



Roma, 14 maggio 2026

**Memoria Assindatcolf su "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 "
(C. 2911)**

**XI Commissione Lavoro
Camera dei Deputati**

**Associazione Sindacale Nazionale
dei Datori di Lavoro Domestico**
Sede Nazionale
Via Principessa Clotilde, 2 - 00196 Roma
www.assindatcolf.it

Tel. +39 06 32650284 - +39 06 32650952
Fax +39 06 32650503
N. Verde 800.162.261
E-Mail: nazionale@assindatcolf.it
C.F. 96183590585

ASSINDATCOLF, Associazione Sindacale Nazionale dei Datori di Lavoro Domestico, ringrazia la Commissione per l'opportunità di presentare le proprie osservazioni nell'ambito dell'esame dell'Atto Camera n. 2911.

L'Associazione **condivide le finalità generali del provvedimento**, volte a promuovere l'occupazione regolare, sostenere la qualità del lavoro e contrastare fenomeni di irregolarità e sfruttamento. Tuttavia, rileva con **preoccupazione** come anche il presente decreto-legge confermi la **sistematica esclusione del comparto del lavoro domestico** dalle principali misure previste in materia di incentivi all'occupazione (**in particolare gli articoli 1-4, che prevedono incentivi per assunzione di donne, giovani e Zes**). Tale esclusione appare particolarmente critica in un contesto caratterizzato da:

- invecchiamento progressivo della popolazione;
- aumento della domanda di servizi di cura e assistenza familiare;
- elevata incidenza del lavoro irregolare nel settore;
- crescente difficoltà delle famiglie nel sostenere il costo del lavoro domestico regolare.

Il lavoro domestico rappresenta una componente essenziale del welfare del Paese, contribuendo alla cura delle persone anziane, fragili e non autosufficienti, nonché alla conciliazione tra vita familiare e lavorativa.

1. L'esclusione del lavoro domestico dagli incentivi artt. 1- 4: assenza di vincoli europei e necessità di una revisione normativa

Nel dibattito parlamentare, l'esclusione del lavoro domestico dagli incentivi all'occupazione viene frequentemente ricondotta alla disciplina europea sugli aiuti di Stato e, in particolare, ai limiti derivanti dal regime "*de minimis*", normativa che stabilisce una soglia massima di aiuti di Stato che possono essere concessi a un'impresa senza la necessità di autorizzazione preventiva da parte della Commissione Europea. Su questo tema, abbiamo chiesto un parere al Prof. Giuseppe Pellacani, dell'Università di Modena e Reggio Emilia, che alleghiamo alla presente al fine di ottenere un cambio di paradigma.

Tale regime esclude il settore del lavoro domestico perché non è considerato un'attività economica in senso proprio, mentre le regole sugli aiuti di Stato si applicano solo quando c'è un'impresa che svolge un'attività economica. Tale motivazione però non giustifica l'esclusione assoluta e continuativa da qualsiasi forma di incentivo. Questa impostazione normativa ignora l'evidente necessità di sostenere e regolarizzare un comparto ancora caratterizzato da elevata informalità che nel 2023 si attesta al 55,4%¹. Il risultato è una discriminazione sistematica nei

¹ Rapporto Family (Net) Work 2025, Paper a cura della Fondazione Studi Consulenti del Lavoro.

confronti dei datori di lavoro domestico, spesso famiglie senza struttura imprenditoriale, che non possono accedere a strumenti oggi riservati solo ad aziende e professionisti.

Il Prof. Pellacani ritiene che la scelta di escludere il lavoro domestico dalle politiche attive non possa essere attribuita ad un divieto specifico della normativa europea, ma debba ricondursi ad una decisione di politica nazionale. Solamente comprendendo come la regolarità del settore possa dare risultati strategici per l'occupazione, per la gestione del welfare statale, per l'economia nazionale, si potrà cambiare l'orientamento politico attuale, permettendo di sommare queste misure ad altre misure fiscali e di sostegno indicate dalle parti sociali al Governo, già definite nel documento Piattaforma Programmatica di marzo 2026.

