



**DDL DI CONVERSIONE IN LEGGE DEL DECRETO-LEGGE N. 62,
DEL 30 APRILE 2026, RECANTE “DISPOSIZIONI URGENTI IN
MATERIA DI SALARIO GIUSTO, DI INCENTIVI
ALL’OCCUPAZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO
DIGITALE” (A.C. 2911)**

Memoria Confetra

XI Commissione Lavoro pubblico e privato

Camera dei deputati

14 maggio 2026

Confetra esprime apprezzamento per le misure introdotte dal decreto in esame volte a valorizzare la funzione centrale della contrattazione collettiva anche per via legislativa nella definizione del salario “giusto” e dei trattamenti economici e normativi riconosciuti ai lavoratori.

Il salario, inteso quale trattamento economico complessivo, costituisce ora il riferimento per l’attuazione dell’art. 36 della Costituzione, nonché per l’accesso agli incentivi all’occupazione previsti dal decreto.

Si formulano, di seguito, alcune osservazioni sui principali profili di interesse recati dal provvedimento.

1. TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

Il decreto chiarisce che l’accesso a qualsiasi beneficio previsto dal decreto – inclusi i predetti incentivi all’occupazione – è subordinato alla corresponsione di un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo sopra individuato.

Al riguardo, si osserva che, nel quadro ordinamentale vigente, la disciplina generale introdotta dall’art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 – disposizione tuttora in vigore e di recente novellata – subordina il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi al rispetto delle condizioni, tra le quali assumono rilievo, da un lato, il possesso della regolarità contributiva e l’assenza di violazioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro e, dall’altro, il rispetto dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La prassi amministrativa consolidatasi nel tempo ha interpretato tale requisito nel senso della necessaria garanzia dei trattamenti non solo economici ma anche normativi complessivamente previsti dalla contrattazione collettiva di riferimento, quale parametro generale di correttezza e regolarità dei rapporti di lavoro ai fini dell’accesso ai benefici pubblici (si veda la Circolare INL n. 2/2020).

In tale prospettiva, e nella consapevolezza della costante attenzione del Governo e del legislatore alla salvaguardia dei livelli di tutela del lavoro e della concorrenza leale tra imprese, potrebbe risultare utile, anche a fini di certezza applicativa e di uniformità interpretativa, esplicitare il richiamo al citato comma 1175 quale criterio generale di riferimento dell’ordinamento. Un simile coordinamento contribuirebbe infatti a prevenire letture applicative non coerenti con l’impianto complessivo della disciplina vigente, preservando la continuità dei presidi già previsti a tutela anche dei trattamenti normativi dei lavoratori.

La medesima perplessità si pone rispetto al criterio di *equivalenza* del trattamento economico previsto da contratti diversi rispetto a quello di riferimento, di cui all’art. 7, comma 3, del decreto in esame, che, seppur possa rappresentare un utile parametro nelle gare pubbliche, mostra il limite di concentrare il giudizio su singoli istituti definiti nel

contratto senza effettuare una verifica di equivalenza sul peso dei soggetti che sottoscrivono quei contratti.

2. LAVORATORI DELLE PIATTAFORME DIGITALI

Confetra coglie favorevolmente l'impegno del Governo nel migliorare le tutele dei lavoratori delle piattaforme digitali.

Il decreto interviene in due modalità: da un lato, anticipando il recepimento di alcune parti della Direttiva UE n. 2024/2831, dall'altro, integrando le tutele già previste al Capo V-bis del d.lgs. n. 81/2015 per i *rider* delle piattaforme digitali.

Nel decreto in esame il riferimento alle piattaforme digitali ricorre in più disposizioni in assenza, tuttavia, di una specifica definizione.

