

A.C. 2911

**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**

Commissione XI (Lavoro pubblico e privato)

Camera dei Deputati

Il contributo di Confimi Industria
Confederazione dell'Industria Manifatturiera Italiana e dell'Impresa Privata

Roma, 14 maggio 2026

PREMESSA

Confimi Industria esprime apprezzamento rispetto agli obiettivi perseguiti dal decreto-legge recante “Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale”, finalizzato a sostenere l’occupazione stabile, valorizzare la contrattazione collettiva e rafforzare le tutele nei contesti maggiormente esposti a fenomeni di vulnerabilità lavorativa.

In un contesto economico caratterizzato da persistenti difficoltà produttive, incremento dei costi e forte incertezza per il sistema delle imprese, appare particolarmente rilevante l’introduzione di misure che possano favorire la competitività, sostenere gli investimenti in capitale umano e incentivare percorsi occupazionali stabili.

Permangono, tuttavia, alcuni profili di criticità applicativa, con particolare riferimento alla concreta operatività del sistema degli incentivi, alla stratificazione normativa determinatasi negli ultimi anni e alla necessità di garantire alle imprese un quadro regolatorio maggiormente chiaro, stabile e immediatamente applicabile.

Le considerazioni che seguono intendono pertanto contribuire, in un’ottica costruttiva, al miglioramento del provvedimento, valorizzandone le finalità e favorendone una più efficace applicazione nei confronti del sistema produttivo.

CAPO I – INCENTIVI ALL’OCCUPAZIONE

Il decreto introduce un articolato sistema di esoneri contributivi per le assunzioni effettuate nel corso del 2026, con particolare riferimento all’occupazione femminile, giovanile e alle assunzioni effettuate nelle aree del Mezzogiorno ricomprese nella ZES unica.

Si esprime piena condivisione rispetto alla finalità di sostenere l’occupazione stabile e incentivare l’inserimento lavorativo di donne e giovani. Tuttavia, il quadro delineato dal provvedimento presenta diversi profili di complessità applicativa che rischiano di limitarne la concreta efficacia nei confronti del sistema produttivo.

In particolare, si evidenzia come gran parte delle misure introdotte intervenga attraverso l’abrogazione e la contestuale riscrittura di discipline incentivanti già vigenti, modificandone requisiti, durata e modalità applicative.

Tale impostazione contribuisce a determinare un quadro di significativa incertezza per le imprese, anche in considerazione dell'assenza di indicazioni espresse in merito agli effetti temporali delle abrogazioni introdotte.

Sul punto, si richiama altresì quanto evidenziato nella documentazione predisposta dai Servizi Studi del Senato della Repubblica e della Camera dei deputati in relazione alla necessità di chiarimenti circa l'efficacia retroattiva delle disposizioni abrogate e sostituite.

Più nello specifico, il decreto prevede:

- un bonus assunzione donne 2026, consistente in un esonero contributivo del 100 per cento, fino a 650 euro mensili per 24 mesi, per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratrici prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero da almeno 12 mesi se rientranti nella definizione di lavoratore svantaggiato ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014, con incremento fino a 800 euro per le assunzioni effettuate nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno. Il bonus è inoltre riconosciuto, fino a 12 mesi, per le assunzioni riguardanti donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- un bonus assunzione giovani 2026, consistente nell'esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali, fino a 500 euro mensili per 24 mesi, elevati a 650 euro nelle aree del Mezzogiorno e nelle aree di crisi, per le nuove assunzioni di personale non dirigenziale di età inferiore ai 35 anni, nei casi previsti dal decreto;
- un bonus assunzioni ZES 2026 destinato ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti nella ZES unica per il Mezzogiorno, consistente in un esonero contributivo totale fino a 650 euro mensili per l'assunzione di lavoratori over 35 disoccupati da almeno 24 mesi;
- un bonus stabilizzazione under 35 che prevede l'esonero del 100 per cento dei contributi, fino a 500 euro mensili per 24 mesi, per la trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine stipulati tra il 1° gennaio e il 30 aprile 2026 e trasformati tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026.

