ASSOCIAZIONE ITALIANA
CONFINDUSTRIA ALBERGHI

MEMORIA SCRITTA

depositata da

ASSOCIAZIONE ITALIANA CONFINDUSTRIA ALBERGHI

alla Commissione XI della Camera dei Deputati
nell'ambito dell'esame 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

(AC 2911)

Roma, maggio 2026

1. PREMESSA

Confindustria Alberghi è l'Associazione di categoria che rappresenta le strutture indipendenti e le compagnie alberghiere per la tutela del settore turistico nazionale e la promozione del Made in Italy nel mondo. L'Associazione rappresenta più di 2.500 aziende, strutture indipendenti e catene alberghiere, che occupano oltre 70.000 dipendenti per un fatturato complessivo di 5 miliardi di euro.

Il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 – entrato in vigore il 1° maggio 2026 – interviene su tre fronti strategici per il mercato del lavoro italiano: gli incentivi all'occupazione stabile, la disciplina del salario giusto ancorata alla contrattazione collettiva, e il contrasto alle nuove forme di sfruttamento nelle piattaforme digitali.

Con la presente memoria scritta, Confindustria Alberghi intende offrire il proprio contributo ai lavori della Commissione, formulando alcune osservazioni e proposte di modifica ritenute di particolare rilevanza per la tutela della competitività del settore turistico nazionale, in un contesto caratterizzato da crescenti incertezze economiche e da una strutturale difficoltà di reperimento del personale.

Il documento si articola nelle seguenti parti: (i) osservazioni sulla disciplina del salario giusto; (ii) criticità applicative degli incentivi all'occupazione per il settore alberghiero; (iii) proposte in materia di destagionalizzazione e NASpI; (iv) ulteriori proposte su bonus notturno e festivo, Fondo Nuove Competenze, decreto flussi e semplificazioni amministrative.

2. INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE: OPPORTUNITÀ E CRITICITÀ PER IL SETTORE ALBERGHIERO

2.1 Il quadro degli incentivi previsti dal decreto

Il Capo I del decreto (artt. 1–6) introduce un pacchetto di esoneri contributivi finalizzati a promuovere l'occupazione stabile, condizionato all'incremento occupazionale netto e all'assenza di licenziamenti nei sei mesi precedenti:

- **Bonus assunzione giovani**: esonero del 100% dei contributi previdenziali fino a 500 euro mensili per 24 mesi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale under 35 (650 euro nelle aree ZES/Mezzogiorno).
- **Bonus assunzione donne**: esonero del 100% dei contributi fino a 650 euro mensili (800 euro nelle regioni ZES unica per il Mezzogiorno) per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate.
- **Bonus ZES**: per i datori di lavoro con massimo 10 dipendenti nelle ZES che assumono over 35 disoccupati da almeno 24 mesi.
- **Bonus stabilizzazione**: esonero del 100% fino a 500 euro mensili per 24 mesi per la trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine under 35 stipulati entro il 30 aprile 2026. La misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.
- **Esonero conciliazione vita-lavoro**: esonero contributivo fino all'1% (max 50.000 euro annui) per le imprese certificate secondo la prassi UNI PdR 192.

2.2 Criticità applicative per il settore alberghiero

In primo luogo, il **requisito dell'incremento occupazionale netto** – calcolato rispetto alla media dei dodici mesi precedenti – può penalizzare strutturalmente le imprese alberghiere, il cui organico varia fisiologicamente in funzione della stagionalità. Un calcolo basato su periodi stagionalmente omogenei sarebbe più equo e rappresentativo dell'effettivo andamento occupazionale del settore.

> **Proposta di Confindustria Alberghi:** Adozione di criteri di calcolo dell'incremento occupazionale netto calibrati sulla stagionalità del settore alberghiero.

3. DESTAGIONALIZZAZIONE – DECONTRIBUZIONE E RIFORMA DELLA NASPI

3.1 Destagionalizzazione e incentivi contributivi

Il tema della destagionalizzazione rappresenta una leva strategica per il settore turistico. L'evoluzione del mercato rende concreta la possibilità di prolungare i periodi di attività delle strutture ricettive, con benefici per i territori e per la stabilità occupazionale dei lavoratori. Negli ultimi anni si è già registrata una crescita significativa dei cosiddetti "mesi di spalla"; tuttavia, per consolidare questo trend, è fondamentale sostenere le imprese che scelgono di ampliare i propri periodi di apertura, anche a fronte di livelli di occupazione inizialmente non sufficienti a coprire pienamente i costi operativi.

A tal fine, si propone di intervenire sul costo del lavoro attraverso un esonero contributivo totale o parziale per le imprese che estendono l'apertura oltre le stagioni tradizionali. La misura potrebbe essere introdotta in via sperimentale, prevedendo una correlazione tra l'intensità dell'incentivo e la riduzione dei costi legati alla NASpI, così da generare un beneficio complessivo per l'intero sistema.

