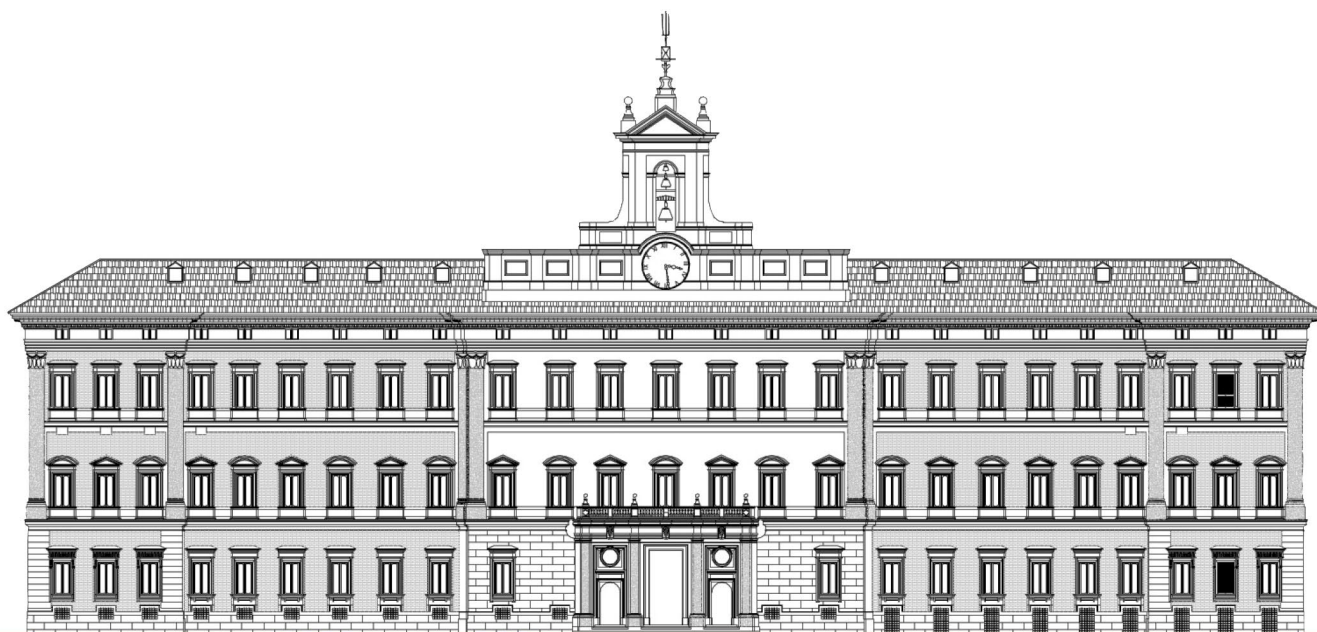




Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA



Analisi degli effetti finanziari

A.C. 2911-A

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

(Conversione in legge del DL n. 62 del 2026)

N. 119 – 8 giugno 2026



Camera dei deputati

XIX LEGISLATURA

Analisi degli effetti finanziari

A.C. 2911-A

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

(Conversione in legge del DL n. 62 del 2026)

N. 119 – 8 giugno 2026

La verifica delle relazioni tecniche che corredano i provvedimenti all'esame della Camera e degli effetti finanziari dei provvedimenti privi di relazione tecnica è curata dal Servizio Bilancio dello Stato.

La verifica delle disposizioni di copertura è curata dalla Segreteria della V Commissione (Bilancio, tesoro e programmazione).

L'analisi è svolta a fini istruttori, a supporto delle valutazioni proprie degli organi parlamentari, ed ha lo scopo di segnalare ai deputati, ove ne ricorrano i presupposti, la necessità di acquisire chiarimenti ovvero ulteriori dati e informazioni in merito a specifici aspetti dei testi.

SERVIZIO BILANCIO DELLO STATO – Servizio Responsabile

☎ 066760-2174 / 066760-9455 – ✉ bs_segreteria@camera.it

SERVIZIO COMMISSIONI – Segreteria della V Commissione

☎ 066760-3545 / 066760-3685 – ✉ com_bilancio@camera.it

INDICE

PREMESSA	- 3 -
ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI	- 4 -
ARTICOLO 4-BIS (ARTICOLO AGGIUNTIVO 4.01 NF)	- 4 -
LIMITE MASSIMO ALLA DURATA DEI TIROCINI	- 4 -
ARTICOLO 6, COMMA 5-BIS (EMENDAMENTO 6.16 NF)	- 4 -
OBBLIGHI INFORMATIVI DEGLI ENTI LOCALI PER IL <i>BONUS</i> ASILO NIDO	- 4 -
ARTICOLO 6-BIS (ARTICOLO AGGIUNTIVO 6.034)	- 5 -
<i>TUTOR</i> PER LA SOSTENIBILITÀ ECONOMICA	- 5 -
ARTICOLO 6-TER (ARTICOLO AGGIUNTIVO 6.032)	- 7 -
LAVORO PER LE PERSONE IN CONDIZIONI DI DISABILITÀ	- 7 -
ARTICOLO 7, COMMA 4-BIS (EMENDAMENTO 7.68)	- 8 -
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO E INCENTIVI	- 8 -
ARTICOLO 7-BIS (ARTICOLO AGGIUNTIVO 7.04)	- 9 -
DISCIPLINA DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITÀ	- 9 -
ARTICOLO 8, COMMA 1, LETTERA B-BIS) (EMENDAMENTO 8.2 NF)	- 10 -
ELABORAZIONE DI INDICATORI CONCERNENTI IL COSTO DELLA VITA	- 10 -
ARTICOLO 9, COMMA 1, CPV. LETTERA C-BIS) (EMENDAMENTO 9.1)	- 11 -
RAPPORTO NAZIONALE SULLE RETRIBUZIONI E MONITORAGGIO DELLA CONTRATTAZIONE DECENTRATA	- 11 -
ARTICOLO 10, COMMII DA 1 A 3 (EMENDAMENTO 10.11)	- 12 -
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RINNOVI CONTRATTUALI NEL SETTORE PRIVATO	- 12 -
ARTICOLO 11, COMMA 1 (COMMA 1 DELL'EMENDAMENTO 11.8)	- 15 -
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CODICE ALFANUMERICO UNICO DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO	- 15 -
ARTICOLI 11-BIS E 12 (ARTICOLO AGGIUNTIVO 012.01)	- 16 -
AMBITO DI APPLICAZIONE E MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE	- 16 -
ARTICOLO 14, COMMA 2 (EMENDAMENTO 14.9)	- 18 -
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE AL LAVORATORE	- 18 -
ARTICOLO 15, COMMA 1, LETTERA A) (EMENDAMENTO 11.8)	- 19 -

ARTICOLO 15, COMMA 1-BIS (EMENDAMENTO 15.5 NF).....	- 20 -
PROROGA DEL TERMINE PER LE ANNOTAZIONI DA TENERE SUL LIBRO UNICO DEL LAVORO DI CUI ALL'ARTICOLO 47- QUATER, COMMA 3-BIS, DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 81 DEL 2015	- 20 -
ARTICOLO 16-BIS (ARTICOLO AGGIUNTIVO 16.09 E ID. 16.075, 16.025).....	- 20 -
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI ORGANI DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI.....	- 20 -
ARTICOLO 16-TER (ARTICOLO AGGIUNTIVO 16.050 NF).....	- 21 -
DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PRESTAZIONI DELLE FORME PENSIONISTICHE COMPLEMENTARI	- 21 -
ARTICOLO 16-QUATER (ARTICOLO AGGIUNTIVO 16.026 E 16.027 NF).....	- 23 -
DISTACCO PER FINALITÀ DI SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE E CONTINUITÀ PRODUTTIVA	- 23 -
ARTICOLO 16-QUINQUES (ARTICOLO AGGIUNTIVO 16.094)	- 24 -
CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI.....	- 24 -
ARTICOLO 16-SEXIES (ARTICOLO AGGIUNTIVO 16.096).....	- 26 -
CONTRIBUTO ALLA FEDERAZIONE NAZIONALE MAESTRI DEL LAVORO	- 26 -
ARTICOLO 16-SEPTIES (ARTICOLO AGGIUNTIVO 16.010).....	- 27 -
MISURE URGENTI PER GARANTIRE LA CONTINUITÀ DEI SERVIZI DI ASSISTENZA SANITARIA, SOCIO-SANITARIA E SOCIO- ASSISTENZIALE.....	- 27 -
ARTICOLO 18, COMMA 1 (COMMA 3 DELL'EMENDAMENTO 11.8).....	- 29 -
AMBITO DI APPLICAZIONE DEL PROVVEDIMENTO	- 29 -

