



XI COMMISSIONE (LAVORO PUBBLICO e PRIVATO)

***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
A.C. 2911***

Camera dei Deputati

14 maggio 2026

Confapi ringrazia il Presidente della XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei Deputati per l'invito a partecipare all'odierna audizione in cui la Confederazione può esprimere le proprie valutazioni e proposte sulla 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.

Il sistema produttivo italiano, nel corso del 2026, si trova a navigare in acque caratterizzate da una complessità strutturale senza precedenti. Il decreto-legge in esame segna un intervento legislativo di portata sistemica che mira a ridefinire i pilastri del mercato del lavoro nazionale. Per Confapi questo provvedimento non rappresenta soltanto una risposta a urgenze contingenti, ma si pone come il catalizzatore di una riflessione profonda sulla traiettoria evolutiva dell'economia nazionale, segnata dall'intersezione tra transizione energetica, digitalizzazione e la necessità di salvaguardare il potere d'acquisto dei lavoratori in un clima di inflazione instabile.

Le piccole e medie imprese industriali, che costituiscono l'ossatura del tessuto economico italiano, affrontano oggi sfide asimmetriche. Da un lato, il peso combinato dei costi energetici e del costo del lavoro minaccia la competitività sui mercati globali; dall'altro, la carenza di profili tecnici specializzati e il fenomeno sempre più marcato della fuga dei cervelli dal nostro Paese rischiano di frenare il rinnovamento tecnologico necessario per la competitività futura. Si tratta di una dinamica che, negli ultimi anni, ha assunto dimensioni sempre più preoccupanti e che è stata recentemente richiamata anche dal CNEL nell'ambito dell'audizione sul Documento di Finanza Pubblica 2026, dove è stato evidenziato come il Paese continua a esportare giovani talenti altamente qualificati — alimentando il fenomeno della cosiddetta "fuga dei cervelli" — mentre importa prevalentemente lavoratori con bassi livelli di scolarizzazione, determinando così un progressivo impoverimento del capitale umano nazionale. Questa tendenza rischia di compromettere la capacità dell'Italia di sostenere i processi di innovazione, accelerare la trasformazione digitale e rafforzare la competitività del sistema produttivo nei settori a maggiore intensità tecnologica e di conoscenza. In questo contesto, il DL 62/2026 interviene con un complesso di misure che spaziano dagli sgravi contributivi per le assunzioni stabili alla definizione di parametri normativi per il cosiddetto "salario giusto", fino alla regolamentazione del lavoro mediato da algoritmi.

Confapi, pur accogliendo favorevolmente lo sforzo governativo nel rafforzare la dignità del lavoro e promuovere l'occupazione di giovani e donne, evidenzia come la stabilità normativa e la prevedibilità degli oneri finanziari siano requisiti essenziali affinché le PMI possano pianificare investimenti a lungo termine senza ulteriori oneri burocratici. In questo contesto, pur apprezzando l'impianto complessivo del provvedimento, ritiene opportuno proporre alcune modifiche.

Capitolo I: Incentivi all'Occupazione e Coesione Sociale nel Quadro delle PMI

Il Capo I del decreto ridisegna l'architettura delle agevolazioni contributive per il 2026, integrando i regimi precedentemente definiti dai Decreti Coesione e dalle Leggi di Bilancio passate. La logica del legislatore è orientata a un sostegno mirato a categorie specifiche per colmare i divari occupazionali persistenti, con un focus particolare sul Mezzogiorno e sulle fasce di popolazione più distanti dal mercato del lavoro.

L'**articolo 1** introduce un **esonero contributivo totale per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate**, modulando i massimali per incentivare le assunzioni nelle regioni meno sviluppate. Questa misura risponde a una necessità storica di riduzione del gap di genere, che Confapi riconosce come una priorità non solo sociale ma anche economica.

Nonostante l'apprezzamento per il rafforzamento dell'esonero nella ZES Mezzogiorno, si evidenzia la necessità, di un coordinamento tra l'incentivo previsto dal decreto (applicabile alle donne che rientrano nella categoria di "lavoratore svantaggiato" di cui al Regolamento UE 651/2014) e l'incentivo precedente (applicabile solo ad una parte della categoria). Inoltre, il **vincolo dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla media dei 12 mesi precedenti**, potrebbe essere eccessivamente rigido per le PMI in fase di turnover generazionale. La Confederazione propone di escludere dal calcolo le cessazioni dovute a dimissioni volontarie o pensionamento, evitando che l'uscita naturale di un dipendente impedisca l'accesso al bonus per una nuova assunzione. Un meccanismo di "silenzio-assenso" da parte dell'INPS entro 30 giorni dalla richiesta di conferma del bonus contribuirebbe a dare certezza contabile immediata all'impresa.