Alla luce di tali considerazioni, ASSINDATCOLF ritiene necessario che il legislatore colga l'occasione della conversione del decreto-legge per superare una disparità di trattamento ormai strutturale e prevedere l'estensione anche al settore domestico delle misure di incentivo all'occupazione stabile.

2. Posizione Assindatcolf articoli 7- 13

L'articolo 7 è dedicato alla definizione del "salario giusto": la contrattazione collettiva è individuata come strumento di determinazione del trattamento economico complessivo adeguato ai sensi dell'art. 36 Cost. In particolare, **i CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative rappresentano un benchmark essenziale**, in quanto CCNL diversi non possono prevedere trattamenti inferiori per settore/categoria e caratteristiche del datore di lavoro. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, poi, è previsto un rinvio al CCNL maggiormente connesso all'attività esercitata.

Premesso che anche il settore del lavoro domestico è afflitto dal fenomeno dei c.d. contratti pirata — ce ne risultavano 38 depositati al CNEL — concordiamo pienamente con il riferimento, ai fini dell'individuazione dei CCNL, al "trattamento economico complessivo" e alle organizzazioni "comparativamente più rappresentative sul piano nazionale" di cui al comma 2. Condividiamo inoltre la previsione del comma 3, necessaria per effettuare una comparazione tra i CCNL depositati al CNEL. Proprio in funzione del comma 5, riteniamo fondamentale essere considerati tra i soggetti rientranti nelle previsioni dei commi 2 e 3. Come già evidenziato nei commenti agli articoli da 1 a 4, chiediamo quindi un'estensione dei benefici anche al nostro settore, in quanto coerente con tali previsioni. Sottolineiamo infine la necessità di una chiara indicazione sulla piattaforma SIISL in merito alle opzioni relative al settore, poiché la previsione del comma 6 rischia altrimenti di diventare essa stessa fonte di dumping contrattuale. In particolare, una volta

selezionato il settore di appartenenza, dovrebbero essere proposte automaticamente, tramite un menù di selezione, le opzioni previste secondo l'ordine indicato dai commi 2, 3 e 4: CCNL più rappresentativi, CCNL comparativamente non inferiori, CCNL comparativamente inferiori, CCNL di riferimento in assenza di contrattazione. Riteniamo che tale indicazione non possa essere rimessa alla prassi, ma debba essere espressamente prevista nel comma 6.

L'articolo 8 istituisce un sistema di collaborazione interistituzionale per raccogliere e condividere dati retributivi, elaborare indicatori di copertura contrattuale e adeguatezza, nonché indicatori correttivi, rimandando a successivi decreti ministeriali la definizione di regole tecniche, interoperabilità e tutela dati personali.

Tra i soggetti previsti dall'art. 8 riteniamo debbano essere inclusi anche gli Enti Bilaterali contrattuali che erogano prestazioni di natura retributiva. Per il settore del lavoro domestico, soltanto INPS e CAS.SA.COLF possono elaborare gli indicatori richiesti dal comma 2, e molti elementi dovranno essere richiesti, in aggiunta a quelli attualmente rilevati, direttamente alle famiglie.

L'articolo 9 potenzia la funzione conoscitiva del CNEL modificando la legge n. 936/1986: prevede l'elaborazione annuale di un **Rapporto nazionale sulle retribuzioni** (da trasmettere al Parlamento e pubblicare), l'istituzione di un archivio amministrativo integrato nell'archivio nazionale dei contratti, contenente anche contratti aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e la funzione del CNEL di estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, anche ai fini dell'articolo 8.

Nulla da eccepire sull'art. 9, salvo il fatto che, pur ritenendo di essere ricompresi, sia come settore sia come CCNL, nell'ambito delle analisi CNEL e rappresentando il settore oltre 2 milioni di lavoratrici e un numero ancora maggiore di datori di lavoro, allo stato non risultano rilevati non **solo i CCNL applicati ai singoli rapporti di lavoro, ma neppure il numero dei rapporti di lavoro**, almeno quelli regolari censiti dall'INPS. Risulta una **convenzione interistituzionale tra CNEL e INPS** che prevede tale rilevazione e che, entro lo scorso mese di aprile, avrebbe dovuto consentire il primo trasferimento dei flussi di dati, includendo anche il lavoro domestico sinora escluso. Confidiamo pertanto che le previsioni dell'art. 9 in commento possano essere applicate anche al settore.

