

Audizione di Confprofessioni presso la XI Commissione Lavoro pubblico e privato della Camera dei deputati, per l'esame del disegno di legge n. 2911 di conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale".

14 maggio 2026

Onorevole Presidente, Onorevoli Deputati,

Il provvedimento al vostro esame interviene su temi che assumono oggi un rilievo centrale per l'evoluzione del mercato del lavoro e per gli equilibri del sistema produttivo.

Le trasformazioni organizzative degli ultimi anni, la crescente diffusione di modelli produttivi flessibili, l'espansione del lavoro intermediato tramite piattaforme digitali e la progressiva frammentazione dei sistemi contrattuali hanno infatti reso sempre più evidente l'esigenza di rafforzare gli strumenti di tutela del lavoro regolare e di garantire condizioni di concorrenza fondate su criteri di correttezza e sostenibilità sociale.

In questo contesto, il decreto affronta questioni particolarmente delicate, intervenendo sia sul versante degli incentivi all'occupazione sia sul ruolo della contrattazione collettiva quale parametro di riferimento ai fini della definizione del cosiddetto "salario giusto".

Confprofessioni esprime una valutazione complessivamente positiva dell'impianto del provvedimento. Appare infatti condivisibile la scelta di collegare le politiche di sostegno all'occupazione a obiettivi più ampi di qualità del lavoro, stabilità dei rapporti occupazionali e contrasto ai fenomeni di *dumping* contrattuale e salariale.

Particolarmente significativa risulta, in tale prospettiva, la valorizzazione della contrattazione collettiva sottoscritta dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, quale elemento di riferimento per orientare il sistema verso modelli competitivi fondati sulla qualità dell'organizzazione produttiva e sulla correttezza delle relazioni industriali.

1. Gli incentivi all'occupazione

Con riferimento al Capo I, relativo agli incentivi all'occupazione, il decreto si colloca in un quadro normativo che, negli ultimi anni, è stato interessato da numerosi interventi finalizzati a sostenere l'assunzione stabile di specifiche categorie di lavoratori attraverso strumenti di agevolazione contributiva.

Già il decreto-legge n. 60 del 2024, cosiddetto “Decreto Coesione”, aveva introdotto misure rivolte ai giovani, all’occupazione femminile e alle assunzioni effettuate nelle aree ZES del Mezzogiorno, inserendosi a sua volta in un sistema nel quale erano già presenti ulteriori incentivi strutturali in materia di occupazione giovanile e femminile.

Il nuovo decreto si caratterizza dunque per la continuità rispetto ad un impianto incentivante già articolato, in relazione introduce un rafforzamento e una rimodulazione degli strumenti esistenti, collegandoli in modo più diretto agli obiettivi di occupazione stabile e contrasto al *dumping* contrattuale e salariale. Sotto questo profilo, è sicuramente positiva la scelta di superare una logica puramente quantitativa degli incentivi, orientando il sistema non soltanto verso l’aumento del numero delle assunzioni, ma anche verso la qualità dell’occupazione generata e la correttezza dei comportamenti datoriali.

Assume così rilievo la scelta di subordinare il riconoscimento dei benefici non soltanto all’assunzione, ma anche alla realizzazione di un incremento occupazionale netto, all’assenza di licenziamenti economici e al rispetto dei livelli retributivi previsti dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa. Il collegamento introdotto dal decreto tra accesso agli incentivi e applicazione della contrattazione collettiva rappresenta infatti uno degli elementi più qualificanti del provvedimento.

Si tratta di un’impostazione che è coerente con l’esigenza di evitare che le risorse pubbliche possano indirettamente favorire forme di competizione basate esclusivamente sulla compressione del costo del lavoro o sull’applicazione di trattamenti economici non coerenti con i livelli definiti dalla contrattazione collettiva realmente rappresentativa.

Proprio il rafforzamento di questo collegamento tra incentivi, contrattazione collettiva e “salario giusto” rende tuttavia necessario prestare particolare attenzione alla fase applicativa della disciplina.

Il nuovo sistema si innesta infatti su un quadro incentivante già caratterizzato da una pluralità di misure, requisiti e condizioni di accesso, rispetto al quale il decreto introduce ulteriori elementi di verifica e valutazione. Per tale ragione, è importante che l’attuazione della disciplina sia accompagnata da criteri applicativi sufficientemente chiari.

La questione assume rilievo pratico soprattutto perché la fruizione dei benefici contributivi dipende da valutazioni che, in diversi casi, non si esauriscono in verifiche meramente formali, ma richiedono accertamenti più articolati in ordine alla struttura occupazionale dell’impresa e alla coerenza del contratto collettivo applicato rispetto all’attività concretamente svolta.