L'**articolo 2** disciplina l'incentivo per l'**assunzione di giovani under 35 mai occupati a tempo indeterminato**. L'esonero fino a 500 euro (650 euro nelle aree svantaggiate e nelle regioni del Centro come Marche e Umbria) è visto come un'opportunità per le industrie che intendono scommettere su nuovi talenti. Tuttavia, Confapi evidenzia **che dovrebbe essere esplicitamente previsto un collegamento tra l'incentivo e la**

formazione "on-the-job". Le PMI sostengono costi ingenti per formare i giovani alle competenze tecniche richieste dalla doppia transizione, costi che lo sgravio contributivo potrebbe coprire solo in parte. Inoltre, come nell'articolo precedente, si evidenzia la necessità di un coordinamento tra l'incentivo previsto per l'assunzione di giovani under 35 mai occupati a tempo indeterminato (applicabile ai giovani che rientrano in alcune delle categorie di "lavoratore svantaggiato" di cui al Regolamento UE 651/2014) e l'incentivo precedente (applicabile solo ad una parte più ristretta delle stesse categorie).

L'**articolo 3** prevede misure a favore dei **datori di lavoro con un massimo di 10 dipendenti operanti nella ZES unica per il Mezzogiorno**. Sebbene l'intento sia favorire il recupero di profili over 35 disoccupati da lungo tempo, Confapi ritiene che la soglia dimensionale dei 10 dipendenti sia troppo esigua. Tale limite crea un "effetto trappola della crescita": una piccola industria con 12 dipendenti, che affronta le medesime barriere all'accesso al credito e le stesse difficoltà di mercato di una con 9, si trova ingiustamente esclusa da un vantaggio competitivo significativo. La restrizione appare arbitraria e non in linea con il principio di proporzionalità alla base delle normative europee sulle PMI. Confapi, pertanto propone di elevare la soglia dimensionale a 50 dipendenti (estendendo la misura anche alla piccola impresa e non solo alla micro), con un *decalage* del beneficio: 100% dell'esonero per le imprese fino a 9 dipendenti e 70% per quelle tra 10 e 49 dipendenti, in linea con la definizione europea di micro e piccola impresa.

L'**articolo 4** prevede **sgravi per la trasformazione di contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato per giovani under 35 mai occupati stabilmente**. Sebbene lo strumento sia considerato fondamentale per la fidelizzazione dei collaboratori e la stabilità del know-how, l'orizzonte temporale previsto (agosto-dicembre 2026 per contratti instaurati entro aprile 2026) è ritenuto troppo limitato per una pianificazione industriale. Le PMI necessitano di un quadro normativo certo che abbracci almeno un biennio. La proposta è di prorogare l'incentivo a tutto il 2027, garantendo la copertura finanziaria tramite la rimodulazione dei fondi non utilizzati delle altre misure.

In merito al mercato del lavoro nel corso del 2025, abbiamo assistito ad una crescita strutturale dell'occupazione e una riduzione del tasso di disoccupazione. In tale contesto, appare evidente lo sforzo del Paese nel rafforzare la partecipazione al mercato del lavoro e nel sostenere l'occupazione, con particolare attenzione

all'allineamento tra le competenze disponibili e quelle richieste. Le misure fin qui illustrate rappresentano certamente un passo significativo verso il rafforzamento dell'occupazione e la riduzione dei divari territoriali e di genere. Tuttavia, secondo Confapi, è necessario proseguire con ulteriori interventi in grado di consolidare e rafforzare i risultati attesi in un contesto economico in cui le competenze digitali e tecnico-scientifiche assumono un ruolo sempre più determinante, la capacità di attrarre e trattenere talenti qualificati rappresenta un fattore strategico per la competitività del sistema produttivo nazionale.

Le imprese italiane, in particolare le PMI, si trovano spesso in difficoltà nell'offrire condizioni salariali e prospettive di carriera competitive rispetto ad altri Paesi europei, contribuendo così ad alimentare il fenomeno della fuga dei giovani più qualificati.

La sfida che attende l'Italia richiede quindi un approccio integrato e multidimensionale. **Investire in maniera strutturale nelle competenze, rafforzare le politiche attive del lavoro, migliorare l'ambiente imprenditoriale e consolidare il raccordo tra sistema educativo e mondo produttivo.** È necessario costruire un ecosistema favorevole alla crescita personale e professionale, capace di valorizzare il capitale umano e di renderlo leva centrale per lo sviluppo.

