



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

LEGACOOP

AC 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”

PROPOSTE DI EMENDAMENTO

Camera dei Deputati

11° Commissione permanente – Lavoro Pubblico e Privato

AUDIZIONE 14 maggio 2026

AGCI, CONFCOOPERATIVE, LEGACOOP

Associazioni più rappresentative della cooperazione italiana, costituiscono il coordinamento

ALLEANZA DELLE COOPERATIVE ITALIANE

*rappresentano unitariamente il 90% della cooperazione italiana la quale, nel suo complesso, incide per l’8% sul PIL;
associano ben 12 milioni di soci, occupano 1.150.000 persone e producono 150 miliardi di fatturato*

L’Alleanza ha sede in Roma, presso il Palazzo della Cooperazione, Via Torino n. 146

<http://www.alleanzacooperative.it>

<https://www.agci.it>

<http://www.confcooperative.it>

<http://www.legacoop.coop>



Premessa

L'Alleanza delle Cooperative Italiane, che rappresenta un sistema imprenditoriale diffuso sull'intero territorio nazionale e attivo in molteplici settori economici, intende sottoporre alla Commissione alcune considerazioni sul decreto-legge in esame, alla luce dell'esperienza maturata nell'ambito delle relazioni industriali e della contrattazione collettiva.

Capo I - Incentivi all'occupazione

L'Alleanza delle Cooperative Italiane valuta positivamente l'impianto complessivo del decreto-legge, che interviene, anche attraverso il sistema degli incentivi, su alcuni nodi rilevanti del mercato del lavoro, con particolare riferimento al sostegno dell'occupazione e alla qualificazione dei rapporti di lavoro.

Tuttavia, pur apprezzando le misure introdotte, si ritiene opportuno evidenziare l'esigenza di affiancare agli interventi di natura emergenziale e selettiva una strategia di carattere più strutturale, volta a incidere in modo stabile sul costo del lavoro e sulla competitività delle imprese.

L'esperienza degli ultimi anni ha infatti mostrato come interventi prevalentemente basati su incentivi temporanei – seppur utili nel breve periodo – non siano di per sé sufficienti a orientare stabilmente le scelte di investimento e di organizzazione del lavoro da parte delle imprese, soprattutto in contesti caratterizzati da elevata incertezza economica.

In tale prospettiva, appare sempre più necessario avviare un percorso volto a definire un quadro organico e duraturo di riduzione del costo del lavoro, anche attraverso interventi strutturali sul cuneo fiscale e contributivo, che consentano alle imprese di programmare con maggiore certezza le proprie politiche occupazionali in un orizzonte di medio periodo.

Un contesto regolatorio stabile e prevedibile rappresenta, infatti, un fattore essenziale per incentivare investimenti di qualità, sostenere percorsi di crescita occupazionale e favorire una più ampia diffusione di lavoro regolare e tutelato.

In quest'ottica, le misure previste dal decreto-legge dovrebbero essere lette come parte di un percorso più ampio, che richiede un rafforzamento in chiave strutturale degli strumenti di politica



del lavoro, in grado di accompagnare in modo continuativo le imprese e i lavoratori, superando una logica puramente emergenziale.

Appare evidente che, nell'ambito delle misure poste in essere, è per noi opportuno segnalare l'assenza di alcun provvedimento a sostegno dell'autoimprenditorialità e della cooperazione. In tale prospettiva, appare strategico consolidare e potenziare il sistema degli incentivi dedicati alla promozione cooperativa, quale leva di politica industriale e del lavoro capace di coniugare tutela dell'occupazione, valorizzazione delle competenze e continuità delle attività economiche, in particolare nei contesti di crisi d'impresa o di passaggio generazionale. Le esperienze maturate negli ultimi anni dimostrano, infatti, come le operazioni di workers buyout rappresentino uno strumento efficace per il recupero e il rilancio di aziende altrimenti destinate alla cessazione, generando effetti positivi non solo sul piano occupazionale, ma anche in termini di produzione e gettito fiscale.

