

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2911

SUPPLEMENTO

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

NOTA: L'analisi tecnico-normativa e l'analisi dell'impatto della regolamentazione relative al 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, sono state trasmesse dal Governo in data 26 maggio 2026.

ANALISI TECNICO-NORMATIVA

PARTE I. ASPETTI TECNICO-NORMATIVI DI DIRITTO INTERNO

1) Obiettivi e necessità dell'intervento normativo. Coerenza con il programma di Governo.

Il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, è finalizzato a introdurre un complesso organico di misure urgenti volte a rafforzare la tutela della dignità del lavoro, a favorire e sostenere l'occupazione stabile, a garantire condizioni di concorrenza leale tra imprese. Tali misure si esplicano attraverso la previsione di incentivi economici, riconosciuti solo in presenza del rispetto dei parametri retributivi, per giovani, donne svantaggiate e lavoratori sopra i 35 anni ancora privi di contratto a tempo indeterminato, la previsione di presidi di trasparenza, rafforzata con obblighi informativi, codici univoci dei contratti applicati e archivi amministrativi, nonché mediante strumenti di vigilanza, supportata da un più robusto ecosistema informativo e da indicatori di rischio, e attraverso interventi diretti ai comparti caratterizzati da maggiore rischio di vulnerabilità e irregolarità. Infatti, nei settori più esposti, quali le piattaforme digitali, vengono introdotti presidi specifici per prevenire sfruttamento e irregolarità, anche con strumenti di qualificazione sostanziale dei rapporti e di tracciabilità.

Le disposizioni introdotte si rendono necessarie per fronteggiare il progressivo diffondersi di fenomeni di dumping contrattuale e retributivo, di precarizzazione dei rapporti di lavoro e di disallineamento tra la contrattazione applicata e i trattamenti economici effettivamente corrisposti, che compromettono la tutela della dignità dei lavoratori e alterano le condizioni di concorrenza tra le imprese.

Tali criticità risultano accentuate dall'insufficiente tracciabilità dei dati retributivi, dalla frammentazione delle informazioni disponibili e dalla presenza di settori ad elevato rischio di irregolarità, nei quali si registrano nuove forme di sfruttamento, anche mediante strumenti digitali. Si è reso, pertanto, necessario un intervento normativo organico che, valorizzando la contrattazione collettiva, sia diretto a rafforzare la trasparenza, il monitoraggio e la vigilanza sui contratti e a collegare gli incentivi pubblici al rispetto di trattamenti economici adeguati, nonché ad assicurare un quadro regolatorio coerente con i principi costituzionali e con gli orientamenti dell'Unione europea e che nel contempo sostenga le aziende nell'assunzione delle donne e dei giovani, che rappresentano attualmente i soggetti più vulnerabili nell'ambito lavorativo.

L'urgenza dell'intervento nasce dalla necessità di non interrompere gli incentivi all'occupazione e di intervenire tempestivamente per sostenere i salari, soprattutto in un contesto di crisi economica internazionale legata anche ai conflitti in corso, e per contrastare i fenomeni di sfruttamento dei lavoratori nell'ambito del lavoro intermediato da piattaforme digitali. Tali criticità, infatti, poco si conciliano con le tempistiche del procedimento legislativo ordinario, mentre la decretazione d'urgenza consente una procedura più celere e l'operatività delle disposizioni.

Le norme introdotte con il decreto-legge risultano coerenti e compatibili con gli indirizzi del Programma di Governo, in quanto si collocano all'interno delle linee strategiche volte a valorizzare il lavoro stabile e di qualità, migliorare le retribuzioni mediante il rafforzamento del ruolo della

contrattazione collettiva quale strumento ordinario di determinazione dei trattamenti economici e garantire la concorrenza leale tra imprese.

2) *Analisi del quadro normativo nazionale.*

Il quadro normativo nazionale vigente è composto dalle seguenti norme di riferimento:

- Articoli 35, 36, 39 della Costituzione;
- 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*”;
- 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*”;
- 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*”;
- 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*”;
- legge 7 dicembre 2006, n. 296, recante “*Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007)* e, in particolare, l'articolo 1, commi 511 e 755”;
- 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*”;
- 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*”;
- decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, recante “*Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” e, in particolare, l'articolo 31;
- legge 23 luglio 1991, n. 223, recante “*Norme in materia di cassa integrazione, mobilità, trattamenti di disoccupazione, attuazione di direttive della Comunità europea, avviamento al lavoro ed altre disposizioni in materia di mercato del lavoro*”, e, in particolare, l'articolo 19, comma 3;
- legge 30 dicembre 2024, n. 207, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2025 e bilancio pluriennale per il triennio 2025-2027*” e, in particolare, l'articolo 1, commi 208, 399 e 400;
- decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, recante “*Disposizioni urgenti in materia di termini normativi*”, convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 2026, n. 2, e, in particolare, l'articolo 14;
- decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, recante “*Codice degli incentivi, in attuazione dell'articolo 3, commi 1 e 2, lettera b), della legge 27 ottobre 2023, n. 160*”, e, in particolare, l'articolo 8, comma 1, lett. e);
- decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, recante “*Misure urgenti per la semplificazione e l'innovazione digitale*”, convertito con modificazioni dalla legge 11 settembre 2020, n. 120”, e, in particolare, l'articolo 16-quater;

- legge 30 dicembre 1986, n. 936, recante “*Norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro*”, e, in particolare, gli articoli 16 e 17;
- 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*”, e, in particolare, l'articolo 1;
- legge 5 gennaio 1953, n. 4, recante “*Norme concernenti l'obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga*”, e, in particolare, l'articolo 1, comma 1;
- decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, recante “*Disposizioni urgenti in materia di lavori socialmente utili, di interventi a sostegno del reddito e nel settore previdenziale*”, convertito con modificazioni dalla legge 28 novembre 1996, n. 608, e, in particolare, l'articolo 9-bis;
- decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, recante “*Codice dell'amministrazione digitale*”;
- decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, recante “*Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione Tributaria*”, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008, n. 133;
- decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, recante “*Misure urgenti per l'inclusione sociale e l'accesso al mondo del lavoro*”, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85”, e, in particolare, l'articolo 5;
- legge 29 dicembre 2022, n. 197, recante “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025*”, e, in particolare, l'articolo 1;
- legge 30 dicembre 2025, n. 199, “*Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028*”, e, in particolare, l'articolo 1, commi 153 e 203;
- decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, recante “*Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione*”, convertito con modificazioni dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 e, in particolare, gli articoli 22, comma 7, 23, comma 4, 24, comma 7;
- decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*”, e, in particolare, l'articolo 1, comma 2.

3) *Incidenza delle norme proposte sulle leggi e sui regolamenti vigenti.*

Il decreto-legge n. 62 del 2026 incide sulla normativa vigente.

In particolare, l'articolo 5 ha abrogato il comma 1-bis dell'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2026, n. 26, e ha soppresso, al comma 1-ter, del medesimo articolo, le parole «*come modificati dal comma 1-bis del presente articolo*».

Inoltre, il provvedimento ha modificato la legge 30 dicembre 1986, n. 936, il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, la legge 5 gennaio 1953, n. 4, il decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, il decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 e la legge 29 dicembre 2022, n. 197.

4) *Analisi della compatibilità dell'intervento con i principi costituzionali.*

Il decreto-legge n. 62 del 2026 appare coerente con i principali principi costituzionali di cui agli articoli 35, 36 e 39 della Costituzione.

Il provvedimento, in attuazione dell'articolo 35 della Costituzione, introduce le misure per tutelare il lavoro e i lavoratori, favorendo l'occupazione e regolando le forme di lavoro che maggiormente si sottraggono alla disciplina lavoristica.

Con riferimento ai principi di retribuzione proporzionata alla qualità e quantità del lavoro, di cui all'articolo 36 della Costituzione, il provvedimento tende ad attuare e rafforzare tale garanzia assumendo come parametro di riferimento i contratti collettivi comparativamente più rappresentativi e il trattamento economico complessivo da essi previsto. In questo modo il legislatore non introduce un salario minimo legale rigido, ma valorizza la contrattazione collettiva quale strumento di attuazione concreta del precetto costituzionale.

In relazione all'articolo 39 della Costituzione, il decreto rimette alla contrattazione collettiva svolta dai sindacati più rappresentativi la determinazione dei salari adeguati alle diverse categorie di lavoratori in relazione ai settori di appartenenza.

Infine, con riferimento all'articolo 77 della Costituzione, il ricorso allo strumento del decreto-legge è giustificato dalla necessità di fronteggiare fenomeni ritenuti urgenti, quali la stagnazione salariale, la precarietà e le nuove forme di sfruttamento nel lavoro digitale.

5) *Analisi della compatibilità dell'intervento con le competenze e le funzioni delle regioni ordinarie e a statuto speciale nonché degli enti locali.*

L'intervento non presenta profili di incompatibilità con le competenze e le funzioni delle regioni e degli enti locali. Infatti, il decreto-legge n. 62 del 2026 interviene nell'ambito della tutela uniforme di diritti sociali fondamentali come il lavoro e la retribuzione, materie riservate alla competenza dello Stato.

