NORMATTIVA
IL PORTALE DELLA LEGGE VIGENTE

DECRETO-LEGGE 30 aprile 2026 , n. 62

convertito nella L. n. 112/2026

Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale. (26G00082)

Vigente al : 18-11-2026

Capo I

Incentivi all'occupazione

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

Visti gli articoli 35, 36 e 39 della Costituzione;

Visto il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante «Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro»;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE»;

Visto il decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 recante «Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30»;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante «Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246»;

Vista la legge 7 dicembre 2006, n. 296, recante «Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)»;

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante «Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro»;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante «Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183» e, in particolare, l'articolo 51;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo;

Considerata la direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022 relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione Europea;

Considerato che l'ordinamento italiano risulta conforme ai principi espressi nella citata direttiva;

Considerato, altresì, che ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 2, della direttiva citata resta impregiudicata la prerogativa di uno Stato membro di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori;

Considerato che sussiste la necessità, ai sensi della citata direttiva, di incentivare la promozione della contrattazione collettiva e di specificare il monitoraggio dell'adeguatezza retributiva e la raccolta e trasmissione dei dati;

Ritenuto necessario individuare, ai sensi dell'articolo 10 della citata direttiva, l'ente che provvede all'inoltro delle informazioni e delle relazioni periodiche alla Commissione europea;

Vista la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 concernente l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;

Vista la direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali;

Ritenuto necessario rafforzare gli strumenti di trasparenza, monitoraggio e verifica delle retribuzioni effettivamente corrisposte, anche mediante l'utilizzo delle banche dati pubbliche disponibili, al fine di prevenire il contenzioso e rendere più efficaci le attività di vigilanza;

Ritenuto, altresì, necessario assicurare un quadro normativo uniforme che consenta di contrastare fenomeni di dumping contrattuale e di garantire condizioni di concorrenza leale tra imprese;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 28 aprile 2026;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità;

Emana

il seguente decreto-legge:

Art. 1

Bonus donne 2026

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica, fermo restando quanto previsto dal comma 4, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di un impiego

regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e che appartengono ad una delle **((categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da b) a g) del numero 4) dell'articolo 2))** del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile se la lavoratrice di cui al medesimo comma 1 è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

3. ((Fermo restando quanto previsto dal comma 1, l'esonero di cui al medesimo comma 1 e di cui al comma 2)) è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne che appartengono ad una delle **((categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da a) a g) del numero 4) dell'articolo 2))** del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

4. L'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 spetta, altresì, con riferimento alle donne che, alla data dell'assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero **((stesso))**.

5. Le assunzioni di cui ai commi 1, 2 e 3 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.
Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle

diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

6. ((All'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo si applicano)) i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, **((e l'esonero stesso))** spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo **((né))** a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta **((beneficiando dell'esonero))** di cui ai commi 1, 2 e 3 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva **((della prima))**, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

8. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 26,5 milioni di euro per l'anno 2026, **((di 63,7 milioni))** di euro per l'anno 2027 e di 51,3 milioni di euro per l'anno 2028, **((a valere sulle risorse destinate al Programma nazionale giovani,))** donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicati. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.

9. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero di cui al presente articolo è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

10. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014

della Commissione, del 17 giugno 2014.

Art. 2

Bonus Giovani 2026

1. Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 **((...))** al 31 dicembre 2026 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100 per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 9. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Fermo **((restando))** quanto previsto dal comma 5, l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e sono privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito ovvero sono privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartengono ad una delle **((categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere c), e), f) e g) del numero 4) dell'articolo 2))** del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

3. Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero contributivo di cui al comma 1, ferme restando le condizioni di cui al comma 2, è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma

9.

4. ((Fermo restando quanto previsto dal comma 1, l'esonero di cui al medesimo comma 1 e di cui al comma 3)) è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle **((categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da a) a c) e da e) a g) del numero 4) dell'articolo 2))** del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

5. L'esonero di cui ai commi 1, 3 e 4 spetta altresì con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero **((stesso))**.

