

Position paper

“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
XI Commissione (Lavoro Pubblico e Privato)

14 Maggio 2026

Direzione Lavoro e Affari Generali

Il settore della Distribuzione Moderna

Da oltre sessant'anni, Federdistribuzione riunisce e rappresenta le imprese del Retail moderno alimentare e non alimentare, che operano con reti di negozi fisici e attraverso i nuovi canali digitali. Le imprese associate realizzano un giro d'affari di oltre 86 miliardi di euro, hanno una rete distributiva di 18.600 punti vendita e danno occupazione a più di 225.000 addetti.

Con riferimento al lavoro nel settore della Distribuzione Moderna, esso ha “fondamentali” solidi:

- è regolato dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO), sottoscritto il 19 dicembre 2018 con Filcams CGIL, Fisascat CISL e UILTuCS e rinnovato, da ultimo, il 23 aprile 2024;
- circa il 90% dei lavoratori è a tempo indeterminato.

Introduzione

Il Disegno di Legge in esame introduce un corpus di norme organiche volte a incidere su diversi aspetti del mercato del lavoro, con un focus primario sulla tutela della retribuzione, l'incentivazione dell'occupazione stabile e la regolamentazione di forme di lavoro emergenti. La condivisibile finalità del provvedimento è quella di tutelare la dignità dei lavoratori, contrastare la precarizzazione, attuare le direttive europee in materia di salari minimi (Dir. 2022/2041/UE) e trasparenza retributiva (Dir. UE 2023/970), e combattere il *dumping* contrattuale.

Come enunciato nella premessa al DDL, in coerenza con i principi costituzionali (artt. 35, 36 e 39 Cost.), il provvedimento **valorizza la contrattazione collettiva come strumento ordinario di definizione del “salario giusto”**, inteso quale trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e qualità della prestazione.

Si accoglie positivamente la “**logica di condizionalità e accountability**” sottesa all'impianto complessivo, per quanto riguarda in particolare gli incentivi all'occupazione, che sono condizionati al rispetto del trattamento economico “giusto” ricavato dalla contrattazione collettiva di riferimento; la trasparenza, che viene rafforzata attraverso obblighi informativi, codici univoci dei contratti applicati e archivi amministrativi; l'azione di vigilanza, che viene supportata da una maggiore interoperabilità delle banche dati.

Di seguito si illustrano le principali osservazioni e proposte al testo del provvedimento in esame.

Incentivi alle assunzioni

Gli incentivi alle assunzioni rappresentano importanti strumenti per un settore, quale quello del Retail, che continua a promuovere la stabile occupazione, considerando la già attuale propensione ad assumere con contratti a tempo indeterminato (86,3% nel 2024¹), anche ricorrendo a forme di incentivi pubblici.

In tale contesto, risultano **apprezzabili le disposizioni contenute nel Capo I del Disegno di Legge in esame, finalizzate a introdurre un insieme di incentivi contributivi volti a favorire l'occupazione stabile nel settore privato** e a orientare le decisioni dei datori di lavoro verso assunzioni o trasformazioni contrattuali a tempo indeterminato. Tali misure si inseriscono nel solco già delineato da precedenti interventi, calibrati su specifiche categorie prioritarie (quali donne in condizioni di svantaggio e giovani) e su aree territoriali caratterizzate da maggiori criticità.

Tuttavia, occorre sottolineare come le tipologie di incentivi sopra citate siano ancora una volta **temporanee** e, come accaduto per i precedenti “Bonus Giovani”, “Bonus Donne” e “Bonus ZES”, sottoposte al rispetto di **specifiche condizioni e vincoli**.