6) *Verifica della compatibilità con i principi di sussidiarietà, differenziazione e adeguatezza sanciti dall'articolo 118, primo comma, della Costituzione.*

Il decreto-legge n. 62 del 2026 è compatibile con l'articolo 118, primo comma, della Costituzione. In particolare, l'intervento è conforme al principio di sussidiarietà, in quanto è destinato ad assicurare una tutela uniforme di diritti sociali fondamentali, che non potrebbe essere garantita con analoga efficacia a livello locale, e al principio di differenziazione, atteso che vengono rispettati gli ambiti di autonomia delle Regioni e degli enti territoriali nell'attuazione delle politiche del lavoro. Il principio di adeguatezza, inoltre, è soddisfatto in quanto la normativa statale definisce gli standard minimi di regolazione.

7) *Verifica dell'assenza di rilegificazioni e della piena utilizzazione delle possibilità di delegificazione e degli strumenti di semplificazione normativa.*

Il provvedimento non comporta rilegificazioni in materia ed è stato adottato nel rispetto dei criteri di semplificazione normativa.

8) *Verifica dell'esistenza di progetti di legge vertenti su materia analoga all'esame del Parlamento e relativo stato dell'iter.*

Su materia analoga sono all'esame del Parlamento i seguenti progetti di legge:

- Proposta di legge di iniziativa popolare - "Disposizioni per l'istituzione del salario minimo"(A.C. 2179). Presentata il 19 dicembre 2024, la proposta è stata assegnata alla Commissione XI Lavoro in sede Referente il 21 gennaio 2025 e sono stati espressi i pareri delle Commissioni I Affari Costituzionali, II Giustizia, V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive e XIV Politiche UE. Attualmente è in corso di esame in Commissione (iniziato il 9 aprile 2026).
- Proposta di legge - "Modifiche al decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, e altre disposizioni in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro, nonché introduzione del salario minimo legale Assegnata alle Commissioni riunite XI Lavoro e XII Affari sociali (aprile 2025), tratta la tutela della salute e sicurezza sul lavoro insieme all'introduzione del salario minimo legale" (A.C. 2373). Presentata il 30 aprile 2025, la proposta è stata assegnata alle Commissioni riunite XI Lavoro, XII Affari sociali in sede Referente il 29 gennaio 2026 e sono stati espressi i pareri delle Commissioni I Affari Costituzionali, II Giustizia (ex articolo 73,

comma 1-*bis*, del regolamento, per le disposizioni in materia di sanzioni), V Bilancio e Tesoro, X Attività produttive, XIV Politiche UE e della Commissione parlamentare per le questioni regionali.

9) *Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi di costituzionalità sul medesimo o analogo oggetto.*

La giurisprudenza costituzionale ha affermato in modo costante, a partire dalla sentenza n. 30 del 1960, che il diritto a una retribuzione proporzionata e sufficiente, sancito dall'articolo 36 della Cost., ha natura immediatamente precettiva ed è destinato a trovare diretta applicazione senza la necessità di una attuazione tramite legge ordinaria, tanto che il giudice può verificare in concreto l'adeguatezza della retribuzione applicata anche quando sia stabilita da un contratto collettivo. Con la sentenza n. 51 del 2015, la Corte costituzionale ha ribadito l'efficacia precettiva dell'art. 36 Cost, precisando che il legislatore può intervenire individuando parametri e criteri di riferimento, anche rinviando alla contrattazione collettiva, a condizione che non precluda il controllo giudiziale sull'adeguatezza della retribuzione e non comprometta il nucleo essenziale del diritto del lavoratore a un'esistenza libera e dignitosa.

Sin dagli anni '50 la Corte di Cassazione ha riconosciuto nelle sue sentenze l'immediata efficacia precettiva dell'articolo 36 Cost. nei rapporti di lavoro e ha individuato il parametro di riferimento della proporzionalità e adeguatezza nei trattamenti retributivi previsti dalla contrattazione collettiva applicabile, a cui ha riconosciuto una presunzione di adeguatezza, ma facendo salva la possibilità del giudice di discostarsene, con un onere di adeguata motivazione. Le recenti sentenze della Corte di Cassazione n. 277111, n. 27713, 27769 e n. 28230 del 2023 si collocano nel solco dell'orientamento volto a garantire la piena effettività dell'art. 36 Cost. In tali pronunce, la Corte riconosce che i contratti collettivi nazionali di lavoro rappresentano il parametro di riferimento principale per valutare la congruità del trattamento economico, in quanto espressione della contrattazione tra le parti sociali e, dunque, normalmente idonei a determinare livelli retributivi adeguati. Tuttavia, non avendo tale riferimento carattere assoluto né vincolante, il giudice non è tenuto ad applicare automaticamente i minimi retributivi previsti dal contratto collettivo, ma deve sempre verificarne la conformità al dettato costituzionale. Ne deriva che, qualora la retribuzione stabilita dal contratto collettivo risulti, nel caso concreto, inadeguata a garantire un'esistenza libera e dignitosa, la stessa può essere disapplicata o integrata dal giudice. Con riferimento particolare al ricorso a contratti collettivi "minori" o poco rappresentativi, soprattutto quando producono livelli retributivi particolarmente bassi, non può essere giustificata una compressione del diritto costituzionale del lavoratore, per cui il giudice può e deve intervenire, disapplicando il parametro contrattuale inadeguato e riconoscendo una retribuzione coerente con l'art. 36 Cost.

La tutela dei rider e, più in generale, del lavoro su piattaforma digitale si è affermata attraverso una recente evoluzione giurisprudenziale che, nel qualificare il rapporto di lavoro e nell'applicare la relativa disciplina, ha individuato, quale parametro fondamentale di verifica, non la qualificazione formale, ma la tipologia della prestazione lavorativa svolta. Tale orientamento giurisprudenziale è stato espresso per la prima volta dalla Corte di Cassazione, sezione lavoro, con la sentenza n. 1663 del 24 gennaio 2020 (caso Foodora), nella quale si afferma in sintesi che alle collaborazioni dei rider, quando presentano i requisiti di personalità, continuità ed etero-organizzazione, ossia una collaborazione organizzata dal committente, va applicata la disciplina del lavoro subordinato, con conseguente riconoscimento delle relative tutele. Con la recente sentenza del 31 ottobre 2025 n. 28772, la Corte torna a pronunciarsi sulla etero-organizzazione dei rider fornendo un'interpretazione dell'art. 2 d. lgs. n. 81/2015 in linea con il proprio precedente orientamento, valorizzando il criterio sostanziale dell'esercizio del potere organizzativo da parte della piattaforma e sottolineando che ciò che rileva ai fini della qualificazione del rapporto lavorativo non è l'autonomia formale del lavoratore, ma il concreto inserimento funzionale della prestazione svolta nell'organizzazione del committente, con la conseguenza, non della riqualificazione nei termini della subordinazione, ma dell'applicazione al rapporto di lavoro della disciplina del lavoro subordinato e il riconoscimento delle tutele inderogabili al lavoratore.

PARTE II. CONTESTO NORMATIVO DELL'UNIONE EUROPEA E INTERNAZIONALE**10) *Analisi della compatibilità dell'intervento con l'ordinamento dell'Unione europea.***

Il decreto-legge è compatibile con l'ordinamento europeo, in quanto richiama e applica le disposizioni della direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati e la Direttiva UE 2023/970 concernente l'applicazione della parità di trattamento tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per lavori di pari valore, attraverso l'introduzione del "salario giusto" e la valorizzazione del ruolo della contrattazione collettiva nella determinazione dello stesso. Inoltre, in conformità con i principi di leale concorrenza di fonte eurounitaria, il decreto collega l'accesso ai benefici al rispetto dei parametri retributivi. Nell'ambito delle misure finalizzate a favorire l'occupazione stabile, i soggetti svantaggiati, alla cui assunzione è collegato l'esonero previdenziale per i datori di lavoro (Bonus donne, giovani, ZES) sono individuati in conformità con i presupposti dettati dal regolamento (UE) 2014/651. Infine, il decreto-legge richiama e applica la Direttiva la direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforme digitali, a cui si collegano le norme sul contrasto al caporalato digitale e sulla qualificazione del rapporto lavorativo dei rider.

11) *Verifica dell'esistenza di procedure di infrazione da parte della Commissione europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano pendenti procedure d'infrazione vertenti sulle medesime materie disciplinate dal decreto-legge o su oggetto analogo.

12) *Analisi della compatibilità dell'intervento con gli obblighi internazionali.*

Le disposizioni non presentano profili di incompatibilità con gli obblighi internazionali.

13) *Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte di giustizia dell'Unione europea sul medesimo o analogo oggetto.*

Con la sentenza C-19/23 dell'11 novembre 2025, la direttiva (UE) 2022/2041 relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea ha superato il sindacato di validità della Corte di giustizia, che a fronte della richiesta di annullamento dell'intero provvedimento normativo, si è limitata ad annullare solo alcune specifiche disposizioni dell'articolo 5, inerente alla procedura per la determinazione di salari minimi legali adeguati. Gli Stati membri potranno, ora, stabilire i criteri di adeguatezza dei salari minimi legali, senza utilizzare i criteri di cui all'articolo 5, paragrafo 2, oggetto di annullamento.