In questo quadro si inserisce la proposta avanzata da Confapi per l'introduzione di un **"Patto per i Talenti STEM"**.

Il meccanismo potrebbe essere un patto tra associazioni/imprese/Governo nel quale le imprese che assumono neolaureati in materie STEM meritevoli (selezionati con call pubblica, ranking universitario o certificazione di merito) offrono ruoli con responsabilità e percorsi di crescita (contratto minimo 2+ anni). Dal canto suo lo Stato compenserebbe la componente contributiva per i primi 5 anni, che l'azienda comunque verserebbe e che verrebbero riconosciuti in busta paga al lavoratore neo-assunto, riconoscendo i relativi contributi figurativi. Tale quota garantita dallo Stato, trasferita in busta paga al dipendente come incentivo salariale netto, verrebbe condizionata a permanenza minima e al raggiungimento di obiettivi formativi/professionali. In altri termini il beneficio sarebbe applicabile solo per assunzioni a tempo indeterminato (o trasformazioni di contratti con clausola di stabilizzazione), con un tetto massimo di retribuzione imponibile per beneficiare dell'esonero con il triplice obiettivo di aumentare l'attrattività per i giovani con retribuzioni più elevate, valorizzare il merito e garantire una copertura previdenziale, seppur figurativa.

L'**articolo 6** introduce un esonero contributivo fino all'1% (massimo 50.000 euro annui) per le aziende che ottengono la certificazione UNI PdR 192 del 14 aprile 2026, relativa alle misure a sostegno della natalità e della genitorialità. Tale strumento si affianca alla preesistente certificazione per la parità di genere, ponendo l'accento sulla flessibilità organizzativa e sui carichi di cura. L'articolo, inoltre, fa esplicito riferimento al Codice degli Incentivi (D.Lgs. 184/2025), che eleva la certificazione di genere a elemento premiante obbligatorio per l'accesso a qualsiasi forma di agevolazione statale. Un decreto del Ministro del Lavoro (di concerto con i Ministri della Famiglia/Pari Opportunità e dell'Economia) – da adottare entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione – stabilirà le procedure per acquisire la certificazione necessaria, il periodo di validità della stessa e le modalità tecniche di applicazione dello sgravio. Sebbene la misura sia ritenuta positiva, Confapi evidenzia come il combinato disposto dei due parametri previsti dalla norma (massimo 50.000 euro di esonero con un massimale dell'1%) rende l'incentivo realmente attrattivo solo per le imprese più grandi che sono in grado di usufruire a pieno dello sgravio. A titolo esemplificativo una piccola impresa industriale del settore metalmeccanico con 20 dipendenti, qualora possedesse la certificazione di genere, potrebbe avere un vantaggio di soli 2.100 euro l'anno (considerando il combinato disposto delle due condizioni). Una media impresa industriale con 100 dipendenti del settore metalmeccanico, a fronte della certificazione di genere, potrebbe avere un esonero al massimo di 10.500 euro l'anno. Ciò senza considerare il costo che l'impresa dovrebbe sostenere sia in termini consulenziali sia di modello organizzativo per poter rispondere ai requisiti della certificazione. L'1% di riduzione dei contributi potrebbe, infatti, non coprire neanche le spese di consulenza e audit necessarie per il conseguimento della stessa. In un sistema economico come il nostro, costituito prevalentemente da piccole e medie imprese, se si vuole realmente incentivare la diffusione della certificazione di genere bisognerebbe, da un lato, **prevedere incentivi proporzionali alla dimensione di impresa in modo da rendere attrattiva la misura anche per le imprese più piccole** e, dall'altro, prevedere un **voucher specifico per le imprese sotto i 50 dipendenti a copertura integrale dei costi di certificazione**, oltre alla definizione di parametri semplificati, valorizzando sia il welfare contrattuale che le prassi di welfare flessibile già esistenti ma non ancora formalizzate.

Positivo, pur con i limiti sopra evidenziati, è infine quanto disposto dal comma 5 del decreto laddove si prevede che le aziende in possesso della certificazione della parità di genere beneficino delle attività di promozione e supporto

all'internazionalizzazione curate dall'ICE (Agenzia per la promozione all'estero), migliorando il proprio posizionamento competitivo sui mercati esteri come aziende "etiche" e sostenibili. Tali attività vengono svolte dall'ICE utilizzando le risorse umane e finanziarie già disponibili, senza nuovi costi per lo Stato.