6. Le assunzioni di cui al presente articolo devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.
Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

7. ((All'esonero di cui ai commi 1, 3 e 4 del presente articolo si applicano)) i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, **((e l'esonero stesso))** spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo **((né))** a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

8. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto **((beneficiando dell'esonero))** di cui ai commi 1, 3 e 4 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 5.

9. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 109,7 milioni di euro per l'anno 2026, **((di 252,4 milioni))** di euro per l'anno 2027 e di 135,4 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.

10. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni **((di cui all'articolo))** 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

11. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

12. Agli oneri derivanti dal comma 9, pari a 109,7 milioni di euro per l'anno 2026, **((a 252,4 milioni))** di euro per l'anno 2027 e a 135,4 milioni di euro per l'anno 2028 **((,))** si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Art. 3

Bonus ZES 2026

1. Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 100

per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. L'esonero contributivo di cui al comma 1 è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

3. Fermo **((restando))** quanto previsto dal comma 4, l'esonero di cui al comma 1 spetta nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

4. L'esonero di cui ai commi da 1 a 3 spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero **((stesso))**.

5. Le assunzioni di cui al comma 1 devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

6. ((All'esonero di cui ai commi da 1 a 3 del presente articolo si applicano)) i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, **((e l'esonero stesso))** spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo **((né))** a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto **((beneficiando dell'esonero))** di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4.

8. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 26 milioni di euro per l'anno 2026, **((di 60 milioni))** di euro per l'anno 2027 e di 34 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.

9. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

10. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

11. Agli oneri derivanti dal comma 8, pari a 26 milioni di euro per il 2026, **((a 60 milioni))** di euro per il 2027 e a 34 milioni di euro per il 2028 **((,))** si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Art. 4

Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

1. Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che trasformano i

rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100 per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base **((mensile per))** ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto esclusivamente alle trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato, **((...))** di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a dodici mesi, **((di personale non dirigenziale))** che alla medesima data non ha compiuto il trentacinquesimo anno di età e non è mai stato occupato a tempo indeterminato. Il beneficio di cui al comma 1 si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità **((con i rapporti))** di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026.

3. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

4. Ai fini del godimento del beneficio, le trasformazioni devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

5. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

6. ((All'esonero di cui al presente articolo si applicano)) i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, **((e l'esonero stesso))** spetta ai

datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti la trasformazione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo **((né))** a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'esonero di cui al presente articolo o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi alla trasformazione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

8. Il beneficio contributivo di cui al presente articolo è riconosciuto nel limite di spesa di 18,2 milioni di euro per l'anno 2026, **((di 87,5 milioni))** di euro per l'anno 2027 e di 69,3 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso al beneficio di cui al presente articolo.

9. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

10. Agli oneri derivanti dal comma 8, pari a 18,2 milioni di euro per il 2026, **((a 87,5 milioni))** di euro per il 2027 e a 69,3 milioni di euro per il 2028 **((,))** si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Art. 4-bis

(((Limite di durata dei tirocini extracurriculari).))

1. ((Dopo il comma 726 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è inserito il seguente: "726-bis. La durata massima dei tirocini extracurriculari di cui ai commi da 720 a 726 non può eccedere il limite di dodici mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente")).

Art. 5

((Modifiche all'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26))

1. All'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1-bis è abrogato;

b) al comma 1-ter, alinea, le parole «come modificati dal comma 1-bis del presente articolo,» sono soppresse.

Art. 6

Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro

1. Al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente **((decreto, per gli anni 2026, 2027 e 2028))** è riconosciuto alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lettera e) **((,))** del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, un **((esonero dal versamento))** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in

materia di aiuti di Stato. L'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro trenta giorni **((dalla data di entrata))** in vigore della legge di conversione del presente decreto. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Con il decreto di cui al comma 1 sono altresì stabilite le modalità di attuazione del comma 1, **((ivi compresi))** le procedure di acquisizione delle certificazioni previste dall'articolo 8, comma 1, lettera e) **((,))** del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, **((e il periodo))** di validità delle stesse, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 3.