Informazioni sul provvedimento

A.C.	2911-A
Titolo:	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
Iniziativa:	governativa
Iter al Senato:	no
Relazione tecnica (RT):	presente
Relatori per la Commissione di merito:	Nisini (LEGA), Rizzetto (FDI), Tenerini (FI-BP-PPE)
Commissione competente:	XI (Lavoro)

PREMESSA

Il disegno di legge in oggetto 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.

Il testo iniziale del provvedimento, corredato di relazione tecnica e di prospetto riepilogativo degli effetti finanziari, è stato già esaminato dalla Commissione Bilancio, che, nella seduta del 4 giugno 2026, ha espresso parere favorevole con condizione.

In particolare, la condizione è volta a precisare, 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. La suddetta condizione è stata quindi recepita dalla Commissione XI (Lavoro) nel corso dell'esame in sede referente¹.

Nel corso dell'esame, la Commissione Lavoro ha introdotto modifiche e integrazioni al testo del provvedimento, mediante l'approvazione di proposte emendative non corredate di relazione tecnica. Il testo si trova quindi ora all'esame dell'Assemblea.

Sono oggetto della presente Nota le modifiche e le integrazioni apportate al testo del decreto-legge dalla Commissione XI (Lavoro) durante l'esame in sede referente, che presentano profili di carattere finanziario.

In merito al testo iniziale del provvedimento si rinvia alla Nota del Servizio Bilancio dello Stato n. 475 del 28 maggio 2026.

¹ A seguito dell'approvazione degli emendamenti 6.20 Cfr. seduta della Commissione XI dell'8 giugno 2026.

ANALISI DEGLI EFFETTI FINANZIARI

ARTICOLO 4-*bis* (Articolo aggiuntivo 4.01 NF)

Limite massimo alla durata dei tirocini

Normativa vigente. L'articolo 1, commi da 720 a 726, della legge n. 234 del 2021 riordina la disciplina sul tirocinio, definendolo come un percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro finalizzato all'orientamento e prevedendo che, qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisca curriculare. Viene, tra l'altro, disposto che il Governo e le regioni concludano, in sede di Conferenza Stato-regioni, un accordo per la definizione di linee-guida condivise in materia di tirocini diversi da quelli curricolari, sulla base di specifici criteri. Viene, tra l'altro, confermato quanto disposto dall'articolo 1, comma 35, della legge n. 92 del 2012, prevedendo che, in caso di mancata corresponsione dell'indennità di partecipazione, sia irrogata una sanzione amministrativa al trasgressore e, inoltre, viene stabilito che il tirocinio non costituisca rapporto di lavoro e non possa essere utilizzato in sostituzione di lavoro dipendente.

Alle suddette norme non erano stati ascritti effetti finanziari.

La norma, introducendo il comma 726-*bis* all'articolo 1 della legge n. 234 del 2021 (legge di bilancio 2022), stabilisce che la durata massima complessiva dei tirocini extracurricolari di cui ai commi da 720 a 726 della predetta legge non possa eccedere i 12 mesi per il medesimo gruppo di imprese, fermi restando i limiti previsti a legislazione vigente.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che la norma in esame pone un limite, pari a 12 mesi per il medesimo gruppo di imprese, alla durata massima complessiva dei tirocini extracurricolari.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, stante il carattere ordinamentale della norma di cui trattasi.

ARTICOLO 6, comma 5-*bis* (Emendamento 6.16 NF)

Obblighi informativi degli enti locali per il *bonus* asilo nido

Le norme, inserendo il comma 355-*bis* all'articolo 1 della legge n. 232 del 2016 (legge di bilancio 2017), introducono l'obbligo – a decorrere dal 1° luglio 2026 e, in fase di prima applicazione, entro il 1° settembre 2026 – per gli enti locali di comunicare 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 n. 65 del 2017². Tale obbligo è posto per le finalità di cui al precedente comma 355, che istituisce il buono per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per l'introduzione di forme di supporto presso la propria abitazione in favore dei bambini al di sotto dei tre anni, affetti da gravi patologie croniche (cosiddetto “*bonus* asilo nido”). Ogni 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 n. 208 del 2015 (legge di bilancio 2016). 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.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le norme in esame, introducendo il nuovo comma 355-*bis* all'articolo 1 della legge n. 232 del 2016, prevedono l'obbligo per gli enti locali di comunicare all'INPS il codice fiscale e gli altri dati identificativi delle strutture pubbliche e private autorizzate a erogare servizi educativi per l'infanzia, per le finalità di cui al precedente comma 355, che ha introdotto il cosiddetto “*bonus* asilo nido”. I dati e gli eventuali aggiornamenti devono essere trasmessi entro il 1° settembre di ogni anno (in fase di prima applicazione a decorrere dal 1° luglio 2026) ed essere resi disponibili alla Commissione tecnica per i fabbisogni standard. La norma reca infine una clausola di invarianza finanziaria.

In proposito, appare opportuno acquisire elementi di informazione dal Governo volti ad assicurare che le amministrazioni interessate possano adempiere agli obblighi introdotti, nei tempi previsti, nell'ambito delle risorse strumentali, umane e finanziarie disponibili a legislazione vigente, in coerenza con la clausola di invarianza finanziaria.

ARTICOLO 6-*bis* (Articolo aggiuntivo 6.034)

Tutor per la sostenibilità economica

Le norme prevedono che nell'ambito dei programmi operativi, nazionali o regionali, cofinanziati con fondi strutturali europei, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali

² Istituzione del sistema integrato di educazione e di istruzione dalla nascita sino a sei anni, a norma dell'articolo 1, commi 180 e 181, lettera e), della legge 13 luglio 2015, n. 107.

e dei criteri di ammissibilità previsti dalla programmazione 2021-2027, gli enti responsabili possano prevedere servizi di assistenza intensiva rivolti ai lavoratori fragili e in transizione occupazionale, istituendo la figura del “*Tutor* per la sostenibilità economica” (comma 1).

Si ricorda che i Programmi operativi nazionali (PON) o regionali (POR) sono programmi sostenuti dalle risorse europee per la coesione – assegnate, sulla base di accordi stipulati con i singoli Stati membri, in relazione agli obiettivi di *policy* individuati nei medesimi accordi e in un arco temporale di sette anni – e dal relativo cofinanziamento nazionale obbligatorio. Mentre i PON sono gestiti a livello centrale con validità su tutto il territorio nazionale, i POR sono gestiti dalle singole Regioni e hanno validità sul territorio locale. Nell’ambito di tali Programmi si distingue tra soggetti titolari, ossia le amministrazioni responsabili della gestione e del raggiungimento degli obiettivi del Programma, e soggetti attuatori, ossia i soggetti che presentano i progetti e che hanno la responsabilità diretta dell’avvio e della realizzazione dell’opera o dell’iniziativa.

