

CAMERA DEI DEPUTATI ^{N. 2911-A} —

DISEGNO DI LEGGE

PRESENTATO DAL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
(**MELONI**)

E DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
(**CALDERONE**)

DI CONCERTO CON IL MINISTRO PER LA FAMIGLIA, LA NATALITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ
(**ROCCELLA**)

Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62,
recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incen-
tivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale

Presentato il 30 aprile 2026

(Relatori: **NISINI**, **RIZZETTO** e **TENERINI**)

NOTA: La XI Commissione permanente (Lavoro pubblico e privato), l'8 giugno 2026, ha deliberato di riferire favorevolmente sul disegno di legge. In pari data, la Commissione ha chiesto di essere autorizzata a riferire oralmente.

PARERE DEL COMITATO PER LA LEGISLAZIONE

Il Comitato per la legislazione,

esaminato il disegno di legge n. 2911 e rilevato che:

sotto il profilo della specificità, dell'omogeneità e dei limiti di contenuto previsti dalla legislazione vigente:

il provvedimento, composto da 19 articoli per un totale di 91 commi, appare riconducibile, anche sulla base del preambolo, a cinque distinte finalità, riconducibili alle tutele dei lavoratori e delle imprese: 1) attivare misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, contrastando fenomeni di crescente precarizzazione; 2) incentivare la promozione della contrattazione collettiva e specificare il monitoraggio dell'adeguatezza retributiva e la raccolta e trasmissione dei dati; 3) individuare l'ente che provvede all'inoltro delle informazioni e delle relazioni periodiche alla Commissione europea; 4) rafforzare gli strumenti di trasparenza, monitoraggio e verifica delle retribuzioni effettivamente corrisposte; 5) assicurare un quadro normativo uniforme di contrasto a fenomeni di *dumping* contrattuale e di garanzia della concorrenza leale fra le imprese;

con riferimento al rispetto del requisito dell'immediata applicabilità delle norme contenute nei decreti-legge, di cui all'articolo 15, comma 3, della legge n. 400 del 1988, si segnala che dei 91 commi, 5 richiedono l'adozione di provvedimenti attuativi: in particolare, è prevista l'adozione di 3 decreti ministeriali e 2 provvedimenti di altra natura; in un caso è richiesta l'autorizzazione della Commissione europea;

sotto il profilo della semplicità, chiarezza e proprietà della formulazione:

l'articolo 1 introduce un esonero contributivo riconosciuto ai datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 in favore di donne in situazioni di svantaggio (cosiddetto «*bonus* donne»); il comma 1, in particolare, prevede, che l'esonero in esame abbia una durata massima di ventiquattro mesi se, fra gli altri casi previsti, le lavoratrici risultino prive di un impiego da almeno dodici mesi e ricorra almeno una delle condizioni di svantaggio previste dalle lettere da *b)* a *g)* dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014; tuttavia, il successivo comma 3 del medesimo articolo stabilisce una durata massima dell'esonero pari a dodici mesi per la medesima platea di destinatarie individuata dal comma 1, richiamando anch'esso, tra le altre, le lettere da *b)* a *g)* dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014; la formulazione delle disposizioni in esame potrebbe dunque essere approfondita al fine di assicurare il coordinamento tra le due disposizioni con riguardo alla durata massima dell'esonero nelle ipotesi in cui ricorra una delle condizioni di svantaggio previste dalle predette lettere da *b)* a *g)*;

considerazioni analoghe trovano applicazione con riguardo al successivo articolo 2, commi 1, 2 e 4, in tema di esonero contributivo per incrementare l'occupazione giovanile (cosiddetto «*bonus* giovani»); il commi 1 e 2, infatti, prevedono che la durata massima di tale agevolazione sia pari a ventiquattro mesi, fra le altre, per le categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere *c*), *e*), *f*) e *g*) dell'articolo 2 del predetto Regolamento UE; il successivo comma 4, invece, riduce tale periodo ad un massimo di dodici mesi, fra le altre, per le medesime categorie di lavoratori svantaggiati sopra richiamati;

l'articolo 10 concerne i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore privato; il comma 2, in particolare, prevede che, laddove essi non siano rinnovati entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni siano adeguate alla variazione dell'IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato), a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, nella misura pari al 30 per cento della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali; in proposito, la formulazione della disposizione potrebbe essere approfondita indicando il periodo di riferimento per rilevare la variazione dell'IPCA nonché chiarendo se tale anticipazione sia riconosciuta soltanto una volta ovvero si rinnovi periodicamente;

l'articolo 13, comma 1, capoverso comma 2-sexies, integra la disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro privati con specifico riguardo al caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale; la formulazione della disposizione in esame potrebbe essere approfondita indicando il soggetto incaricato di comunicare all'Autorità europea del lavoro le violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro, trattandosi di informazioni condivise dall'INAIL, dall'INL e dall'INPS con il Ministero del lavoro;

l'articolo 14, comma 3, prevede che le informazioni delle piattaforme digitali nei confronti del lavoratore relativamente all'utilizzo dei sistemi automatizzati o algoritmici che incidono sul rapporto di lavoro siano rese disponibili anche «alle autorità competenti», espressione ampia che potrebbe essere meglio approfondita individuando le singole autorità cui intende farsi riferimento;

l'articolo 15, in tema di rafforzamento della tutela per i *rider* delle piattaforme digitali, prevede, al comma 1, lettera *c*), capoverso comma 3-bis, che il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio in materia di sicurezza sul lavoro sia «segnalato al committente» entro i termini previsti; al riguardo, la formulazione della disposizione potrebbe essere approfondita individuando il soggetto incaricato di effettuare la menzionata segnalazione nonché le relative modalità;

sotto il profilo dell'efficacia del testo per la semplificazione e il riordino della legislazione vigente:

l'articolo 12, comma 3, prevede, per il caso di lavoratori intermediati da piattaforme digitali, una presunzione relativa di rapporto di lavoro subordinato, laddove emergano indici di controllo o di etero-

direzione esercitati anche mediante gestione algoritmica; potrebbe tuttavia essere disposto un più efficace coordinamento della norma in esame con l'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che già dispone l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato in caso di prestazioni di lavoro prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate anche mediante piattaforme digitali;

il testo originario del provvedimento non risulta corredato né di analisi tecnico-normativa (ATN) né di analisi di impatto della regolamentazione (AIR);

formula, per la conformità ai parametri stabiliti dagli articoli 16-bis e 96-bis del Regolamento, le seguenti osservazioni:

sotto il profilo della semplicità, chiarezza e proprietà della formulazione:

valuti la Commissione di merito, per le ragioni esposte in premessa, l'opportunità di approfondire la formulazione:

dell'articolo 1, commi 1 e 3, e dell'articolo 2, commi 1, 2 e 4, assicurando un più efficace coordinamento tra le disposizioni in esame con riguardo alla durata massima dell'esonero contributivo bonus donne e bonus giovani per le categorie di lavoratori svantaggiati interessati;

dell'articolo 10, comma 2, indicando il periodo di riferimento per rilevare la variazione dell'IPCA e chiarendo se tale anticipazione sia riconosciuta soltanto una volta ovvero si rinnovi periodicamente;

dell'articolo 13, comma 1, capoverso comma 2-sexies, indicando il soggetto incaricato di comunicare all'Autorità europea del lavoro le violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro;

dell'articolo 14, comma 3, individuando le autorità competenti a cui le informazioni disciplinate dal menzionato articolo devono essere rese disponibili;

dell'articolo 15, comma 1, lettera c), capoverso comma 3-bis, individuando, in caso di mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio in materia di sicurezza sul lavoro, il soggetto incaricato di effettuare la segnalazione al committente, nonché le relative modalità;

sotto il profilo dell'efficacia del testo per la semplificazione e il riordino della legislazione vigente:

valuti la Commissione di merito, per le ragioni esposte in premessa, l'opportunità di approfondire l'articolo 12, comma 3, realizzando un più efficace coordinamento con l'articolo 2 del decreto legislativo n. 81 del 2015, in tema di applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato in caso di prestazioni di lavoro preva-

lentamente personali, continuative e organizzate mediante piattaforme digitali.