> **Proposta di Confindustria Alberghi:** Introduzione, anche in via sperimentale, di un esonero contributivo per le imprese alberghiere che estendono i periodi di apertura oltre le stagioni tradizionali, con eventuale correlazione con i risparmi NASpI.

4. ATTRAZIONE E FIDELIZZAZIONE DEI TALENTI – BONUS LAVORO NOTTURNO E FESTIVO

Il settore alberghiero opera su turni continuativi, 7/7 e h24, con una componente significativa di lavoro notturno e festivo. L'introduzione del **Bonus per il lavoro notturno e straordinario nei festivi** aveva costituito un elemento di supporto importante per l'attrattività delle carriere nel settore. Per il 2026, tuttavia, la misura è finanziata solo fino a settembre, lasciando l'ultimo

trimestre dell'anno – spesso il più impegnativo per le strutture aperte tutto l'anno – privo di copertura.

Il Ministero del Lavoro ha manifestato apertura a mantenere un confronto su possibili interventi, anche in collegamento con le politiche per la destagionalizzazione del lavoro nel settore.

> **Proposta di Confindustria Alberghi:** Estensione su base annuale del Bonus per il lavoro notturno e straordinario nei festivi, al fine di renderlo coerente con le esigenze operative del settore alberghiero, operativo 12 mesi l'anno su turni continuativi.

5. FORMAZIONE UPSKILLING E RESKILLING – FONDO NUOVE COMPETENZE

La trasformazione digitale e organizzativa del settore richiede investimenti sistematici in upskilling e reskilling. Il Fondo Nuove Competenze ha già dato buona prova di sé nelle precedenti edizioni, pur condizionato da complessità operative che ne hanno limitato l'accessibilità per le imprese di piccole e medie dimensioni.

Il Ministero del Lavoro sta lavorando alla prossima edizione del Fondo, con apertura indicativamente prevista per settembre 2026. È previsto un incremento della dotazione finanziaria, sebbene non sia confermato il raddoppio inizialmente ipotizzato. Si tratta di un'indicazione particolarmente rilevante per un settore che opera con profili professionali in rapida evoluzione.

In tale ambito, si è discussa anche la possibilità di attivare percorsi formativi per i percettori di NASpI in attesa di erogazione attraverso il sistema SISL (Sportello Informativo e di Supporto al Lavoro).

> **Proposta di Confindustria Alberghi:** Rifinanziamento e semplificazione del Fondo Nuove Competenze per renderlo maggiormente accessibile alle imprese turistiche, eventualmente anche attraverso la costituzione di una sezione speciale dedicata al settore turistico-alberghiero; attivazione di percorsi formativi per percettori di NASpI tramite il sistema SISL.

6. CARENZA DI LAVORATORI – DECRETO FLUSSI E SVILUPPO LAVORO ITALIA

Il settore alberghiero soffre di una carenza strutturale di risorse umane, aggravata da procedure di accesso alla manodopera straniera che non rispondono adeguatamente alle esigenze delle imprese. Il decreto flussi, per come attualmente configurato, presenta rigidità procedurali che spesso lasciano inutilizzate le quote disponibili per il settore.

Il Ministero del Lavoro ha manifestato disponibilità ad avviare un confronto sulle principali difficoltà riscontrate dal settore nell'utilizzo del decreto flussi, riconoscendo i limiti strutturali della misura. In questo ambito è stato richiamato il progetto

Sviluppo Lavoro Italia, che prevede percorsi formativi realizzati nei Paesi di origine dei lavoratori e che potrebbero consentire alcune deroghe rispetto al meccanismo ordinario del decreto flussi, garantendo l'accesso a manodopera già formata sulle specificità del settore alberghiero italiano.

> **Proposta di Confindustria Alberghi:** Avvio di un confronto con il Ministero del Lavoro per una complessiva revisione del decreto flussi o l'attivazione di canali più diretti e specifici per il settore alberghiero; valorizzazione del progetto Sviluppo Lavoro Italia come strumento di accesso qualificato alla manodopera estera.

9. CONCLUSIONI

Confindustria Alberghi accoglie positivamente l'impianto complessivo del decreto-legge n. 62/2026, che introduce misure significative a favore dell'occupazione stabile e della tutela retributiva dei lavoratori. Tuttavia, la specificità strutturale del settore alberghiero – caratterizzato da stagionalità, variabilità dei flussi e peculiarità organizzative – richiede che le disposizioni siano attuate con la necessaria flessibilità.

Confindustria Alberghi si rende disponibile a fornire ogni ulteriore approfondimento e a collaborare con la Commissione per il miglioramento del testo normativo, nella convinzione che il dialogo costruttivo tra istituzioni e categorie produttive possa condurre a soluzioni normative equilibrate, efficaci e praticabili per il settore turistico italiano.