

CAMERA DEI DEPUTATI

XI Commissione (Lavoro pubblico e privato)

"Conversione in legge del decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" (A.C. 2911)"

Audizione Assolavoro

Roma, 14 maggio 2026

Onorevole Presidente,

Onorevoli Deputati,

desideriamo innanzitutto esprimere il nostro ringraziamento alla Commissione per l'odierno invito nell'ambito dell'iter di conversione del decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026 recante disposizioni urgenti in materia di "*salario giusto*", di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Ogni mese circa **500mila persone lavorano** con le Agenzie e di queste più di una su tre ha un contratto a tempo indeterminato. Questa platea gode di importanti tutele e garanzie come una retribuzione oraria media **pari a 15,28 euro ed una percentuale di ricollocazione entro 90 giorni** dalla cessazione di un contratto a tempo indeterminato **pari al 70,3%** (a fronte del 53,3% del mercato del lavoro nel suo complesso).

Di queste persone le Agenzie **si prendono cura** garantendo formazione gratuita, un *welfare* esteso a diversi ambiti ed una copertura sanitaria moderna secondo quanto previsto dal nostro Ccnl siglato con CGIL, CISL e UIL che disciplina da oltre 25 anni, nei diversi rinnovi che si sono succeduti, una serie di istituti a tutela dei lavoratori somministrati¹.

Preliminarmente esprimiamo quindi un giudizio favorevole sull'impianto del provvedimento che affronta in maniera organica profili, strettamente connessi tra loro, quali l'adeguatezza delle retribuzioni, l'occupazione regolare e il contrasto alle forme di intermediazione illecita.

Oltre alle finalità del provvedimento, **appaiono altresì condivisibili le modalità** con le quali queste vengono perseguite e cioè mediante **la valorizzazione della contrattazione collettiva** "di qualità" con contestuale contrasto a quella in *dumping* o "pirata".

Entrando nel merito appare condivisibile l'impostazione delineata dall'articolo 7 del decreto-legge

¹ Il Ccnl da ultimo rinnovato il 21 luglio 2025 prevede una nuova e avanzata copertura di assistenza sanitaria a carico del fondo bilaterale "Ebitemp" (che offre anche ulteriori prestazioni e sostegni ai lavoratori del settore, ad esempio a sostegno della mobilità e della genitorialità), una particolare attenzione alla formazione professionale (con la regolamentazione condivisa dell'utilizzo di oltre 220 milioni di euro delle risorse del fondo bilaterale "Forma.Temp") e il rafforzamento del *Fondo di Solidarietà Bilaterale di settore*; quest'ultimo fondo interviene concretamente nei momenti di sospensione o perdita dell'attività lavorativa e fornisce le prestazioni di "*Assegno di Integrazione Salariale (AIS)*", "*Sostegno al Reddito (SAR)*" e "*Indennità di Mancato Avviamento (IMA)*".

Il Ccnl prevede anche ulteriori strumenti di sostegno nelle fasi di non lavoro, atteso che la cessazione del contratto commerciale che determina la conclusione della missione del lavoratore presso l'azienda utilizzatrice non comporta, come conseguenza immediata, la chiusura del rapporto di lavoro e, quindi, il licenziamento del lavoratore (prestazioni quali l'*"Indennità di disponibilità"*, la "*Procedura di Ricollocazione (PDR)*, anche *plurima (PRP)*", il sistema "*Basket CV*" e incentivi economici in caso di ricollocazione).

relativo alla definizione di **“salario giusto”**, che viene individuato, come detto, attraverso il rinvio alla contrattazione **valorizzando per tale via il ruolo delle parti sociali, la rappresentanza comparativamente più rappresentativa e le specificità dei diversi settori produttivi.**

Va ricordato in questa sede come i lavoratori somministrati, in ossequio **al principio di parità di trattamento stabilito dall'ordinamento**, nel momento in cui sono inviati in missione abbiano diritto all'applicazione delle disposizioni contrattuali, nessuna esclusa, concretamente applicate presso l'azienda nella quale lavorano.