Il *Tutor* svolge funzioni di accompagnamento, orientamento e assistenza finalizzate alla riorganizzazione della sostenibilità economica della persona a seguito della perdita o della 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 (comma 2).

Nell’ambito delle suddette attività, il *Tutor* supporta il lavoratore nella valutazione della sostenibilità delle obbligazioni economiche, finanziarie e abitative e lo assiste nei rapporti con istituti di credito, intermediari finanziari, amministrazioni pubbliche, enti impositori e della riscossione, università, enti gestori del patrimonio residenziale pubblico e altri soggetti creditori, anche ai fini della rinegoziazione delle condizioni economiche e dell’accesso agli strumenti previsti dalla normativa vigente (comma 3).

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le disposizioni in esame riconoscono agli enti responsabili dei Programmi operativi nazionali o regionali la possibilità di istituire la figura del *Tutor* per la sostenibilità economica, con il compito di assistere i lavoratori in condizioni di fragilità occupazionale a seguito della perdita o della riduzione del reddito da lavoro nella valutazione della sostenibilità economica di determinate operazioni.

In particolare, il *Tutor* supporta il lavoratore nella valutazione della sostenibilità delle obbligazioni economiche, finanziarie e abitative e lo assiste nei rapporti con istituti di credito, intermediari finanziari, amministrazioni pubbliche, enti impositori e della riscossione, università, enti gestori del patrimonio residenziale pubblico e altri soggetti creditori, anche ai fini della rinegoziazione delle condizioni economiche e dell’accesso agli strumenti previsti dalla normativa vigente.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, considerato sia che le norme prevedono sostanzialmente una nuova finalizzazione di spesa a parità di risorse stanziata sia che le stesse presentano un carattere non obbligatorio.

ARTICOLO 6-ter (Articolo aggiuntivo 6.032)

Lavoro per le persone in condizioni di disabilità

Normativa vigente. L'articolo 8 della legge n. 68 del 1999³ prevede che le persone con disabilità, le quali risultano disoccupate e aspirano a un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivano nell'apposito elenco tenuto dai servizi per il collocamento nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato, il quale può, comunque, iscriversi nell'elenco di altro servizio nel territorio dello Stato, previa cancellazione dall'elenco in cui era precedentemente iscritto (comma 1).

Presso gli uffici competenti è istituito un elenco, con unica graduatoria, dei disabili disoccupati, che sono pubblici e che vengono formati applicando criteri definiti dalle regioni sulla base di quelli indicati dall'atto di indirizzo e coordinamento (comma 2 e comma 4).

I lavoratori disabili, licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda (comma 5).

La norma inserisce il comma 5-*bis* all'articolo 8 della legge n. 68 del 1999, prevedendo che i lavoratori con disabilità mantengano la posizione in graduatoria, acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda, anche quando assunti con contratto di apprendistato o a tempo determinato, fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che la norma in esame novella l'articolo 8 della legge n. 68 del 1999, prevedendo che i lavoratori con disabilità mantengano la posizione in graduatoria, acquisita all'atto dell'inserimento in azienda, anche quando assunti con contratto di apprendistato o a tempo determinato, fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, stante il carattere ordinamentale della disposizione di cui trattasi.

³ Recante norme per il diritto al lavoro dei disabili.

ARTICOLO 7, comma 4-*bis* (Emendamento 7.68)

Disposizioni in materia di salario giusto e incentivi

Normativa vigente. L'articolo 7 del decreto-legge n. 62 del 2026, nel testo originario (AC 2911), prevede che la contrattazione collettiva costituisca, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto nel settore privato (ambito così specificato dall'articolo 18, comma 2), assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato (comma 1).

Vengono, quindi, definiti i termini relativi all'individuazione del salario giusto, prescrivendo che si debba fare riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale (comma 2) e che il trattamento economico complessivo, diversi da quelli di cui al comma 2, non possa essere inferiore a quello determinato dai contratti collettivi nazionali di cui al medesimo comma 2 (comma 3).

Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere, altresì, inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori 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 (comma 4).

Viene inoltre subordinato l'accesso ai benefici previsti dal presente provvedimento alla determinazione del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo determinato, ai sensi dell'articolo in esame (comma 5).

Alle suddette norme il prospetto riepilogativo e la relazione tecnica non ascrivono effetti sui saldi di finanza pubblica.

Le norme inseriscono il comma 4-*bis* all'articolo 7 del provvedimento in esame, specificando che il trattamento economico complessivo cui fare riferimento per la determinazione del “salario giusto”, di cui al precedente comma 2, si compone di tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi di cui al medesimo comma 2, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché le prestazioni di *welfare* contrattuale riconosciute alla generalità dei dipendenti ed eventuali altri istituti od indennità che abbiano un valore economico sempre come definito dagli stessi contratti collettivi. Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli lavoratori.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le disposizioni in esame specificano che il trattamento economico complessivo cui fare riferimento per la

determinazione del "salario giusto", di cui al precedente comma 2, si compone di tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi di cui al medesimo comma 2, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché le prestazioni di *welfare* contrattuale riconosciute alla generalità dei dipendenti ed eventuali altri istituti od indennità che abbiano un valore economico sempre come definito dagli stessi contratti collettivi. Vengono invece escluse le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli lavoratori.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, dal momento che le disposizioni si limitano a specificare le componenti incluse nella determinazione del "salario giusto", la cui applicazione, come specificato dal successivo articolo 18, è espressamente circoscritta al settore privato.

ARTICOLO 7-*bis* (Articolo aggiuntivo 7.04)

Disciplina della contrattazione collettiva di prossimità

Le norme, inserendo il comma 1-*bis* all'articolo 8 del decreto-legge n. 130 del 2011, recante la disciplina della contrattazione collettiva in deroga alle disposizioni di legge e ai contratti collettivi nazionali di lavoro, prevedono l'obbligo di deposito dei contratti collettivi di lavoro e delle specifiche intese stipulate ai sensi dell'articolo 8, comma 1, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali - Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali, nonché presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro istituito presso il Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL).

Le norme, inoltre, inseriscono i commi 2-*ter* e 2-*quater* al medesimo articolo 8, i quali stabiliscono, rispettivamente che:

- 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 e ai contratti collettivi nazionali di lavoro, ove prevedano trattamenti peggiorativi, sono sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio;
- qualora le specifiche intese 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.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le norme in esame, inserendo il comma 1-*bis* all'articolo 8 del decreto-legge n. 130 del 2011, recante la disciplina della contrattazione collettiva in deroga alle disposizioni di legge e ai contratti collettivi nazionali di lavoro, introducono l'obbligo di deposito dei contratti collettivi e delle intese derogatorie presso il Ministero del lavoro e il CNEL. Le norme prevedono inoltre che, nelle imprese fino a quindici dipendenti, le deroghe peggiorative siano sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del lavoro e che i lavoratori interessati siano informati mediante comunicazione scritta entro tre giorni dalla sottoscrizione.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, considerato che gli adempimenti introdotti interessano prevalentemente soggetti privati o riguardano attività riconducibili alle funzioni istituzionali degli Ispettorati territoriali del lavoro.

ARTICOLO 8, comma 1, lettera *b-bis*) (Emendamento 8.2 NF)

Elaborazione di indicatori concernenti il costo della vita

Normativa vigente. L'articolo 18 del decreto-legge n. 62 del 2026, nel testo originario, istituisce un sistema di monitoraggio e raccolta di dati in materia di retribuzioni private, attraverso la collaborazione interistituzionale tra soggetti pubblici indicati dalla stessa (Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, enti pubblici e istituti di statistica quali l'Istituto nazionale della previdenza sociale, l'Istituto nazionale di statistica, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche, l'Ispettorato nazionale del lavoro ed altri soggetti da individuare con decreto ministeriale), finalizzato a raccogliere e condividere i dati retributivi, a elaborare indicatori di copertura contrattuale e di adeguatezza rispetto al dettato dell'articolo 36 della Costituzione, nonché indicatori correttivi, demandando a successivi decreti ministeriali la definizione delle regole tecniche, delle misure di interoperabilità e di tutela dei dati personali (commi 1 e 2). All'attuazione della citata disposizione 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 (comma 3).