14) *Indicazione delle linee prevalenti della giurisprudenza ovvero della pendenza di giudizi innanzi alla Corte europea dei diritti dell'uomo sul medesimo o analogo oggetto.*

Non risultano posizioni giurisprudenziali della Corte Europea dei Diritti dell'uomo, né giudizi pendenti sulle materie oggetto del decreto-legge 62 del 2026.

15) *Eventuali indicazioni sulle linee prevalenti della regolamentazione sul medesimo oggetto da parte di altri Stati membri dell'Unione europea.*

Non vi sono indicazioni al riguardo in quanto trattasi di materie demandate a ciascuno Stato membro.

PARTE III. ELEMENTI DI QUALITÀ SISTEMATICA E REDAZIONALE DEL TESTO**1) *Individuazione delle nuove definizioni normative introdotte dal testo, della loro necessità, della coerenza con quelle già in uso.***

Non sono state utilizzate e/o introdotte nuove definizioni normative che non siano già appartenenti al linguaggio tecnico-giuridico di settore.

2) Verifica della correttezza dei riferimenti normativi contenuti nel progetto, con particolare riguardo alle successive modificazioni e integrazioni subite dai medesimi.

I riferimenti normativi individuati nel testo sono corretti, anche con riferimento alle successive modificazioni ed integrazioni dei medesimi.

3) Ricorso alla tecnica della novella legislativa per introdurre modificazioni e integrazioni a disposizioni vigenti.

Nel decreto-legge si è fatto ricorso alla novella legislativa per introdurre modificazioni e integrazioni a disposizioni vigenti come segue.

L'articolo 9, comma 1, ha introdotto un'integrazione all'articolo 16, comma 2, della legge 30 dicembre 1986, n. 936, nel quale, dopo la lettera c), è stata aggiunta la lettera "c-bis); la medesima disposizione, con il comma 2, ha modificato l'articolo 17 della richiamata legge n. 936 del 1986, aggiungendo, dopo il comma 3, il comma 3-bis.

L'articolo 11, comma 1, ha integrato l'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, aggiungendo, dopo la lettera q), la lettera q-bis). La medesima disposizione, con il comma 2, ha modificato l'articolo 1, comma 1, della legge 5 gennaio 1953, n. 4, inserendo dopo le parole: «le singole trattenute», 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»».

L'articolo 13, comma 1, ha integrato l'art. 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, inserendo, dopo il comma 2-quinquies, il comma 2-sexies.

L'articolo 15, comma 1, ha modificato il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, inserendo, all'articolo 47-bis, dopo il comma 2, anche i commi 2-bis e 2-ter, nonché aggiungendo all'art. 47-septies il comma 3-bis. La medesima disposizione, con il comma 2, ha integrato l'articolo 1, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, aggiungendo, dopo il comma 58, il comma 58-bis.

4) Individuazione di effetti abrogativi impliciti di disposizioni dell'atto normativo e loro traduzione in norme abrogative espresse nel testo normativo.

Non vi sono effetti abrogativi impliciti.

5) Individuazione di disposizioni dell'atto normativo aventi effetto retroattivo o di reviviscenza di norme precedentemente abrogate o di interpretazione autentica o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

Nel provvedimento non si ravvisano disposizioni aventi effetti retroattivi, né alcuna reviviscenza di norme precedentemente abrogate o derogatorie rispetto alla normativa vigente.

6) Verifica della presenza di deleghe aperte sul medesimo oggetto, anche a carattere integrativo o correttivo.

Non risulta alcuna delega aperta sul medesimo oggetto.

7) Indicazione degli eventuali atti successivi attuativi e dei motivi per i quali non è possibile esaurire la disciplina con la normativa proposta e si rende necessario il rinvio a successivi provvedimenti attuativi; verifica della congruità dei termini previsti per la loro adozione.

Nel decreto-legge n. 62 del 2026 sono previsti i seguenti provvedimenti attuativi:

- con riferimento all'articolo 6, 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 rientrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, per la riparametrazione dell'esonero contributivo e per l'individuazione delle modalità di attuazione;
- con riferimento all'articolo 8, uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali per definire i criteri operativi e le regole tecniche per la raccolta, l'elaborazione e la trasmissione dei dati; le specifiche tecniche e i formati di interscambio da adottare per garantire l'interoperabilità delle banche dati; le modalità per assicurare la massima tutela dei dati personali e la conformità alle disposizioni del Regolamento (UE)2016/679; gli ulteriori elementi informativi da dichiarare obbligatoriamente tramite versamenti e denunce contributive necessari ai fini del controllo del rispetto del salario giusto.

Il rinvio ai richiamati decreti si rende necessario per introdurre specifiche tecniche e rendere operative le norme, connotate da generalità e astrattezza.

I termini pervisti per l'adozione dei decreti ministeriali sono coerenti con la complessità degli stessi.

8) *Verifica della piena utilizzazione e dell'aggiornamento di dati e di riferimenti statistici attinenti alla materia oggetto del provvedimento, ovvero indicazione della necessità di commissionare all'Istituto nazionale di statistica apposite elaborazioni statistiche con correlata indicazione nella relazione tecnica della sostenibilità dei relativi costi.*

Sono stati utilizzati e richiamati dati attinenti alla materia oggetto del provvedimento e non è stato necessario acquisire o commissionare elaborazioni statistiche in relazione alla materia oggetto di regolazione.

ANALISI DELL'IMPATTO DELLA REGOLAMENTAZIONE

SINTESI DELL'AIR E PRINCIPALI CONCLUSIONI

Il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, nasce in un contesto caratterizzato da trasformazioni profonde del mercato del lavoro e da una serie di criticità ormai strutturali nell'ordinamento italiano. In particolare, il Governo individua come problema principale una combinazione di fattori: la disoccupazione giovanile e delle donne e la diffusa precarietà dei rapporti di lavoro; la presenza di livelli retributivi talvolta insufficienti o disomogenei tra le medesime categorie di lavoratori e l'emergere di nuove forme di lavoro digitale poco regolamentate, nelle quali è più alto il rischio di sfruttamento e opacità nei rapporti tra lavoratore e datore di lavoro. A queste criticità si aggiungono i persistenti divari territoriali, soprattutto tra Nord e Sud.

Il provvedimento adottato si fonda, quindi, sulla “straordinaria necessità e urgenza” di intervenire per rafforzare l'occupazione, la dignità del lavoro e la competitività del sistema produttivo, anche alla luce delle recenti direttive europee in materia di salari adeguati e di lavoro su piattaforme digitali, ed è finalizzato a perseguire un insieme di obiettivi tra loro collegati e coerenti, che delineano una strategia complessiva di politica del lavoro diretta ad introdurre un complesso organico di misure urgenti volte a sostenere l'occupazione stabile, a rafforzare la tutela della dignità del lavoro e a garantire condizioni di concorrenza leale tra imprese.

L'obiettivo di promuovere e sostenere l'occupazione stabile di donne, di giovani e di lavoratori che non sono mai stati stabilizzati è perseguito orientando e incentivando le scelte delle imprese verso l'assunzione con contratti a tempo indeterminato e la trasformazione dei contratti a termine. Ciò avviene attraverso l'introduzione degli esoneri dal versamento dei contributi previdenziali in favore dei datori di lavoro che assumono soggetti che appartengono a categorie considerate più vulnerabili. L'intento non è solo aumentare il numero degli occupati, ma migliorare la qualità dell'occupazione, riducendo il ricorso a forme contrattuali precarie.

Nel dettaglio, il **Capo I (artt.1-6)** disciplina un pacchetto di incentivi contributivi finalizzati a promuovere l'occupazione stabile nel settore privato, orientando le scelte datoriali verso assunzioni e trasformazioni dei contratti a tempo indeterminato. Le misure sono costruite nel solco tracciato da precedenti misure rivelatesi particolarmente efficaci sui livelli occupazionali, con modulazioni per categorie prioritarie (donne svantaggiate e giovani) e per contesti territoriali di maggiore fragilità, nonché con specifici requisiti in termini di incremento occupazionale netto e clausole di salvaguardia (revoca del beneficio in caso di licenziamenti ravvicinati).

Le misure perseguono le medesime finalità di politica occupazionale portate avanti dal decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, nel quale gli incentivi previsti (cfr. articoli 22, 23 e 24) hanno contribuito a determinare un incremento dell'occupazione, portando il tasso di disoccupazione ai minimi storici.

Come emerge dai dati pubblicati dall'Osservatorio sul mercato del lavoro dell'INPS del 2025, nel corso dei primi sei mesi del 2025 le attivazioni di rapporti di lavoro incentivati – comprendenti sia nuove assunzioni che variazioni contrattuali – hanno registrato una crescita significativa pari al +24% rispetto allo stesso periodo dell'anno precedente. Tale aumento ha coinvolto le attivazioni con esonero contributivo giovani (+58%) e le altre misure (+7%), mentre per l'incentivo donne si registra una lieve flessione (-2%).