3. L'esonero di cui al comma 1 è riconosciuto nel limite di euro 7 milioni per l'anno 2026 e di euro 12 milioni per ciascuno degli anni 2027 e 2028. Ai relativi oneri si provvede ai sensi dell'articolo 17.

4. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 3, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, provvede al monitoraggio degli effetti finanziari connessi all'attuazione del presente articolo, comunicando le risultanze alle amministrazioni di cui al comma 1.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 1, le aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, **((lettera e), del))** decreto legislativo 27 novembre 2025, n.184 **((,))** beneficiano, altresì, di attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE), **((individuate))** con provvedimenti adottati secondo l'ordinamento della stessa Agenzia. L'ICE provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, **((strumentali e finanziarie disponibili))** a legislazione vigente.

5-bis. ((Al fine di incentivare la conciliazione tra famiglia e lavoro, all'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, dopo il comma 355 è inserito il seguente:
"355-bis. Ai fini di cui al comma 355, a decorrere dal 1° luglio 2026, gli enti locali comunicano all'INPS il codice fiscale e gli altri elementi identificativi delle strutture pubbliche e private in possesso del titolo abilitativo all'esercizio delle attività relative alla fornitura di servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65. In fase di

prima applicazione della presente disposizione la comunicazione di cui al primo periodo è effettuata entro il 1° settembre 2026. Ciascun aggiornamento relativo ai dati e agli elementi identificativi è trasmesso entro il 1° settembre dell'anno di riferimento. I dati acquisiti sono messi a disposizione della Commissione tecnica per i fabbisogni standard, di cui all'articolo 1, comma 29, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Le amministrazioni competenti provvedono all'attuazione del presente comma nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica")).

Art. 6-bis

(((Tutor per la sostenibilità economica).))

1. ((Nell'ambito dei programmi operativi, nazionali o regionali, cofinanziati con fondi strutturali europei, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità relativi al periodo di programmazione 2021-2027, gli enti responsabili possono istituire la figura del "tutor per la sostenibilità economica", al fine di fornire servizi di assistenza intensiva ai lavoratori fragili o coinvolti in processi di transizione occupazionale.))

2. ((Il tutor di cui al comma 1 svolge funzioni di accompagnamento, orientamento e assistenza finalizzate alla riorganizzazione della sostenibilità economica per la persona che abbia subito la perdita del lavoro o una significativa riduzione del reddito di lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori ultracinquantenni, ai soggetti in condizioni di fragilità occupazionale e ai lavoratori caratterizzati da difficoltà di reinserimento lavorativo.))

3. ((Nell'ambito delle attività di cui al comma 2, il tutor coadiuva il lavoratore nella valutazione della sostenibilità delle proprie obbligazioni economiche, finanziarie e abitative e lo assiste nei rapporti con gli istituti di credito, gli intermediari finanziari, le amministrazioni pubbliche, gli enti impositori e gli agenti della riscossione, le università, gli enti gestori del patrimonio residenziale

pubblico e gli altri soggetti creditori, anche ai fini della rinegoziazione delle condizioni economiche della prestazione o del debito maturato e dell'accesso agli strumenti di sostegno previsti dalla normativa vigente.))

Art. 6-ter

(((Graduatorie per il collocamento lavorativo delle persone con disabilità).))

1. ((All'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il comma 5 è aggiunto il seguente: "5-bis. I lavoratori con disabilità mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda anche quando sono assunti con contratto di apprendistato o con contratto di lavoro a tempo determinato, fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato")).

Capo II

Disposizioni in materia di salario giusto

Art. 7

Salario giusto e incentivi

1. La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

2. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali **((di lavoro))** stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e

dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

3. Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2 non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

4. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale **((di lavoro))**, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente **((esercitata e della))** dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

4-bis. ((Il trattamento economico complessivo di cui al comma 2 è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al medesimo comma 2, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi. Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori)).