La norma, introducendo la lettera *b-bis*) al comma 1 dell'articolo in esame, include, tra i compiti di monitoraggio e raccolta di dati in materia retributiva affidati ai soggetti pubblici indicati dal medesimo articolo, la elaborazione, con cadenza periodica e su base territoriale omogenea, di indicatori sintetici relativi al costo della vita, al mercato delle locazioni immobiliari, ai prezzi al consumo dei beni e dei servizi anche a livello locale.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che la norma in esame, integrando l'articolo 8 del decreto-legge in esame, in materia di monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva, include tra i compiti di monitoraggio e raccolta dati affidati a specifici soggetti pubblici anche l'elaborazione, con cadenza periodica e su base territoriale omogenea, di indicatori sintetici relativi al costo della vita, al mercato delle locazioni immobiliari, ai prezzi al consumo dei beni e dei servizi anche a livello locale.

Al riguardo, appare opportuno che siano forniti elementi di informazione volti ad assicurare che anche le elaborazioni previste dalla norma in esame possano essere effettuate dalle amministrazioni pubbliche coinvolte senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, conformemente a quanto prescritto dalla specifica clausola di neutralità finanziaria che correda l'articolo di cui trattasi.

ARTICOLO 9, comma 1, cpv. lettera c-bis) (Emendamento 9.1)

Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata

Normativa vigente. L'articolo 9 del decreto-legge n. 62 del 2026, nel testo originario (AC 2911), modifica l'articolo 16 della legge n. 936 del 1986 (recante norme sul Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro-CNEL), introducendo, tra l'altro, all'articolo 16, comma 1, la lettera *c-bis*, al fine di integrare le funzioni della Commissione speciale del CNEL. In particolare, si prevede che la stessa elabori con cadenza almeno annuale, d'intesa con il Ministero del lavoro, un Rapporto nazionale sulle retribuzioni (dei lavoratori privati), articolato per settori economici omogenei, da trasmettere al Parlamento e da pubblicare in apposita sezione del sito istituzionale. Tale relazione, in particolare, contiene l'analisi dei livelli retributivi applicati, i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi, la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate e gli ulteriori elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dei principi di cui all'articolo 36 della Costituzione.

Alle suddette norme il prospetto riepilogativo e la relazione tecnica non ascrivono effetti sui saldi di finanza pubblica.

Le norme modificano l'articolo 7, comma 1, *cpv.* lettera *c-bis*), del testo originario del decreto-legge in esame, specificando che il Rapporto nazionale sulle retribuzioni (dei lavoratori privati), elaborato dal CNEL ai sensi dell'articolo 16 della legge n. 936 del 1986, sia articolato non solo per settori economici, ma anche per ambiti territoriali omogenei.

Viene altresì previsto che il citato Rapporto includa, tra gli ulteriori elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale, anche indicatori relativi al costo della vita, ai costi abitativi, alla componente energetica e al potere d'acquisto delle retribuzioni nei diversi ambiti territoriali.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le disposizioni in esame specificano che il Rapporto nazionale sulle retribuzioni (dei lavoratori privati), elaborato dal CNEL, sia articolato non solo per settori economici, ma anche per ambiti territoriali omogenei. Viene altresì previsto che il citato Rapporto includa, tra gli ulteriori elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale, anche indicatori relativi al costo della vita, ai costi abitativi, alla componente energetica e al potere d'acquisto delle retribuzioni nei diversi ambiti territoriali.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, posto che le disposizioni risultano di carattere ordinamentale, limitandosi a implementare il contenuto del Rapporto che il CNEL è tenuto ad elaborare ai sensi del presente provvedimento.

ARTICOLO 10, commi da 1 a 3 (Emendamento 10.11)

Disposizioni in materia di rinnovi contrattuali nel settore privato

Normativa vigente. L'articolo 10 del decreto-legge n. 62 del 2026, nel testo originario, prevede che, in sede di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, limitatamente al settore privato, le parti stipulanti disciplinino 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 previgente (comma 1).

In caso di mancato rinnovo dei contratti entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto, nella misura pari al 30 per cento dell'Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea (IPCA), fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali (comma 2). Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, il suddetto adeguamento non trova applicazione ed è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva (comma 3).

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

Le disposizioni in riferimento 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 medesime disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027 (comma 5).

Le norme sostituiscono integralmente i commi da 1 a 3 del testo originario, prevedendo che:

- in sede di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, prevedano 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 (comma 1);
- in caso di mancato rinnovo dei contratti entro i primi nove mesi⁴ successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni siano adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto, nella misura pari al 50 per cento dell'Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea depurato dagli effetti dei beni energetici importati (IPCA-NEI), anziché del 30 per cento previsto dal testo originario del provvedimento, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali (comma 2);
- nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi⁵ e nei settori che erogano prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale⁶ l'importo di adeguamento retributivo di cui sopra sia determinato dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali senza poter comunque superare il 50 per cento dell'IPCA-NEI, analogamente a quanto previsto dal medesimo comma 2 (comma 3).

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le disposizioni in esame sostituiscono integralmente i commi da 1 a 3 del testo originario, stabilendo che:

- in sede di rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, prevedano procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi, nonché meccanismi volti ad assicurare adeguata

⁴ Nel testo originario del provvedimento era previsto un termine di 12 mesi dal mancato rinnovo.

⁵ Ai sensi del DPR n. 1525 del 1963.

⁶ Individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto

copertura economica nel periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo (comma 1);

- in caso di mancato rinnovo dei contratti entro i primi nove mesi⁷ successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni siano adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto, nella misura pari al 50 per cento⁸ dell'Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea depurato dagli effetti dei beni energetici importati (IPCA-NEI), anziché del 30 per cento previsto dal testo originario del provvedimento, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali (comma 2);
- nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi⁹ e nei settori che erogano prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale¹⁰ l'importo di adeguamento retributivo di cui sopra sia determinato dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali senza poter comunque superare il 50 per cento dell'IPCA-NEI, analogamente a quanto previsto dal medesimo comma 2 (comma 3).

In proposito, non si hanno osservazioni da formulare, anche in considerazione del fatto che, come evidenziato dal Governo nel corso dell'esame in sede consultiva del testo originario del provvedimento presso la V Commissione (Bilancio)¹¹, gli effetti fiscali dalla maggiorazione dei trattamenti retributivi sono meramente eventuali e rappresentano, comunque, effetti indiretti di regola non considerati ai fini della copertura finanziaria degli oneri derivanti dai provvedimenti legislativi. Infine, anche per quanto riguarda l'adeguamento retributivo riferito specificamente ai settori che erogano prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale¹², non si hanno osservazioni da formulare, posto che la

⁷ Nel testo originario del provvedimento era previsto un termine di 12 mesi dal mancato rinnovo.

⁸ Nel testo originario del provvedimento era previsto un adeguamento del 30 per cento.

⁹ Ai sensi del DPR n. 1525 del 1963.

¹⁰ Individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto

¹¹ Cfr. Seduta, in sede consultiva, della V Commissione (Bilancio) del 4 giugno 2026.

¹² Individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali da adottarsi entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto

disposizione fa rinvio alla contrattazione collettiva, fermo restando il limite dell'adeguamento automatico in generale previsto per gli altri settori.