PARERE DELLA I COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI COSTITUZIONALI, DELLA PRESIDENZA DEL CONSIGLIO E INTERNI)

Il Comitato permanente per i pareri della I Commissione,

esaminato il disegno di legge n. 2911, di conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante « Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale »;

rilevato che:

il decreto-legge è costituito da 19 articoli, suddivisi in cinque Capi, recanti, rispettivamente: disposizioni in materia di incentivi all'occupazione (Capo I, articoli da 1 a 6); disposizioni in materia di salario giusto (Capo II, articoli da 7 a 11); misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale (Capo III, articoli da 12 a 15); ulteriori disposizioni urgenti (Capo IV, articolo 16); disposizioni transitorie e finali ed entrata in vigore (Capo V, articoli da 17 a 19);

in particolare, l'articolo 1 introduce, per il 2026, una nuova disciplina dell'esonero contributivo totale riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono donne in situazioni di svantaggio – cosiddetto « *bonus* donne » – ampliando, attraverso la modifica di alcuni presupposti per il riconoscimento, la platea dei beneficiari rispetto alla normativa finora vigente per la medesima annualità con riguardo ad analogo *bonus*;

l'articolo 2 prevede un esonero contributivo transitorio in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni, effettuate nell'anno 2026, di soggetti di età inferiore a 35 anni e rientranti in determinate fattispecie, a condizione, in ogni caso, che l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto e che i contratti in oggetto siano di lavoro subordinato a tempo indeterminato e riguardino personale non dirigenziale;

l'articolo 3 prevede un esonero transitorio dalla contribuzione previdenziale in favore di alcuni datori di lavoro privati per le assunzioni rientranti in determinate fattispecie, effettuate nell'anno 2026 e relative a sedi o unità produttive ubicate nelle regioni della ZES unica;

l'articolo 4 riconosce, per un periodo massimo di ventiquattro mesi ed entro limiti massimi di importo, un esonero contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, trasformano senza soluzione di continuità i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026 in rapporti di lavoro a tempo indeterminato per personale non dirigen-

ziale di età inferiore ai 35 anni, mai occupato stabilmente in precedenza;

l'articolo 5 reca l'abrogazione delle disposizioni precedentemente vigenti riguardanti i cosiddetti « bonus donne » e « bonus ZES », in conseguenza di quanto previsto dalle disposizioni introdotte dagli articoli 1, 2 e 3 del decreto-legge;

l'articolo 6 prevede invece il riconoscimento di un esonero – a favore delle aziende in possesso di certificazioni utili a dimostrare l'adozione di misure a sostegno della natalità e alle esigenze di cura – dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, al fine di promuovere la conciliazione tra famiglia e lavoro;

l'articolo 7 prevede che, nel settore privato, il trattamento economico complessivo del lavoratore dipendente non possa essere inferiore a quello definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

l'articolo 8 prevede un'attività di raccolta e condivisione di dati in materia retributiva, nonché di elaborazione di appositi indicatori e analisi periodiche in tale ambito, svolta in collaborazione tra il CNEL, l'INPS, l'ISTAT, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), l'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e altri soggetti, individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali;

l'articolo 9 prevede che la Commissione dell'informazione del CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, elabori con cadenza almeno annua un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, che deve anche essere trasmesso alle Camere, nonché prevede l'istituzione di un archivio amministrativo, relativo ai contratti collettivi di lavoro aziendali e territoriali del settore privato, facente parte dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, già curato dal CNEL;

l'articolo 10 demanda alla contrattazione collettiva la libera determinazione sia degli adeguamenti retributivi in sede di rinnovo contrattuale, sia dei criteri di adeguamento da applicare nel periodo temporale intercorrente la scadenza di un contratto e la sottoscrizione del nuovo, disciplinando per altro verso i parametri di adeguamento delle retribuzioni in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza;

l'articolo 11 prevede che l'indicazione del codice alfanumerico unico del contratto collettivo nazionale di lavoro rientri tra le informazioni obbligatorie che il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, nonché nei prospetti di paga dei lavoratori dipendenti privati diversi dai dirigenti, e che tale codice sia utilizzato dagli enti competenti 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;

l'articolo 12 disciplina la qualificazione del rapporto di lavoro intermediato mediante piattaforme digitali, attribuendo rilievo, a tal fine, alle concrete modalità di svolgimento della prestazione – indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti – e indicando gli elementi di controllo o eterodirezione, esercitati anche per il tramite di sistemi automatizzati di cui tenere conto nell'ambito di tale qualificazione;

l'articolo 13 integra la disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro privati, nel caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, rimettendo a un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentiti INAIL, INL e INPS, l'individuazione degli indicatori di rischio e dei dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare, stabilendosi in ogni caso l'obbligo delle medesime piattaforme di registrare e conservare per almeno cinque anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive;

l'articolo 14 disciplina gli obblighi di informazione delle piattaforme digitali nei confronti del lavoratore relativamente all'utilizzo dei sistemi automatizzati o algoritmici che incidono sul rapporto di lavoro e sull'accesso alla piattaforma, riconoscendo al lavoratore il diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile della decisione automatizzata, nonché il suo riesame mediante intervento umano;

l'articolo 15 modifica la disciplina vigente prevista per i cosiddetti *rider*, disciplinando l'accesso del lavoratore alla piattaforma digitale in condizioni di sicurezza, tramite SPID, CIE o CNS, con credenziali personali, e assoggettando i committenti all'obbligo di elaborazione e consegna del libro unico del lavoro, nonché prevedendo obblighi formativi di base a carico di tali lavoratori autonomi e sanzioni in caso di inadempimento a carico dei committenti;

l'articolo 16 consente ai datori di lavoro privati, che rientrano, dal 1° gennaio 2026, nell'ambito dell'obbligo di versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un Fondo dell'INPS, il versamento delle relative somme entro il 16 luglio 2026 per i periodi di paga di competenza del primo semestre dell'anno in corso;

l'articolo 17 reca le disposizioni di copertura finanziaria degli oneri derivanti dagli articoli 2, 3, 4 e 6 del decreto-legge;

l'articolo 18 definisce l'ambito generale di applicazione delle norme di cui al decreto-legge, le quali si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, con conseguente espressa esclusione dei rapporti di lavoro e dei contratti inerenti alle pubbliche amministrazioni, e reca la clausola di salvaguardia relativa alle autonomie speciali territoriali, facendo altresì salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva;

l'articolo 19 dispone in ordine all'entrata in vigore del decreto-legge;

ritenuto, per quanto attiene al rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite, che:

il provvedimento risulta prevalentemente riconducibile alle materie « tutela della concorrenza », « ordinamento civile » e « previdenza sociale », attribuite alla potestà legislativa esclusiva statale ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere *e*), *l*) e *o*), della Costituzione;

con riferimento a talune disposizioni del decreto-legge, emergono, altresì, le materie « ordinamento e organizzazione amministrativa dello Stato e degli enti pubblici nazionali », « determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale » e « coordinamento informativo statistico e informatico dei dati dell'amministrazione statale, regionale e locale », anch'esse riconducibili alla potestà legislativa esclusiva statale ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere *g*), *m*) e *r*), della Costituzione, nonché la materia « tutela e sicurezza del lavoro », attribuita alla potestà legislativa concorrente tra lo Stato e le regioni ai sensi dell'articolo 117, terzo comma, della Costituzione;

le disposizioni di cui all'articolo 13, che prevedono l'individuazione, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di indicatori di rischio e di dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, potrebbero coinvolgere profili di vigilanza sul lavoro riconducibili alle materie « ordinamento civile », di competenza esclusiva statale, e « tutela e sicurezza del lavoro », oggetto di potestà legislativa concorrente tra lo Stato e le regioni;

alla luce del concorso di materie sia di competenza esclusiva statale sia di competenza concorrente tra lo Stato e le regioni, potrebbe valutarsi l'opportunità di prevedere, all'articolo 13, comma 1, forme di coinvolgimento del sistema delle autonomie territoriali in relazione al procedimento di adozione del decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali volto a individuare gli indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, valutando, in particolare, la possibilità di prevedere l'acquisizione del parere della Conferenza Stato-regioni sul medesimo decreto ministeriale,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con la seguente osservazione:

valuti la Commissione di merito l'opportunità di prevedere, all'articolo 13, comma 1, forme di coinvolgimento del sistema delle autonomie territoriali nel procedimento di adozione del decreto del