Particolare attenzione merita in questo il requisito dell’incremento occupazionale netto, che risulta sicuramente in linea con la finalità di favorire percorsi di crescita occupazionale stabile ma che va declinato, soprattutto per le realtà di minori dimensioni, con criteri interpretativi chiari e proporzionati che tengano conto delle caratteristiche del mercato del lavoro nei diversi settori produttivi.

Segnaliamo infine che il fattore delle tempistiche di fruibilità delle misure è di assoluto rilievo: le precedenti esperienze in materia di incentivi hanno evidenziato come ritardi nelle autorizzazioni o nelle istruzioni operative possano determinare lunghi periodi di incertezza, durante i quali le imprese e gli operatori non sono in condizione né di applicare concretamente le agevolazioni né di programmare correttamente le proprie scelte organizzative e occupazionali.

2. Il salario giusto

Il cuore del provvedimento è rappresentato dal Capo II e, in particolare, dall'articolo 7, dedicato al “salario giusto”.

Confprofessioni valuta positivamente la scelta di individuare nella contrattazione collettiva il parametro di riferimento per l'attuazione dell'articolo 36 della Costituzione.

La valorizzazione dei contratti collettivi sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative costituisce infatti uno strumento importante di contrasto al *dumping* contrattuale e salariale e di tutela delle imprese che operano correttamente nel mercato.

Particolarmente condivisibile appare il superamento della formulazione originaria che faceva riferimento al contratto collettivo “più applicato”. Una simile impostazione avrebbe infatti rischiato di incentivare fenomeni distorsivi, favorendo un'estensione artificiale dell'ambito applicativo di contratti sottoscritti da soggetti privi di adeguata rappresentatività.

Il riferimento alla rappresentatività comparata è pertanto maggiormente coerente con l'esigenza di garantire qualità della rappresentanza, contrastare i fenomeni di *dumping* e tutelare l'equilibrio complessivo del sistema di relazioni industriali.

La disposizione, inoltre, non sembra muoversi nella direzione di una definizione legislativa rigida dei perimetri contrattuali, tema che storicamente presenta profili di elevata complessità applicativa, quanto piuttosto verso la valorizzazione della contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa quale criterio di orientamento del sistema e parametro di riferimento ai fini dell'individuazione del “salario giusto”.

Il riferimento al settore, all'attività prevalente e agli ulteriori elementi indicati dall'articolo 7 dovrebbe infatti essere interpretato come strumento di individuazione del contratto collettivo effettivamente coerente con l'organizzazione produttiva e con l'attività concretamente svolta dall'impresa, evitando automatismi suscettibili di generare incertezze applicative o irrigidimenti interpretativi.

3. Accesso ai benefici e trattamento economico complessivo

Il collegamento operato dal decreto tra accesso agli incentivi, corretta applicazione del contratto collettivo e nozione di “salario giusto” è destinato ad assumere una rilevanza particolarmente significativa anche sul piano dei controlli ispettivi e contributivi.

Come noto, il sistema vigente già oggi subordina la fruizione dei benefici normativi e contributivi al possesso del DURC, al rispetto degli obblighi di legge e all’applicazione della contrattazione collettiva, ai sensi dell’articolo 1, comma 1175, della legge n. 296 del 2006.

Il decreto introduce tuttavia un elemento ulteriore, poiché collega in modo più diretto la spettanza degli incentivi alla verifica della coerenza tra contratto collettivo applicato, rappresentatività delle organizzazioni stipulanti e rispetto del principio del “salario giusto”.

Il tema non riguarda più soltanto la regolarità contributiva in senso stretto, ma investe anche la valutazione dell’assetto contrattuale adottato dall’impresa e della sua coerenza rispetto ai criteri richiamati dall’articolo 7. Ciò potrebbe determinare, sul piano applicativo, un ampliamento dell’ambito delle verifiche ispettive e amministrative, soprattutto nei casi in cui l’individuazione del contratto collettivo di riferimento presenti margini di complessità interpretativa.

Il rischio è, in particolare, quello di una possibile eterogeneità applicativa nella fase dei controlli, con la conseguenza che valutazioni differenti potrebbero emergere tra amministrazioni, enti previdenziali e organi ispettivi in ordine alla corretta individuazione del contratto collettivo coerente con l’attività concretamente esercitata dall’impresa.

Tale aspetto assume particolare rilievo nei contesti caratterizzati da assetti organizzativi complessi, attività integrate o modelli produttivi articolati, nei quali la riconduzione dell’attività a uno specifico ambito contrattuale può richiedere valutazioni non sempre immediate.