Alla luce di tali evidenze, si ritiene necessario intervenire in modo organico sul quadro degli incentivi, sia attraverso il rafforzamento degli strumenti di capitalizzazione iniziale – come **l'accesso pieno e non penalizzato all'anticipazione delle prestazioni di sostegno al reddito – sia mediante misure di alleggerimento del costo del lavoro nelle fasi di avvio**, al fine di garantire condizioni di maggiore sostenibilità economico-finanziaria. Un sistema di incentivi adeguatamente calibrato e stabile nel tempo costituisce, pertanto, un elemento imprescindibile per favorire la diffusione dell'impresa cooperativa come forma evoluta di autoimprenditorialità, in grado di contribuire in maniera significativa alla resilienza e allo sviluppo del tessuto produttivo nazionale.

Capo II – Disposizioni in materia di salario giusto

Nel complesso, il provvedimento appare condivisibile, in quanto si inserisce nel solco di un'impostazione più volte sostenuta dalle Centrali cooperative, unitamente alle principali organizzazioni datoriali, volta a individuare nel trattamento economico complessivo il parametro di riferimento per la definizione del "salario giusto", in coerenza con quanto previsto dall'articolo 36 della Costituzione.

Particolarmente rilevante è il superamento dell'orientamento che faceva riferimento ai contratti collettivi maggiormente applicati in termini quantitativi, contenuto nella legge delega n. 144/2025, a favore di un approccio che valorizza la contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.



Tale impostazione appare coerente con il modello costituzionale di relazioni industriali e consente di contrastare con maggiore efficacia fenomeni di dumping contrattuale, rafforzando il ruolo delle parti sociali nella determinazione di trattamenti economici equi e adeguati.

Il richiamo contenuto all'articolo 18, comma 4, del decreto – che fa salve le prerogative costituzionalmente garantite delle parti sociali – rappresenta un elemento di coerenza sistemica che merita di essere valorizzato.

Permangono tuttavia alcune criticità che, se non adeguatamente affrontate in sede di conversione, rischiano di incidere negativamente sulla certezza applicativa delle norme e sull'equilibrio del sistema di relazioni industriali. In particolare, si evidenziano:

- l'esigenza di una piena armonizzazione con la normativa vigente in materia di accesso agli incentivi;
- alcune ambiguità nella disciplina dei rinnovi contrattuali;
- possibili effetti distorsivi sul piano concorrenziale.

Articolo 7 – Salario giusto e incentivi

L'articolo 7 costituisce uno dei punti qualificanti del provvedimento, sancendo in via legislativa il ruolo della contrattazione collettiva quale strumento di attuazione del principio costituzionale della giusta retribuzione.

In particolare, la disposizione valorizza la contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative quale riferimento per la determinazione del salario giusto, superando approcci fondati su criteri meramente quantitativi e riconoscendo la qualità della rappresentanza quale elemento centrale.

Tale scelta appare pienamente condivisibile e coerente con il percorso avviato anche nell'ambito degli accordi interconfederali, tra cui l'Accordo cooperativo sulle relazioni industriali del 12 dicembre 2018, che già individuava nel trattamento economico complessivo il parametro di riferimento per la determinazione dei livelli retributivi.

In questo contesto, risulta particolarmente apprezzabile il superamento di una concezione riduttiva del salario, limitata ai minimi tabellari, a favore di una nozione più ampia, che dovrebbe includere anche gli istituti di welfare contrattuale – quali previdenza complementare e assistenza sanitaria



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

LEGACOOP

integrativa – e, più in generale, tutte le componenti economiche definite come comuni dalla contrattazione collettiva.

Tale impostazione si pone in continuità anche con la disciplina del socio-lavoratore di cooperativa di cui alla legge n. 142/2001, che da oltre vent'anni costituisce un modello avanzato di regolazione del lavoro nel sistema cooperativo e ha trovato nel tempo conferma anche sul piano della legittimità costituzionale.

Inoltre, il riferimento esplicito alle organizzazioni datoriali apre, in prospettiva, alla possibilità di sviluppare strumenti condivisi per la misurazione della rappresentanza, tema già oggetto di confronto nei tavoli interconfederali in corso con le altre associazioni di rappresentanza. .

Permangono tuttavia rilevanti criticità con riferimento al comma 5 dell'articolo 7, laddove si prevede che il riconoscimento degli incentivi sia subordinato alla corresponsione di un trattamento economico non inferiore al salario giusto, senza un esplicito riferimento al rispetto della contrattazione collettiva leader.

Tale impostazione si discosta da quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, che condiziona la fruizione dei benefici normativi e contributivi al rispetto della contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

La formulazione vigente rischia di legittimare comportamenti elusivi, consentendo l'accesso agli incentivi anche in presenza di contratti collettivi non rappresentativi, purché venga riconosciuto un trattamento economico formalmente in linea con il salario giusto.