5. L'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo.

6. A decorrere **((dalla data di entrata))** in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla

piattaforma **((del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85))**, le posizioni di lavoro pubblicate recano l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro recante il codice alfanumerico unico assegnato ai sensi dell'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, **((e della retribuzione))** ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, **((corrispondenti alla mansione oggetto della posizione))**.

7. Alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 7-bis

(((Disciplina della contrattazione collettiva di prossimità).))

1. ((All'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:))

a) **((dopo il comma 1 è inserito il seguente:**

"1-bis. I contratti collettivi di lavoro e le specifiche intese di cui al comma 1 sono depositati presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936";))

b) **((dopo il comma 2-bis sono inseriti i seguenti:**

"2-ter. Fermo restando quanto previsto dal comma 2-bis, le specifiche intese di cui al comma 1, realizzate dai contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale applicati dai datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti, le quali operano in deroga alle disposizioni di legge che

disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, ove prevedano trattamenti peggiorativi, sono sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

2-quater. Fermo restando quanto previsto dal comma 2-bis, qualora le specifiche intese di cui al comma 1 prevedano trattamenti peggiorativi, l'impresa informa i lavoratori interessati, entro tre giorni dalla sottoscrizione, con comunicazione scritta anche mediante posta elettronica ovvero con le modalità previste dalle procedure aziendali")).

Art. 8

Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva

1. Al fine di garantire il monitoraggio, la trasparenza e l'informazione **((in materia retributiva,))** fermo restando quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 **((del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016,))** in materia di protezione dei dati personali, il **((Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL)))**, gli enti pubblici e gli istituti di statistica, inclusi l'INPS, **((l'Istituto nazionale di statistica, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche))**, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) **((,))** e gli altri soggetti individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al successivo comma 2, collaborano per:

a) raccogliere e condividere, in forma integrata e interoperabile, i dati retributivi disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d'impresa;

b) elaborare indicatori statistici e analisi periodiche, su base settoriale omogenea, volti a evidenziare la copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e la relativa adeguatezza rispetto **((ai principi))** di cui all'articolo 36 della Costituzione;

b-bis) **((elaborare, con cadenza periodica e su base territoriale omogenea, indicatori sintetici relativi al costo della vita, al mercato delle locazioni immobiliari e ai prezzi al consumo dei beni e dei servizi anche a livello locale))**;

c) elaborare indicatori **((...))** relativi alla produttività, all'incidenza del costo del lavoro sui ricavi, al tasso di occupazione e alla variabilità della domanda nei diversi settori economici.

2. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definiti:

a) i criteri operativi e le regole tecniche per la raccolta, l'elaborazione e la trasmissione dei dati;

b) le specifiche tecniche e i formati di interscambio da adottare per garantire l'interoperabilità delle **((banche di dati))**;

c) le modalità per assicurare la massima tutela dei dati personali e la conformità alle disposizioni del **((citato))** Regolamento (UE) 2016/679;

d) gli ulteriori elementi informativi da dichiarare obbligatoriamente **((in sede di versamenti e denunce contributivi,))** necessari ai fini del controllo del rispetto del salario giusto.

3. ((All'attuazione delle disposizioni)) di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 9

Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata

1. All'articolo 16 **((, comma 2,))** della legge 30 dicembre 1986, n. 936, **((...))** dopo la lettera c) è **((inserita))** la seguente:

«c-bis) elabora con cadenza almeno annuale, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, articolato per settori economici omogenei **((e per ambiti territoriali omogenei))**, da trasmettere **((alle Camere))** e da pubblicare in apposita sezione del sito **((internet))** istituzionale, contenente: **((1)))** l'analisi dei livelli retributivi applicati; **((2)))** i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi; **((3)))** la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate; **((4)))** ulteriori elementi conoscitivi **((, ivi compresi indicatori relativi al**

costo della vita, ai costi abitativi, alla componente energetica e al potere di acquisto delle retribuzioni nei diversi ambiti territoriali,)) utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dei principi di cui all'articolo 36 della Costituzione».