ARTICOLO 11, comma 1 (comma 1 dell'Emendamento 11.8)

Disposizioni in materia di codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro

Normativa vigente. L'articolo 11 del decreto-legge n. 62 del 2026, in materia di obblighi di informazione, prevede, tra l'altro, che tra le informazioni da rendere al lavoratore venga fornita anche quella relativa al codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai sensi dell'articolo 16-*quater* del decreto-legge n. 76 del 2020 (comma 1). Con la novella dell'articolo 1, comma 1, della legge n. 4 del 1953, viene disposto che la medesima indicazione debba essere prevista nei prospetti di paga dei lavoratori dipendenti non dirigenti (comma 2). Il suddetto codice alfanumerico unico relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro, indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, è utilizzato dal Ministero del lavoro, dall'INL, 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 scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati anche ai fini di cui all'articolo 8 (comma 3).

Le norme, sostituendo il comma 1 dell'articolo 11 del decreto-legge in esame, apportano delle modificazioni al decreto legislativo n. 152 del 1997, recante norme in materia di obblighi di informazioni al lavoratore da parte del datore di lavoro.

In particolare, introducendo la lettera *q*-bis) al comma 1 dell'articolo 1 del citato decreto legislativo, viene previsto che, tra le informazioni da rendere al lavoratore, venga fornita, per i soli datori di lavoro privati, anche quella relativa al codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai sensi dell'articolo 16-*quater* del decreto-legge n. 76 del 2020 [lettera *a*]).

Viene, inoltre, stabilito, modificando il comma 3 del predetto articolo 1, che la suddetta informazione relativa al codice alfanumerico possa essere fornita al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa [lettera *b*]).

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le norme di cui trattasi, sostituendo il comma 1 dell'articolo 11 del decreto-legge in esame, apportano modificazioni al decreto legislativo n. 152 del 1997, prevedendo che l'indicazione del codice alfanumerico unico del contratto collettivo nazionale di lavoro rientri, per i soli datori di lavoro

privati, tra le informazioni obbligatorie che il datore di lavoro è tenuto a fornire al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, stante il contenuto ordinamentale delle norme in esame.

ARTICOLI 11-*bis* e 12 (Articolo aggiuntivo 012.01)

Ambito di applicazione e misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale

Normativa vigente. Il Capo III (articoli da 12 a 15) del decreto-legge n. 62 del 2026, nel testo originario (AC 2911), prevede misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale.

In particolare:

- l'articolo 12 interviene sulla qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali, prevedendo, tra l'altro, che quando emergono indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica, il rapporto di lavoro si presuma di natura subordinata, salvo prova contraria;
- l'articolo 13 prevede che, al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, con decreto, sentiti INAIL, INL e INPS, siano individuati gli indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare;
- l'articolo 14 definisce ulteriori informazioni che, fermi restando gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti, le piattaforme digitali sono tenute a fornire ai lavoratori;
- l'articolo 15 reca una serie di modifiche al capo V-*bis* del decreto legislativo n. 81 del 2015, in materia di lavoro autonomo finalizzato ad attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali (cosiddetti *rider*). In particolare, si prevedono: l'accesso alle piattaforme informatiche mediante specifici strumenti che accertino l'identità digitale (SPID/CIE/CNS), il divieto di cessione delle credenziali; il limite di un *account* per un singolo codice fiscale; l'obbligo di redazione e consegna ai lavoratori del libro unico del lavoro con annotazioni specifiche (consegne, importi, mance digitali); la previsione di formazione base obbligatoria tramite SIISL; meccanismi sanzionatori in caso di mancata osservanza dei suddetti obblighi.

Ai suddetti articoli il prospetto riepilogativo e la relazione tecnica non ascrivono effetti sui saldi di finanza pubblica.

Le norme inseriscono l'articolo 11-*bis*, relativo all'ambito di applicazione, specificando che le disposizioni del Capo III del decreto-legge in esame (articoli da 12 a 15, relativi alle misure

di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale) si applichino ai lavoratori di cui al Capo V-*bis* (articoli da 47-*bis* a 47-*octies*) del decreto legislativo n. 81 del 2015, relativo alla tutela del lavoro tramite piattaforme digitali (articolo 11-*bis*).

Viene inoltre modificato l'articolo 12. In particolare:

- viene sostituito il comma 2 del decreto-legge in esame, prevedendo che la qualificazione del rapporto tenga conto, tra l'altro, dell'esercizio, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati, di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale;

Nel testo originario, l'articolo 12, comma 2, prevede che la qualificazione del rapporto tenga 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.

- viene sostituito il comma 3, prevedendo che, quando emergono fatti che indicano direzione e controllo, anche mediante sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati, il rapporto di lavoro si presuma di natura subordinata, salva prova contraria.

Nel testo originario, l'articolo 12, comma 3, prevede che quando emergono indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica, il rapporto di lavoro si presuma di natura subordinata, salvo prova contraria.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le disposizioni in esame modificano il Capo III del decreto-legge in esame (articoli da 12 a 15, relativi alle misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale). In particolare, viene specificato che la suddetta normativa si applica ai lavoratori di cui al Capo V-*bis* (articoli da 47-*bis* a 47-*octies*) del decreto legislativo n. 81 del 2015, in materia di lavoro autonomo finalizzato ad attività di consegna di beni per conto altrui. Inoltre, sono apportate modifiche all'articolo 12, individuando diversamente, rispetto al testo originario, le specifiche inerenti alla qualificazione del rapporto di lavoro e la presunzione di lavoro subordinato al ricorrere di specifici fatti, salva prova contraria.

Al riguardo, non vi sono osservazioni da formulare, considerata la natura ordinamentale delle disposizioni in esame.

ARTICOLO 14, comma 2 (Emendamento 14.9)

Disposizioni in materia di obblighi di informazione al lavoratore

Normativa vigente. L'articolo 14 del decreto-legge n. 62 del 2026 nel testo originario (A.C. 2911) disciplina gli obblighi informativi specifici che le piattaforme digitali devono fornire ai lavoratori¹³ (comma 1). È previsto, inoltre, che il lavoratore abbia 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 (comma 2). Le informazioni di cui sopra sono rese disponibili anche alle autorità competenti, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge (comma 3).

La norma, sostituendo il comma 2 dell'articolo 14 del testo originario del decreto-legge in esame, in materia di obblighi di informazioni al lavoratore, stabilisce che il lavoratore abbia diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile nonché il riesame mediante intervento umano per le decisioni automatizzate che dispongano la limitazione, la sospensione o la chiusura dell'*account*, il rifiuto di corrispondere la retribuzione per il lavoro prestato, ovvero la modifica della situazione contrattuale del lavoratore.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che la norma, sostituendo il comma 2 dell'articolo 14 del testo originario del decreto-legge in esame, in materia di obblighi di informazioni al lavoratore, specifica che gli obblighi informativi che le piattaforme digitali devono fornire ai lavoratori riguardano le decisioni automatizzate che incidono in modo rilevante sul rapporto di lavoro, come la sospensione o la chiusura dell'*account*, il mancato pagamento o la modifica del contratto.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, stante il carattere ordinamentale della disposizione in esame.

¹³ Nel dettaglio, fermi restando gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti, le piattaforme digitali devono fornire, in forma chiara, accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per l'assegnazione delle attività [comma 1, lettera a)], la determinazione o modifica dei compensi [comma 1, lettera b)], la valutazione delle prestazioni [comma 1, lettera c)] e la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma [comma 1, lettera d)].

ARTICOLO 15, comma 1, lettera a) (Emendamento 11.8)

Normativa vigente. L'articolo 15, comma 1, lettera a), del decreto-legge n. 62 del 2026, in materia di rafforzamento di tutela per i *rider* delle piattaforme digitali, nel suo testo originario, introduce, tra l'altro, il comma 2-ter all'articolo 47-bis del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedendo che la piattaforma digitale per i lavoratori *rider* non possa 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.