Tale scenario potrebbe determinare, oltre ad un rafforzamento dei fenomeni di dumping contrattuale, un'alterazione della concorrenza tra imprese ed una crescente incertezza applicativa.

Si segnala, inoltre, che simili comportamenti risultano già riscontrabili nella prassi, anche nel settore cooperativo, attraverso l'utilizzo di contratti non rappresentativi accompagnati da trattamenti economici mutuati dai contratti leader.

Al fine di evitare tali effetti distorsivi, si riterrebbe necessario riformulare la disposizione, prevedendo espressamente il vincolo al rispetto della contrattazione collettiva leader nella sua complessità, sia sotto il profilo economico sia normativo, in piena continuità con la disciplina vigente, in particolare con quanto contenuto all'articolo 11 del D.lgs 36 2023 (codice dei contratti).



Articolo 10 – Rinnovi contrattuali

Con riferimento all'articolo 10, si esprimono articolate perplessità, in quanto la disposizione appare suscettibile di incidere sull'autonomia contrattuale delle parti sociali, in contrasto con il principio richiamato dal medesimo decreto.

La regolazione dei tempi e delle modalità di rinnovo dei contratti collettivi rappresenta, infatti, un ambito tipicamente riservato alla contrattazione, che ha dimostrato nel tempo di essere in grado di adattarsi alle diverse condizioni settoriali.

In tal senso, si richiama la giurisprudenza costituzionale, e in particolare la sentenza n. 51 del 2015, che ha riconosciuto alla contrattazione collettiva una capacità privilegiata di recepire le dinamiche economiche e retributive.

Il comma 1 appare sostanzialmente ricognitivo di prassi consolidate e, al contempo, suscettibile di generare incertezze applicative, soprattutto con riferimento alla definizione del periodo di vacanza contrattuale.

Il comma 2 introduce un meccanismo di adeguamento automatico delle retribuzioni in caso di ritardato rinnovo, fondato sull'indicatore IPCA. Tale previsione solleva criticità sia sotto il profilo metodologico – in quanto utilizza un indicatore diverso da quello concordato tra Governo e parti sociali nel 2009 (IPCA – NEI) – sia sotto il profilo sostanziale, incidendo sulla libertà negoziale delle parti.

Particolari criticità emergono con riferimento al comma 3, che introduce una disciplina differenziata per i settori caratterizzati da elevata stagionalità o variabilità dei ricavi. Tali criteri risultano:

- di difficile definizione oggettiva;
- suscettibili di interpretazioni divergenti;
- potenzialmente generatori di asimmetrie tra imprese e settori.

Inoltre, si rileva una possibile incoerenza con la disciplina degli appalti pubblici, laddove gli obblighi di adeguamento retributivo non trovano piena corrispondenza nei meccanismi di revisione dei prezzi e di riconoscimento dei costi contrattuali.

Per quanto riguarda il comma 4, anche in questo caso si ribadisce l'incoerenza della previsione che, contrariamente a quanto indicato in premessa, entra in un ambito di azione tipicamente riservato alla contrattazione e che, riteniamo, tale dovrebbe restare.



AGCI
ASSOCIAZIONE
GENERALE
COOPERATIVE
ITALIANE



CONFCOOPERATIVE
CONFEDERAZIONE COOPERATIVE ITALIANE

LEGACOOP

CAPO IV - ULTERIORI DISPOSIZIONI URGENTI

Pur valutando positivo (se non necessario) l'intervento in materia di Disposizioni in materia di versamento al fondo di tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026, segnaliamo l'opportunità di legiferare su un'altra materia, la Previdenza complementare, già oggetto di intervento in sede di ultima legge di bilancio.

Infatti, **i)** se il 1° luglio 2026 entrassero in vigore le nuove prestazioni dei fondi pensione, la complessità delle stesse e la perdurante attesa di istruzioni, renderebbe impossibile adeguare i sistemi operativi e informativi per consentire ai fondi pensione di gestire correttamente le richieste in arrivo dal 1° luglio 2026. Un rinvio di 6 mesi appare dunque necessario per gestire correttamente le richieste degli aderenti.