Dunque, dopo l'adozione del decreto-legge n. 60 del 2024 il tasso di disoccupazione in Italia si è ridotto, passando indicativamente dal 7% dell'inizio del 2024 al 5,2% del 2026.

In particolare, per quanto riguarda i giovani, l'analisi evidenzia che, nel periodo successivo all'entrata in vigore del richiamato decreto, si è registrata una riduzione del tasso di disoccupazione sia per la popolazione under 35 sia per quella over 35. Tuttavia, l'effetto risulta più significativo per i giovani, con una diminuzione di circa 1–2 punti percentuali e con un incremento delle posizioni di lavoro a tempo indeterminato. Resta, tuttavia, il divario tra i livelli di disoccupazione giovanile e quelli della popolazione adulta, a conferma della natura strutturale delle criticità del mercato del lavoro giovanile. Per ciò che concerne le donne, l'analisi dei dati più recenti INPS evidenzia che, successivamente all'introduzione del decreto-legge n. 60 del 2024, il tasso di disoccupazione femminile ha registrato una riduzione, passando da valori prossimi all'8% nel 2023 a circa il 6% nel 2026. Le politiche previste dal decreto, in particolare il “Bonus Donne”, hanno contribuito a favorire le assunzioni a tempo indeterminato anche se permane una criticità strutturale rappresentata dall'elevato tasso di inattività femminile, che riduce l'impatto delle misure sulla disoccupazione. La norma aggiunge anche il “Bonus ZES” destinato alle regioni del Mezzogiorno e alle Regioni Marche, Umbria e Abruzzo, nelle quali si manifestano difficoltà assunzionali, attesi gli esiti positivi che la misura aveva espresso in passato. Ai bonus indicati, si aggiunge un esonero, in vigore dalla legge di conversione del decreto-legge, dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, riconosciuto in favore delle aziende che si certificano in conformità alla prassi di riferimento UNI PdR 192 del 14 aprile 2026. Tale intervento si inserisce nel più ampio quadro delle politiche pubbliche volte alla promozione dell'equilibrio tra dimensione familiare e lavorativa, nonché al rafforzamento delle misure di sostegno alla genitorialità.

Dati gli esiti positivi degli esoneri contributivi, il Governo ha adottato il decreto-legge in esame per prorogarle e garantire la loro prosecuzione con i conseguenti effetti positivi, senza soluzione di continuità.

Il decreto-legge n. 62 del 2026, nell'obiettivo di migliorare le condizioni dei lavoratori, mira a garantire livelli salariali più equi e adeguati, introducendo il principio del cosiddetto “salario giusto”. Questo obiettivo risponde all'esigenza di contrastare il fenomeno del dumping contrattuale e dell'adozione di contratti collettivi poco rappresentativi, valorizzando la contrattazione collettiva quale strumento ordinario di definizione del “salario giusto”, inteso quale trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e qualità della prestazione.

Al riguardo, il **Capo II (artt. 7-11)** definisce la cornice sostanziale e procedurale del “salario giusto” quale parametro di adeguatezza retributiva, individuando nella contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative lo strumento centrale per la determinazione del trattamento economico complessivo, in coerenza con i principi dell'articolo 36 della Costituzione e nel solco degli orientamenti dell'Unione europea in materia di adeguatezza dei salari, trasparenza retributiva e condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali, introdotti con la direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati, la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali. La normativa adottata precisa, inoltre, le regole di riferimento nei casi di pluralità contrattuale o di settori non coperti, riducendo spazi di elusione e favorendo l'applicazione di contratti coerenti con l'attività effettivamente esercitata.

Si rafforza, inoltre, la dimensione di trasparenza e conoscibilità del sistema retributivo nazionale, prevedendo un'infrastruttura di monitoraggio e raccolta dati basata su cooperazione interistituzionale, interoperabilità dei flussi informativi e tutela dei dati personali, nonché un potenziamento del ruolo del CNEL attraverso la produzione di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni e l'ampliamento degli archivi amministrativi dei contratti collettivi, inclusi quelli decentrati. In questa prospettiva, gli obblighi informativi e l'impiego del codice univoco del contratto applicato costituiscono strumenti essenziali per rendere più efficaci sia la vigilanza sia la verifica dei presupposti per la fruizione di benefici.

Un terzo obiettivo è il contrasto alle nuove forme di sfruttamento del lavoro, in particolare nel contesto delle piattaforme digitali. Il decreto interviene per chiarire i criteri di qualificazione del rapporto di lavoro, privilegiando le modalità concrete di svolgimento della prestazione rispetto alla qualificazione formale e introducendo obblighi di trasparenza e responsabilità per le piattaforme.

Nel dettaglio Il **Capo III (artt.12-15)** interviene sul lavoro intermediato da piattaforme digitali, settore nel quale l'organizzazione della prestazione e la determinazione dei compensi possono essere influenzate da sistemi automatizzati o algoritmici, con potenziali asimmetrie informative e rischi di sfruttamento. La disciplina mira a garantire un quadro più certo di tutela attraverso criteri sostanziali di qualificazione del rapporto, presidi di trasparenza sulle decisioni automatizzate e strumenti di tracciabilità utili alle autorità competenti per l'azione di vigilanza. In tale ambito, il Capo III persegue una finalità specifica, introducendo obblighi informativi e sanzioni mirate.

Particolare attenzione è riservata ai c.d. "riders", che in Italia, come riporta il Dossier 2025 della CGIL (La condizione di lavoro dei rider del food delivery), sono circa 30.000 solo nell'ambito delle "food delivery", e sono inquadrati prevalentemente con rapporti di lavoro autonomo (soprattutto collaborazioni occasionali e partite IVA) e, in misura residuale, con rapporti di lavoro parasubordinato (co.co.co.). Per la tutela di tale tipologia di lavoratori, il decreto-legge introduce misure di autenticazione, divieti di cessione delle credenziali, obblighi di registrazione (anche nel libro unico) e percorsi di formazione essenziale in materia di sicurezza, anche tramite l'utilizzo della piattaforma SIISL, nonché la presunzione di subordinazione del rapporto di lavoro quando emergono indici di controllo o di etero direzione, anche mediante gestione algoritmica. Tali misure mirano a colmare asimmetrie informative e a prevenire sfruttamento e intermediazione illecita in forme nuove ("caporalato digitale").

Oltre agli obiettivi evidenziati, il provvedimento persegue anche finalità di riduzione dei divari territoriali e di rafforzamento della tutela dei lavoratori, in linea con i principi costituzionali di tutela del lavoro e giusta retribuzione.

Il **Capo IV (art.16)** raccoglie ulteriori disposizioni urgenti in materia di lavoro, finalizzate a completare il disegno complessivo del decreto e a intervenire su profili applicativi specifici in materia previdenziale e contrattuale.

Il **Capo V (artt.17-19)** reca disposizioni transitorie e finali.

Il provvedimento adottato è destinato a produrre effetti diversi nel breve e nel medio-lungo periodo. Nel breve periodo, ci si attende un effetto espansivo sull'occupazione, in particolare grazie agli incentivi contributivi, che riducono il costo del lavoro per le imprese e rendono più conveniente l'assunzione stabile. Questo effetto dovrebbe essere più marcato nei settori e nei territori in cui il costo del lavoro rappresenta un ostacolo significativo all'assunzione, nonché per le categorie target del provvedimento. Sempre nel breve periodo, l'introduzione del "salario giusto" dovrebbe contribuire a un innalzamento dei livelli retributivi, soprattutto nei contesti in cui venivano applicati contratti meno favorevoli. Ciò comporta anche un rafforzamento della trasparenza e della correttezza delle dinamiche contrattuali.

Nel medio periodo, il decreto è destinato a produrre effetti rilevanti anche sul piano della regolazione del lavoro digitale. Le nuove norme dovrebbero, infatti, favorire una maggiore emersione dei rapporti di lavoro subordinato e una riduzione delle situazioni di lavoro irregolare o poco tutelato, in particolare nel settore delle piattaforme.

In definitiva, il provvedimento in analisi rappresenta un intervento articolato che risponde all'esigenza di correggere squilibri strutturali del mercato del lavoro italiano, perseguendo in modo coordinato tre obiettivi fondamentali: aumentare l'occupazione stabile, garantire salari adeguati e contrastare le nuove forme di sfruttamento, soprattutto nel lavoro digitale. Gli impatti attesi sono complessivamente positivi nel breve periodo, mentre nel lungo periodo la capacità trasformativa del decreto dipenderà soprattutto dalla continuità delle politiche adottate e dall'efficacia della sua attuazione.

1. CONTESTO E PROBLEMI DA AFFRONTARE

Il decreto-legge n. 62 del 2026 si colloca in una fase di profonda trasformazione del mercato del lavoro, caratterizzata da fenomeni di disoccupazione nelle fasce giovanili e tra le donne, specie nelle regioni del Mezzogiorno e dell'Italia centrale, e da contratti precari anche tra i lavoratori adulti, perché i contratti a breve termine e a tempo determinato risultano più convenienti per i datori di lavoro. A ciò si aggiunge il mutamento delle forme di organizzazione produttiva e dei rapporti di lavoro, dovuta anche all'introduzione delle tecnologie digitali nel mondo del lavoro. Negli ultimi anni, infatti, accanto al lavoro subordinato tradizionale si sono diffuse forme nuove e ibride, in particolare nel settore delle piattaforme digitali, che hanno reso più difficile l'applicazione uniforme delle tutele lavoristiche.