Pur condividendo le finalità delle misure introdotte, si rileva come il sistema delineato presenti numerose difficoltà applicative, sia con riferimento ai requisiti richiesti, sia con riferimento alle tempistiche previste per la concreta operatività degli incentivi.

In primo luogo, si evidenzia come le misure previste abbiano carattere non strutturale, risultando limitate alle assunzioni effettuate nel solo anno 2026 e caratterizzate da ulteriori vincoli temporali che ne riducono significativamente la portata applicativa.

Emblematico, in tal senso, il bonus per la stabilizzazione degli under 35, applicabile esclusivamente ai contratti stipulati nei primi quattro mesi dell'anno e trasformati successivamente tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026.

A ciò si aggiunge il frequente rinvio a successivi decreti attuativi, circolari e chiarimenti amministrativi, che comporta inevitabili difficoltà di programmazione per le imprese e limita la concreta immediata fruibilità delle agevolazioni, spesso in un momento dell'anno già avanzato.

Ulteriore elemento di criticità deriva dal fatto che il decreto interviene su misure incentivanti già previste dal cd. Decreto Coesione, per le quali, peraltro, non risultavano ancora definite dall'INPS le modalità operative di fruizione per l'anno in corso.

La contestuale introduzione di nuovi requisiti e nuove condizioni applicative contribuisce pertanto ad alimentare un quadro di incertezza che rischia di incidere negativamente sull'effettiva capacità delle imprese di programmare percorsi di inserimento occupazionale.

Si evidenzia inoltre l'introduzione di requisiti maggiormente restrittivi rispetto alla disciplina previgente. In particolare, si esprimono perplessità in merito alla previsione secondo cui, ai fini dell'accesso al bonus under 35, il lavoratore debba risultare privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ridotti a 12 mesi in presenza delle condizioni di svantaggio previste dalla normativa europea.

Tali requisiti, non previsti nella formulazione originaria della misura, restringono significativamente la platea dei potenziali beneficiari e incidono concretamente sull'efficacia dell'incentivo, anche considerando la contestuale riduzione da 24 a 12 mesi della durata del beneficio in alcune delle casistiche individuate dal decreto.

Si evidenzia, inoltre, un ulteriore profilo tecnico con riferimento all'incentivo relativo alla stabilizzazione dei contratti a termine, la cui efficacia risulta subordinata alla preventiva autorizzazione della Commissione europea.

L'eventuale mancato rilascio dell'autorizzazione entro il termine previsto del 1° agosto 2026 potrebbe determinare un differimento temporale della misura e, conseguentemente, una riduzione della concreta possibilità di utilizzo dell'incentivo da parte delle imprese.

In conclusione, si ribadisce l'importanza che il sistema degli incentivi occupazionali sia fondato su regole certe, immediatamente applicabili e caratterizzate da maggiore stabilità nel tempo, così da consentire alle imprese un'effettiva programmazione delle politiche occupazionali e un utilizzo realmente efficace degli strumenti incentivanti introdotti dal legislatore.

Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro

Il decreto introduce uno sgravio contributivo per le imprese in possesso della certificazione UNI/PdR 192:2026, relativa ai sistemi di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro, che adottano misure a sostegno della genitorialità e della conciliazione tra tempi di vita e tempi di lavoro.

La misura prevede un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.

Si esprime condivisione rispetto alla misura introdotta, che interviene a breve distanza dalla pubblicazione della prassi di riferimento dedicata al "Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro - Requisiti e raccomandazioni per il benessere delle famiglie", promossa dal Dipartimento per le politiche della famiglia della Presidenza del Consiglio dei ministri con la collaborazione della Provincia autonoma di Trento.

La disposizione appare coerente con l'obiettivo di accompagnare le imprese nell'adozione di modelli organizzativi orientati al sostegno della maternità e della paternità, all'equilibrio tra vita privata e attività lavorativa, alle pari opportunità e al benessere organizzativo, valorizzando strumenti volontari in grado di favorire una maggiore sostenibilità sociale del lavoro e dell'organizzazione aziendale.