2. All'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, dopo il comma 3 **((sono inseriti i seguenti))**: «3-bis. Il CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sentito **((l'Istituto nazionale della previdenza sociale))**, provvede alla istituzione di un archivio amministrativo, quale parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, contenente i contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

3-ter. **((Il CNEL provvede ad estrarre dai contratti collettivi di lavoro depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro))**».

3. ((Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il CNEL istituisce l'archivio amministrativo di cui al comma 3-bis dell'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, introdotto dal comma 2 del presente articolo)).

4. ((COMMA SOPPRESSO DALLA L. 25 GIUGNO 2026, N. 112)).

5. ((All'attuazione delle disposizioni)) di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 10

Rinnovi contrattuali

1. ((Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro alle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, le parti stipulanti,

nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, prevedono procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi nonché meccanismi volti ad assicurare adeguata copertura economica nel periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del precedente contratto collettivo nazionale di lavoro.))

2. ((In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi successivi alla data di scadenza naturale, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfetaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI), nella misura del 50 per cento della stessa.))

3. ((Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi ai sensi dell'elenco di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, ovvero nei settori a cui appartengono i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la misura dell'adeguamento di cui al comma 2 è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali e non può comunque superare il valore percentuale previsto dal medesimo comma 2)).

4. Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto **((e fino al suo rinnovo))**.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono **((a decorrere dalla))** data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, **((le disposizioni del presente articolo))** si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Art. 11

Obblighi di informazione

1. ((All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, sono apportate le seguenti modificazioni:))

a) **((al comma 1, dopo la lettera q) è inserita la seguente:**

"q-bis) per i soli datori di lavoro privati, il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai sensi dell'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120";))

b) **((al comma 3, secondo periodo, dopo le parole: "Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q)" è inserita la seguente: ", q-bis)"))**.

2. All'articolo 1, **((primo comma))**, della legge 5 gennaio 1953, n. 4, dopo le parole: «le singole trattenute» sono aggiunte le seguenti: «**((e il contratto))** collettivo nazionale di lavoro applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico di cui all'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120».

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, il codice alfanumerico unico relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, è utilizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'Ispettorato nazionale del lavoro, dall'INPS, dal CNEL e dagli altri enti competenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, anche mediante interoperabilità delle **((banche di dati))** disponibili, ai fini del monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dell'individuazione di eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati anche ai fini di cui all'articolo 8 **((del presente decreto))**.

4. Le risultanze del monitoraggio di cui al presente articolo sono utilizzate per la programmazione dell'attività di vigilanza, per l'analisi dei fenomeni di dumping contrattuale e retributivo e, nei casi previsti dalla legge, per la verifica dei presupposti per l'accesso a benefici normativi, contributivi o economici comunque denominati.

5. ((All'attuazione delle disposizioni)) di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Capo III

Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale

Art. 11-bis

(((Ambito di applicazione).))

1. ((Le disposizioni di cui al presente capo si applicano ai lavoratori di cui al capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)).

Art. 12

Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali **((di cui al capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81))**

1. Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

2. ((La qualificazione del rapporto di lavoro tiene conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi, tra l'altro, quelli desumibili

dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati.))

3. ((Quando emergono fatti che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salva prova contraria)).

Art. 13

Comunicazioni obbligatorie

1. All'**((articolo))** 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, **((n. 608,))** dopo il comma 2-quinquies, è **((inserito))** il seguente: «2-sexies. Al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro sessanta giorni **((dalla data di entrata))** in vigore della presente disposizione, sentiti INAIL, **((Ispettorato nazionale del lavoro (INL)))** e INPS, sono **((individuati gli indicatori))** di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare. In ogni caso, le piattaforme registrano e conservano per almeno 5 anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive. Gli indicatori di rischio e i relativi dati sono posti **((a disposizione dell'INAIL, dell'INL e dell'INPS))** per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli. I soggetti di cui al **((terzo periodo))** condividono gli esiti dei controlli con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali al fine di perfezionare e aggiornare gli indicatori di rischio. Le violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro sono comunicate all'Autorità europea del lavoro (European Labour Authority) per l'eventuale definizione di azioni preventive congiunte di contrasto agli abusi a livello europeo».