Parallelamente, si è consolidata una dinamica di frammentazione della contrattazione collettiva, con la proliferazione di contratti non sempre espressione di soggetti più rappresentativi dei lavoratori. Ciò ha determinato, in alcuni casi, fenomeni di decompressione salariale e di concorrenza tra imprese basata sulla riduzione del costo del lavoro.

Il contesto è, inoltre, influenzato dalle politiche europee più recenti, che hanno rafforzato l'attenzione verso la garanzia di salari adeguati, la trasparenza retributiva e il miglioramento delle condizioni dei lavoratori nelle piattaforme digitali.

Pertanto, il Governo ha ritenuto sussistente la necessità e urgenza di intervenire per assicurare la tutela della dignità dei lavoratori e per correggere squilibri che rischiano di compromettere sia l'equità sociale sia il corretto funzionamento del mercato.

Il sistema normativo vigente presenta alcune lacune e disomogeneità, in particolare nell'ambito della contrattazione collettiva e della disciplina del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali. In particolare, si evidenzia, la mancanza di un meccanismo pienamente efficace che garantisca salari adeguati universalmente applicabile; la proliferazione di contratti collettivi "pirata", che determinano trattamenti economici inferiori e l'incertezza nella qualificazione dei rapporti di lavoro nelle piattaforme digitali. Questi elementi rendono difficile garantire una tutela uniforme dei diritti dei lavoratori e favoriscono fenomeni di dumping contrattuale.

Sotto il profilo amministrativo, invece, si rilevano, per le amministrazioni, difficoltà nel monitoraggio dei trattamenti retributivi effettivi, la frammentazione delle banche dati sui contratti e la limitata interoperabilità, nonché la complessità nei controlli, soprattutto per il lavoro digitale e nelle filiere lunghe.

Il decreto interviene proprio per rafforzare la capacità di controllo pubblico e la tracciabilità dei rapporti di lavoro, anche attraverso l'uso dei dati.

A tali criticità e problematiche si aggiungono quelle di carattere economico che si sostanziano in una diffusione significativa di lavori a bassa retribuzione, nel significativo livello di precarietà occupazionale, soprattutto tra i giovani, le donne e gli over 35, nonché un uso degli incentivi distorto dalla competizione tra imprese basata prevalentemente sul costo del lavoro.

Queste criticità incidono negativamente sulla crescita economica e sulla produttività, oltre a comprimere la domanda interna determinando una serie di problematiche sociali, quali, in particolare, l'aumento e la diffusione del fenomeno dei "working poor" (lavoratori poveri); il crescere delle disuguaglianze tra lavoratori e l'aumento delle condizioni di vulnerabilità nei nuovi ambiti lavorativi, come quello delle piattaforme.

La disoccupazione di giovani e donne e la diffusione di contratti precari tra gli under 35 producono significative criticità sociali. L'instabilità lavorativa genera insicurezza economica, ostacolando l'autonomia personale e la possibilità di pianificare il futuro. Le donne risultano particolarmente penalizzate, con carriere discontinue e un ampliamento delle disuguaglianze di genere. La precarietà inoltre indebolisce la tutela previdenziale, aumentando l'insicurezza nel lungo periodo. Particolarmente rilevante è l'incidenza sociale del fenomeno del caporalato digitale, cioè forme di intermediazione del lavoro opache o manipolate da algoritmi, che mettono a rischio diritti e sicurezza dei lavoratori. I contratti con piattaforme digitali presentano rilevanti criticità, in quanto favoriscono

forme di lavoro instabile e poco tutelato, con redditi incerti, scarsa protezione previdenziale e limitato accesso al welfare, contribuendo alla precarizzazione dei lavoratori e all'indebolimento della coesione sociale.

A ciò si aggiungono gli effetti ambientali che non sono oggetto diretto del decreto, ma si manifestano in modo indiretto. La disoccupazione di giovani e donne e la precarietà degli over 35 hanno impatti ambientali indiretti negativi perché riducono la capacità di compiere scelte sostenibili: redditi instabili portano a vivere in abitazioni inefficienti, usare mezzi più inquinanti e preferire consumi a basso costo, ma ad alto impatto. Inoltre, l'esclusione o l'instabilità lavorativa limitano la partecipazione alla transizione ecologica e rallentano l'adozione di modelli produttivi e di consumo più sostenibili.

Inoltre, i modelli basati su servizi rapidi e "on-demand" incentivano un uso intensivo dei trasporti e dei consumi, aumentando emissioni, traffico urbano e produzione di rifiuti.

Il rafforzamento della regolazione e della tracciabilità contribuisce, indirettamente, a una maggiore sostenibilità perché contribuisce a rendere il mercato del lavoro più equo, stabile e responsabile. Regole più chiare e sistemi di tracciabilità dei contratti e delle condizioni di lavoro riducono precarietà e lavoro irregolare, rafforzando la sicurezza economica di giovani, donne e over 35. Una maggiore stabilità reddituale consente alle persone di compiere scelte di consumo e di vita più sostenibili, ad esempio in ambito abitativo ed energetico. Allo stesso tempo, la tracciabilità migliora la responsabilità delle imprese e delle piattaforme digitali, rendendo più trasparenti gli impatti sociali e ambientali dei modelli produttivi. Questo favorisce il rispetto di standard ambientali, limita l'esternalizzazione dei costi ecologici e sostiene una partecipazione più attiva dei lavoratori ai processi di transizione ecologica, contribuendo a uno sviluppo più sostenibile e inclusivo.

Il decreto-legge, dunque, è finalizzato non solo a superare le criticità esposte, ma anche ad integrare le politiche precedenti che non hanno prodotto risultati pienamente soddisfacenti. L'analisi dei dati alla base del decreto si fonda su dati quantitativi relativi sia alla dimensione delle criticità sia alla platea dei beneficiari. Pertanto, si evidenzia uno stanziamento di risorse finanziarie significativo: circa 160,9 milioni di euro per il 2026, circa 411,9 milioni di euro per il 2027, circa 250,7 milioni di euro per il 2028. Nel complesso, l'intervento si colloca nell'ordine di circa 1 miliardo di euro nel triennio, confermando la rilevanza delle misure adottate. Gli esoneri contributivi previsti coprono fino al 100% dei contributi previdenziali e prevedono massimali mensili fino a 650-800 euro per le donne e fino a 500-650 euro per i giovani.

Questi valori indicano un livello di incentivo elevato, in grado di modificare concretamente i comportamenti delle imprese.

La platea dei beneficiari diretti del provvedimento è costituita da:

- giovani under 35, svantaggiati o privi di impegno regolarmente retribuito da 12 o 24 mesi;
- donne, svantaggiate o prive di impegno regolarmente retribuito da 12 o 24 mesi;
- lavoratori over 35 titolari di un contratto a termine;
- imprese e datori di lavoro che assumono o stabilizzano donne giovani e precari sulla base dei criteri fissati dal decreto-legge;
- piccole e medie imprese che assumono lavoratori per le unità produttive della ZES Unica per il Mezzogiorno;
- lavoratori delle piattaforme digitali (rider e analoghe figure);
- lavoratori il cui salario non rientra nei criteri del "salario giusto", come definito dal decreto-legge.

I beneficiari indiretti sono costituiti dalla collettività nel suo complesso, grazie a:

- maggiore equità salariale,
- riduzione del lavoro irregolare,

- miglioramento della qualità dell'occupazione.

L'intervento normativo ha un impatto sull'intero settore privato (assunzioni e contrattazione), sul settore emergente delle piattaforme digitali e su aree territoriali specifiche, come il Mezzogiorno (ZES).

2. OBIETTIVI DELL'INTERVENTO E RELATIVI INDICATORI

2.1 Obiettivi generali e specifici

L'intervento di cui al decreto-legge n. 62 del 2026 si fonda su un disegno complessivo che mira a intervenire in modo coordinato su alcune criticità strutturali del mercato del lavoro italiano e gli obiettivi che ne guidano la formulazione riflettono proprio questa impostazione integrata.

Obiettivi generali

Sul piano generale, l'intervento normativo è orientato a rafforzare la dignità e la qualità del lavoro, intese come condizioni in cui l'occupazione sia non soltanto disponibile, ma anche stabile, adeguatamente retribuita e tutelata. Gli obiettivi generali del decreto-legge n. 62 del 2026 si possono, infatti, individuare nella promozione e nel rafforzamento dell'occupazione stabile, nel sostenere l'inclusione nel mercato del lavoro di donne, giovani e lavoratori svantaggiati, nello stimolare l'occupazione nelle regioni del Mezzogiorno e nel ridurre i divari territoriali, nonché nell'incentivare modelli organizzativi che sostengano la maternità, la paternità e le pari opportunità. Il provvedimento è diretto, altresì, a orientare le imprese verso comportamenti virtuosi nell'ambito del mercato del lavoro, a garantire salari adeguati e rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva, a contrastare il fenomeno del dumping contrattuale, nonché a garantire le tutele nel lavoro digitale e a contrastare, in tale ambito, il caporalato digitale.