L'articolo 10 detta una disciplina specifica che coinvolge i **rinnovi** dei contratti collettivi di lavoro scaduti. In primo luogo, si prevede che le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia, disciplinino, in sede di rinnovo, 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 nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo quale riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente. Medio tempore si prevede che fatta eccezione per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, entro i primi dodici mesi dalla scadenza le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'IPCA, pari al 30 per cento della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali; decorsi dodici mesi, eventuali contributi di assistenza contrattuale, ove previsti, non possono più essere riconosciuti. L'articolo trova applicazione nei confronti dei contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Concordiamo parimenti con le previsioni dell'art. 10 e segnaliamo che il **CCNL sottoscritto dalla scrivente** (codice CNEL H501) **ha già introdotto, da molti anni, la rivalutazione automatica delle retribuzioni**. Con il rinnovo del 28 ottobre 2025 tale meccanismo è stato ulteriormente rafforzato, portando la rivalutazione dall'80% al 90% dell'indice ISTAT per le variazioni del costo della vita per le famiglie di impiegati ed operai rilevate al 30 novembre di ogni anno, con aggiornamento definito annualmente in sede ministeriale presso la Commissione nazionale per l'aggiornamento retributivo del Ministero del Lavoro. **Appreziamo quindi che la norma recepisca quanto le parti stipulanti hanno già da decenni concordato volontariamente**, peraltro in misura più elevata.

L'articolo 11 interviene sulla disciplina delle **comunicazioni obbligatorie**: **inserisce, tra le informazioni dovute, il codice alfanumerico unico del CCNL applicato** (collegato alla disciplina sul codice contratto), e prevede l'utilizzo di tale codice nelle comunicazioni e flussi informativi per finalità di monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti e di programmazione della vigilanza, anche ai fini della verifica dei presupposti per benefici normativi e contributivi.

Si ritiene necessario **prevedere che, anche nel settore del lavoro domestico, le comunicazioni obbligatorie e i sistemi di pagamento contributivo tramite PagoPA riportino il codice alfanumerico unico del CCNL applicato**, al fine di garantire uniformità con gli altri comparti lavorativi, nonché una più efficace attività di monitoraggio, vigilanza e verifica dei requisiti per l'accesso ai benefici normativi e contributivi.

L'articolo 12 stabilisce criteri sostanziali di qualificazione del rapporto tramite piattaforma: rilevano le modalità concrete di svolgimento, inclusi poteri organizzativi/direttivi/di controllo esercitati anche con sistemi algoritmici. Mentre **l'articolo 13** integra gli obblighi informativi per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali con la previsione di un flusso informativo finalizzato

a contrasto lavoro sommerso, sicurezza e caporalato, con individuazione di indicatori di rischio e obbligo di conservazione dati per almeno 5 anni, accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.

Rispetto agli articoli 12 e 13, rileviamo che il riferimento è esclusivamente alle piattaforme nelle quali il lavoratore — subordinato o non — viene “gestito” dalla piattaforma stessa e rispetto alle quali l’utente finale, committente, non risulta in alcun modo individuato. **Nel settore del lavoro domestico**, soprattutto per le assistenti familiari addette alla cura delle persone (babysitter e badanti), ma anche per le colf, la **quasi totalità delle piattaforme si limita al matching senza assolvere ad alcun obbligo di verifica dell’effettiva instaurazione del rapporto di lavoro** — a nostro avviso sempre subordinato — contribuendo così alla **creazione di lavoro irregolare**. Riteniamo pertanto necessario che il presente decreto eviti il protrarsi di tale “disattenzione”, che riteniamo particolarmente rilevante. Oltre 1 milione di lavoratrici del settore risulta in nero e, negli ultimi tre anni, si registra la scomparsa di circa 150 mila lavoratrici dagli archivi INPS, a fronte di un aumento della non autosufficienza.