La norma, modificando la lettera a) del comma 1 dell'articolo 15 del decreto-legge in esame, in materia di rafforzamento di tutela per i *rider* delle piattaforme digitali, interviene sul comma 2-ter dell'articolo 47-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, prevedendo che la violazione della disposizione, che stabilisce che la piattaforma non può rilasciare più di un *account* per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore, comporta una sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 1500, senza più specificare che tale sanzione viene applicata per ogni *account* in più associato al singolo codice fiscale.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che la norma, modificando la lettera a) del comma 1 dell'articolo 15 del decreto-legge in esame, in materia di rafforzamento di tutela per i *rider* delle piattaforme digitali, interviene sul comma 2-ter dell'articolo 47-bis del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedendo che la violazione della disposizione, che stabilisce che la piattaforma non può rilasciare più di un *account* per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore, comporta una sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 1500, senza più specificare, come risultava dal testo originario, che tale sanzione viene applicata per ogni *account* in più associato al singolo codice fiscale.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, posto che alle sanzioni di cui al citato comma 2-ter non sono stati ascritti effetti finanziari in termini di maggiori entrate.

ARTICOLO 15, comma 1-bis (Emendamento 15.5 NF)

Proroga del termine per le annotazioni da tenere sul libro unico del lavoro di cui all'articolo 47-*quater*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 81 del 2015

Le norme prevedono una proroga di 90 giorni del termine per le annotazioni da tenere sul libro unico del lavoro previste per i committenti che si avvalgono delle prestazioni di lavoratori tramite piattaforma digitale di cui all'articolo 47-*quater*, comma 3-*bis*, del decreto legislativo n. 81 del 2015, introdotte dal comma 1, lettera *b*), dell'articolo 15 del testo originario del presente decreto-legge.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le norme in esame prorogano di 90 giorni il termine per le annotazioni da tenere sul libro unico del lavoro previste per i committenti che si avvalgono delle prestazioni di lavoratori tramite piattaforma digitale introdotte dal comma 1, lettera *b*), dell'articolo 15 del testo originario del presente decreto-legge.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, stante il carattere ordinamentale delle disposizioni di cui trattasi.

ARTICOLO 16-*bis* (Articolo aggiuntivo 16.09 e id. 16.075, 16.025)

Disposizioni in materia di organi delle forme pensionistiche complementari

Le norme prevedono che gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari, esclusi i fondi pensione aperti e le forme pensionistiche individuali (PIP) di cui rispettivamente agli articoli 12 e 13 del decreto legislativo n. 252 del 2005¹⁴, durano in carica cinque esercizi e non possono essere rinnovati per più di due mandati consecutivi (comma 1).

Il Presidente e il Vicepresidente sono eletti dall'organo di amministrazione rispettivamente tra i propri componenti (comma 2).

Le nuove regole si applicano dal primo rinnovo successivo all'entrata in vigore del provvedimento in esame, senza considerare i mandati svolti in precedenza ai fini del limite ai rinnovi (comma 3).

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le norme in esame

¹⁴ *Disciplina delle forme pensionistiche complementari.*

disciplinano la durata, il rinnovo e le modalità di nomina degli organi di amministrazione e controllo delle forme pensionistiche complementari, introducendo un limite di due mandati consecutivi ed escludendo dal computo quelli svolti prima della sua entrata in vigore.

In proposito, non si formulano osservazioni, considerato il carattere ordinamentale delle norme di cui trattasi.

ARTICOLO 16-ter (Articolo aggiuntivo 16.050 NF)

Disposizioni in materia di prestazioni delle forme pensionistiche complementari

Le norme, modificando l'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo n. 252 del 2005, in materia di prestazioni dei fondi pensione complementari, riducono dal 60 al 50 per cento la quota massima del montante finale accumulato che può essere erogata in forma di capitale nell'ambito delle prestazioni pensionistiche a contribuzione definita e a prestazione definita. La modifica si applica a decorrere dal 1° luglio 2026. (comma 1).

Si ricorda che l'articolo 1, comma 201, lettera b), numero 1.1, della legge n. 199 del 2025 (legge di bilancio 2026) ha modificato l'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo n. 252 del 2005, incrementando, nell'ambito delle prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione e di prestazione definita, dal 50 al 60 per cento la quota massima del montante finale accumulato erogabile in capitale, a decorrere dal 1° luglio 2026.

Le norme, inoltre, modificando, l'articolo 1, comma 202, della legge n. 199 del 2025, prevedono l'applicazione a decorrere dal 31° ottobre 2026, anziché dal 1° luglio 2026, dell'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a cinque anni di cui alla lettera b), numero 2), capoverso comma 3-bis, del suddetto comma 201 (comma 2).

Il comma 201, lettera b), numero 2, ha infatti introdotto il comma 3-bis all'articolo 11 del decreto legislativo n. 252 del 2005, inserendo, tra l'altro, la previsione che nelle forme a contribuzione definita le prestazioni pensionistiche possano essere anche erogate mediante un'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a cinque anni.

Si segnala, altresì, che il comma 201, lettera b), numero 4), ha introdotto all'articolo 11 del decreto legislativo n. 252 del 2005, i commi 6-bis e 6-ter, prevedendo che alle prestazioni in forma di rendita a durata definita o di prelievi di cui al comma 3-bis si applichi il regime fiscale previsto dal comma 6¹⁵ con riferimento alle

¹⁵ L'articolo 11, comma 6, del decreto legislativo n. 252 del 2011 prevede che le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di capitale siano imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Le prestazioni pensionistiche complementari erogate in forma di rendita sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta e a quelli di cui alla lettera g-quinquies) del comma 1 dell'articolo 44 del TUIR (vale a dire i redditi derivanti dai rendimenti delle prestazioni pensionistiche erogate in forma periodica e delle rendite vitalizie aventi funzione

prestazioni erogate in forma di capitale, anche per quanto attiene al soggetto tenuto ad applicare la ritenuta a titolo d'imposta. Le prestazioni erogate in forma frazionata, ai sensi del comma 3-*bis*, sono imponibili per il loro ammontare complessivo al netto della parte corrispondente ai redditi già assoggettati ad imposta. Sulla parte imponibile delle suddette prestazioni pensionistiche è operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 20 per cento ridotta di una quota pari a 0,25 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 5 punti percentuali. La ritenuta è applicata dalla forma pensionistica a cui risulta iscritto il lavoratore.

Si segnala infine che, ai sensi dell'articolo 1, comma 202, della legge n. 199 del 2025 le disposizioni di cui al comma 201, lettera *b*), numero 1.1 e numero 2 sarebbero entrate in vigore a decorrere dal 1° luglio 2026. A tale complesso di norme, che prevedeva anche l'innalzamento della soglia massima di deducibilità prevista dall'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 252 del 2005, da 5.164,57 euro a 5.300 euro, la relazione tecnica riferita alla legge n. 199 del 2025 ha ascrivito effetti negativi in termini di minori entrate tributarie complessive di circa 30 milioni di euro a decorrere dal 2027.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le disposizioni in esame modificano l'articolo 11 del decreto legislativo n. 252 del 2005 in materia di prestazioni dei fondi complementari. In particolare, viene ridotta, nell'ambito delle prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione e di prestazione definita, dal 60 al 50 per cento la quota massima del montante finale accumulato erogabile in capitale (comma 1).

Pertanto, viene di fatto soppresso quanto introdotto dall'articolo 1, comma 201, lettera *b*), numero 1.1, della legge n. 199 del 2025, che aveva incrementato dal 50 al 60 per cento la suddetta quota.

Inoltre, è prorogata dal 1° luglio 2026 al 31 ottobre 2026 la disposizione al comma 3-*bis* dell'articolo 11 che consente, nelle forme pensionistiche a contribuzione definita, l'erogazione delle prestazioni pensionistiche anche mediante la corresponsione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a cinque anni (comma 2).