Per questa ragione, risulta importante che l’attuazione della norma mantenga un approccio sostanziale e non meramente formalistico, valorizzando la coerenza effettiva tra attività svolta, organizzazione produttiva e contratto collettivo applicato, evitando che il sistema dei controlli produca incertezze interpretative suscettibili di incidere sulla spettanza degli incentivi o sulla regolarità contributiva delle imprese.

Ulteriore elemento di attenzione riguarda la nozione di “trattamento economico complessivo”, che il decreto richiama ma non definisce espressamente.

La questione assume rilevanza fondamentale perché il trattamento economico complessivo costituisce il parametro rispetto al quale dovrebbe essere verificato il rispetto del principio di equivalenza tra contratti collettivi.

In assenza di una definizione normativa puntuale, permane infatti il dubbio circa l’inclusione del *welfare* contrattuale, della bilateralità, delle prestazioni integrative e degli elementi indiretti e differiti del trattamento economico.

In tale prospettiva, la nozione di trattamento economico complessivo dovrebbe valorizzare non soltanto la contribuzione destinata ai sistemi di bilateralità, ma anche il

complesso delle prestazioni e delle tutele concretamente erogate dagli enti bilaterali, il cui valore economico e sociale risulta spesso significativamente più ampio rispetto alla sola contribuzione versata.

Una lettura restrittiva del principio di equivalenza, limitata ai soli minimi tabellari, rischierebbe infatti di lasciare aperti spazi competitivi su ulteriori istituti economici e sui sistemi di *welfare* contrattuale e bilateralità, con possibili effetti distorsivi sul costo del lavoro e sulle condizioni complessivamente applicate ai lavoratori.

Il ruolo centrale affidato alla contrattazione collettiva nella definizione del “salario giusto” rappresenta un’opportunità strategica, ma chiama anche le parti sociali ad uno sforzo importante che è finalizzato ad elaborare formulazioni chiare e coerenti del “trattamento economico complessivo”. Un impegno che costituisce l’unico modo per superare le attuali incertezze interpretative e garantire una concorrenza leale fondata su parametri oggettivi che dovrebbe essere promosso e favorito anche dal legislatore e dalle Istituzioni.

4. Rinnovi contrattuali

Anche sul tema dei rinnovi contrattuali il decreto introduce elementi innovativi che richiedono attenzione.

Il meccanismo residuale di adeguamento automatico delle retribuzioni in caso di mancato rinnovo del contratto collettivo risponde certamente all’esigenza di evitare prolungate fasi di vacanza contrattuale.

Tuttavia, la disposizione pone anche un tema di equilibrio rispetto all’autonomia delle parti sociali, soprattutto nei settori in cui i rinnovi contrattuali sono già disciplinati attraverso sistemi autonomi di adeguamento economico. Va infatti considerato che alcuni contratti collettivi prevedono già meccanismi di adeguamento all’inflazione.

Tale circostanza attenua la portata innovativa della disposizione, ma rende opportuno un chiarimento circa il coordinamento tra disciplina legislativa e autonomia negoziale.

In quest’ottica, la norma sui rinnovi contrattuali non deve essere letta solo come un automatismo residuale, ma come un’occasione per le parti sociali di individuare soluzioni idonee e tempestive ai bisogni reali di imprese e lavoratori. L’obiettivo deve essere quello di evitare periodi di vacanza contrattuale abnormi, che danneggiano la pianificazione aziendale e il potere d’acquisto dei lavoratori, promuovendo una dinamica negoziale fluida e rispondente alle rapide trasformazioni del sistema produttivo.

Nel complesso, il decreto-legge delinea un intervento organico e coerente con l’obiettivo di promuovere lavoro di qualità, legalità, responsabilità sociale e corretta

concorrenza tra imprese. L’auspicio è che, nel corso dell’iter di conversione e soprattutto nella fase attuativa, possano essere ulteriormente chiariti alcuni profili applicativi, in particolare con riferimento all’ambito del principio di equivalenza, al coordinamento tra gli incentivi, alla definizione del trattamento economico complessivo e ai criteri di individuazione del contratto collettivo di riferimento.

Una maggiore chiarezza su tali aspetti contribuirebbe a garantire maggiore certezza applicativa, limitando il rischio di contenzioso e rafforzando l’efficacia concreta degli obiettivi perseguiti dal provvedimento.

A tal fine può essere utile richiamare l’attività del CNEL di analisi, archivio e monitoraggio, che assume un valore prezioso per la tenuta dell’intero sistema, combinata alla garanzia dell’interoperabilità delle banche dati degli Istituti coinvolti nell’attuazione delle disposizioni del decreto legge.

Confprofessioni conferma la propria disponibilità a contribuire, nell’ambito del confronto istituzionale e delle relazioni industriali, al perfezionamento del quadro normativo e all’individuazione di soluzioni condivise che rafforzino competitività, occupazione e coesione sociale.