2. ((All'attuazione delle disposizioni)) di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o

maggiori oneri per la finanza pubblica.

Art. 14

Obblighi di **((informazione nei riguardi del lavoratore))**

1. Fermi restando gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti, le piattaforme digitali forniscono ai lavoratori, in forma chiara, accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per:

a) l'assegnazione delle attività;

b) la determinazione o modifica dei compensi;

c) la valutazione delle prestazioni;

d) la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma.

2. ((Il lavoratore ha diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile e il riesame mediante intervento umano delle decisioni automatizzate che dispongono la limitazione, la sospensione o la chiusura del suo account, il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la modifica della situazione contrattuale del lavoratore stesso)).

3. Le informazioni di cui al presente articolo sono rese disponibili anche alle autorità competenti, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

Art. 15

Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 **((,))** sono apportate le seguenti modificazioni:

a) all'articolo 47-bis, dopo il **((comma 2 sono aggiunti))** i seguenti:

«**((2-bis.))** In caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'accesso alla piattaforma da parte del lavoratore può essere consentito con **((il sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese (SPID), la carta di identità elettronica (CIE) o la carta nazionale dei servizi (CNS)))** oppure con un account rilasciato dalla stessa piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di **((autenticazione))** a più fattori, nel rispetto delle garanzie di sicurezza previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Le credenziali di accesso al proprio account rivestono carattere strettamente personale ed è fatto divieto di cessione a terzi. La cessione del proprio account o l'uso di account da parte di persona **((diversa dal))** titolare **((comportano l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria))** da euro 800 a euro 1.200. **((2.ter.))** La piattaforma **((digitale))** non può rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore. La violazione della presente disposizione comporta **((l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 1.500.»;))**.

b) all'articolo 47-quater, dopo il comma 3, è aggiunto il seguente:

«3-bis. Il committente, a decorrere dal 1° luglio 2026, è tenuto alla redazione e alla consegna ai lavoratori di cui all'**((articolo 47-bis del presente decreto))** del libro unico del lavoro di cui all'**((articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008,))** n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel quale devono essere annotati **((,))** per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al **((lavoratore.»;))**

c) **((all'articolo))** 47-septies è aggiunto, in fine, il seguente comma:

«3-bis. Ad integrazione della attività formativa obbligatoria prevista dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, con decreto **((del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano,))** sono annualmente stabilite le attività di formazione base essenziali che il lavoratore di cui all'**((articolo 47-bis del presente decreto))**, entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione, deve seguire accedendo alla piattaforma **((del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo))** 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48,

convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. I Patronati possono prestare assistenza per facilitare **((l'accesso del lavoratore alla fruizione))** dei corsi sulla piattaforma **((del))** SIISL. Il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio entro i termini previsti è segnalato al committente. Al committente che si avvale delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione di cui al presente comma per tre mesi **((si applica la sanzione amministrativa pecuniaria))** da euro 800 a euro 2.400.».

1-bis. ((Con riferimento alle annotazioni previste dal comma 3-bis dell'articolo 47-quater del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dalla lettera b) del comma 1 del presente articolo, relative al periodo in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine ivi previsto è prorogato di novanta giorni)).

2. All'articolo 1, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, dopo il comma 58 è **((inserito))** il seguente: «58-bis. Le disposizioni del comma 58 si applicano anche alle persone che prestano la propria attività lavorativa di natura subordinata mediante piattaforme digitali di cui alla direttiva (UE) 2024/2831 **((del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024))**.».

