall'art. 7, comma 5. Subordinare l'accesso ai benefici, agli esoneri contributivi e ai bonus per l'occupazione (quali il Bonus ZES 2026 o gli incentivi alla stabilizzazione) esclusivamente a quei datori di lavoro che garantiscono un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo determinato dai contratti *leader* rappresenta un netto cambio di paradigma.

Questa virtuosa "condizionalità promozionale" premia le imprese corrette ed emargina chi compete slealmente sul costo del lavoro. È fondamentale ribadire che il riferimento al TEC – e non al mero minimo tabellare – permette di valorizzare tutti quegli istituti qualificanti della contrattazione di qualità, come la previdenza complementare, la sanità integrativa e le prestazioni della bilateralità, che sono regolarmente assenti nei cosiddetti "contratti pirata". Auspichiamo fortemente che tale meccanismo diventi un criterio strutturale e permanente, replicato in tutte le normative di sgravio.

Sotto il profilo strettamente operativo e della certezza del diritto, chiediamo tuttavia un maggiore sforzo di coordinamento. Il quadro delle agevolazioni è stratificato e complesso.

In sede di conversione andrà, in particolare, realizzato un maggiore coordinamento tra disposizioni riferite a platee di soggetti "svantaggiati" che appaiono in parte sovrapponibili,

come accade per i commi 1 e 3 dell'art. 1 (bonus donne 2026) e per i commi 2 e 4 dell'art. 2 (bonus giovani 2026).

Occorre chiarire in sede di conversione, o tramite tempestive circolari interministeriali, il regime transitorio e le eventuali sovrapposizioni normative. In particolare, è urgente specificare se le abrogazioni o le modifiche di norme precedenti in materia di agevolazioni abbiano efficacia retroattiva. Le imprese necessitano di stabilità per programmare le assunzioni, ragion per cui serve chiarezza sul coordinamento tra le nuove misure del D.L. 62/2026 e le preesistenti decontribuzioni, come ad esempio le proroghe degli esoneri per giovani e donne introdotte dal recente Decreto Coesione (D.L. 60/2024) fino al 2027, a maggior ragione se si considera il fatto che tali ultime disposizioni sono legate non solo ad assunzioni a tempo indeterminato, ma anche a trasformazione di rapporti a termine, avendo generato, in tal senso, un positivo affidamento delle imprese.

A tal proposito, con riguardo alla misura individuata dal decreto per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, se ne rileva una decorrenza posticipata al 1° agosto, nonché la previsione dell'autorizzazione della Commissione europea, rispetto alla quale ci si chiede la necessità dal momento che la misura risulta riferita alla generalità dei datori di lavoro privati operanti nel territorio nazionale, costituendo quindi intervento di carattere generale.

Inoltre, in un'ottica di reale e tangibile semplificazione amministrativa, riteniamo importante dare concreta attuazione a quanto previsto dal comma 6 dell'art. 7 e dall'art. 11 del decreto. Sugeriamo che le circolari attuative INPS alleggeriscano radicalmente gli oneri burocratici per le aziende, prevedendo che – sia per la pubblicazione delle posizioni sulla piattaforma SIISL sia nelle procedure di domanda di sgravio – debba essere richiesta la *mera* indicazione del codice unico alfanumerico del CCNL assegnato dal CNEL ai sensi dell'art. 16-quater del d.l. 76/2020. L'obbligo di indicare tale codice nei flussi informativi previdenziali, unitamente alla piena interoperabilità delle banche dati di INPS, INL, Ministero del Lavoro e CNEL (sancita dall'art. 11, comma 3), deve esentare le imprese dal produrre ulteriori documentazioni cartacee o dichiarazioni sostitutive. I controlli sulla congruità del trattamento economico ai fini dell'accesso ai benefici dovranno avvenire "a monte" e in via telematica, trasformando la vigilanza in un'attività *data-driven* in grado di rilevare automaticamente gli scostamenti sintomatici del *dumping* contrattuale.

5. Lavoro su piattaforma (Riders) e caporalato digitale

Per quanto concerne il contrasto al caporalato digitale e le nuove tutele per il lavoro su piattaforma in attuazione della Direttiva (UE) 2024/2831, Confcommercio condivide pienamente l'obiettivo di debellare lo sfruttamento e il lavoro povero. Giudichiamo con favore l'impianto del Capo III del D.L. 62/2026, in particolare le disposizioni volte a smascherare le frodi e l'intermediazione illecita, come l'obbligo di vincolare l'accesso alle piattaforme a identità digitali certificate (SPID, CIE o CNS) per impedire la cessione a terzi degli *account* (art. 15), i nuovi obblighi di trasparenza sui sistemi algoritmici (art. 14) e la condivisione dei dati di accesso e rifiuto tra piattaforme, INAIL, INL e INPS per campagne ispettive mirate (art. 13).

Tuttavia, avvertiamo la necessità di porre grande attenzione sulle ricadute operative dell'art. 12 del decreto, il quale introduce una presunzione legale di subordinazione ogniqualvolta emergano indici di controllo o di eterodirezione esercitati mediante gestione algoritmica. Se applicata in modo cieco e generalizzato, tale presunzione rischia di penalizzare severamente la reale e fisiologica flessibilità richiesta in determinati servizi, stravolgendo modelli operativi che si fondano legittimamente sull'autonomia del prestatore d'opera. Il semplice coordinamento tramite piattaforma non deve essere automaticamente confuso con l'eterodirezione tipica del lavoro subordinato.

Alla luce di ciò, chiediamo che in sede di conversione in legge si introducano dei correttivi per circoscrivere rigorosamente il perimetro di applicazione presuntiva delineato dall'art. 12. È fondamentale, in particolare, che siano escluse dal raggio d'azione di tale presunzione le aziende strutturate che operano in ambiti di servizi già ampiamente regolamentati (come, ad esempio, i servizi di trasporto pubblico non di linea o i settori della logistica avanzata). In tali comparti, l'utilizzo di strumenti algoritmici o di geolocalizzazione risponde a ineludibili finalità di sicurezza, ottimizzazione e regolazione del servizio verso l'utenza, e non all'esercizio di un potere disciplinare o direttivo sul lavoratore. Inoltre, proprio in questi settori, le relazioni industriali stanno già elaborando e implementando tutele adeguate attraverso la contrattazione collettiva, garantendo diritti, coperture assicurative ed equi compensi senza il bisogno di incorrere in riqualificazioni forzose e automatiche dei rapporti di lavoro, le quali avrebbero come unico esito l'esplosione di un vasto e paralizzante contenzioso giudiziario.