Le suddette disposizioni sono state inserite dall'articolo 1, comma 201, lettera *b*), della legge n. 199 del 2025 (legge di bilancio 2026), con decorrenza, ai sensi del successivo comma 202,

previdenziale), se determinabili. Sulla parte imponibile delle prestazioni pensionistiche comunque erogate è operata una ritenuta a titolo d'imposta con l'aliquota del 15 per cento ridotta di una quota pari a 0,30 punti percentuali per ogni anno eccedente il quindicesimo anno di partecipazione a forme pensionistiche complementari con un limite massimo di riduzione di 6 punti percentuali. Nel caso di prestazioni erogate in forma di capitale, detta ritenuta è applicata dalla forma pensionistica a cui risulta iscritto il lavoratore; nel caso di prestazioni erogate in forma di rendita tale ritenuta è applicata dai soggetti eroganti.

dal 1° luglio 2026. Si segnala inoltre che il medesimo articolo 1, comma 201, ha previsto uno specifico regime tributario, applicato anche alle novelle sopra descritte e ora modificate dalle norme in commento. A tale complesso di norme, che prevedeva anche l'innalzamento della soglia massima di deducibilità prevista dall'articolo 8, comma 4, del decreto legislativo n. 252 del 2005, da 5.164,57 euro a 5.300 euro, la relazione tecnica riferita alla legge n. 199 del 2025 ha ascrivito effetti negativi in termini di minori entrate tributarie complessive di circa 30 milioni di euro a decorrere dal 2027.

Al riguardo, si osserva che le modifiche apportate dalle disposizioni in esame all'articolo 11 del decreto legislativo n. 252 del 2005, rinviando l'applicazione del comma 3-*bis* dell'articolo 11 sull'utilizzo dei fondi complementari, cui è applicato uno specifico regime fiscale, potrebbero ridurre le minori entrate fiscali quantificate nella legge di bilancio 2026.

Ciò stante, considerato che l'assenza di relazione tecnica riferita alle disposizioni in esame non consente di quantificare eventuali effetti connessi alle disposizioni in esame, appare opportuno acquisire dati ed elementi di valutazione volti a quantificare gli stessi, salvo non s'intenda non ascrivere alle disposizioni stesse alcun effetto positivo per ragioni prudenziali.

ARTICOLO 16-*quater* (Articolo aggiuntivo 16.026 e 16.027 NF)

Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva

Normativa vigente. L'articolo 30 del decreto legislativo n. 276 del 2003 prevede che l'ipotesi del distacco si configuri quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa (comma 1). In caso di distacco, il datore di lavoro rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore (comma 2). Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive (comma 3).

Si ricorda, inoltre, che il precedente articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 276 del 2003 specifica che lo stesso non trova applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

Le norme prevedono che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in via sperimentale per un triennio a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, previo accordo sindacale, è ammesso

il distacco di uno o più lavoratori che non comporti il mutamento delle mansioni, anche in assenza dell'interesse del datore di lavoro distaccante, ove 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, anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o contratto collettivo. 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 definite le relative modalità applicative. I distacchi autorizzati ai sensi del presente comma cessano in ogni caso entro il 31 dicembre 2029.

In merito ai profili di quantificazione, si evidenzia preliminarmente che le disposizioni in esame prevedono che, in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 276 del 2003, in via sperimentale per un triennio a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, sia ammesso, previo accordo sindacale, per specifiche finalità, il distacco di uno o più lavoratori che non comporti il mutamento delle mansioni, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante. I distacchi autorizzati ai sensi delle disposizioni in esame cessano in ogni caso entro il 31 dicembre 2029. Al riguardo, non si formulano osservazioni, stante il carattere ordinamentale delle disposizioni in esame e tenuto altresì conto che le disposizioni relative al distacco di lavoratori, di cui al richiamato articolo 30 del decreto legislativo n. 276 del 2003, non trovano applicazione per le pubbliche amministrazioni e per il loro personale.

ARTICOLO 16-*quinquies* (Articolo aggiuntivo 16.094)

Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati

Le norme, modificando l'articolo 19 del decreto legislativo n. 81 del 2015, che disciplina la durata massima del contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, prevedono:

- che, ai fini del computo della durata massima di ventiquattro mesi dei contratti a tempo determinato intercorsi tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore, non siano considerati i periodi di missioni svolti in somministrazione dai lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato (comma 1, che modifica il comma 2 dell'articolo 19);

- che il lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore possa essere inviato in missione a termine presso il medesimo utilizzatore, per lo svolgimento di mansioni riconducibili allo stesso livello e alla stessa categoria legale, per un periodo complessivo, anche non continuativo, ulteriore rispetto ai ventiquattro mesi previsti dal comma 2 e comunque non superiore a trentasei mesi, salvo diversa previsione del contratto collettivo applicato dall'utilizzatore (comma 2, che inserisce il comma 2-*bis* all'articolo 19);
- che il predetto limite di trentasei mesi decorra dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge in esame e che, ai fini del relativo computo, non rilevino i periodi di missione svolti anteriormente a tale data da lavoratori già assunti dal somministratore a tempo indeterminato (comma 3);
- la nullità di qualsiasi clausola volta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore durante o al termine della missione (comma 4).

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le norme in esame, modificando l'articolo 19 del decreto legislativo n. 81 del 2015, prevedono che, ai fini del limite massimo di ventiquattro mesi dei rapporti a termine tra il medesimo datore di lavoro e il medesimo lavoratore, non siano computate le missioni svolte in somministrazione da lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore (comma 1). Tali lavoratori possono essere inviati in missione a termine presso lo stesso utilizzatore per un periodo ulteriore, anche non continuativo, fino a un massimo di trentasei mesi, salvo diversa previsione del contratto collettivo applicato (comma 2). Il nuovo limite si applica dalla data di entrata in vigore della legge di conversione e non tiene conto delle missioni svolte anteriormente a tale data da lavoratori già assunti dal somministratore a tempo indeterminato (comma 3). È infine prevista la nullità delle clausole che limitano la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore durante o al termine della missione (comma 4).

Si ricorda che, per le pubbliche amministrazioni, la durata massima dei contratti di lavoro a tempo determinato stipulati con il medesimo lavoratore è fissata in trentasei mesi. Tale limite, originariamente previsto dall'articolo 19, comma 2, del decreto legislativo n. 81 del 2015, è stato ridotto da trentasei a ventiquattro mesi dall'articolo 1, comma 1, lettera a), numero 2), del decreto-legge n. 87 del 2018 esclusivamente con riferimento ai datori di lavoro privati. L'articolo 1, comma 3, del medesimo decreto-legge dispone infatti che tale riduzione non si applichi ai contratti a tempo determinato stipulati dalle pubbliche amministrazioni, né a quelli conclusi da università private, comprese le filiazioni di università straniere, istituti

pubblici di ricerca, società pubbliche che promuovono la ricerca e l'innovazione, enti privati di ricerca e lavoratori impiegati nello svolgimento di attività di insegnamento, ricerca scientifica o tecnologica, trasferimento di *know-how*, supporto all'innovazione, assistenza tecnica, coordinamento o direzione delle medesime attività.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, considerato che le modifiche introdotte appaiono riguardare esclusivamente contratti stipulati da datori di lavoro privati.

ARTICOLO 16-*sexies* (Articolo aggiuntivo 16.096)

Contributo alla Federazione nazionale Maestri del lavoro

La norma autorizza la spesa di euro 130.000 per il 2027 e di euro 260.000 a decorrere dal 2028 quale contributo statale in favore della Federazione nazionale Maestri del lavoro, per lo svolgimento di attività di interesse sociale e formativo previste dal proprio Statuto (comma 1). Viene demandata all'adozione di un decreto ministeriale la definizione dei criteri e delle modalità di erogazione del contributo e di rendicontazione delle connesse attività finanziarie (comma 3). Ai suddetti oneri si provvede nei termini indicati dalla medesima disposizione (comma 4).