Capo IV

Ulteriori disposizioni urgenti

Art. 16

Disposizioni in materia di versamento al fondo di tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026

1. Per i datori di lavoro tenuti, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al versamento del contributo al fondo di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto di quanto disposto **((dal sesto periodo del comma 756 del medesimo articolo 1, introdotto))** dall'articolo 1, comma 203, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, i versamenti relativi ai periodi di competenza da gennaio a

giugno 2026, effettuati entro il 16 luglio 2026, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge. Per i medesimi periodi non si applicano sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive.

Art. 16-bis

(((Disposizioni in materia di organi delle forme pensionistiche complementari).))

1. ((Gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari, escluse quelle di cui agli articoli 12 e 13 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, durano in carica cinque esercizi e gli incarichi non possono essere rinnovati per più di due mandati consecutivi.))

2. ((Il presidente e il vicepresidente delle forme pensionistiche complementari di cui al comma 1 sono eletti dall'organo di amministrazione tra i propri componenti.))

3. ((Le disposizioni del presente articolo si applicano a decorrere dal primo rinnovo degli organi successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Ai fini dell'applicazione del divieto di cui al comma 1 non si computano i mandati completati prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.))

Art. 16-ter

(((Disposizioni in materia di prestazioni delle forme pensionistiche complementari).))

1. ((All'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, come modificato dall'articolo 1, comma 201, lettera b), della legge 30 dicembre 2025, n. 199, le parole: "60 per cento" sono sostituite dalle seguenti: "50 per cento". La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dal termine del 1° luglio 2026 previsto dal primo periodo del comma 202

dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2025, n. 199.))

2. ((All'articolo 1, comma 202, primo periodo, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, le parole: "fatta eccezione per la disposizione di cui alla lettera c) del medesimo comma 201, che si applica a decorrere dal 31 ottobre 2026" sono sostituite dalle seguenti: "fatta eccezione per la disposizione di cui alla lettera c) del medesimo comma 201 nonché per l'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a cinque anni, di cui alla lettera b), numero 2), capoverso 3-bis, del suddetto comma 201, che si applicano a decorrere dal 31 ottobre 2026".))

Art. 16-quater

(((Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva).))

1. ((In deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in via sperimentale, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto fino al 31 dicembre 2029, il distacco di uno o più lavoratori, nel rispetto delle mansioni svolte, è ammesso, previo accordo sindacale, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo contratto collettivo, quando sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.))

2. ((Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le disposizioni necessarie per l'applicazione del presente articolo.))

Art. 16-quinquies

(((Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati).))

1. ((All'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:))

a) **((al comma 2, secondo periodo, dopo le parole: "dei periodi di missione" sono inserite le seguenti: "di lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo determinato,";))**

b) **((dopo il comma 2 è inserito il seguente:**

"2-bis. Il lavoratore assunto dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato può svolgere periodi di missione a termine presso un medesimo utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata complessiva, anche non continuativa e ulteriore rispetto a quella prevista dal comma 2, non superiore a trentasei mesi, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite temporale".))

2. ((Il limite temporale di cui al comma 2-bis dell'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1 del presente articolo, decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Eventuali precedenti periodi di missione di lavoratori già assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato non rilevano ai fini del suddetto computo.))

3. ((È nulla ogni clausola volta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione.))

Art. 16-sexies

(((Contributo alla Federazione nazionale Maestri del lavoro).))

1. ((Al fine di promuovere la cultura del lavoro, della sicurezza nei luoghi di lavoro e

dell'orientamento dei giovani ai percorsi formativi e professionali, è autorizzata la spesa di 130.000 euro per l'anno 2027 e di 260.000 euro annui a decorrere dall'anno 2028 quale contributo statale a favore della Federazione nazionale Maestri del lavoro, per lo svolgimento delle attività di interesse sociale e formativo previste dal suo statuto.))