Ministero del lavoro e delle politiche sociali di cui al medesimo comma, valutando, in particolare, la previsione dell'acquisizione del parere della Conferenza Stato-regioni sul medesimo decreto ministeriale.

PARERE DELLA II COMMISSIONE PERMANENTE

(GIUSTIZIA)

La II Commissione,

esaminato, per i profili di competenza, il disegno di legge n. 2911, di conversione del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto al caporalato digitale:

premesso che:

l'articolo 8, nel disciplinare un sistema di monitoraggio e di raccolta dati in materia retributiva, richiama il regolamento (UE) 2016/679 in materia di protezione dei dati personali (GDPR);

l'articolo 15, comma 1, lettera *a*) – che inserisce i nuovi commi *2-bis* e *2-ter* nell'articolo *47-bis* del decreto legislativo n. 81 del 2015 – introduce alcune regole in ordine all'accesso alla piattaforma digitale da parte dei cosiddetti *rider*, anche con riferimento al carattere strettamente personale delle credenziali di accesso all'*account*, sanzionandone sia la cessione a terzi che l'utilizzo da parte di persona diversa del titolare; inoltre fa divieto alla piattaforma di rilasciare più di un *account* per ogni singolo codice fiscale e di commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore, fissando una sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 1500 « per ogni *account* in più associato al singolo codice fiscale »;

il medesimo comma 1 dell'articolo 15, alla lettera *c*), inserisce il nuovo comma *3-bis* nell'articolo *47-septies* del citato decreto legislativo n. 81 del 2015, al fine di prevedere l'obbligo in capo al *rider* di seguire, entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione, un'attività formativa a integrazione di quella obbligatoria già prevista dalla normativa vigente; al riguardo, si stabilisce che il mancato assolvimento di tale obbligo sia segnalato al committente e che « al committente che si avvale delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione di cui al presente comma per tre mesi è erogata una sanzione pari da euro 800 a euro 2.400 »,

rilevato che:

a) il citato comma *2-ter* dell'articolo *47-bis* del decreto legislativo n. 81 del 2015 prevede che « la violazione della presente disposizione comporta una sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 1500 per ogni *account* in più associato al singolo codice fiscale »; tuttavia, la medesima disposizione reca non solo il divieto di rilascio di

una pluralità di *account* ma anche il divieto di « commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore », per la cui violazione non sembra poter trovare applicazione una sanzione pecuniaria che è invece parametrata al numero di *account* rilasciati;

b) il citato comma 3-*bis* dell'articolo 47-*septies* del decreto legislativo n. 81 del 2015, oltre a recare alcune imperfezioni di carattere formale, pone a carico del committente una sanzione, senza tuttavia precisare se il termine di tre mesi decorra dalla segnalazione o dall'inizio della prestazione, quale debba essere la condotta da tenere a seguito della segnalazione, né modalità e soggetti tenuti ad effettuare la segnalazione medesima,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con le seguenti osservazioni:

a) per le ragioni espresse in premessa, valuti la Commissione l'opportunità di verificare la formulazione del nuovo comma 2-*ter* dell'articolo 47-*bis* del decreto legislativo n. 81 del 2015 con riguardo all'ambito di applicabilità della sanzione ivi prevista;

b) per le ragioni espresse in premessa, valuti altresì la Commissione l'opportunità di riformulare il nuovo comma 3-*bis* dell'articolo 47-*septies* del citato decreto legislativo n. 81 del 2015, specificando da quando decorra il termine dei tre mesi, nonché modalità e soggetti tenuti ad effettuare la segnalazione al committente e la condotta richiesta a quest'ultimo successivamente alla segnalazione per non incorrere nella sanzione.

PARERE DELLA V COMMISSIONE PERMANENTE

(BILANCIO, TESORO E PROGRAMMAZIONE)

La V Commissione,

esaminato il disegno di legge n. 2911, che dispone la conversione in legge del decreto-legge n. 62 del 2026, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale;

preso atto dei chiarimenti forniti dal Governo, da cui si evince che:

i benefici contributivi di cui agli articoli 1, 2, 3, 4 e 6 sono riconosciuti nei limiti di spesa stabiliti dai medesimi articoli, essendo previsto per ciascuno degli incentivi uno specifico monitoraggio del rispetto dei predetti limiti di spesa;

con riferimento alla definizione della platea dei beneficiari delle agevolazioni contributive per l'assunzione di donne in situazioni di svantaggio di cui all'articolo 1, le disposizioni che si sono succedute nel tempo risultano sostanzialmente sovrapponibili sotto il profilo dei requisiti di accesso e la stima di 32.100 beneficiari è stata effettuata sulla base di dati amministrativi in possesso dell'INPS già utilizzati ai fini della quantificazione dei beneficiari dei precedenti incentivi, mantenendo un'impostazione prudenziale anche alla luce delle possibili variazioni applicative;

in particolare, è stata adottata un'ipotesi di distribuzione uniforme delle assunzioni nel corso dell'anno, coerente con le prassi già utilizzate nelle relazioni tecniche relative a misure analoghe, anche al fine di neutralizzare effetti legati alla stagionalità;

le ipotesi considerate in relazione alla distribuzione dei beneficiari tra le regioni che fanno parte della Zona economica speciale per il Mezzogiorno e quelle che non ne fanno parte, nonché al contributo medio annuo differenziale rispetto alla normativa vigente, risultano coerenti con i dati utilizzati ai fini della stima degli effetti finanziari dell'agevolazione prevista dal decreto-legge n. 60 del 2024 e della proroga disposta dal decreto-legge n. 200 del 2025;

con riferimento alla quantificazione degli oneri derivanti dalle agevolazioni contributive per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato di giovani di età inferiore a 35 anni, di cui all'articolo 2, la distribuzione temporale delle assunzioni è stata stimata sulla base di un profilo non uniforme, coerente con i tempi di entrata in vigore della misura, prevedendo una quota pari a circa il 3,7 per cento per ciascun mese da gennaio ad aprile dell'anno in corso e a circa il 10,6 per cento per ciascun mese da maggio a dicembre;

nel complesso, la stima di una platea di 52.400 beneficiari delle agevolazioni, inferiore a quella utilizzata per precedenti misure agevolative, è coerente con l'introduzione di più stringenti requisiti di accesso, nonché con la condizione che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che determina una significativa riduzione della platea rispetto alle precedenti agevolazioni di analogo contenuto;

la previsione di un importo medio dell'agevolazione più elevato nelle regioni che non fanno parte della Zona economica speciale per il Mezzogiorno è stata effettuata sulla base dei dati del monitoraggio effettuato dall'INPS e riflette il differente livello medio delle retribuzioni nelle diverse aree territoriali;