Obiettivi specifici

A partire da questa finalità generale, il decreto sviluppa una serie di obiettivi più specifici, tra loro strettamente collegati:

- incentivare l'assunzione a tempo indeterminato di donne svantaggiate o disoccupate di lunga durata e rafforzare l'occupazione femminile nel Mezzogiorno.
- ridurre il divario di genere nei tassi di occupazione;
- favorire l'ingresso stabile degli under 35 nel mercato del lavoro, ridurre la precarietà dei percorsi lavorativi giovanili, incentivare le imprese ad assumere giovani disoccupati o svantaggiati e sostenere l'occupazione giovanile nelle aree della Zes unica;
- stimolare nuova occupazione stabile e sostenere la crescita occupazionale delle micro e piccole imprese nelle regioni del mezzogiorno;
- incentivare l'assunzione di disoccupati over 35 di lunga durata;
- ridurre il turnover e la segmentazione del mercato del lavoro, nonché premiare le imprese che investono nella stabilizzazione dei rapporti di lavoro;
- incentivare l'adozione di modelli organizzativi favorevoli alla conciliazione tra lavoro e vita familiare;
- garantire livelli retributivi conformi all'art. 36 della Costituzione;
- contrastare il dumping contrattuale e retributivo;
- rafforzare il ruolo della contrattazione collettiva rappresentativa;
- aumentare trasparenza e tracciabilità delle condizioni economiche applicate;

- contrastare il caporalato digitale e le forme di lavoro irregolare;
- chiarire la qualificazione dei rapporti di lavoro intermediati da piattaforme;
- rafforzare le tutele, la trasparenza e la sicurezza dei lavoratori digitali.

2.2 Indicatori

Di seguito si riportano gli indicatori, associati agli obiettivi.

Obiettivo: aumentare le assunzioni a tempo indeterminato e ridurre la precarietà.

Gli indicatori principali sono costituiti dal:

- numero di assunzioni a tempo indeterminato incentivato;
- tasso di incremento occupazionale netto;
- numero di trasformazioni da tempo determinato a indeterminato;
- durata media dei rapporti di lavoro attivati;
- tasso di occupazione di giovani e donne.

Obiettivo: migliorare i livelli retributivi e ridurre contratti al ribasso.

Gli indicatori principali sono:

- la retribuzione media nei settori interessati;
- la distribuzione dei salari (es. quota lavoratori a basso reddito);
- il numero di datori di lavoro che rispettano il “salario giusto”;
- la riduzione dell’uso di contratti “pirata”.

Obiettivo: aumentare trasparenza e tutela nel lavoro digitale.

Gli indicatori principali sono i seguenti:

- il numero di rapporti riqualificati come lavoro subordinato;
- il numero di lavoratori registrati/tracciati nelle piattaforme;
- il numero di ispezioni effettuate;
- il numero di irregolarità accertate;
- la riduzione dei casi di caporalato digitale.

Obiettivo: migliorare gestione e controllo delle misure.

Gli indicatori principali sono:

- numero di domande presentate e accolte;
- tempo medio di istruttoria delle pratiche;
- numero di controlli effettuati;
- tasso di utilizzo delle banche dati interoperabili;
- tasso di utilizzo delle risorse (spesa/stanziamiento).

Obiettivo: favorire sostenibilità economica e crescita.

Gli indicatori principali sono i seguenti:

- variazione del costo medio del lavoro per le imprese;
- incremento della base contributiva INPS;
- numero totale di occupati aggiuntivi;
- tasso di addizionalità occupazionale (nuovi posti reali generati).

Obiettivo: ridurre disuguaglianze e vulnerabilità.

I relativi indicatori principali sono:

- il tasso di occupazione di categorie svantaggiate;
- la riduzione della quota di working poor;

- il numero di beneficiari degli incentivi per categoria (donne, giovani);
- la riduzione dei divari territoriali (es. ZES vs resto Italia).

3. VALUTAZIONE DELL'INTERVENTO NORMATIVO

3.1 Impatti economici, sociali ed ambientali per categoria di destinatari

I principali destinatari sono: imprese (datori di lavoro), lavoratori, pubblica amministrazione e sistema economico-sociale nel suo complesso. Per ciascuno si possono distinguere impatti economici, sociali e – seppur indiretti – ambientali.

Imprese (datori di lavoro privati)

Per le imprese, l'impatto economico è ambivalente. Da un lato, gli esoneri contributivi ridurranno il costo del lavoro, incentivando l'assunzione stabile e favorendo la programmazione produttiva nel breve periodo. Dall'altro lato, l'obbligo di rispettare il "salario giusto" e le nuove regole sui rapporti di lavoro, soprattutto nel settore delle piattaforme, potrebbero comportare un aumento dei costi indiretti e degli obblighi amministrativi, con possibili effetti di selezione più attenta delle assunzioni.

Sul piano sociale, le imprese saranno indirizzate verso modelli organizzativi più responsabili, basati su rapporti di lavoro più stabili e trasparenti. Questo può migliorare il clima aziendale, la produttività e la reputazione, ma implica anche un adattamento culturale e organizzativo.

Dal punto di vista ambientale, gli effetti sono indiretti. Una maggiore regolazione del lavoro digitale (es. logistica e delivery) e una migliore tracciabilità potranno favorire modelli organizzativi più efficienti, con potenziali benefici in termini di riduzione degli sprechi e migliore gestione delle attività.

Lavoratori (in particolare giovani, donne, lavoratori digitali)

Per i lavoratori, l'impatto economico è in generale positivo. Le misure del decreto mirano a garantire maggiore accesso all'occupazione stabile, grazie agli incentivi, e retribuzioni più elevate e adeguate, attraverso il principio del salario giusto. In particolare, i gruppi più vulnerabili (donne, giovani, lavoratori su piattaforma) beneficeranno di maggiori opportunità di inserimento e stabilizzazione.

Sul piano sociale, l'effetto più rilevante è il rafforzamento della sicurezza e della dignità del lavoro. La riduzione della precarietà e delle situazioni di lavoro irregolare contribuirà a migliorare la qualità della vita e a consentire di pianificare il futuro (reddito stabile) e l'inclusione sociale. Per i lavoratori delle piattaforme digitali, la maggiore trasparenza e la possibile riqualificazione dei rapporti determineranno un innalzamento delle tutele, con una riduzione delle situazioni di sfruttamento.

Gli impatti ambientali sono indiretti, ma presenti: condizioni di lavoro più regolari e organizzate nei settori della logistica e della delivery possono incidere sulle modalità di svolgimento delle attività, favorendo pratiche più sostenibili.

Pubblica amministrazione (INPS, Ispettorato, Ministeri)

Per la pubblica amministrazione, l'impatto economico non si traduce in oneri finanziari legati agli incentivi, né in costi amministrativi per gestione, monitoraggio e controlli, essendo tali attività ricomprese nell'ambito delle attività istituzionali, già finanziate a legislazione vigente. Sul piano amministrativo, il decreto richiede un rafforzamento delle capacità di controllo e vigilanza, l'utilizzo delle banche dati e il coordinamento tra enti. Ciò può contribuire a migliorare l'efficacia complessiva dell'azione pubblica e la qualità della regolazione del mercato del lavoro. Gli impatti ambientali per la PA sono marginali e indiretti, legati soprattutto alla digitalizzazione dei processi e alla gestione dei dati.

Tabella dei costi attesi (DL 62/2026)

Categoria	Tipologia di costo	Descrizione	Entità stimata
Stato (finanza pubblica)	Costi diretti	Esoneri contributivi per incentivi all'occupazione (donne, giovani, ZES)	160,9 mln (2026); 411,9 mln (2027); 250,7 mln (2028)
	Costi aggregati	Spesa complessiva del decreto nel triennio	1 miliardo di euro
	Costi amministrativi	Monitoraggio INPS, gestione incentivi, controlli ispettivi	Medio (non quantificato puntualmente)
	Costi organizzativi	Rafforzamento banche dati e coordinamento amministrativo	Medio
Imprese (datori di lavoro)	Costi salariali	Adeguamento al "salario giusto" (eventuale incremento retributivo)	Variabile per settore
	Costi di compliance	Adeguamento a nuove regole e requisiti per incentivi	Medio
	Costi amministrativi	Gestione pratiche, comunicazioni e controlli	Medio-basso
	Costi di adattamento	Riorganizzazione modelli di lavoro e gestione personale	Variabile
Lavoratori	Costi indiretti	Maggiore selettività nelle assunzioni	Basso
	Costi di transizione	Adattamento a nuove condizioni contrattuali (soprattutto digitale)	Basso
Pubblica amministrazione	Costi operativi	Attività ispettive, monitoraggio e controlli	Assenti
	Costi di sistema	Miglioramento interoperabilità dati e sistemi informativi	Assenti
Sistema economico	Costi di aggiustamento	Adattamento del mercato (prezzi, concorrenza, modelli produttivi)	Variabile