Si tratta di un approccio condivisibile, soprattutto in una fase in cui il sistema produttivo è chiamato a confrontarsi sempre più con temi legati all'attrattività del lavoro, alla retention del personale e alla sostenibilità organizzativa, anche in relazione alle trasformazioni demografiche e sociali in atto.

Al fine di garantire l'effettiva applicabilità della misura, si evidenzia tuttavia l'importanza che venga rigorosamente rispettato il termine previsto per l'adozione del decreto attuativo, così da consentire alle imprese di disporre tempestivamente di un quadro operativo chiaro e definito e di poter programmare concretamente l'accesso al beneficio previsto dalla disposizione.

CAPO II – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO

Tra gli aspetti di maggiore rilievo del decreto vi è la disciplina introdotta in materia di salario giusto.

In particolare, l'articolo 7 prevede che ai lavoratori debba essere riconosciuto un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, con riferimento al settore e alla categoria produttiva di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata.

Il comma 3 del medesimo articolo stabilisce inoltre che il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali diversi da quelli sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative non possa essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di riferimento per il settore e la categoria produttiva interessata.

Il decreto riconosce, pertanto, il ruolo centrale della contrattazione collettiva e delle parti sociali quale strumento di riferimento per l'individuazione di un trattamento economico adeguato, in coerenza con i principi sanciti dall'articolo 36 della Costituzione.

La disposizione si pone inoltre l'obiettivo di contrastare fenomeni di dumping contrattuale e il ricorso a contratti collettivi che prevedano trattamenti economici non coerenti con i livelli di tutela garantiti dai contratti sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

In tale contesto, si ritiene tuttavia necessario che il richiamo ai principi di adeguatezza retributiva continui a mantenere un corretto equilibrio con quanto previsto dall'articolo 39 della Costituzione, che tutela la libertà sindacale, il pluralismo associativo e la pari dignità tra le organizzazioni sindacali e datoriali.

Il rispetto dell'articolo 36 della Costituzione non può infatti prescindere dal necessario rispetto dell'autonomia collettiva e del pluralismo contrattuale, evitando il rischio che strumenti amministrativi o interpretativi, in assenza di una disciplina legislativa organica sulla rappresentanza, possano determinare forme indirette di limitazione della libertà sindacale o restrizioni dello spazio di competizione tra modelli contrattuali fondati su sistemi di tutela effettivamente comparabili.

In tal senso, appare condivisibile l'impostazione che valorizza la buona contrattazione collettiva, intesa quale strumento capace di garantire adeguati livelli di tutela sia sotto il profilo economico sia sotto il profilo normativo, coerentemente anche con quanto previsto dalla normativa in materia di trasparenza retributiva introdotta in attuazione della Direttiva UE 2023/970.

Si esprime inoltre valutazione favorevole rispetto alla previsione secondo cui il trattamento economico complessivo individuato ai sensi dell'articolo 7 trovi applicazione anche nei confronti dei settori non coperti da contrattazione collettiva, al fine di garantire uniformità di tutela e maggiore certezza applicativa.

Rinnovi contrattuali

L'articolo 10 del decreto introduce una disciplina relativa ai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro scaduti, prevedendo specifici meccanismi di adeguamento economico nelle more del rinnovo contrattuale e incidendo, conseguentemente, sulle dinamiche della contrattazione collettiva.

La disposizione riconosce correttamente il ruolo delle parti sociali nell'ambito dei processi di rinnovo, prevedendo che siano le stesse a disciplinare, nell'esercizio della propria autonomia, le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo e la sottoscrizione del relativo rinnovo.

Permangono tuttavia alcune perplessità con riferimento alle previsioni che introducono automatismi economici e conseguenze indirette connesse al mancato rinnovo entro determinati termini temporali.

In particolare, la previsione di un adeguamento retributivo automatico parametrato all'IPCA e il venir meno, decorso un determinato periodo, dei contributi di assistenza contrattuale rischiano di incidere sulle dinamiche proprie della negoziazione collettiva e sugli equilibri dell'autonomia contrattuale.