In primo luogo, analizzando il nuovo “Bonus Giovani 2026”, disciplinato dall’articolo 2 del DDL, si rileva una modifica della *ratio* dell’incentivo, poiché, abbandonando il precedente requisito dell’assenza di rapporti a tempo indeterminato pregressi, la norma richiede ora uno **stato di disoccupazione di lunga durata** pari ad almeno ventiquattro mesi, ridotti a sei o dodici mesi se il soggetto rientra nelle categorie di lavoratore svantaggiato. Nel settore, questa modifica è fortemente penalizzante poiché **esclude automaticamente i giovani neodiplomati e i neolaureati che si affacciano per la prima volta sul mercato del lavoro**, così come i giovani che hanno perso un impiego di recente. **L’incentivo si trasforma di fatto da una misura di inserimento a una misura di ricollocamento.**

Per quanto riguarda l’esonero per le lavoratrici svantaggiate, il c.d. “Bonus Donne 2026” previsto dall’articolo 1 del DDL, si registra similmente un **inasprimento dei requisiti, particolarmente critico per le aree del Mezzogiorno**. Mentre la normativa precedente consentiva l’accesso pieno all’esonero biennale per le donne, anche residenti nelle aree della ZES Unica, con soli sei mesi di disoccupazione, il nuovo impianto richiede **ventiquattro mesi di disoccupazione**, oppure dodici se in presenza di ulteriori svantaggi, per ottenere il beneficio pieno di due anni. Attualmente, peraltro, il requisito dei sei mesi di disoccupazione dà diritto a un solo anno di esonero. Questo meccanismo **rende paradossalmente più complessa e meno incentivata l’assunzione di donne con disoccupazione di breve o media durata** nelle aree a maggior divario occupazionale.

¹ Indagine annuale “La gestione delle Risorse Umane nel Retail 2025” (dati 2024) in collaborazione con PWC

Ulteriori criticità emergono dall'articolo 4 dedicato all'incentivo alla stabilizzazione dei contratti a termine degli under 35. Il comma 2 della norma **limita infatti le agevolazioni esclusivamente alle trasformazioni di contratti a tempo determinato**, di durata complessivamente non superiore a dodici mesi, che sono stati **instaurati entro il 30 aprile 2026**. Inoltre, impone che la trasformazione a tempo indeterminato avvenga obbligatoriamente in una finestra temporale molto ristretta, compresa tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026. Questo limite temporale **pregiudica la possibilità di applicazione dell'incentivo a tutte le assunzioni a termine, tipicamente stagionali ed estive, stipulate nel settore dal 1° maggio in poi**. Sarebbe auspicabile, pertanto, **un'estensione della disposizione nei confronti di tutti i contratti a tempo determinato stipulati fino al 15 luglio 2026**.

A questa limitazione si aggiunge l'incertezza dettata dal comma 5 dell'articolo 4, che subordina l'efficacia della misura all'autorizzazione della Commissione Europea. Le imprese si troverebbero così a dover programmare le stabilizzazioni nei prossimi mesi **senza alcuna certezza di ricevere la copertura finanziaria**.

Inoltre, l'efficacia di tutti i bonus citati è ostacolata da alcuni oneri burocratici trasversali, come il **rigido vincolo dell'incremento occupazionale netto**. Oltre a questo, la nuova possibilità di **"portabilità" dell'incentivo tra datori di lavoro diversi** genera incertezza, poiché la sua complessa applicazione richiederà alle aziende la **verifica di flussi di dati** in tempo reale per calcolare i mesi di esonero residui, complicando enormemente le procedure di assunzione.

Da ultimo, l'art. 5 del DDL "Disposizioni abrogative" prevede l'abrogazione delle disposizioni di cui all'art 14 del D.L. cd. Milleproroghe, che aveva esteso temporalmente la validità degli incentivi contenuti nel c.d. Decreto Coesione (D.L. n. 60/2024) fino al 30 aprile (giovani e ZES) o al 31 dicembre 2026 (donne). Riguardo alle suddette norme abrogative, il Dossier parlamentare ricorda che, per le assunzioni effettuate nell'anno in corso, l'INPS non aveva comunque definito (prima dell'abrogazione in oggetto) i termini e le modalità per la domanda del menzionato beneficio, il quale era previsto, come detto, per le assunzioni effettuate entro il 30 aprile/31 dicembre.