Ci si riferisce non solo alla **contrattazione collettiva nazionale** ma anche a tutti i **trattamenti integrativi e/o di secondo livello concretamente applicati presso l'utilizzatore.**

Se, quindi, da un punto di vista meramente formale, le Agenzie, per quanto riguarda il contratto applicabile, potrebbero apparire **“trasparenti”**, non essendo nella loro disponibilità giuridica né l'individuazione della disciplina contrattuale applicabile né dei trattamenti economici annessi, nella realtà dei fatti hanno un concreto interesse a che la contrattazione applicata sia quella di maggior tutela per quelli che sono, a tutti gli effetti, propri lavoratori dipendenti.

Il settore delle Agenzie per il Lavoro ha sempre considerato la contrattazione collettiva nazionale un pilastro fondamentale per garantire **trattamenti economici dignitosi, competitivi e coerenti con le professionalità richieste.**

In tale prospettiva, il richiamo ai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative costituisce uno strumento essenziale per contrastare efficacemente il *dumping* contrattuale e il fenomeno dei cosiddetti *“contratti gialli/pirata”*, che compromettono la vita delle persone e alterano le condizioni di concorrenza tra imprese. Tale convinzione trova concreta attuazione, come detto, nel contratto collettivo nazionale di lavoro delle agenzie, sottoscritto da Assolavoro con Cgil, Cisl e Uil.

Siamo conseguentemente favorevoli alla disposizione (Art. 7, comma 5, del decreto-legge), che **subordina l'accesso ai benefici previsti dallo stesso decreto al riconoscimento al lavoratore di un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi della disciplina sul “salario giusto”.**

Assolavoro esprime apprezzamento anche per le disposizioni volte a favorire **il tempestivo rinnovo dei contratti collettivi nazionali** (Art. 10 del decreto-legge) e a garantire continuità alla tutela economica dei lavoratori. La previsione di meccanismi di copertura del periodo di vacanza

contrattuale e, nei casi di mancato rinnovo protratto, di un adeguamento parametrato all'IPCA, rafforza la credibilità e l'efficacia della contrattazione collettiva e incentiva relazioni industriali più stabili e coerenti con l'andamento dei diversi settori produttivi.

Da ultimo **accogliamo con favore la centralità assegnata al codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali** e agli strumenti di trasparenza previsti attraverso la piattaforma SIISL, che consente una maggiore tracciabilità dei rapporti di lavoro, un monitoraggio più efficace dell'applicazione dei contratti collettivi e un più incisivo contrasto ai fenomeni di irregolarità, intermediazione illecita e caporalato, anche nelle sue forme digitali.

Alla luce di quanto sopra, Assolavoro ribadisce la propria piena adesione a un modello di "salario giusto" che, poggiando sulla solidità del sistema delle relazioni industriali e sulla centralità della contrattazione collettiva, garantisca al contempo la necessaria flessibilità del mercato del lavoro e la protezione inderogabile dei lavoratori, confermando come la via negoziale rappresenti lo strumento più efficace per coniugare crescita economica, qualità dell'occupazione e giustizia sociale.

Assolavoro è l'Associazione Nazionale di Categoria delle Agenzie per il Lavoro (ApL). Riunisce le Agenzie per il Lavoro che producono l'85% del fatturato complessivo legato alla somministrazione di lavoro e contano in tutta Italia oltre 2.500 filiali.

L'Associazione opera in prima linea per garantire alle ApL *standard* più elevati di tutela e rappresentanza, nonché un'offerta integrata di assistenza e informazione.

È riconosciuta quale Parte Sociale e interviene stabilmente alle audizioni convocate dal Governo e dagli Organismi Parlamentari, per contribuire alla fase di elaborazione sia di nuove normative, sia di indagini conoscitive sul mercato del lavoro. Assolavoro aderisce a Confindustria e rappresenta l'espressione italiana della *World Employment Confederation - Europe*, la Confederazione Europea delle Agenzie per il Lavoro.