2. ((Il contributo di cui al comma 1 è destinato, in particolare, alle seguenti attività:))

a) **((orientamento e formazione dei giovani e supporto ai percorsi di transizione dalla scuola al lavoro;))**

b) **((diffusione della cultura della sicurezza e dell'etica del lavoro;))**

c) **((promozione della legalità, del volontariato e della solidarietà sociale.))**

3. ((Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabiliti i criteri e le modalità di erogazione del contributo di cui al comma 1 e di rendicontazione delle attività finanziate.))

4. ((Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 130.000 euro per l'anno 2027 e a 260.000 euro annui a decorrere dall'anno 2028, si provvede mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2026-2028, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2026, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.))

Art. 16-septies

(((Misure urgenti per garantire la continuità dei servizi di assistenza sanitaria, sociosanitaria e socio-assistenziale).))

1. ((All'articolo 15 del decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 2023, n. 56, sono apportate le seguenti modificazioni:))

a) **((al comma 2 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "limitatamente a coloro che intendono esercitare una professione medica o sanitaria";))**

b) **((dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:**

"2-bis. Per coloro che intendono esercitare l'attività di operatore di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con intesa da adottare in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono definiti i parametri formativi minimi che le qualifiche professionali conseguite all'estero devono soddisfare.

2-ter. L'assunzione degli operatori di interesse sanitario di cui al comma 2-bis avviene previa verifica, da parte delle strutture di cui al comma 1, della sussistenza delle condizioni di idoneità delle qualifiche professionali conseguite all'estero previste dall'intesa di cui al medesimo comma 2-bis";))

c) **((al comma 3, le parole: "dell'intesa di cui al comma 2" sono sostituite dalle seguenti: "delle intese di cui ai commi 2 e 2-bis";))**

d) **((al comma 4, le parole: "sulla base del riconoscimento regionale," sono soppresse ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: "Fino al 31 dicembre 2029 le disposizioni dell'articolo 27 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applicano altresì agli operatori di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43, assunti presso le strutture di cui al comma 1 del presente articolo".))**

2. ((Le amministrazioni pubbliche provvedono all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica)).

Capo V

((Disposizioni finali))

Art. 17

Disposizioni finanziarie

1. Agli oneri derivanti dagli articoli 2, 3, 4 e 6 **((,))** pari a 160,9 milioni di euro per l'anno 2026, **((a 411,9 milioni))** di euro per l'anno 2027 e a 250,7 milioni di euro per l'anno 2028 **((,))** si provvede:

a) quanto a 83,4 milioni di euro per l'anno 2026, **((a 100,1 milioni))** di euro per l'anno 2027 e a 16,7 milioni di euro per l'anno 2028, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22, comma 7, primo periodo, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60 **((, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95))**;

b) quanto a 48,1 milioni di euro per l'anno 2028, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 23, comma 4, primo periodo, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60;

c) quanto a 70,5 milioni di euro per l'anno 2026, **((a 84,7 milioni))** di euro per l'anno 2027 e a 14,1 milioni di euro per l'anno 2028 **((,))** mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 7, primo periodo, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60;

d) quanto a 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028 **((,))**, mediante corrispondente utilizzo delle risorse iscritte nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 1, comma 208, della legge 30 dicembre 2024, n. 207. Ai fini della compensazione degli effetti finanziari in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, pari a 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente, anche conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 1, comma 511, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

e) quanto a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223 **((, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248))**;

f) quanto a 215,1 milioni di euro per l'anno 2027 e a 159,8 milioni di euro per l'anno 2028, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 153, della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

Art. 18

Disposizioni finali

((...))

1. Le disposizioni del presente **((decreto, fatte salve le esclusioni di cui al comma 2 del presente articolo))**, si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa **((...))**.

2. Le disposizioni del presente decreto non si applicano ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ai contratti collettivi ad essi applicabili.

3. Le disposizioni del presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente **((con i rispettivi statuti))** e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

4. Restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva.

Art. 19

Entrata in vigore

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 30 aprile 2026

MATTARELLA

Meloni, Presidente del Consiglio dei ministri

Calderone, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Roccella, Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità

Visto, il Guardasigilli: Nordio