



XI Commissione
(Lavoro pubblico e privato)

Camera dei deputati

Audizione del 14 maggio 2026

**Disegno di Legge di conversione del D.L. 30 aprile 2026, n. 62 recante
"Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e
di contrasto del caporalato digitale"**

Confesercenti valuta positivamente l'impianto generale del D.L. 62/2026, il quale segna un fondamentale e atteso cambio di paradigma rispetto alle recenti traiettorie legislative. Il Decreto abbandona la pericolosa via quantitativa del contratto "maggiormente applicato", che rischiava di legittimare il *dumping* contrattuale, per abbracciare un approccio qualitativo, costituzionalmente orientato, fondato sul sostegno alla contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. Un importante segnale, quindi, per il contrasto al *dumping* contrattuale.

L'archivio del CNEL censisce attualmente quasi 1.000 CCNL depositati: di questi, oltre due terzi sono sottoscritti da organizzazioni sindacali e datoriali considerate minori o non comparativamente più rappresentative. Nel solo settore del terziario, della distribuzione, del turismo e dei pubblici esercizi, le ricerche più recenti documentano la presenza di oltre 200 CCNL "minori" attivi, con scostamenti retributivi e normativi *peggiorativi* rispetto ai contratti leader che arrivano per alcune figure professionali fino a 7 mila euro annui..

Di seguito si illustra la posizione di Confesercenti suddivisa nelle tre macro-aree di intervento del Decreto, evidenziandone i punti di forza e le criticità su cui si richiede l'attenzione del Parlamento.



SEZIONE 1: BONUS E INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE (Capo I, artt. 1-6)

Si riconosce che l'intervento sugli incentivi all'occupazione, tutti con scadenza 2026, pur rappresentando un segnale importante rischiano di tradursi in misura più morale che materiale.

Il D.L. 62/2026 utilizza in modo intelligente la leva economica per promuovere l'occupazione di qualità, collegando l'erogazione di esoneri contributivi e bonus al rispetto di standard salariali adeguati. Il principale punto di forza è l'aver subordinato l'accesso ai benefici e agli incentivi previsti dal decreto all'effettiva corresponsione di un trattamento economico individuale non inferiore al Trattamento Economico Complessivo (TEC) determinato dai contratti leader. Si tratta di una misura promozionale e non punitiva, che premia le imprese virtuose ed emargina dal mercato degli incentivi pubblici chi applica contratti pirata.

La leva è tuttavia debole: il riconoscimento è legato ai soli bonus riportati nel decreto, il rischio è che l'incentivo sia non sufficiente a rendere meno appetibili i contratti pirata. Il criterio va esteso all'intero sistema degli incentivi pubblici. Senza questo ampliamento le imprese che applicano contratti "di qualità" continueranno a competere ad armi impari con chi pratica il "dumping".

Storicamente, l'accesso ai benefici normativi e contributivi è stato aggirato da imprese che dichiaravano formalmente l'applicazione di un CCNL leader (es. ai fini del DURC e dell'imponibile INPS) ma applicavano sostanzialmente un contratto al ribasso nel rapporto con il lavoratore. È fondamentale che, in sede di conversione, si specifichi che la revoca degli esoneri contributivi debba scattare non solo per inadempienze formali, ma a seguito di accertamenti ispettivi sostanziali incrociati.

SEZIONE 2: LA MISURA DEL "SALARIO GIUSTO" (Capo II, artt. 7-11)

Questa sezione rappresenta il punto centrale della riforma, introducendo norme a lungo auspicate da Confesercenti per mettere ordine nella giungla contrattuale.

Il Decreto sventa definitivamente il rischio del criterio del "CCNL più applicato". L'art. 7 stabilisce che il parametro per il salario giusto è il Trattamento Economico Complessivo (TEC) definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali e



datoriali comparativamente più rappresentative. Confesercenti sottolinea la vitale importanza del richiamo al "TEC" e non solo al minimo tabellare ma anche a tutto il sistema della welfare contrattuale e della bilateralità. In questa direzione, il Decreto riconosce e valorizza i diversi tavoli di confronto aperti tra le parti sociali comparativamente più rappresentative che stanno lavorando a questi temi e che rappresentano la via maestra per garantire l'efficacia operativa della norma.