con riferimento alla quantificazione degli oneri derivanti dalle agevolazioni contributive per l'assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato nelle regioni che fanno parte della Zona economica speciale per il Mezzogiorno, di cui all'articolo 3, la distribuzione temporale delle assunzioni è stata stimata sulla base di un profilo non uniforme, coerente con i tempi di entrata in vigore della misura, prevedendo una quota pari al 5 per cento per ciascun mese da gennaio ad aprile dell'anno in corso e al 10 per cento per ciascun mese da maggio a dicembre;

nel complesso, la stima di una platea di 10.000 beneficiari delle agevolazioni, inferiore a quella utilizzata per precedenti misure agevolative, è coerente con l'introduzione di più stringenti requisiti di accesso, nonché con la condizione che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che determina una significativa riduzione della platea rispetto alle precedenti agevolazioni di analogo contenuto;

la proroga delle agevolazioni contributive di cui agli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge n. 60 del 2024, disposta dall'articolo 14, comma 1-*bis*, del decreto-legge n. 200 del 2025, abrogato dall'articolo 5 del decreto in esame, non ha mai trovato applicazione, in quanto, prima dell'entrata in vigore del presente provvedimento, non è intervenuta l'autorizzazione del relativo regime di aiuti da parte della Commissione europea ai sensi degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea;

le risorse stanziare dall'articolo 14, comma 1-*ter*, del citato decreto-legge n. 200 del 2025 per il finanziamento della predetta proroga, utilizzate con finalità di copertura dall'articolo 17, comma 1, lettere a), b) e c), del decreto in esame, sono, pertanto, integralmente disponibili e il loro utilizzo non incide sul riconoscimento delle agevolazioni previste dal comma 1-*bis* del medesimo articolo 14, in quanto non si sono consolidati, in capo ai datori di lavoro, diritti rispetto alla fruizione delle agevolazioni oggetto di abrogazione né risultano configurabili profili di contenzioso connessi alla medesima abrogazione;

secondo quanto previsto dalla delibera del Consiglio di amministrazione dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane, le disposizioni dell'articolo 6, comma 5, saranno attuate nell'ambito delle risorse a disposizione della medesima Agenzia e, in ogni caso, entro il limite dell'1 per cento della dotazione finanziaria annua disponibile per le relative attività promozionali;

in tale ambito, in particolare, alle imprese interessate sarà accordata la precedenza nelle graduatorie per la partecipazione, nel limite del 20 per cento dei posti, ai padiglioni nazionali organizzati dalla predetta Agenzia nell'ambito delle manifestazioni fieristiche all'estero, per il primo modulo espositivo, nonché, limitatamente a una postazione per ciascuna iniziativa, per la partecipazione a seminari, *workshop* e missioni imprenditoriali organizzati all'estero dall'Agenzia, e sarà consentita la partecipazione gratuita alle iniziative di promozione su *marketplace* e piattaforme di *e-commerce* internazionali gestite dall'Agenzia all'estero, alle fiere digitali in tutti i Paesi sulla piattaforma FS365, nonché ad attività di promozione e formazione dedicate;

gli effetti positivi in termini di gettito derivanti dall'ampliamento della base imponibile per effetto del riconoscimento delle agevolazioni contributive previste dagli articoli 1, 2, 3, 4 e 6 non sono stati prudenzialmente quantificati e non sono, pertanto, stati considerati nelle stime degli effetti finanziari del provvedimento;

l'eventuale adeguamento dei trattamenti retributivi disposto in sede giudiziaria in attuazione dell'articolo 7 non incide retroattiva-

mente sui presupposti originari di accesso alle agevolazioni contributive di cui agli articoli 1, 2, 3, 4 e 6 e, pertanto, non è suscettibile di determinare un ampliamento della platea dei beneficiari delle predette agevolazioni al di fuori dei limiti già definiti;

il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro potrà provvedere allo sviluppo delle nuove funzionalità dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, di cui all'articolo 9, utilizzando le risorse destinate, nell'ambito del proprio bilancio, all'implementazione delle infrastrutture informatiche e alla digitalizzazione dei processi documentali;

le disposizioni dell'articolo 10, in materia di rinnovi contrattuali nel settore privato, non sono suscettibili di determinare effetti in termini di gettito, in quanto gli effetti fiscali derivanti dalla maggiorazione dei trattamenti retributivi riconosciuti sono meramente eventuali e rappresentano, comunque, effetti indiretti di regola non considerati ai fini della copertura finanziaria degli oneri derivanti dai provvedimenti legislativi;

la riduzione, negli anni 2026, 2027 e 2028, delle risorse destinate al finanziamento del contributo *una tantum* per i nuovi nati, ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera *d*), è compatibile con l'andamento, anche in via prospettica, delle spese destinate al riconoscimento del predetto contributo, sulla base del monitoraggio della spesa effettiva destinata all'intervento;

il Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente, anche conseguente all'attualizzazione di contributi pluriennali, reca le disponibilità necessarie a far fronte anche negli anni 2027 e 2028 alla riduzione disposta in via prudenziale, con finalità di compensazione degli effetti finanziari in termini di fabbisogno e indebitamento netto, dall'articolo 17, comma 1, lettera *d*);

il Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità iscritto sul capitolo 493 del bilancio autonomo della Presidenza del Consiglio dei ministri, ridotto, con finalità di copertura finanziaria, dall'articolo 17, comma 1, lettera *e*), reca le necessarie disponibilità negli anni 2027 e 2028 e la riduzione prevista non reca pregiudizio alla realizzazione di altri interventi già programmati a legislazione vigente a valere sulle risorse del medesimo Fondo;

le risorse derivanti dall'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 153, della legge n. 199 del 2025, ridotta, con finalità di copertura finanziaria, dall'articolo 17, comma 1, lettera *f*), risultano effettivamente disponibili negli anni 2027 e 2028;

rilevata l'esigenza di precisare espressamente, all'articolo 6, comma 1, che l'agevolazione contributiva ivi prevista è riconosciuta per gli anni 2026, 2027 e 2028, in linea con quanto previsto dalle disposizioni di carattere finanziario contenute nel comma 3 del medesimo articolo 6,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

con la seguente condizione:

all'articolo 6, comma 1, primo periodo, dopo le parole: del presente decreto-legge, aggiungere le seguenti: per gli anni 2026, 2027 e 2028.

PARERE DELLA VI COMMISSIONE PERMANENTE

(FINANZE)

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA IX COMMISSIONE PERMANENTE

(TRASPORTI, POSTE E TELECOMUNICAZIONI)

La IX Commissione,

esaminato, per i profili di competenza, il disegno di legge n. 2911, di conversione del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante « Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale »;

espresso apprezzamento per le disposizioni del capo III, che interviene in materia di lavoro intermediato da piattaforme digitali, introducendo maggiori tutele per i lavoratori, tra le quali, in caso di utilizzo di sistemi automatizzati o algoritmici, il diritto a ottenere una spiegazione intelligibile della decisione automatizzata, nonché il suo riesame mediante intervento umano,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA X COMMISSIONE PERMANENTE

(ATTIVITÀ PRODUTTIVE, COMMERCIO E TURISMO)