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che norma in esame autorizza la spesa di euro 130.000 per il 2027 e di euro 260.000 a decorrere dal 2028, quale contributo statale in favore della Federazione nazionale Maestri del lavoro, per lo svolgimento di attività di interesse sociale e formativo previste dal proprio Statuto, demandando ad un decreto ministeriale la definizione dei criteri e delle modalità di erogazione del contributo e di rendicontazione delle connesse attività finanziarie e provvedendo alla copertura dei relativi oneri.

Al riguardo, non si hanno osservazioni da formulare, posto che l'onere è limitato all'ammontare della spesa autorizzata.

In merito ai profili di copertura finanziaria, si fa presente che il comma 4 dell'articolo 16-*sexies* provvede agli oneri derivanti dalla spesa autorizzata ai sensi del comma 1 del medesimo articolo, pari a 130.000 euro per il 2027 e a 260.000 euro annui a decorrere dal 2028, mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale

di parte corrente, relativo al bilancio triennale 2026-2028, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Al riguardo non si formulano osservazioni, dal momento che l'accantonamento utilizzato reca le necessarie disponibilità.

ARTICOLO 16-septies (Articolo aggiuntivo 16.010)

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

Le norme, modificando l'articolo 15 del decreto-legge n. 34 del 2023¹⁶, intervengono sulla la disciplina temporanea che consente, fino al 31 dicembre 2029, ai professionisti medici o sanitari e agli operatori di interesse sanitario l'esercizio dell'attività professionale presso strutture sanitarie o socio-sanitarie, anche con incarico inquadrato come lavoro autonomo, sulla base di un riconoscimento regionale o della provincia autonoma e in deroga alla disciplina sul riconoscimento delle qualifiche conseguite all'estero.

In particolare, le norme limitano a coloro che intendono esercitare una professione medica o sanitaria la validità dell'intesa Stato-Regioni, prevista al comma 2 del citato articolo 15, che disciplina l'esercizio temporaneo di tale attività lavorativa [comma 1, lettera a)].

Si segnala che l'intesa prevista al comma 2 non è ancora stata adottata.

Per le deroghe relative agli operatori di interesse sanitario, le norme, con l'inserimento del comma 2-bis al predetto articolo 15, prevedono una specifica intesa, da sancirsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, che definisce i parametri formativi minimi che le qualifiche professionali conseguite all'estero devono soddisfare.

Per l'individuazione della categoria di operatori di interesse sanitario, la disciplina temporanea oggetto delle novelle in esame richiama l'articolo 1, comma 2, della legge n. 43 del 2006, secondo il quale le Regioni e Province autonome sono competenti per l'individuazione e la formazione dei profili degli operatori di interesse sanitario non riconducibili alle professioni sanitarie disciplinate specificamente dalle norme statali.

Le norme, inoltre, con l'inserimento di un ulteriore comma 2-ter all'articolo 15, prevedono che l'assunzione degli operatori di cui al comma 2-bis avviene previa verifica della sussistenza delle condizioni di idoneità delle qualifiche professionali conseguite all'estero previste dall'intesa, da parte delle strutture sanitarie o socio-sanitarie [comma 1, lettera b)].

¹⁶ *Misure urgenti a sostegno delle famiglie e delle imprese per l'acquisto di energia elettrica e gas naturale, nonché in materia di salute e adempimenti fiscali.*

Resta fermo, per tutte le categorie interessate dalle deroghe, che, nelle more della conclusione delle intese, si applicano le norme richiamate dalla medesima disciplina transitoria al comma 3 dell'articolo 15 [comma 1, lettera c)].

A tal proposito, si ricorda che l'attuale regime di deroga (articolo 6-*bis* del decreto-legge n. 105 del 2021 che ha prorogato la medesima deroga stabilita inizialmente dall'articolo 13 del decreto-legge n. 18 del 2020 – cosiddetto “decreto Cura Italia”), ha fatto comunque salvi i limiti della spesa per il personale degli enti del SSN previsti all'articolo 11, del decreto-legge n. 35 del 2019.

Le norme, infine, estendono agli operatori di interesse sanitario l'applicabilità – già prevista dal comma 4 del predetto articolo 15 per il personale medico e infermieristico interessato dalle medesime deroghe – della disciplina sul permesso di soggiorno per lavoro al di fuori delle quote programmate di ingresso [comma 1, lettera d)].

Si tratta delle disposizioni di cui agli articoli 27 (ingresso in casi particolari) e 27-*quater* (ingresso e soggiorno per lavoratori altamente qualificati) del testo unico di cui al decreto legislativo n. 286 del 1998 (TUI).

All'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo in esame, 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 (comma 2).

Si ricorda che da ultimo l'articolo 1, comma 939, della legge n. 199 del 2025 (legge di bilancio per il 2026) ha prorogato, fino al 31 dicembre 2029, la disciplina transitoria di cui all'articolo 15 del decreto-legge n. 34 del 2023 modificata per effetto delle norme in esame. La medesima disposizione inoltre, con una norma di interpretazione autentica, ha precisato che il medesimo articolo 15, comma 4, del decreto-legge n. 34 del 2023, relativo all'applicabilità della disciplina sul permesso di soggiorno per lavoro al di fuori delle quote programmate di ingresso al personale medico e infermieristico, si interpreta nel senso che i contratti ivi previsti, nel rispetto dei limiti di spesa consentiti dalla normativa vigente in materia di personale, possono avere durata fino alla scadenza di efficacia del riconoscimento regionale. Alle richiamate disposizioni non sono stati ascritti effetti sui saldi di finanza pubblica in ragione del loro carattere ordinamentale.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che le norme in esame distinguono la disciplina transitoria per il riconoscimento delle qualifiche sanitarie estere tra professioni sanitarie e operatori di interesse sanitario, introducendo la previsione di una specifica intesa Stato-Regioni per questi ultimi e prevedendo che l'assunzione di tali operatori avvenga previa verifica della sussistenza delle condizioni di idoneità delle qualifiche professionali conseguite all'estero, previste dall'intesa medesima, da parte delle strutture sanitarie o socio-sanitarie (comma 1). Le norme recano infine una clausola di invarianza finanziaria (comma 2).

Al riguardo, appare opportuno acquisire elementi di informazione da parte del Governo volti ad assicurare che le strutture sanitarie possano effettuare le previste verifiche delle condizioni di idoneità, nell'ambito delle risorse strumentali, umane e finanziarie disponibili a legislazione vigente, in coerenza con la clausola di invarianza finanziaria.

ARTICOLO 18, comma 1 (comma 3 dell'Emendamento 11.8)

Ambito di applicazione del provvedimento

Normativa vigente. L'articolo 18, comma 1, del decreto-legge n. 62 del 2026, nel testo originario (C. 2911), stabilisce, tra le disposizioni finali e transitorie, che le disposizioni del provvedimento in esame, con le sole esclusioni di cui al successivo 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.

La norma, intervenendo sull'articolo 18, comma 1, del presente decreto-legge, nel testo originario, fa venire meno il riferimento al contratto di apprendistato ai fini della definizione dell'ambito di applicazione del decreto medesimo.

In merito ai profili di quantificazione, si rileva preliminarmente che la norma in esame intervenendo sull'articolo 18, comma 1, del presente decreto-legge, fa venire meno il riferimento al contratto di apprendistato ai fini della definizione dell'ambito di applicazione del decreto medesimo.

Al riguardo, non si formulano osservazioni, posto che i contratti di apprendistato sono comunque già esclusi dalle agevolazioni di cui agli articoli da 1 a 4.