Capitolo II: Il Salario Giusto e la Centralità della Contrattazione Collettiva

Il Capo II del decreto, richiamando esplicitamente l'art. 36 Cost., introduce nell'ordinamento il concetto di "salario giusto", individuando nella contrattazione collettiva la principale fonte regolatrice dei rapporti fra mercato e diritto del lavoro. L'**articolo 7** stabilisce che **l'accesso agli incentivi e la regolarità delle imprese siano subordinati all'applicazione di trattamenti economici non inferiori ai minimi stabiliti dai contratti collettivi nazionali (CCNL) sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative**. Confapi valuta positivamente questa misura, essendo storicamente schierata contro i "contratti pirata" che alterano la concorrenza e penalizzano i lavoratori.

In particolare, l'articolo 7, comma 1, definisce la contrattazione collettiva quale strumento idoneo ad assicurare **«ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato»**.

Si osserva, tuttavia, come la formulazione ricalchi solo parzialmente il dettato costituzionale facendo riferimento al solo concetto di "proporzionalità" (*«proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro»*). Viene omesso il riferimento esplicito al concetto di "sufficienza" (***«e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa»***).

Tale omissione testuale non sembra essere priva di implicazioni: essa potrebbe lasciare aperta la possibilità di un **sindacato giudiziale sull'adeguatezza della retribuzione**, in applicazione del parametro della sufficienza, anche ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Inoltre, il combinato disposto del mancato riferimento al concetto di sufficienza all'art. 7 comma 2, si individua più nel dettaglio il parametro di riferimento: **«trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro»**.

Per quanto concerne il termine «trattamento economico complessivo», Confapi evidenzia e pone l'attenzione sull'incertezza definitoria. Il Trattamento Economico Complessivo (TEC), pur essendo rinvenibile in alcuni CCNL, non è definito in maniera univoca. È opportuno che il legislatore colmi questa lacuna con una definizione degli elementi da includere nel TEC (come ad esempio, oltre agli elementi contrattuali retributivi anche quelli normativi quali il welfare integrativo, la sanità integrativa e la previdenza complementare) al fine di evitare incertezze applicative. Altre discipline di analoga *ratio* (es. Codice degli Appalti, art. 11 D.Lgs. 36/2023, o l'art. 29 D.Lgs. 276/2003) utilizzano riferimenti più complessivi all'intero trattamento economico-normativo previsto dal contratto c.d. leader.

Inoltre, si valuta positivamente l'inserimento, fra i parametri di riferimento utili a determinare il perimetro contrattuale della «**dimensione**» e della «**natura giuridica**» del datore di lavoro. Tale previsione rappresenta un fondamentale riconoscimento, da parte del legislatore, della specificità della piccola e media industria privata rappresentata da Confapi.

Con riferimento all'art. 7, comma 4, relativo ai **settori privi di copertura contrattuale**, si ritiene necessario estendere il criterio della connessione con l'attività effettivamente esercitata anche alle fattispecie di sovrapposizione tra diversi perimetri contrattuali.

All'art. 7 comma 5, che condiziona l'accesso ai benefici previsti dal decreto-legge solo in caso di ***“trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo”***, si evidenzia una possibile criticità. Mentre, infatti il comma 2 fa riferimento al ***“trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*** il comma 5 parla di ***“trattamento economico individuale”***. Questo mancato coordinamento tra le due definizioni potrebbe comportare l'accesso ai benefici anche al solo caso in cui l'azienda, pur non applicando per tutti i lavoratori un TEC che soddisfi i requisiti di cui al comma 2, possa beneficiare degli incentivi previsti dal Capo I del decreto-legge di fatto applicando il cd. ***“salario giusto”*** solo per il nuovo assunto. A nostro avviso, al fine di contrastare il dumping contrattuale, **bisognerebbe considerare il TEC applicato su tutti i lavoratori dell'azienda.**

Inoltre, data la portata innovativa della norma e il potenziale impatto sul contenzioso in essere, si ritiene **essenziale esplicitarne decorrenza ed efficacia.**

Nel contesto di frammentazione contrattuale che le disposizioni del DL sono tese a superare, particolare rilevanza assume la delibera della Commissione Informazione del CNEL del 20 aprile 2026 che rappresenta un passaggio fondamentale per la diffusione e la trasparenza dei contratti.