La X Commissione,

esaminato, per le parti di competenza, il testo del disegno di legge n. 2911, di conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62,

recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale;

considerato che l'articolo 1 introduce, per il 2026, una nuova disciplina dell'esonero contributivo totale riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono donne in situazioni di svantaggio, ampliando la platea dei beneficiari rispetto alla normativa finora vigente per la medesima annualità relativamente ad analogo *bonus*;

rilevato che l'articolo 2 prevede un esonero contributivo transitorio in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni di soggetti di età inferiore a 35 anni rientranti in determinate fattispecie e a determinate condizioni;

preso atto che l'articolo 3 prevede un esonero contributivo transitorio in favore di alcuni datori di lavoro privati per le assunzioni relative a sedi ubicate nelle regioni corrispondenti all'ambito territoriale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno-ZES unica;

rilevato altresì che l'articolo 4 riconosce un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che trasformino i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026 in rapporti di lavoro a tempo indeterminato per personale non dirigenziale di età inferiore a 35 anni, mai occupato stabilmente in precedenza;

preso atto che l'articolo 6 prevede il riconoscimento di un esonero del versamento dei contributi previdenziali a favore delle aziende in possesso di certificazioni utili a dimostrare l'adozione di misure a sostegno della natalità e alle esigenze di cura;

apprezzato che, ai sensi dell'articolo 7, nel settore privato il trattamento economico complessivo del lavoratore dipendente non può essere inferiore a quello definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

preso altresì atto che l'articolo 12 interviene a disciplinare la qualificazione del rapporto di lavoro intermediato mediante piattaforme digitali attribuendo rilievo, a tal fine, alle concrete modalità di svolgimento della prestazione,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA XII COMMISSIONE PERMANENTE

(AFFARI SOCIALI)

PARERE FAVOREVOLE

PARERE DELLA XIV COMMISSIONE PERMANENTE

(POLITICHE DELL'UNIONE EUROPEA)

La XIV Commissione,

esaminato, per i profili di competenza, il disegno di legge n. 2911, di conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale;

considerato che le disposizioni di cui agli articoli da 1 a 4 e all'articolo 6, recanti misure di incentivazione all'occupazione e agevolazioni contributive, richiamano espressamente la disciplina europea in materia di aiuti di Stato e, in particolare, il regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, che dichiara compatibili con il mercato interno alcune categorie di aiuti ai sensi degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, prevedendo altresì, all'articolo 4, che l'efficacia delle misure sia subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del TFUE;

considerato che le disposizioni del capo II, in materia di salario giusto, valorizzano il ruolo della contrattazione collettiva nazionale comparativamente più rappresentativa quale strumento di determinazione del trattamento economico minimo, in coerenza con il modello europeo, che non impone un salario minimo legale uniforme bensì valorizza i sistemi nazionali fondati sulla contrattazione collettiva;

considerato che l'articolo 8, in materia di monitoraggio e raccolta dei dati retributivi, richiama il regolamento (UE) 2016/679 relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali (GDPR), assicurando il coordinamento della disciplina nazionale con la normativa europea in materia di tutela dei dati personali;

considerato altresì che le disposizioni contenute nel capo III, recanti misure di prevenzione e contrasto del caporalato digitale, con particolare riferimento ai criteri di qualificazione del rapporto di lavoro tramite piattaforme digitali, agli obblighi informativi e alle tutele riconosciute ai *rider* delle piattaforme digitali, risultano coerenti con

l'evoluzione del diritto dell'Unione europea volto a rafforzare la protezione dei lavoratori delle piattaforme digitali e dei lavoratori atipici, e in particolare con la direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforme digitali;

rilevato infine che il provvedimento non evidenzia profili di incompatibilità con l'ordinamento dell'Unione europea,

esprime

PARERE FAVOREVOLE

TESTO

DEL DISEGNO DI LEGGE

Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Art. 1.

1. È convertito in legge il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

2. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

TESTO

DELLA COMMISSIONE

Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Art. 1.

1. Il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale, è convertito in legge **con le modificazioni riportate in allegato alla presente legge.**

2. *Identico.*

ALLEGATO

MODIFICAZIONI APPORTATE DALLA COMMISSIONE

All'articolo 1:

al comma 1, primo periodo, le parole: « categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all’articolo 2 » sono sostituite dalle seguenti: « categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da b) a g) del numero 4) dell’articolo 2 »;

al comma 3, le parole: « L’esonero di cui ai commi 1 e 2 » sono sostituite dalle seguenti: « Fermo restando quanto previsto dal comma 1, l’esonero di cui al medesimo comma 1 e di cui al comma 2 » e le parole: « categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all’articolo 2 » sono sostituite dalle seguenti: « categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da a) a g) del numero 4) dell’articolo 2 »;

al comma 4, le parole: « di cui al presente articolo » sono sostituite dalla seguente: « stesso »;

al comma 6, le parole: « Fermi restando » sono sostituite dalle seguenti: « All’esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo si applicano », le parole: « l’esonero contributivo » sono sostituite dalle seguenti: « e l’esonero stesso » e la parola: « ovvero » è sostituita dalla seguente: « né »;

al comma 7, le parole: « con l’esonero » sono sostituite dalle seguenti: « beneficiando dell’esonero » e le parole: « del primo » sono sostituite dalle seguenti: « della prima »;

al comma 8, le parole: « 63,7 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « di 63,7 milioni » e le parole: « a valere sul Programma nazionale giovani » sono sostituite dalle seguenti: « a valere sulle risorse destinate al Programma nazionale giovani, ».

All'articolo 2:

al comma 1, primo periodo, le parole: « e fino » sono soppresse;

al comma 2, primo periodo, dopo la parola: « Fermo » è inserita la seguente: « restando » e le parole: « categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all’articolo 2 » sono sostituite dalle seguenti: « categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere c), e), f) e g) del numero 4) dell’articolo 2 »;

al comma 4, le parole: « L’esonero di cui ai commi 1 e 3 » sono sostituite dalle seguenti: « Fermo restando quanto previsto dal comma 1, l’esonero di cui al medesimo comma 1 e di cui al comma 3 » e le parole: « categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all’articolo 2 » sono sostituite dalle seguenti: « categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da a) a c) e da e) a g) del numero 4) dell’articolo 2 »;

al comma 5, le parole: « di cui al presente articolo » sono sostituite dalla seguente: « stesso »;

al comma 7, le parole: « Fermi restando » sono sostituite dalle seguenti: « All'esonero di cui ai commi 1, 3 e 4 del presente articolo si applicano », le parole: « l'esonero contributivo » sono sostituite dalle seguenti: « e l'esonero stesso » e la parola: « ovvero » è sostituita dalla seguente: « né »;

al comma 8, le parole: « con l'esonero » sono sostituite dalle seguenti: « beneficiando dell'esonero »;

al comma 9, le parole: « 252,4 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « di 252,4 milioni »;

al comma 10, le parole: « di cui articolo » sono sostituite dalle seguenti: « di cui all'articolo »;

al comma 12, le parole: « 252,4 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « a 252,4 milioni » e dopo le parole: « per l'anno 2028 » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , ».

All'articolo 3:

al comma 3, primo periodo, dopo la parola: « Fermo » è inserita la seguente: « restando »;

al comma 4, le parole: « di cui al presente articolo » sono sostituite dalla seguente: « stesso »;

al comma 6, le parole: « Fermi restando » sono sostituite dalle seguenti: « All'esonero di cui ai commi da 1 a 3 del presente articolo si applicano », le parole: « l'esonero contributivo » sono sostituite dalle seguenti: « e l'esonero stesso » e la parola: « ovvero » è sostituita dalla seguente: « né »;

al comma 7, le parole: « con l'esonero » sono sostituite dalle seguenti: « beneficiando dell'esonero »;

al comma 8, le parole: « 60 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « di 60 milioni »;

al comma 11, le parole: « 60 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « a 60 milioni » e dopo le parole: « per il 2028 » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , ».

All'articolo 4:

al comma 1, primo periodo, le parole: « mensile, per » sono sostituite dalle seguenti: « mensile per »;

al comma 2:

al primo periodo, le parole: « per il personale non dirigenziale, e » sono soppresse e dopo le parole: « dodici mesi, » sono inserite le seguenti: « di personale non dirigenziale »;

al secondo periodo, le parole: « dei rapporti » sono sostituite dalle seguenti: « con i rapporti »;

al comma 6, le parole: « Fermi restando » sono sostituite dalle seguenti: « All'esonero di cui al presente articolo si applicano », le parole: « l'esonero contributivo » sono sostituite dalle seguenti: « e l'esonero stesso » e la parola: « ovvero » è sostituita dalla seguente: « né »;

al comma 8, le parole: « 87,5 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « di 87,5 milioni »;

al comma 10, le parole: « 87,5 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « a 87,5 milioni » e dopo le parole: « per il 2028 » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , ».