A tal riguardo, la legge di delegazione europea, n. 91/2025, ha stabilito, all'articolo 11, i principi e i criteri per l'esercizio della delega per il recepimento della Direttiva UE 2024/2831, prevedendo l'adeguamento della *definizione di «piattaforma di lavoro digitale» contenuta nella normativa vigente alle definizioni contenute nella direttiva (UE) 2024/2831.*

Si rammenta che la definizione di piattaforma digitale prevista all'articolo 2 della direttiva è la seguente:

«piattaforma di lavoro digitale»: una persona fisica o giuridica che fornisce un servizio che soddisfa tutti i requisiti seguenti:

- *i) è fornito, almeno in parte, a distanza tramite strumenti elettronici, ad esempio tramite un sito web o un'applicazione mobile;*
- *ii) è fornito su richiesta di un destinatario del servizio;*
- *iii) comporta, quale componente necessaria ed essenziale, l'organizzazione del lavoro svolto da individui a titolo oneroso, indipendentemente dal fatto che tale lavoro sia svolto online o in un determinato luogo;*
- *iv) comporta l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati.*

Sarebbe auspicabile chiarire l'ambito applicativo, a partire dalla definizione resa dalla direttiva secondo cui devono sussistere tutta una serie di requisiti, tra cui un'organizzazione del lavoro in capo alla piattaforma e, soprattutto, la presenza di un destinatario del servizio che lo richiede nell'ambito del quale si configura un rapporto trilaterale dove la piattaforma svolge un'attività di intermediazione tra la domanda del cliente finale e l'offerta del lavoratore.

3. CAPORALATO DIGITALE

Con riferimento alla sezione dedicata ai fenomeni ricondotti al c.d. “caporalato digitale”, si ritiene opportuno evidenziare, in via preliminare, come il fenomeno non possa essere ricondotto a una particolare inclinazione di specifici comparti produttivi o settori economici. L’esperienza applicativa mostra, infatti, che condotte elusive o patologiche possono astrattamente manifestarsi in contesti tra loro eterogenei, indipendentemente dalla natura dell’attività esercitata. La questione appare piuttosto riconducibile, in termini più generali, al tema dell’utilizzo dell’appalto e delle esternalizzazioni in senso ampio, istituti che, a seconda delle caratteristiche organizzative dei diversi mercati, trovano applicazione con intensità variabile.

Al sistema degli appalti è oggi strettamente connessa un’ulteriore tematica destinata a incidere profondamente sull’evoluzione del settore: lo sviluppo della digitalizzazione e l’avvento dell’intelligenza artificiale.

Si tratta di un cambiamento strutturale, che sta già producendo riflessi significativi, in particolare, sulla regolazione dei rapporti di lavoro e sulla qualificazione stessa degli appalti.

Alcune criticità che emergono nel sistema degli appalti non sono tutte connesse alla mancanza di adeguate tutele per i lavoratori ma, diversamente, sono la conseguenza di un progresso tecnologico e digitale che deve fare i conti con regole e criteri di genuinità dell’appalto figlie del secolo scorso, nate in un contesto profondamente diverso, come nel caso dell’utilizzo di device che non siano di proprietà del datore di lavoro. Le imprese operano oggi sempre più frequentemente attraverso sistemi interoperabili, piattaforme e strumenti condivisi tra committente e fornitori.

In questo contesto, è naturale che le imprese committenti tendano a selezionare partner dotati di elevate competenze digitali e sistemi interoperabili, poiché la qualità del servizio logistico dipende sempre più dalla continuità dei flussi informativi e dalla perfetta integrazione tra piattaforme.

Occorre evitare che il semplice utilizzo da parte dell’appaltatore di strumenti tecnologici avanzati o di software condivisi riconduca il rapporto di lavoro in capo al committente proprietario di tali strumenti. La mera titolarità o messa a disposizione della piattaforma digitale non può, di per sé, equivalere all’esercizio del potere direttivo.

Ciò che appare necessario è, piuttosto, una cornice regolatoria chiara, stabile e inequivocabile, capace di distinguere la fisiologica interoperabilità digitale tra committente e appaltatore dall’effettiva ingerenza nell’organizzazione del lavoro altrui.

Una tale cornice può essere assicurata soltanto da un intervento legislativo di sistema, che aggiorni i criteri di genuinità dell’appalto alla nuova realtà tecnologica e fornisca agli operatori regole certe per implementare digitalizzazione e intelligenza artificiale senza esporli a incertezze qualificatorie.