Perplessità desta il comma 5 dell'art.7 quando si fa riferimento al trattamento individuale corrisposto non inferiore al TEC per l'accesso ai benefici. Va chiarito che il trattamento deve essere quello applicato dall'impresa e non quello individuale, altrimenti l'obiettivo di neutralizzare i contratti pirata andrebbe totalmente eluso e vanificato.

Sul tema della trasparenza e del Codice Unico Alfanumerico, riteniamo essenziale l'obbligo (Art. 11) di inserire il codice unico alfanumerico del CNEL all'interno dei contratti individuali di lavoro e sulle buste paga, nonché sulle posizioni pubblicate sulla piattaforma SIISL (Art. 7, co. 6). Questo strumento permetterà finalmente la tracciabilità e l'interoperabilità delle banche dati, smascherando le false dichiarazioni. Tale obbligo istituzionalizza la trasparenza contrattuale, creando le condizioni per una vera interoperabilità delle banche dati pubbliche (CNEL, INPS, INL, Ministero del Lavoro) e consentendo di intercettare il disallineamento, finora terreno di caccia preferito del *dumping*, fra il contratto formalmente dichiarato ai fini contributivi (flusso UniEmens) e quello sostanzialmente applicato al lavoratore.

Si auspica inoltre che, in sede di adozione dei decreti ministeriali attuativi previsti per la definizione degli indicatori statistici, dei flussi interoperabili e dei criteri di monitoraggio, sia previsto il coinvolgimento ex ante delle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative.

Sul tema dei rinnovi contrattuali si valuta come elemento positivo l'esplicito riconoscimento, contenuto al comma 1 dell'art. 10, dell'autonomia delle parti sociali in riferimento alle decorrenze degli incrementi retributivi, degli eventuali importi una tantum e degli strumenti di copertura economica nei periodi di vacatio. La norma colloca correttamente l'intervento legislativo in una funzione di sostegno, e non di sostituzione, alla libera contrattazione collettiva, in coerenza con i principi di cui agli artt. 39 e 41 della Costituzione e con il quadro europeo di promozione del dialogo sociale.



Pur comprendendo le finalità di accelerazione delle dinamiche di rinnovo perseguite dal legislatore, si segnalano profili di perplessità in ordine alla previsione del comma 4, che incide sulla disciplina del contributo di assistenza contrattuale. Il contributo di assistenza contrattuale, infatti, non costituisce un mero onere formale o accessorio, ma è a tutti gli effetti parte integrante del complessivo trattamento economico e normativo pattuito dalle parti sociali. Soprattutto, tale contributo rappresenta la principale e fondamentale fonte di finanziamento per la costituzione e il funzionamento delle commissioni di conciliazione ex art. 410 c.p.c. e ss. Sanzionare il ritardo nei rinnovi contrattuali bloccando l'esigibilità di questa risorsa significa paralizzare l'attività di conciliazione, privando i lavoratori e le imprese di strumenti essenziali per la risoluzione stragiudiziale delle controversie. Si chiede pertanto al Parlamento di valutare, in sede di conversione, l'eliminazione delle previsioni che incidono sul contributo di assistenza contrattuale. L'abrogazione del comma 4 garantisce l'operatività delle commissioni paritetiche territoriali previste dal CCNL Terziario, tutelando al contempo la libera determinazione delle parti sociali nell'autofinanziamento del proprio sistema di tutele normative ed economiche.

SEZIONE 3: LAVORATORI DELLE PIATTAFORME (Capo III, artt. 12-15)

Confesercenti, in rappresentanza delle imprese del commercio, del turismo e dei servizi (settori strettamente interconnessi all'ecosistema del *food delivery* e della logistica di ultimo miglio), accoglie con favore l'obiettivo del Governo di contrastare i fenomeni di sfruttamento e di concorrenza sleale legati all'economia delle piattaforme. Il D.L. 62/2026 interviene per allineare l'ordinamento italiano ai principi della Direttiva (UE) 2024/2831, segnando un passaggio cruciale.

Tuttavia, nell'ottica di garantire la sostenibilità economica delle imprese della ristorazione e del commercio che si avvalgono di tali servizi, è fondamentale che le nuove norme non si traducano in oneri burocratici sproporzionati che finirebbero per scaricarsi sull'intera filiera.