Dopo l'articolo 4 è inserito il seguente:

« 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” ».

All'articolo 5:

dopo il comma 1 è aggiunto il seguente:

« 1-bis. Gli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, riacquistano efficacia nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della legge 27 febbraio 2026, n. 26 »;

la rubrica è sostituita dalla seguente: « Modifiche all'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26 ».

All'articolo 6:

al comma 1:

al primo periodo, la parola: « decreto-legge, » è sostituita dalle seguenti: « decreto, per gli anni 2026, 2027 e 2028 », dopo le parole: « comma 1, lettera e) » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , » e le parole: « esonero del versamento » sono sostituite dalle seguenti: « esonero dal versamento »;

al secondo periodo, le parole: « dalla di entrata » sono sostituite dalle seguenti: « dalla data di entrata »;

al comma 2, le parole: « ivi comprese » sono sostituite dalle seguenti: « ivi compresi », dopo le parole: « comma 1, lettera e) » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , » e le parole: « e del periodo » sono sostituite dalle seguenti: « e il periodo »;

al comma 5:

al primo periodo, le parole: « lett. e) del » sono sostituite dalle seguenti: « lettera e), del », dopo le parole: « 2025, n. 184 » è inserito il

seguinte segno di interpunzione: « , » e la parola: « individuati » è sostituita dalla seguente: « individuate »;

al secondo periodo, le parole: « strumentali, disponibili » sono sostituite dalle seguenti: « strumentali disponibili »;

dopo il comma 5 è aggiunto il seguente:

« 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. All'attuazione del presente comma, le amministrazioni interessate provvedono nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica” ».

Nel capo I, dopo l'articolo 6 sono aggiunti i seguenti:

« 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 della 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 economi-

che della prestazione o del debito maturato e dell'accesso agli strumenti di sostegno previsti dalla normativa vigente.

Art. 6-ter. – (*Lavoro per le persone in condizioni di 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” ».

All'articolo 7:

al comma 2, dopo le parole: « contratti collettivi nazionali » sono inserite le seguenti: « di lavoro »;

al comma 4, dopo le parole: « contratto collettivo nazionale » sono inserite le seguenti: « di lavoro » e le parole: « esercitata, e della » sono sostituite dalle seguenti: « esercitata e della »;

dopo il comma 4 è inserito il seguente:

« 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 »;

al comma 6, le parole: « dall'entrata » sono sostituite dalle seguenti: « dalla data di entrata », la parola: « SIISL » è sostituita dalle seguenti: « 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 parole: « la retribuzione » sono sostituite dalle seguenti: « e della retribuzione » e le parole: « corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore » sono sostituite dalle seguenti: « corrispondenti alla mansione oggetto della posizione ».

Dopo l'articolo 7 è inserito il seguente:

« 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 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali 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, che 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 a mezzo di posta elettronica ovvero nelle modalità previste dalle procedure aziendali”.

All'articolo 8:

al comma 1:

all'alinea, la parola: « , e » è sostituita dalle seguenti: « in materia retributiva, », la parola: « (GDPR) » è sostituita dalle seguenti: « del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, », la parola: « CNEL » è sostituita dalle seguenti: « Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) », le parole: « l'ISTAT, l'INAPP » sono sostituite dalle seguenti: « l'Istituto nazionale di statistica, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche » e dopo la parola: « (INL) » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , »;

alla lettera b), le parole: « al parametro » sono sostituite dalle seguenti: « ai principi »;

dopo la lettera b) è inserita la seguente:

« 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 »;

alla lettera c), la parola: « correttivi » è soppressa;

al comma 2:

alla lettera b), le parole: « banche dati » sono sostituite dalle seguenti: « banche di dati »;

alla lettera c), dopo le parole: « disposizioni del » è inserita la seguente: « citato »;

alla lettera d), le parole: « tramite versamenti e denunce contributive » sono sostituite dalle seguenti: « in sede di versamenti e denunce contributivi, »;

al comma 3, le parole: « Alle disposizioni » sono sostituite dalle seguenti: « All'attuazione delle disposizioni ».

All'articolo 9:

al comma 1:

all'alinea, dopo le parole: « All'articolo 16 » sono inserite le seguenti: « , comma 2, », le parole: « comma 2, » sono soppresse e la parola: « aggiunta » è sostituita dalla seguente: « inserita »;

al capoverso c-bis), dopo le parole: « articolato per settori economici omogenei » sono inserite le seguenti: « e per ambiti territoriali omogenei », le parole: « al Parlamento » sono sostituite dalle seguenti: « alle Camere », dopo le parole: « del sito » è inserita la seguente: « internet », la parola: « a) » è sostituita dalla seguente: « 1) », la parola: « b) » è sostituita dalla seguente: « 2) », la parola: « c) » è sostituita dalla seguente: « 3) », la parola: « d) » è sostituita dalla seguente: « 4) » e dopo le parole: « ulteriori elementi conoscitivi » sono inserite le seguenti: « , 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, »;

al comma 2:

all'alinea, le parole: « è aggiunto il seguente » sono sostituite dalle seguenti: « sono inseriti i seguenti »;

al capoverso 3-bis, la parola: « INPS » è sostituita dalle seguenti: « l'Istituto nazionale della previdenza sociale »;

dopo il capoverso 3-bis è aggiunto il seguente:

« 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 »;

il comma 3 è sostituito dal seguente:

« 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 »;

il comma 4 è soppresso;

al comma 5, le parole: « Alle disposizioni » sono sostituite dalle seguenti: « All'attuazione delle disposizioni ».

All'articolo 10:

i commi da 1 a 3 sono sostituiti dai seguenti:

« 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 naturale scadenza, 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 pari al 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 »;

al comma 4 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « e fino al suo rinnovo »;

al comma 5:

al primo periodo, le parole: « successivamente alla » sono sostituite dalle seguenti: « a decorrere dalla »;

al secondo periodo, le parole: « le presenti disposizioni » sono sostituite dalle seguenti: « le disposizioni del presente articolo ».

All'articolo 11:

il comma 1 è sostituito dal seguente:

« 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)” »;

al comma 2, le parole: « comma 1 » sono sostituite dalle seguenti: « primo comma, primo periodo » e le parole: « , il contratto » sono sostituite dalle seguenti: « e il contratto »;

al comma 3, le parole: « banche dati » sono sostituite dalle seguenti: « banche di dati » e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « del presente decreto »;

al comma 5, le parole: « Alle disposizioni » sono sostituite dalle seguenti: « All'attuazione delle disposizioni ».

Nel capo III, prima dell'articolo 12 è inserito il seguente:

« 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 ».

All'articolo 12:

i commi 2 e 3 sono sostituiti dai seguenti:

« 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 »;

alla rubrica sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « di cui al capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 ».

All'articolo 13:

al comma 1:

all'alinea, la parola: « art. » è sostituita dalla seguente: « articolo », dopo le parole: « 28 novembre 1996, » sono inserite le seguenti: « n. 608, » e la parola: « aggiunto » è sostituita dalla seguente: « inserito »;

al capoverso 2-sexies:

al primo periodo, le parole: « dalla entrata » sono sostituite dalle seguenti: « dalla data di entrata », la parola: « INL » è sostituita dalle seguenti: « Ispettorato nazionale del lavoro (INL) » e le parole: « individuati indicatori » sono sostituite dalle seguenti: « individuati gli indicatori »;

al terzo periodo, le parole: « a diposizione dell'INAIL, INL e INPS » sono sostituite dalle seguenti: « a disposizione dell'INAIL, dell'INL e dell'INPS »;

al quarto periodo, le parole: « precedente periodo » sono sostituite dalle seguenti: « terzo periodo »;

al comma 2, le parole: « Alle disposizioni » sono sostituite dalle seguenti: « All'attuazione delle disposizioni ».