A ciò si collegano gli articoli 8 e 9 laddove si prevede il potenziamento delle funzioni di monitoraggio del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL) in collaborazione con INPS, ISTAT e INL. Viene istituito un sistema interoperabile di banche dati per la raccolta di dati retributivi disaggregati e l'elaborazione di indicatori di adeguatezza rispetto all'art. 36 Cost..

Particolare rilevanza rivestono le attività che, in base all'**articolo 8 – monitoraggio e raccolta dei dati in maniera retributiva** - dovranno svolgere al fine di raccogliere e condividere, in forma integrata e interoperabile, i dati retributivi disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione di impresa nonché elaborare indicatori statistici e analisi periodiche, su base settoriale omogenea, volti ad evidenziare la copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e la relativa adeguatezza rispetto alla *“retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un’esistenza libera e dignitosa”* di cui all’articolo 36 della Costituzione.

In considerazione anche della funzione di elaborare indicatori statistici correttivi relativi alla produttività, all’incidenza del costo del lavoro sui ricavi aziendali, al tasso di occupazione e alla variabilità della domanda nei diversi settori economici si ritiene che il decreto del Ministero del Lavoro debba includere, tra i soggetti individuati, anche rappresentati delle Organizzazioni maggiormente rappresentative, integrando in tal senso anche il dispositivo del decreto. Inoltre, sarebbe opportuno prevedere un termine temporale definito entro il quale adottare i decreti attuativi previsti da tale articolo, per contribuire ad evitare ritardi nell’attuazione delle disposizioni ed assicurare una più efficace programmazione delle attività. Nel testo non sono infatti indicate le tempistiche per l’adozione dei decreti necessari alla definizione delle modalità di raccolta, integrazione ed elaborazione dei dati retributivi e degli indicatori statistici.

Altrettanto rilevante è il successivo **articolo 9 – Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata** – integra le attività della Commissione dell’informazione del CNEL prevedendo l’elaborazione, con cadenza almeno annuale e d’intesa con il Ministero del Lavoro, di un Rapporto nazionale sulle

retribuzioni articolato per settori economici omogenei, da trasmettere al parlamento, che contenga l'analisi dei livelli retributivi applicati, i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi, nonché l'efficacia delle politiche di sostegno alla contrattazione eventualmente adottate ed ulteriori elementi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dei principi di cui all'art. 36 Cost..

Inoltre, l'archivio dei contratti del CNEL viene integrato con l'istituzione di un archivio amministrativo contenente i contratti aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del Lavoro.

L'**articolo 10** introduce un **meccanismo sanzionatorio per i ritardi nei rinnovi contrattuali**. In caso di mancato rinnovo del CCNL entro i primi dodici mesi successivi alla scadenza naturale, le retribuzioni devono essere adeguate automaticamente a titolo di anticipazione forfettaria. L'adeguamento è pari al 30% della variazione dell'indice IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato). Questa misura mira a garantire continuità alla tutela economica dei lavoratori durante la cosiddetta "vacanza contrattuale", evitando che le fasi negoziali prolungate si traducano in una perdita di reddito reale. Per i contratti già scaduti, la norma diventerà operativa a partire dal 1° gennaio 2027.

Confapi, pur avendo una storia di rinnovi contrattuali tempestivi (spesso entro i 12 mesi dalla scadenza), esprime preoccupazione per questo automatismo.

Un adeguamento automatico potrebbe agire come disincentivo alla chiusura dei tavoli negoziali per la parte sindacale, che otterrebbe un aumento garantito senza dover negoziare su flessibilità o produttività. Per le PMI industriali, la dinamica salariale deve essere legata alla capacità del settore di generare valore. L'ancoraggio a parametri macroeconomici (IPCA) rischia di imporre costi fissi insostenibili, indipendentemente dai risultati economici effettivi delle imprese., non a parametri macroeconomici sganciati dai risultati aziendali.

Sotto il profilo strettamente giuridico, sono rinvenibili profili d'incostituzionalità rispetto all'art. 39 della Costituzione. L'intervento del legislatore nella determinazione di quote salariali — storicamente di competenza esclusiva dell'autonomia collettiva — configura un'indebita ingerenza nella libertà sindacale.

Inoltre, desta preoccupazione il "blocco" per via legale dei contributi di assistenza contrattuale, che minerebbe l'autonomia finanziaria e operativa delle organizzazioni firmatarie, alterando ulteriormente il perimetro di libertà delle parti sociali.