Inoltre, **ii)** la **Legge di Bilancio 2026** ha introdotto un elemento di criticità che desta forte preoccupazione ossia la potenziale **portabilità del contributo datoriale**, ovvero il contributo che l'azienda versa in base al contratto collettivo, nei casi di trasferimento verso forme pensionistiche individuali (fondi pensione aperti o PIP).

Tale scelta rischia di alterare l'equilibrio complessivo del sistema, indebolendo il modello dei fondi pensione negoziali e mettendo in discussione il ruolo della contrattazione collettiva quale pilastro della previdenza complementare.

In altre parole, un lavoratore iscritto al fondo pensione di categoria, a partire dal 1° luglio 2026, potrebbe trasferire anche il contributo del datore di lavoro verso forme pensionistiche individuali: in questo modo vengono messe sullo stesso piano, in nome della "libertà di scelta" e della "libera concorrenza", associazioni senza scopo di lucro e imprese profit. Il paradosso è evidente: il prodotto migliore per il lavoratore (costi più bassi, governance trasparente) risulterebbe svantaggiato rispetto al prodotto peggiore (costi più alti, conflitti di interesse) che però può contare su una maggiore forza commerciale.

Il rinvio dell'entrata in vigore al 31 ottobre 2026, disposto dall'articolo 29 della legge di conversione del decreto-legge 19 febbraio 2026, n. 19, è assolutamente insufficiente a risolvere tali criticità e quindi la disposizione deve essere ulteriormente prorogata se non, in prima istanza, abrogata.

Infine, risulta necessario correggere le modifiche apportate dall'ultima legge di bilancio all'articolo 19-quater del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 che disciplina le sanzioni applicabili agli esponenti dei fondi di previdenza complementare.



Tale modifica ha previsto l'incremento del massimo edittale a 500.000 euro che appare manifestamente sproporzionato anche alla luce della prassi applicativa, che non ha mai visto l'applicazione dei massimi edittali – ben più contenuti – vigenti in passato, oltre che discriminatorio. Infatti, la normativa vigente stabilisce che possano essere sanzionati solo gli esponenti dei fondi, persone fisiche, diversamente da quella vigente in altri settori dell'ordinamento – Testo unico della finanza, Testo unico bancario, Codice delle assicurazioni private - nei quali invece sono sanzionati gli enti e, solo a determinate e più gravi condizioni, gli esponenti persone fisiche.

Ulteriore disparità di trattamento riguarda i fondi negoziali e preesistenti per i quali soli – a differenza dei fondi aperti e dei piani individuali previdenziali (PIP) – sussiste l'obbligo di regresso.

Si ritiene, pertanto, opportuno riformare l'articolo 19-quater del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 riducendo le sanzioni, abrogando l'obbligo di regresso – attualmente presente per i soli fondi negoziali e preesistenti – e delegando il Governo ad adottare un decreto legislativo che riformi la materia stabilendo che le siano applicate agli enti e che possano eventualmente essere comminate anche agli esponenti, persone fisiche – comunque riducendo il massimo edittale a euro 50.000 – solo quando l'inosservanza è conseguenza della violazione di specifici doveri propri o dell'organo di appartenenza, la condotta ha inciso in modo rilevante sulla complessiva organizzazione dell'ente e ha concretamente contribuito a determinare la mancata ottemperanza alle disposizioni violate.

Conclusioni

Alla luce delle considerazioni sopra esposte, l'Alleanza delle Cooperative Italiane esprime una valutazione complessivamente positiva dell'impianto del decreto-legge, in particolare per quanto concerne:

- il riconoscimento del ruolo della contrattazione collettiva;
- la valorizzazione del trattamento economico complessivo quale parametro del salario giusto.

Al contempo, si ritiene necessario intervenire su specifici profili, al fine di:

- garantire la piena coerenza con la normativa vigente in materia di incentivi;
- evitare effetti distorsivi derivanti dall'utilizzo di contratti collettivi non rappresentativi;
- salvaguardare l'autonomia negoziale delle parti sociali;
- assicurare certezza e uniformità applicativa;
- intervenire su alcuni temi, quali la previdenza complementare e la promozione dell'autoimprenditorialità e dei workers buy out.

L'auspicio è che, nel corso dell'iter parlamentare di conversione, possano essere accolte le proposte di modifica sopra formulate, contribuendo così a rafforzare l'efficacia dell'intervento normativo e a consolidare un sistema di relazioni industriali fondato sulla responsabilità e sulla rappresentanza.