All'articolo 14:

il comma 2 è sostituito dal seguente:

« 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 »;

alla rubrica, le parole: « informazioni al lavoratore » sono sostituite dalle seguenti: « informazione nei riguardi del lavoratore ».

All'articolo 15:

al comma 1:

all'alinea, dopo le parole: « n. 81 » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , »;

alla lettera a):

all'alinea, le parole: « comma 2, sono inseriti » sono sostituite dalle seguenti: « comma 2 sono aggiunti »;

al capoverso 2.bis:

al primo periodo, la parola: « 2.bis » è sostituita dalla seguente: « 2-bis. », le parole: « SPID, CIE o CNS » sono sostituite dalle seguenti: « 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) » e la parola: « autenticazione » è sostituita dalla seguente: « autenticazione »;

al terzo periodo, le parole: « diversa del » sono sostituite dalle seguenti: « diversa dal » e le parole: « è punito con una sanzione amministrativa » sono sostituite dalle seguenti: « comportano l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria »;

al capoverso 2.ter:

al primo periodo, la parola: « 2.ter » è sostituita dalla seguente: « 2-ter. » e dopo le parole: « La piattaforma » è inserita la seguente: « digitale »;

al secondo periodo, le parole: « una sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 1500 per ogni account in più associato al singolo codice fiscale. ». » sono sostituite dalle seguenti: « l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 1.500. »;

alla lettera b), capoverso 3-bis, le parole: « art. 47-bis » sono sostituite dalle seguenti: « articolo 47-bis del presente decreto », le parole: « art. 39 del decreto-legge 26 giugno 2008 » sono sostituite dalle seguenti: « articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008, », dopo le parole: « essere annotati » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , » e la parola: « lavoratore. ». » è sostituita dalla seguente: « lavoratore. »;

alla lettera c):

all'alinea, le parole: « All'art. » sono sostituite dalle seguenti: « all'articolo »;

al capoverso 3-bis:

al primo periodo, le parole: « del Ministero del lavoro e delle politiche sociali » sono sostituite dalle seguenti: « 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 », le parole: « art. 47-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 » sono sostituite dalle seguenti: « articolo 47-bis del presente decreto » e le parole: « SIISL, di cui all'art. » sono sostituite dalle seguenti: « del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo »;

al secondo periodo, le parole: « l'accesso al lavoratore per fruire » sono sostituite dalle seguenti: « l'accesso del lavoratore alla fruizione » e dopo le parole: « sulla piattaforma » è inserita la seguente: « del »;

al quarto periodo, le parole: « è erogata una sanzione pari » sono sostituite dalle seguenti: « si applica la sanzione amministrativa pecuniaria »;

dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« 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 »;

al comma 2:

all'alinea, la parola: « aggiunto » è sostituita dalla seguente: « inserito »;

al capoverso 58-bis sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024 ».

All'articolo 16:

al comma 1, dopo le parole: « di quanto disposto » sono inserite le seguenti: « dal sesto periodo del comma 756 del medesimo articolo 1, introdotto ».

Nel capo IV, dopo l'articolo 16 sono aggiunti i seguenti:

« 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 di cui al 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 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 emanare 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 diretta 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 della sussistenza delle condizioni di idoneità delle qualifiche professionali conseguite all’estero previste dall’intesa di cui al medesimo comma 2-bis da parte delle strutture di cui al comma 1”;

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. All’attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo, le amministrazioni pubbliche provvedono nell’ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica ».

La rubrica del capo V è sostituita dalla seguente: « Disposizioni finali ».

All’articolo 17:

al comma 1:

all’alinea, dopo le parole: « 4 e 6 » nonché dopo le parole: « per l’anno 2028 » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , » e le parole: « 411,9 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « a 411,9 milioni »;

alla lettera a), le parole: « 100,1 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « a 100,1 milioni » e sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 »;

alla lettera c), le parole: « 84,7 milioni » sono sostituite dalle seguenti: « a 84,7 milioni » e dopo le parole: « per l’anno 2028 » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , »;

alla lettera d), secondo periodo, dopo le parole: « 2027 e 2028 » è inserito il seguente segno di interpunzione: « , »;

alla lettera e) sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: « , convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248 ».

All'articolo 18:

al comma 1, le parole: « decreto-legge, con le sole esclusioni di cui al comma 2 » sono sostituite dalle seguenti: « decreto, fatte salve le esclusioni di cui al comma 2 del presente articolo » e le parole: « , ivi incluso il contratto di apprendistato » sono soppresse;

al comma 3, le parole: « con gli statuti » sono sostituite dalle seguenti: « con i rispettivi statuti »;

alla rubrica, le parole: « e transitorie » sono soppresse.

Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026.

TESTO DEL DECRETO-LEGGE

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

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) »;

TESTO DEL DECRETO-LEGGE COMPRENDENTE LE
MODIFICAZIONI APPORTATE DALLA COMMISSIONE

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:

CAPO I

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Art. 1.

Articolo 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

CAPO I

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Articolo 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 cui alle lettere da *b*) a *g*) della definizione di « lavoratore svantaggiato » di cui all'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. L'esonero di cui ai commi 1 e 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 cui alle lettere da *a*) a *g*) della definizione di « lavoratore svantaggiato » di cui all'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

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. *Identico.*

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

Art. 1.

Art. 1.

lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo.

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. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero 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 con l'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 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.

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, 63,7 milioni di euro per l'anno 2027 e di 51,3 milioni di euro per l'anno 2028, a valere sul Programma nazionale giovani donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma, nel rispetto delle

lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero **stesso**.

5. *Identico*.

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

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.

Articolo 2.

(Bonus Giovani 2026)

1. Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 **e fino** 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.

simo 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. *Identico.*

10. *Identico.*

Articolo 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.

Art. 1.

Art. 2.

Art. 2.

2. Fermo 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 cui alle lettere *c)*, *e)*, *f)* e *g)* della definizione di « lavoratore svantaggiato » di cui all'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. L'esonero di cui ai commi 1 e 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 cui alle lettere dalla *a)* alla *c)* e dalla *e)* alla *g)* della definizione di « lavoratore svantaggiato » di cui all'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 di cui al presente articolo.

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. *Identico.*

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**.

Art. 2.

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. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero 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 con l'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, 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

6. *Identico.*

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 **bene-
ficiando 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

Art. 2.

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 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, 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.

Articolo 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.

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. *Identico.*

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.

Articolo 3.

(Bonus ZES 2026)

1. *Identico.*

Art. 3.

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 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 di cui al presente articolo.

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. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi,

2. *Identico.*

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. *Identico.*

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 giusti-

Art. 3.

ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'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, 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, 60 milioni di euro per il 2027 e a 34 milioni di euro per il 2028 si provvede ai sensi dell'articolo 17.

ficato 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. *Identico.*

10. *Identico.*

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.

Articolo 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, per il personale non dirigenziale, e di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a dodici mesi, 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 dei 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

Articolo 4.

(Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro)

Art. 4.

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. *Identico.*

4. *Identico.*

Art. 4.

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. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti la trasformazione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero 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, 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.

5. *Identico.*

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. *Identico.*

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, 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.

Articolo 5.

(Disposizioni abrogative)

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.

9. *Identico.*

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.

Articolo 4-bis.

(Limite di durata dei tirocini extracurricolari)

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 extracurricolari 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 ».

Articolo 5.