Ambiente (indiretto)	Costi ambientali indiretti	Possibile aumento attività logistiche e digitali	Basso
---------------------------------	-------------------------------	---	-------

3.2 Impatti specifici

Effetti sulle PMI (Test PMI)

Il decreto-legge n. 62 del 2026 è diretto non solo alle grandi imprese, ma anche alle piccole e medie, che rappresentano la parte prevalente del tessuto economico nazionale. Le PMI risultano, dunque, tra i principali destinatari delle misure previste, sia quali beneficiarie degli esoneri previdenziali, che come soggetti chiamati ad adeguarsi ai nuovi obblighi in materia di retribuzione e organizzazione del lavoro. Dato che le PMI costituiscono la tipologia aziendale più sensibile alle variazioni del costo del lavoro in quanto, di norma, operano con margini più ridotti e con una struttura organizzativa meno complessa rispetto alle grandi imprese, gli incentivi contributivi previsti dal decreto-legge rappresentano un sostegno importante, tendendo a ridurre il costo delle assunzioni a tempo indeterminato e favorendo l'espansione dell'occupazione stabile. Va rilevato, tuttavia, che il decreto-legge, introducendo anche l'obbligo del rispetto del cosiddetto "salario giusto", determina, per una parte delle imprese, la necessità di adeguare i livelli retributivi ai parametri dei contratti collettivi maggiormente rappresentativi. Dunque, la disposizione, pur perseguendo un obiettivo di equità e di contrasto al dumping contrattuale, potrebbe comportare un aumento del costo del lavoro, soprattutto nei settori in cui erano applicati contratti meno onerosi. L'effetto combinato di incentivi e obblighi determina, quindi, un impatto economico differenziato per cui per alcune PMI il beneficio contributivo compenserà pienamente l'aumento dei salari, mentre per altre, in particolare quelle a bassa produttività o con margini ridotti, il bilanciamento potrebbe risultare più complesso.

Il decreto comporta per le PMI anche un incremento degli adempimenti, dovendo gestire le procedure per accedere agli incentivi, verificare la sussistenza dei requisiti richiesti dal provvedimento in esame e garantire la conformità del trattamento economico dei lavoratori al nuovo principio del salario giusto. Tali attività possono costituire un costo amministrativo e economico importante soprattutto per le microimprese, che spesso non dispongono di strutture amministrative. Tuttavia, la gestione centralizzata delle misure da parte dell'INPS e la digitalizzazione delle procedure possono contribuire a contenere questi costi, rendendo l'accesso agli incentivi relativamente standardizzato e poco oneroso.

Sotto il profilo sociale, gli effetti del decreto sulle PMI sono in gran parte positivi, in quanto l'incentivazione dei contratti a tempo indeterminato favorisce una maggiore stabilità dei rapporti lavorativi, con effetti positivi sulla produttività e sulla formazione dei lavoratori. Inoltre, l'adeguamento dei livelli retributivi potrà contribuire a migliorare le condizioni di lavoro, favorendo la motivazione e la produttività del personale.

Per le imprese attive nel settore delle piattaforme digitali, l'impatto del decreto risulta ancora più importante, atteso che le nuove disposizioni in materia di qualificazione dei rapporti di lavoro e di trasparenza possono richiedere adattamenti rilevanti nei modelli di business, comportando costi di riorganizzazione, maggiore responsabilità nella gestione dei lavoratori e potenziali aumenti del costo del lavoro. Questi oneri sono, tuttavia, compensati dal superamento dell'incertezza giuridica, dei potenziali contenziosi e dall'instaurarsi di una concorrenza più leale tra aziende, con effetti positivi nel lungo periodo.

Nel complesso, il Test PMI evidenzia che l'impatto del decreto sulle piccole e medie imprese è differenziato anche se tendenzialmente sostenibile, in quanto le PMI traggono vantaggio dagli incentivi all'occupazione e da un contesto competitivo più regolato, ma devono affrontare costi di adeguamento e maggiori oneri amministrativi. L'equilibrio tra questi elementi dipenderà in larga misura dall'effettiva attuazione delle misure e dalla capacità delle amministrazioni pubbliche di garantire procedure semplici ed efficienti.

Effetti sulla concorrenza

Il decreto-legge incide sulle dinamiche concorrenziali del mercato, intervenendo in un contesto nel quale la competizione tra imprese è stata spesso influenzata da pratiche non conformi ai principi di concorrenza leale, quali il ricorso a contratti collettivi poco rappresentativi, a livelli retributivi più bassi della media o a forme di lavoro scarsamente tutelate. L'introduzione del principio del "salario giusto", legato ai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, tende a eliminare tali asimmetrie, fissando un livello minimo di riferimento per le retribuzioni e riducendo il fenomeno del dumping contrattuale. In questo modo, il decreto contribuisce a riportare la competizione tra imprese su basi più omogenee, spostando il confronto dal costo del lavoro verso elementi, come la qualità dei prodotti e dei servizi, l'efficienza organizzativa e la capacità innovativa.

Il provvedimento in esame consente, inoltre, una riduzione temporanea del costo del lavoro per le imprese che realizzano nuove assunzioni a tempo indeterminato o stabilizzano rapporti esistenti, attraverso gli sgravi contributivi. Questo rafforza, nel breve periodo, la capacità competitiva delle imprese beneficiarie e può favorire l'espansione occupazionale. Essendo, tuttavia, i benefici di natura selettiva e subordinati a limiti di spesa, possono determinarsi differenze tra imprese che accedono ai benefici e imprese che ne restano escluse, con possibili effetti distorsivi sebbene limitati nel tempo. Tali effetti appaiono in parte bilanciati proprio dal carattere temporaneo delle misure e dall'obiettivo di orientare il mercato verso una convergenza su standard più elevati di tutela e qualità del lavoro.

Un ulteriore profilo rilevante riguarda il settore delle piattaforme digitali, nel quale il rafforzamento delle regole sulla qualificazione dei rapporti di lavoro, sulla trasparenza e sulla tracciabilità delle prestazioni contribuisce a ridurre vantaggi competitivi fondati su modelli organizzativi meno regolati. Ciò favorisce una maggiore parità concorrenziale tra operatori digitali e imprese tradizionali. Complessivamente, pur con un impatto differenziato a seconda della dimensione, del settore e del livello di produttività delle imprese, il decreto tende a rafforzare condizioni di concorrenza più eque e trasparenti, contrastando il lavoro irregolare e le pratiche elusive e ristabilendo un contesto competitivo fondato sul rispetto delle regole e sulla qualità dell'attività economica

Oneri informativi

Il provvedimento in esame comporta una serie di oneri informativi, ossia obblighi di comunicazione, raccolta, trasmissione e gestione delle informazioni richieste ai soggetti coinvolti, in particolare alle imprese. Tali oneri rappresentano una componente rilevante della valutazione dell'impatto della regolazione, soprattutto per le piccole e medie imprese, che dispongono di risorse amministrative più limitate.

Nel complesso, gli oneri informativi derivano da tre principali ambiti di intervento del decreto: l'accesso agli incentivi all'occupazione, il rispetto del principio del "salario giusto" e la regolazione del lavoro tramite piattaforme digitali.

Oneri informativi per l'accesso agli incentivi

Una prima categoria di oneri riguarda la fruizione degli esoneri contributivi.

I datori di lavoro devono:

- presentare domande telematiche all'INPS per accedere ai benefici;

- dichiarare e dimostrare il possesso dei requisiti richiesti (ad esempio: incremento occupazionale netto, assenza di licenziamenti, tipologia di lavoratori assunti);
- trasmettere i dati relativi ai rapporti di lavoro attivati o trasformati;
- mantenere la documentazione necessaria per eventuali controlli successivi.

Questi adempimenti generano un flusso informativo continuo tra imprese e pubblica amministrazione, finalizzato a garantire la correttezza dell'utilizzo delle risorse pubbliche.

Oneri informativi legati al “salario giusto”

Un secondo ambito riguarda gli obblighi connessi al rispetto del trattamento economico minimo previsto dai contratti collettivi maggiormente rappresentativi. Le imprese devono:

- identificare il contratto collettivo applicabile tra quelli considerati rappresentativi;
- dimostrare la conformità dei trattamenti retributivi;
- aggiornare e rendere disponibili i dati relativi alle retribuzioni corrisposte;
- assicurare coerenza tra quanto dichiarato e quanto effettivamente applicato.

Questi oneri informativi si collegano alla necessità di contrastare il dumping contrattuale e rendono più trasparente il sistema retributivo, ma comportano anche attività aggiuntive di verifica e gestione dei dati.

Oneri informativi per il lavoro su piattaforma

Una terza area rilevante riguarda la regolazione delle piattaforme digitali, che comporta obblighi informativi più stringenti rispetto al passato.

Le piattaforme devono:

- raccogliere e conservare dati sulle attività lavorative (ad esempio prestazioni, tempi, modalità di svolgimento);
- garantire la tracciabilità dei rapporti di lavoro;
- fornire informazioni sui criteri di funzionamento degli algoritmi che incidono sull'organizzazione del lavoro;
- rendere disponibili tali informazioni alle autorità competenti e, in alcuni casi, ai lavoratori.