Tenuto conto anche di tale circostanza, **sarebbe opportuno chiarire se l'abrogazione in oggetto abbia efficacia retroattiva** (per le assunzioni effettuate nei primi quattro mesi dell'anno in corso). A tale riguardo, sarebbe oltremodo auspicabile un **chiarimento sulle modalità di erogazione del beneficio contributivo per le assunzioni già effettuate dal 1° gennaio 2026 e fino al 30 aprile 2026**, eventualmente considerando **uno slittamento della disposizione abrogativa a decorrere dal 1° maggio**.

Un capitolo a parte merita poi il tema degli **incentivi alle assunzioni nel Mezzogiorno**. Si deve infatti evidenziare come la ridotta portata applicativa del Bonus ZES 2026 di cui all'art. 3 del Disegno di Legge in esame (agevolazione fruibile dai **datori di lavoro di**

piccole dimensioni) privi il settore Retail di uno strumento mirato al sostegno dell'occupazione nelle aree svantaggiate del Paese. A tale riguardo, si ricorda come l'istituto della c.d. **Decontribuzione Sud**, previsto dalla Legge di Bilancio 2021, sia stato sostituito dalla Legge di Bilancio 2025 con una nuova tipologia di esonero contributivo (c.d. **Decontribuzione Sud grandi imprese**), ridotta in termini percentuali e con un tetto massimo mensile. **Tale agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea attualmente non ancora notificata; pertanto, ad oggi la misura non è ancora operativa.**

L'interruzione anticipata della c.d. Decontribuzione Sud e la sua sostituzione con una nuova tipologia di decontribuzione, ad oggi inattuata, e complessivamente meno vantaggiosa per le imprese, rappresenta **un depotenziamento dell'efficacia della misura che ha maggiormente contribuito allo sviluppo dell'area più fragile del Paese e propulsiva di buona occupazione.**

Per le imprese Retail che operano nel Sud Italia, che effettuano una progettazione sul medio/lungo termine di piani di crescita occupazionale connessi allo sviluppo aziendale, si prospetta quindi uno **scenario normativo non ancora chiaramente delineato**, che rende oltremodo difficile una programmazione aziendale dei piani di assunzione e dei relativi costi.

Si rinnova pertanto l'auspicio che venga dato **impulso nelle opportune sedi all'iter autorizzativo comunitario** al fine di rendere operativa, con effetto retroattivo, la misura della nuova Decontribuzione Sud.

In conclusione, la frammentarietà delle misure e le continue modifiche normative rendono difficile una **programmazione aziendale dei piani di assunzione e dei relativi costi**, ma rendono anche più elevato il rischio per i datori di lavoro di dover restituire quanto usufruito, se non rispettate tutte le molteplici condizioni, rischio che a sua volta condiziona l'accesso a tali misure, disincentivandone l'utilizzo.

Più in generale, si suggerisce di prevedere misure che rendano la riduzione del costo del lavoro:

- **sistematica:** attraverso una razionalizzazione e/o un coordinamento tra le misure sovrapponibili (es. "Bonus Under 30" strutturale e "Bonus Giovani Under 35" temporaneo);
- **generalizzata:** fruibile per tutti i datori di lavoro a prescindere dalle dimensioni; va inoltre "scongiurata" la selettività dell'intervento al fine di evitare l'applicazione del regime sugli aiuti di Stato;
- **strutturale:** stabile nel tempo.

Da ultimo, si accoglie con favore la previsione contenuta nell'art. 6 del DDL “Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro”, volta ad introdurre un esonero del versamento di contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le aziende che possiedono le **certificazioni utili a dimostrare l'adozione di misure a sostegno della natalità e alle esigenze di cura** di cui all'art. 8, comma 1, lett. e), del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184.

L'art. 8, in particolare, individua una serie di elementi premianti, nell'ambito delle valutazioni istruttorie compiute in fase di accesso alle agevolazioni. Tra questi, si evidenziano: *“la valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, tenendo conto, nell'ambito delle valutazioni istruttorie, di specifici elementi predefiniti dal bando, quali le misure di welfare aziendale e le azioni adottate dal proponente a favore della genitorialità; il possesso di idonee certificazioni, aggiuntive rispetto alle certificazioni della parità di genere, utili alla dimostrazione di tali misure”*.