Al fine di mitigare gli effetti distorsivi della norma, si propone che la definizione dei casi di esclusione dall'automatismo dovrebbe essere rimessa alla determinazione delle stesse parti sociali comparativamente più rappresentative, salvaguardando il principio di sussidiarietà e la specificità dei diversi comparti produttivi.

L'**articolo 11** è relativo agli obblighi informativi. L'**introduzione dell'obbligo di indicare il codice alfanumerico univoco del CCNL (Codice CNEL) sia nel contratto che nel cedolino paga è accolta come una misura di trasparenza necessaria**. Questo strumento facilita i controlli di INPS, INAIL e Ispettorato del Lavoro, isolando le imprese che applicano contratti in *dumping*. Per fare fronte al relativo onere, sarà necessaria la piena interoperabilità del sistema SIISL per evitare duplicazioni di dati ed in applicazione del principio del "**once-only**".

In questo contesto la riorganizzazione dell'Archivio Nazionale dei contratti, approvata dal CNEL, prevede che un CCNL venga ricondotto alla classificazione ATECO coerente solo se registra un grado effettivo di applicazione. Questa operazione, resa possibile utilizzando soglie di riferimento condivise dalle parti sociali, costituisce un servizio pubblico di trasparenza. Per le PMI di Confapi, la trasparenza è il miglior alleato della legalità, permettendo di isolare le imprese che utilizzano contratti non pertinenti o sotto-standard per drogare la concorrenza.

L'inserimento in visura camerale del codice alfanumerico univoco, identificando il CCNL applicato, rafforza la strategia per una maggiore trasparenza nella gestione dei rapporti di lavoro e facilita il contrasto alla criminalità economica che inquina il tessuto produttivo tramite lo sfruttamento. Confapi sostiene questa evoluzione, richiedendo che il sistema sia pienamente integrato con i flussi Uniemens e con le denunce di infortunio INAIL, dove il campo dedicato al codice CNEL è già attivo da gennaio 2026.

L'**articolo 16** prevede, infine, che per i datori di lavoro che sono tenuti a versare il TFR al Fondo Tesoreria dell'INPS a partire dal 1° gennaio 2026 (art. 1, comma 203 L. 199 del 2025) che effettuano i versamenti per i periodi da gennaio a giugno 2026 entro il 16 luglio 2026 non si applichino sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive. Il comma 203 citato prevede che i datori di lavoro privati che hanno raggiunto o raggiungeranno la soglia media di 60 dipendenti – computati in base alla media

annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente - nel biennio 2026-2027 sono tenuti a versare all'INPS il TFR dei dipendenti che non lo hanno destinato alla previdenza complementare.

La questione del conferimento del Trattamento di Fine Rapporto al Fondo di Tesoreria INPS per le imprese fino a 60 dipendenti per il biennio 2026-2027 e negli anni successivi per le imprese di dimensioni minori, introdotta dall'ultima Legge di Bilancio, rappresenta una misura sul cui impatto Confapi ritiene opportuno vengano effettuate le opportune riflessioni. Pur apprezzando quanto disposto dal decreto si ritiene che sia necessario adottare misure tese a proteggere la liquidità delle aziende che dovranno conferire il TFR al Fondo Tesoreria dell'INPS. Il deflusso del TFR verso i fondi pensione potrebbe, infatti, creare tensioni finanziarie immediate. Si potrebbe ipotizzare un credito d'imposta per l'impresa pari al 4% del valore del TFR conferito, a parziale compensazione del maggior costo del finanziamento sostitutivo, e la possibilità di optare per un conferimento graduale (*decalage*) del TFR.

In conclusione, Confapi ribadisce che la dignità del lavoro non si costruisce solo per decreto, ma attraverso la crescita competitiva delle imprese che quel lavoro generano. Il "salario giusto" è il risultato di un equilibrio delicato tra produttività, formazione e tutele sociali, un equilibrio che solo la libera ed efficace contrattazione tra le parti può garantire stabilmente.

Il dibattito parlamentare sulla conversione del DL 62/2026 (A.C. 2911) rappresenta un'occasione cruciale per trasformare ottime intenzioni in uno strumento di vera ripartenza economica. La tenuta del sistema Paese, specialmente nelle aree più fragili del Mezzogiorno, dipende dalla capacità del legislatore di ascoltare chi, ogni giorno, vive la sfida della produzione e dell'innovazione nelle piccole e medie industrie italiane. Confapi si augura che il testo definitivo rifletta queste necessità, coniugando la stabilità occupazionale con la dinamicità necessaria per affrontare la doppia transizione digitale ed energetica globale.