



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

D.L. 62/2026 / A.C. 2911

Dossier n° 282 - Elementi per la valutazione degli aspetti di legittimità costituzionale
1 giugno 2026

Informazioni sugli atti di riferimento

A.C.	2911
D.L.	62/2026
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
Iter al Senato:	No
Numero di articoli:	19
Commissione competente :	XI Lavoro
Stato dell'iter:	In corso di esame in Commissione

Contenuto

Il **decreto-legge n. 62 del 2026**, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" si compone di **19 articoli**.

L'**articolo 1** introduce, per il 2026, una nuova disciplina dell'**esonero contributivo totale** riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono **donne in situazioni di svantaggio** (cosiddetto **bonus donne**), ampliando, attraverso la modifica di alcuni presupposti per il riconoscimento, la platea dei beneficiari rispetto alla normativa finora vigente per la medesima annualità relativamente ad analogo **bonus**, disciplina che viene conseguentemente abrogata **dall'articolo 5**.

L'esonero in oggetto viene riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un periodo massimo di 24 o 12 mesi, a seconda della lunghezza del periodo di disoccupazione e del tipo di svantaggio in cui si trova la donna, e, entro determinati limiti di spesa, nel limite massimo di importo di 650 euro su base mensile, aumentato a 800 euro se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

Infine, fermo restando il rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi posti dalla normativa vigente, il riconoscimento di tale esonero è subordinato alle condizioni che le assunzioni comportino **un incremento occupazionale netto**, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'**articolo 2** prevede un **esonero contributivo transitorio** in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni, effettuate nell'anno 2026, di **soggetti di età inferiore a 35 anni** e rientranti in determinate fattispecie, a condizione, in ogni caso, che l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto; i contratti in oggetto devono essere di lavoro subordinato a tempo indeterminato e riguardare personale non dirigenziale. Tale beneficio è posto in via sostitutiva di un esonero contributivo previsto per le assunzioni, entro il 30 aprile 2026, di soggetti di età inferiore a 35 anni; le norme che avevano esteso tale beneficio alle assunzioni effettuate nei primi quattro mesi del 2026 sono abrogate dal successivo articolo 5.

La durata massima del beneficio di cui al presente articolo 2 è di ventiquattro o dodici mesi, a seconda di alcune condizioni soggettive del lavoratore.

L'esonero è riconosciuto in misura integrale, con riferimento alla quota di contribuzione a carico del datore, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite massimo di 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore interessato, ovvero di 650 euro per le assunzioni relative a sedi o unità produttive ubicate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e Umbria (l'esonero non concerne i premi o contributi spettanti all'INAIL); il beneficio è in ogni caso riconosciuto esclusivamente nel limite delle risorse finanziarie stabilite dal comma 9.

Sono esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico e quelli di apprendistato.

L'articolo 3 prevede un **esonero transitorio dalla contribuzione previdenziale** in favore di alcuni datori di lavoro privati per le assunzioni rientranti in determinate fattispecie, effettuate nell'anno 2026 e relative a sedi o unità produttive ubicate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e Umbria (corrispondenti all'ambito territoriale della **Zona economica speciale per il Mezzogiorno-ZES unica**); tale previsione è posta in via sostitutiva, per l'anno in corso, di un beneficio previsto, con riferimento ad assunzioni effettuate entro il 30 aprile 2026, per fattispecie parzialmente analoghe; le disposizioni relative a tale beneficio sono abrogate, con effetto relativo alle assunzioni effettuate nell'anno in corso, dal successivo articolo 5.

L'esonero in esame è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione; i contratti in oggetto devono essere di lavoro subordinato a tempo indeterminato, riguardare personale non dirigenziale e comportare un incremento occupazionale netto; al fine in esame, i lavoratori, alla data dell'assunzione, devono aver compiuto il trentacinquesimo anno di età ed essere disoccupati da almeno ventiquattro mesi; il beneficio non concerne i rapporti di apprendistato e quelli di lavoro domestico; l'esonero è riconosciuto in misura integrale, con riferimento alla quota di contribuzione a carico del datore, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite massimo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore interessato (l'esonero non concerne i premi o contributi spettanti all'INAIL). Il beneficio è in ogni caso riconosciuto esclusivamente nel limite delle risorse stabilite dal comma 8.