Gli elementi premianti sopra citati sono senza dubbio presenti in un settore, quale quello Retail, che svolge un ruolo centrale a sostegno del lavoro e dell'occupazione femminile, con una percentuale di donne occupate pari a 62,1%, che arriva a oltre il 67,1% nel Non Food, rispetto alla media italiana del 42,5%². Si apprezza pertanto il fatto che il Legislatore nazionale prosegua la sua azione secondo un'impostazione premiale dei comportamenti virtuosi, nel solco di quanto avvenuto con l'introduzione della cd. Certificazione sulla parità di genere. Le aziende sono infatti incentivate e stimolate positivamente ad attuare comportamenti mirati alla fattiva promozione delle “pari opportunità” in senso ampio. A dimostrazione di ciò si segnala che l'Osservatorio Diversity Equity & Inclusion nella distribuzione moderna 2025 registra un **marcato incremento nella quota di aziende del settore che ha conseguito la certificazione sulla parità di genere, passata dal 3,3% nel 2024 al 22,2% nel 2025**.

Salario giusto

Si esprime pieno apprezzamento circa la scelta del Legislatore di rafforzare il **ruolo della contrattazione collettiva come strumento per la determinazione del “salario giusto”**, identificato come **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 (art. 7, “Salario giusto e incentivi”).

² Indagine annuale “La gestione delle Risorse Umane nel Retail 2025” (dati 2024) in collaborazione con PWC

Una formula che offre un chiaro segnale della volontà di incoraggiare e responsabilizzare le Parti Sociali sulle materie della rappresentanza, della produttività e delle retribuzioni, rafforzando il sistema di relazioni industriali e, in particolare, della contrattazione collettiva.

Sul punto, si ritiene opportuno condividere alcune riflessioni.

In primis, si valuta positivamente il **superamento del criterio del “contratto maggiormente applicato”**, introdotto dalla Legge Delega n. 144/2025, **a favore, invece, del criterio di “contratto stipulato dalle associazioni comparativamente più rappresentative”**, ferma restando l’esigenza di identificare criteri della rappresentatività, qualitativi e quantitativi, che siano specifici.

Nell’ambito della valutazione della rappresentatività prevista dal comma 2, dell’art. 7, si ritiene pienamente condivisibile il ruolo attribuito al **settore e alla categoria produttiva**: la garanzia di libertà sindacale risiede proprio nella possibilità, riservata alle Parti Sociali, di individuare nuove categorie o aree ritenute meritevoli di una specifica contrattazione collettiva, come nel caso rappresentato da Federdistribuzione e dal proprio CCNL della Distribuzione Moderna Organizzata (DMO). Infatti, fin dalle premesse di tale CCNL, sottoscritto il 19 dicembre 2018 con Filcams **CGIL**, Fisascat **CISL** e **UILTuCS**, le Parti, nel segno di un **reciproco riconoscimento**, hanno inteso definire **una disciplina specifica per il settore della Grande Distribuzione** che presenta, per dimensioni, per ampia presenza territoriale, anche delle attività indotte, per volume d’affari realizzato e di risorse occupate, caratteristiche proprie. E nel settore della Grande Distribuzione (o Distribuzione Moderna Organizzata) Federdistribuzione rappresenta la maggioranza delle imprese del settore.

Non può che essere accolta con favore, inoltre, la volontà di **contrastare il fenomeno del c.d. *dumping* contrattuale**: il Legislatore non si è dunque sostituito alle Parti Sociali – alle quali, anzi, rimanda per la definizione del “giusto salario”, rimarcando la centralità dell’autonomia collettiva – ma ha voluto piuttosto dare spazio alla contrattazione qualificata, a scapito della contrattazione pirata, attraverso un preciso parametro di verifica quale il trattamento economico complessivo. Il comma 3, art. 7, lo elegge infatti come **limite invalicabile verso il basso** anche per quei CCNL “diversi”, e quindi non comparativamente più rappresentativi.