Questi obblighi introducono un livello più elevato di trasparenza ma anche un significativo aumento degli oneri informativi, soprattutto per gli operatori digitali.

Oneri informativi per la pubblica amministrazione

Anche la pubblica amministrazione è destinataria di nuovi flussi informativi. In particolare:

- l'INPS deve gestire le domande, monitorare l'andamento della spesa e verificare il rispetto dei limiti finanziari;
- gli organismi ispettivi devono utilizzare i dati disponibili per svolgere controlli mirati;
- le amministrazioni competenti devono garantire l'interoperabilità delle banche dati.

Ciò implica la necessità di potenziare i sistemi informativi e migliorare il coordinamento tra istituzioni.

Rispetto dei livelli minimi di regolazione europea

Nel valutare la compatibilità del decreto-legge n. 62 del 2026 con i livelli minimi di regolazione europea, occorre considerare che l'ordinamento dell'Unione non impone, nella maggior parte dei casi, discipline dettagliate e uniformi, ma stabilisce standard minimi (minimum requirements) che gli Stati membri devono rispettare, lasciando loro un certo margine di adattamento.

Questo sistema si fonda su alcuni principi fondamentali del diritto UE, in particolare, sui principi di sussidiarietà e proporzionalità, che impongono che l'intervento normativo sia limitato a quanto necessario per conseguire gli obiettivi e lasci spazio alle specificità nazionali.

Uno dei principali riferimenti europei è la direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati, che non introduce un obbligo uniforme di salario minimo legale, ma stabilisce requisiti minimi per garantire condizioni di lavoro dignitose, accesso effettivo alla tutela retributiva e rafforzamento della contrattazione collettiva.

Il decreto-legge n. 62 del 2026, nel prevedere il principio del "salario giusto", si colloca pienamente in questo quadro rispettando i livelli minimi europei senza eccederli e mantenendosi coerente con l'impostazione della direttiva, che lascia agli Stati membri la scelta degli strumenti più adeguati: non introduce un salario minimo legale rigido; si affida alla contrattazione collettiva rappresentativa, incentiva (ma non impone in modo assoluto) l'adeguamento dei livelli salariali.

Un secondo riferimento essenziale è la direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali, che introduce criteri per chiarire lo status dei lavoratori, obblighi di trasparenza nella gestione algoritmica e diritti minimi in materia di condizioni di lavoro e protezione dei dati.

In tal senso il decreto-legge 62 del 2026 anticipa e recepisce tali principi, valorizzando la qualificazione sostanziale del rapporto di lavoro, rafforzando gli obblighi di trasparenza e contrastando forme di intermediazione opaca.

4. MODALITÀ DI ATTUAZIONE E MONITORAGGIO

4.1 Attuazione

Dal punto di vista giuridico, il decreto si inserisce in un quadro normativo articolato, che comprende sia la legislazione nazionale in materia di lavoro sia il diritto dell'Unione europea. La coerenza con tale quadro rappresenta un elemento fondamentale per la sua efficacia.

L'intervento presenta un buon livello di integrazione con la disciplina della contrattazione collettiva, la normativa sugli incentivi all'occupazione già esistenti, le direttive europee su salari adeguati e lavoro digitale, mentre la sua attuazione richiede un adeguato assetto organizzativo delle amministrazioni coinvolte, e, in particolare, la capacità di gestione delle domande di incentivo, il coordinamento tra INPS, Ministero del lavoro e Ispettorato nazionale del lavoro, nonché l'utilizzo efficace delle banche dati interoperabili.

Le condizioni finanziarie incidono direttamente sulla portata dell'intervento. Il decreto prevede risorse limitate, con un tetto di spesa monitorato e, dunque, gli incentivi sono riconosciuti fino a esaurimento delle risorse disponibili ed è previsto un meccanismo di blocco automatico in caso di superamento dei limiti.

Sul piano sociale, il decreto si colloca in un contesto caratterizzato da disuguaglianze retributive, segmentazione del mercato del lavoro e vulnerabilità di alcune categorie (giovani, donne, lavoratori digitali). Pertanto, l'intervento può essere efficace solo se raggiunge effettivamente i gruppi target, genera occupazione stabile e non temporanea e migliora le condizioni di lavoro in modo percepibile. Inoltre, l'efficacia sociale dipende anche da fattori esterni, quali i servizi per l'impiego, le politiche di conciliazione vita-lavoro e il livello di contrattazione collettiva.

Le condizioni amministrative che possono influire sull'attuazione del provvedimento riguardano in particolare la capacità di gestione delle procedure da parte delle pubbliche amministrazioni, l'efficacia dei controlli e la semplicità degli adempimenti per le imprese, con la conseguenza che possono costituire possibili criticità la complessità delle procedure di accesso agli incentivi, le difficoltà per le PMI nel rispettare tutti i requisiti e il rischio di utilizzo opportunistico delle misure,

mentre rappresentano elementi favorevoli all'attuazione la digitalizzazione delle procedure (INPS), l'utilizzo di dati amministrativi già disponibili e il monitoraggio continuo della spesa.

L'attuazione del decreto coinvolge diversi soggetti pubblici, con funzioni specifiche e complementari.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che ha il compito della definizione degli indirizzi e coordinamento generale, del monitoraggio dell'impatto delle politiche e del raccordo con il quadro europeo.

L'INPS (Istituto nazionale della previdenza sociale), che gestisce operativamente gli incentivi, cura la ricezione e l'istruttoria delle domande, il monitoraggio della spesa e il blocco delle domande in caso di esaurimento dei fondi e controlla le condizioni di accesso.

L'Ispettorato nazionale del lavoro, a sua volta, vigila sul rispetto della normativa e svolge i controlli sulla correttezza delle assunzioni, sul rispetto del salario giusto e sulla qualificazione dei rapporti di lavoro (soprattutto digitali).

Il Ministero dell'economia e delle finanze verifica la sostenibilità finanziaria e svolge il monitoraggio degli effetti delle misure sulla finanza pubblica.

I datori di lavoro (soggetti attuatori indiretti) sono chiamati a dare applicazione concreta delle misure, gestire le assunzioni e rispettare gli obblighi normativi.

4.2 Monitoraggio

Il sistema di monitoraggio del decreto-legge n. 62 del 2026 è strutturato come un insieme integrato di attività di raccolta, gestione e analisi dei dati, finalizzate a verificare il raggiungimento degli obiettivi e a controllare l'andamento della spesa e degli effetti sul mercato del lavoro. Tale sistema si fonda prevalentemente sull'utilizzo di banche dati amministrative già esistenti, integrate da attività di controllo ispettivo e da elaborazioni statistiche, e si articola su più livelli istituzionali.

Il monitoraggio dell'intervento coinvolge una pluralità di soggetti, ciascuno con funzioni specifiche.

L'INPS gestisce le domande di accesso agli incentivi, raccoglie le informazioni sui rapporti di lavoro attivati, monitora in tempo reale l'andamento della spesa e verifica il rispetto dei requisiti per la concessione dei benefici.

Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali si occupa del coordinamento generale, effettua l'analisi degli effetti delle misure e valuta complessivamente gli impatti occupazionali e sociali.

Il Ministero dell'economia e delle finanze monitora la sostenibilità finanziaria e verifica l'andamento della spesa rispetto alle previsioni di bilancio.

L'Ispettorato nazionale del lavoro effettua i controlli sul rispetto delle condizioni normative, verifica la corretta applicazione del salario giusto e accerta le eventuali irregolarità, in particolare nel lavoro su piattaforma.

L'ISTAT elabora gli indicatori macroeconomici e occupazionali.

Il sistema di monitoraggio si basa prevalentemente su una raccolta automatizzata e continua dei dati amministrativi, che vengono acquisiti attraverso:

- le comunicazioni obbligatorie di assunzione e cessazione dei rapporti di lavoro;
- le denunce contributive trasmesse all'INPS;
- le domande telematiche per l'accesso agli incentivi;
- le informazioni derivanti dalle attività ispettive.

Nel caso specifico del lavoro tramite piattaforme digitali, il monitoraggio si avvale anche:

- dei dati forniti direttamente dagli operatori;
- dei sistemi di tracciabilità delle prestazioni lavorative;
- delle verifiche sull'utilizzo degli algoritmi e sulle condizioni di lavoro.

Il sistema di monitoraggio del decreto-legge n. 62 del 2026 è affidato a una pluralità di soggetti operanti su diversi livelli istituzionali. In particolare, gli enti attuatori (quali INPS e Agenzie competenti) assicurano la raccolta dei dati in via continuativa, mediante i sistemi informativi utilizzati per la gestione delle misure, garantendo un aggiornamento costante dei flussi informativi. Le amministrazioni centrali competenti provvedono, invece, all'elaborazione e alla sistematizzazione dei dati con cadenza periodica, generalmente trimestrale o semestrale, al fine di verificare lo stato di attuazione degli interventi e il grado di utilizzo delle risorse. Su base annuale, le medesime amministrazioni effettuano una valutazione complessiva dei risultati conseguiti.