L'articolo 4 riconosce un esonero contributivo totale - per un periodo massimo di ventiquattro mesi e, entro determinati limiti della spesa, nel limite massimo di importo di 500 euro mensili - in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, **trasformano senza soluzione di continuità i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026 in rapporti di lavoro a tempo indeterminato per personale non dirigenziale di età inferiore ai 35 anni, mai occupato stabilmente in precedenza.**

Fermo restando il rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi posti dalla normativa vigente, il riconoscimento di tale esonero è subordinato alle condizioni che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'articolo 5, come detto, reca l'abrogazione delle disposizioni precedentemente vigenti riguardanti il *bonus* donne ed il *bonus* ZES.

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

Tale esonero - determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda - è riparametrato e applicato mensilmente con apposito decreto interministeriale.

Con tale decreto sono stabilite le modalità di attuazione di quanto sopra previsto.

L'esonero è riconosciuto nel limite di 7 milioni di euro per il 2026 e di 12 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028.

L'INPS provvede a monitorare gli effetti finanziari relativi all'attuazione della disposizione in esame.

Viene, infine, previsto che le aziende in possesso delle sopracitate certificazioni beneficino, altresì, delle attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE).

I commi da 1 a 4 dell'articolo 7 prevedono che, nel **settore privato** (ambito così specificato dal successivo **articolo 18**), il **trattamento economico complessivo del lavoratore dipendente** non possa essere inferiore a quello definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; al fine dell'applicazione di tale parametro, si fa riferimento, per l'individuazione delle suddette organizzazioni comparativamente più rappresentative, al settore e alla categoria produttivi di riferimento, in rapporto all'attività principale o prevalente esercitata dal datore di lavoro e alla dimensione e alla natura giuridica di quest'ultimo, e, per i settori non coperti da contrattazione collettiva, al settore (coperto da contratto collettivo) maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto della dimensione e della natura giuridica del medesimo.

Il successivo **comma 5** stabilisce che l'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è subordinato alla

condizione che il trattamento economico individuale corrisposto non sia inferiore a quello determinato in base ai criteri suddetti.

Il **comma 6** prevede che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le posizioni di lavoro disponibili pubblicate sul Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa-SIISL rechino anche alcuni dati inerenti al contratto collettivo applicato e alla retribuzione.

Il **comma 7** reca, con riferimento all'attuazione del presente articolo, le clausole di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

L'**articolo 8** prevede un'attività di **raccolta e condivisione di dati in materia retributiva**, nonché di elaborazione di appositi indicatori e analisi periodiche in tale ambito; l'attività è svolta in collaborazione tra il CNEL, l'INPS, l'ISTAT, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e altri soggetti, individuati con il decreto attuativo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al **comma 2**. Il **comma 3** reca le clausole di invarianza finanziaria con riferimento alle disposizioni contenute nel **presente articolo**.

Il **comma 1** dell'**articolo 9** prevede che la Commissione dell'informazione del CNEL elabori con cadenza almeno annua, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un rapporto nazionale sulle retribuzioni (nel settore privato), che deve anche essere trasmesso alle Camere.

I successivi **commi 2 e 3** prevedono l'istituzione di un archivio amministrativo, relativo ai contratti collettivi di lavoro (del settore privato) aziendali e territoriali, facente parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro (già curato dal medesimo CNEL).

Il **comma 4** prevede che il CNEL estragga dai contratti collettivi di lavoro depositati il trattamento economico complessivo ivi contemplato, inserendo i relativi dati nel suddetto archivio nazionale.

Il **comma 5** reca, con riferimento all'attuazione del presente articolo, le clausole di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

L'**articolo 10** concerne i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore privato. Il **comma 1** demanda alla contrattazione collettiva la libera determinazione sia degli adeguamenti retributivi in sede di rinnovo contrattuale sia dei criteri di adeguamento da applicare nel periodo temporale intercorrente la scadenza di un contratto e la sottoscrizione del nuovo; il **comma 2** prevede che gli acconti relativi all'eventuale frazione del suddetto periodo successiva ai primi dodici mesi siano pari al 30 per cento della variazione dell'IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato), fatta salva l'ipotesi di diverse pattuizioni contrattuali; tale forma di **adeguamento ex lege** è esclusa dal successivo comma 3 per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi. Per l'eventuale suddetta frazione eccedente i primi dodici mesi, il comma 4 esclude il riconoscimento del contributo di assistenza contrattuale. Il comma 5 prevede che le disposizioni del presente articolo si applichino **a decorrere dal 1° gennaio 2027** per i contratti già scaduti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

Il **comma 1** dell'**articolo 11** prevede che l'indicazione del **codice alfanumerico unico del contratto collettivo nazionale di lavoro** rientri tra le **informazioni obbligatorie** che il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Il successivo **comma 2** prevede che la medesima indicazione debba essere presente nei prospetti di paga dei lavoratori dipendenti privati (diversi dai dirigenti).