Si tratta, dunque, di scelte legislative che si pongono certamente in continuità con i più consolidati orientamenti giurisprudenziali, che individuano nel CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative il parametro di riferimento per la determinazione della giusta retribuzione. Il DDL in esame trasforma tale criterio da parametro giurisprudenziale a cardine di un sistema normativo finalizzato a contrastare il *dumping* contrattuale, attraverso un effetto aggregante verso i contratti migliori.

Si tratta dunque di un nuovo approccio che trova conferma anche nella scelta del Legislatore di **vincolare l’accesso ai benefici** previsti dal Capo I del Disegno di Legge in esame **al sistema del “salario giusto”**: in particolare, la fruizione degli incentivi all’occupazione è

subordinata alla circostanza che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo determinato secondo i criteri sopra esposti. Si valuta positivamente tale **condizionalità**, che **rappresenta un'importante leva per indurre le imprese ad adeguarsi ai nuovi standard retributivi**. In questo modo, infatti, la norma non impone un comportamento, ma crea le condizioni che lo rendono conveniente, in un'ottica di *moral suasion*. Sul punto, al fine di rafforzare questa impostazione, volta a sostenere la contrattazione di qualità, **sarebbe opportuno prevedere in via generale il rispetto del “giusto salario” come condizione di accesso con riferimento a tutti gli incentivi previsti dalla Legge nel nostro ordinamento**.

Rinnovi contrattuali

Si valuta positivamente, infine, la misura volta a contrastare il ritardo nei rinnovi contrattuali (art. 10, “Rinnovi contrattuali”): in particolare, si ritiene ragionevole, in caso di mancato rinnovo entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza del CCNL, prevedere un meccanismo di **adeguamento delle retribuzioni alla variazione dell'IPCA nella misura del 30% della stessa**; a tale riguardo, si segnala che il settore della Grande Distribuzione ha già previsto tale meccanismo nell'accordo di rinnovo del CCNL DMO sottoscritto in data 23 aprile 2024.

Sarebbe altresì auspicabile che il Legislatore prosegua nella direzione di una proroga di altre misure volte a tutelare il potere d'acquisto dei lavoratori, quali ad esempio la **detassazione degli incrementi retributivi derivanti dai rinnovi contrattuali**, in continuità con quanto stabilito dalla Legge di Bilancio 2026 (Legge n. 199/2025).

Tale misura agevolativa, infatti, ha l'importante funzione di stimolare il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel rispetto dei tempi stabiliti dalle Parti Sociali, supportando nel contempo la ripresa dei consumi mediante un aumento del potere d'acquisto dei salari.

Un sostegno alla negoziazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro è ancora più urgente in quanto, come noto, non solo l'ultima stagione dei rinnovi contrattuali si è rivelata molto complessa dal punto di vista economico, in considerazione anche del mutevole quadro inflazionistico, ma anche la nuova tornata contrattuale che sta per iniziare per il settore terziario si inserirà in un quadro geopolitico ed economico molto incerto ed instabile.

L'intervento di detassazione degli incrementi contrattuali, inoltre, si porrebbe in una logica di coerenza con gli obiettivi indicati nella Legge Delega in materia di retribuzione dei lavoratori e di contrattazione collettiva (Legge n. 144/2025), che tra i principi e criteri direttivi della delega dispone, all'art. 1 comma 2, lettera f): “*introdurre strumenti a sostegno del rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro entro i termini previsti dalle parti sociali o di quelli già scaduti, anche attraverso l'eventuale riconoscimento ai lavoratori di incentivi volti a bilanciare e, ove possibile, a compensare la riduzione del potere di acquisto degli stessi*”.

Pertanto, in via generale, sarebbe auspicabile prevedere **strutturalmente** l'introduzione di **un'imposta sostitutiva del 5%, per gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori**

in virtù della sottoscrizione dei rinnovi contrattuali; in subordine, qualora ciò non sia possibile, si ritiene quantomeno **indispensabile estendere l'ambito temporale di applicazione della misura agevolativa all'intero periodo di vigenza dei contratti stipulati nel 2024**, quale quello DMO, prorogando la detassazione già prevista nella Legge di Bilancio 2026 anche per gli incrementi retributivi corrisposti ai lavoratori dipendenti **nell'anno 2027**.