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

1. *Identico.*

1-bis. Gli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, riacquistano efficacia nel testo vi-

Art. 4.

Art. 4-bis.

Art. 5.

Art. 5.

Art. 6.

Articolo 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-legge, 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 del 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 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 comprese le procedure di acquisizione delle certificazioni previste dall'articolo 8, comma 1, lettera *e*) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, e del 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

gente prima della data di entrata in vigore della legge 27 febbraio 2026, n. 26.

Articolo 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. *Identico.*

4. *Identico.*

Art. 6.

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, lett. 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), individuati con provvedimenti adottati secondo l'ordinamento della stessa Agenzia. L'ICE provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, finanziarie e strumentali, disponibili a legislazione vigente.

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, finanziarie e strumentali 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. All'attuazione del presente comma, le amministrazioni interessate provvedono nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica ».

Art. 6-bis.

Articolo 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 della 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.

Articolo 6-ter.

*(Lavoro per le persone
in condizioni di 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 acqui-

CAPO II
DISPOSIZIONI IN MATERIA
DI SALARIO GIUSTO

Articolo 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 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

sita 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

Articolo 7.

(Salario giusto e incentivi)

1. *Identico.*

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. *Identico.*

4. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico

Art. 6-ter.

Art. 7.

Art. 7.

complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, 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.

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 dall'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla piattaforma SIISL, 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, la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

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 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. *Identico.*

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.

7. *Identico.*

Art. 7.

Articolo 7-bis.

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 il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali 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, che 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

Art. 7-bis.

Art. 8.

Articolo 8.

*(Monitoraggio e raccolta dei dati
in materia retributiva)*

1. Al fine di garantire il monitoraggio, la trasparenza e l'informazione, e fermo restando quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali, il CNEL, gli enti pubblici e gli istituti di statistica, inclusi l'INPS, l'ISTAT, l'INAPP, 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 al parametro di cui all'articolo 36 della Costituzione;

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

anche a mezzo di posta elettronica ovvero nelle modalità previste dalle procedure aziendali ».

Articolo 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) *identica*;

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.

Art. 8.

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 dati;

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

d) gli ulteriori elementi informativi da dichiarare obbligatoriamente tramite versamenti e denunce contributive necessari ai fini del controllo del rispetto del salario giusto.

3. 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.

Articolo 9.

(Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata)

1. All'articolo 16 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, comma 2, dopo la lettera c) è aggiunta 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, da trasmettere al Parlamento e da pubblicare in apposita sezione del sito istituzionale, contenente: a) l'analisi dei livelli retributivi applicati; b) i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi; c) la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate; d) ulteriori elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dei principi di cui all'articolo 36 della Costituzione ».

2. *Identico:*

a) *identica;*

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.

Articolo 9.

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**

Art. 9.

2. All'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, dopo il comma 3, è aggiunto il seguente:

« 3-bis. Il CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sentito INPS, 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. L'istituzione dell'archivio amministrativo di cui al presente articolo avviene entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge.

4. Il CNEL provvede ad estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

5. 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. 10.

Articolo 10.

(Rinnovi contrattuali)

1. Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali e di assicurare

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. *Soppresso.*

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.

Articolo 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, disciplinano in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi *una tantum* e gli strumenti di copertura economica del 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 contratto precedente.

2. In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'IPCA, nella misura pari al 30 per cento della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

3. Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, l'adeguamento di cui al comma 2 non trova applicazione ed è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.

4. Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto.

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le presenti

Art. 10.

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 naturale scadenza, **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 pari al **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 disposi-

Art. 10.

disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Art. 11.

Articolo 11.

(Obblighi di informazione)

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, dopo la lettera *q*) è inserita la seguente:

q-bis) 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; ».

2. All'articolo 1, comma 1, della legge 5 gennaio 1953, n. 4, dopo le parole: « le singole trattenute » sono aggiunte le seguenti: « , 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 dati disponibili, ai fini del monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dell'individuazione di eventuali

zioni **del presente articolo** si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Articolo 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, **primo periodo**, 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 even-

scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati anche ai fini di cui all'articolo 8.

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. 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.

CAPO III

MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE

Articolo 12.

(Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali)

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 tiene conto, tra l'altro, dell'esercizio, anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, di poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso.

tuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati anche ai fini di cui all'articolo 8 **del presente decreto.**

4. *Identico.*

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

Articolo 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.

Articolo 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. *Identico.*

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.**

Art. 11.

Art. 11-bis.

Art. 12.

Art. 12.

3. Quando emergono indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salvo prova contraria.

Art. 13.

Articolo 13.

(Comunicazioni obbligatorie)

1. All'art. 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, dopo il comma 2-*quinqüies*, è aggiunto 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 entrata in vigore della presente disposizione, sentiti INAIL, INL e INPS, sono individuati 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, INL e INPS per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli. I soggetti di cui al precedente 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. Alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle ri-

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.

Articolo 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-*quinqüies*, 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

sorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 14.

(Obblighi di informazioni al 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 della decisione automatizzata che incide sulle condizioni di lavoro o sul compenso, nonché il riesame mediante intervento umano.

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

Articolo 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 inseriti i seguenti:

«2-*bis* In caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'accesso alla piattaforma da parte del lavoratore può essere

delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 14.

(Obblighi di informazione nei riguardi del lavoratore)

1. *Identico.*

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. *Identico.*

Articolo 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

Art. 13.

Art. 14.

Art. 15.

Art. 15.

consentito con SPID, CIE o 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 del titolare è punito con una sanzione amministrativa da euro 800 a euro 1.200.

2.ter La piattaforma 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 una sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 1500 **per ogni account in più associato al singolo codice fiscale.** ».

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'art. 47-*bis* del libro unico del lavoro di cui all'art. 39 del decreto-legge 26 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'art. 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 Ministero del lavoro e delle politiche sociali sono annualmente stabilite le attività di formazione base essenziali che il lavoratore di cui all'art.

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) *identico*:

« 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**

47-*bis* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione, deve seguire accedendo alla piattaforma SIISL, di cui all'art. 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 al lavoratore per fruire dei corsi sulla piattaforma 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 è erogata una sanzione pari da euro 800 a euro 2.400. ».

2. All'articolo 1, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, dopo il comma 58 è aggiunto 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. ».

Art. 15.

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.

Articolo 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 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.

CAPO IV

ULTERIORI DISPOSIZIONI URGENTI

Articolo 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.

Articolo 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.

Articolo 16-ter.

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 di cui al 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 ».

Articolo 16-quater.

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 adottano il medesimo contratto collettivo, quando sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a

Art. 16-*quater*.

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 emanare 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*.

Articolo 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.

Art. 16-quinquies.

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

Articolo 16-sexies.

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

Art. 16-*sexies*.

Art. 16-*septies*.

l'anno 2026, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 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 della sussistenza delle condizioni di idoneità delle qualifiche professionali conseguite all'estero previste dall'intesa di cui al medesimo comma 2-*bis* da parte delle strutture di cui al comma 1 »;

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

Art. 16-septies.

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. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo, le amministrazioni pubbliche provvedono 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

DISPOSIZIONE TRANSITORIE E FINALI

Articolo 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, 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, 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;

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, 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,

CAPO V

DISPOSIZIONI FINALI

Articolo 17.

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) *identica;*

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,

Art. 17.

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'attuazione 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;

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.

Articolo 18.

(Disposizioni finali e transitorie)

1. Le disposizioni del presente decreto-legge, con le sole esclusioni di cui al comma 2, si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa, **ivi incluso il contratto di apprendistato**.

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 gli statuti e le relative norme di attuazione, anche con

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'attuazione 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) *identica*.

Articolo 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. *Identico*.

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,

riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

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

Articolo 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

anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

4. *Identico.*

Art. 18.

Art. 19.



19PDL0198580