Occorre infatti considerare come i tempi dei rinnovi contrattuali siano frequentemente influenzati da elementi complessi e differenziati tra i diversi settori produttivi, anche in relazione all'andamento economico, all'evoluzione dei costi energetici e produttivi, alla situazione dei mercati di riferimento e alla sostenibilità economica complessiva degli incrementi retributivi.

In tale contesto, l'introduzione di meccanismi rigidi e uniformi rischia di non tenere adeguatamente conto delle specificità settoriali e delle concrete dinamiche negoziali che caratterizzano la contrattazione collettiva nazionale.

Si ritiene pertanto opportuno preservare pienamente gli spazi di autonomia delle parti sociali, evitando interventi che possano determinare effetti indiretti di compressione dell'attività negoziale o alterare gli equilibri propri del sistema contrattuale.

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

Il decreto introduce una serie di disposizioni finalizzate a rafforzare le tutele dei lavoratori intermediati tramite piattaforme digitali, intervenendo sui profili relativi alla qualificazione del rapporto di lavoro, agli obblighi informativi, alla trasparenza dei sistemi algoritmici e alla tracciabilità delle prestazioni lavorative.

Le disposizioni introdotte si pongono l'obiettivo di contrastare fenomeni di sfruttamento e intermediazione illecita del lavoro nelle nuove forme di organizzazione dell'attività lavorativa legate alle piattaforme digitali, rafforzando al contempo gli strumenti di vigilanza e controllo.

Si esprime condivisione rispetto alla finalità di garantire maggiori tutele ai lavoratori maggiormente esposti a condizioni di vulnerabilità e precarietà, nonché rispetto all'esigenza di assicurare maggiore trasparenza nei sistemi di gestione algoritmica delle prestazioni lavorative.

Particolare attenzione viene inoltre posta agli obblighi informativi e agli strumenti di tracciabilità dei rapporti di lavoro intermediati tramite piattaforma digitale, nonché alle misure introdotte a tutela dei rider, anche con riferimento ai profili di sicurezza e identificazione dei lavoratori.

Pur condividendo le finalità complessive dell'intervento, si ritiene tuttavia opportuno che l'attuazione delle disposizioni introdotte avvenga secondo criteri di proporzionalità e chiarezza applicativa, evitando sovrapposizioni interpretative e garantendo un adeguato equilibrio tra esigenze di tutela del lavoro, sostenibilità organizzativa e certezza del quadro regolatorio per le imprese coinvolte.

Appare inoltre importante che le future disposizioni attuative e i conseguenti orientamenti applicativi consentano di definire in modo chiaro i presupposti relativi alla qualificazione dei rapporti di lavoro e all'utilizzo dei sistemi automatizzati, così da evitare margini di incertezza interpretativa suscettibili di generare contenzioso o difficoltà applicative.

Conclusioni

Le misure introdotte dal provvedimento potranno produrre effetti concreti sul piano occupazionale e produttivo solo laddove accompagnate da un quadro normativo stabile, da meccanismi applicativi chiari e da tempi attuativi compatibili con le esigenze organizzative delle imprese.

In particolare, il sistema degli incentivi necessita di maggiore continuità, semplicità operativa e prevedibilità, così da consentire alle imprese di programmare in modo efficace investimenti, processi di crescita e politiche occupazionali, evitando che l'eccessiva stratificazione normativa e i continui interventi correttivi ne riducano la reale efficacia.

Allo stesso modo, il rafforzamento della contrattazione collettiva rappresenta un elemento positivo nella misura in cui continui a valorizzare il ruolo delle parti sociali, l'autonomia

negoziale e la capacità dei sistemi contrattuali di rispondere alle specificità dei diversi comparti produttivi.

Confimi Industria conferma pertanto la necessità di interventi che, pur perseguendo obiettivi condivisibili di tutela del lavoro e qualità dell'occupazione, mantengano un adeguato equilibrio con le esigenze di sostenibilità, competitività e concreta operatività del sistema produttivo.