Il **comma 3** prevede che il codice alfanumerico unico, relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, sia utilizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'Ispettorato nazionale del lavoro, dall'INPS, dal CNEL e dagli altri enti competenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, anche mediante interoperabilità delle banche dati disponibili, ai fini del monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dell'individuazione di eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati nonché ai fini delle elaborazioni, delle raccolte e delle pubblicazioni di cui ai precedenti **articoli 8 e 9**.

Il **comma 4** prevede che le risultanze del monitoraggio di cui al presente articolo siano utilizzate per la programmazione dell'attività di vigilanza, per l'analisi dei fenomeni del cosiddetto dumping contrattuale e retributivo e, nei casi previsti dalla legge, per la verifica dei presupposti per l'accesso a benefici (comunque denominati) contemplati da normative.

Il **comma 5** reca le clausole di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

L'**articolo 12, commi 1 e 2**, interviene a disciplinare la qualificazione del rapporto di lavoro intermediato mediante piattaforme digitali, attribuendo rilievo, a tal fine, alle concrete modalità di svolgimento della prestazione - indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti - e indicando gli elementi di controllo o eterodirezione, esercitati anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, da tenere conto nell'ambito di tale qualificazione.

Il **comma 3** stabilisce **una presunzione relativa di rapporto di lavoro subordinato** laddove in esso emergano indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica.

L'**articolo 13, comma 1**, intervenendo ad integrare la disciplina in materia di **comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro privati**, nel caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, rimette ad un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentiti INAIL, INL e INPS, l'individuazione degli indicatori di rischio e dei dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare, stabilendosi in ogni caso l'obbligo delle medesime piattaforme di registrare e conservare per almeno 5 anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.

Si disciplina, inoltre, la messa a disposizione di tali indicatori e dati all'INAIL, all'INL e all'INPS in vista dell'esercizio delle attività di vigilanza e controllo, prevedendo che gli esiti di tali attività siano condivisi con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in vista dell'aggiornamento degli indicatori di rischio.

Si prevede infine che siano comunicate all'Autorità europea del lavoro (*European Labour Authority*) le violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro. Il **comma 2** prevede che alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede mediante le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'**articolo 14, comma 1** disciplina gli obblighi di informazione delle piattaforme digitali nei confronti del lavoratore relativamente all'utilizzo dei sistemi automatizzati o algoritmici che incidono sul rapporto di lavoro e sull'accesso alla piattaforma, prevedendo, al comma 2, il diritto del lavoratore di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile della decisione automatizzata, nonché il suo riesame mediante intervento umano.

Si prevede, infine, al **comma 3**, la messa a disposizione di tali informazioni alle autorità competenti, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

L'**articolo 15, al comma 1**, modifica la disciplina vigente prevista specificatamente per i *rider*, disciplinando l'accesso del lavoratore alla piattaforma digitale in condizioni di sicurezza, tramite SPID, CIE o CNS, con credenziali personali, e assoggettando i committenti all'obbligo di elaborazione e consegna del libro unico del lavoro. Si prevedono inoltre obblighi formativi di base a carico di tali lavoratori autonomi, nonché la previsione di sanzioni in caso di inadempimento a carico dei committenti che si avvalgono delle prestazioni di un lavoratore segnalato per non aver svolto la formazione.

Il **comma 2**, infine, estende ai lavoratori subordinati mediante piattaforme digitali la disciplina che qualifica come redditi da lavoro dipendente le somme destinate dai clienti a titolo di liberalità (ossia le cosiddette mance) nei settori della ristorazione e delle attività ricettive, assoggettandole a tassazione sostitutiva.

L'**articolo 16** consente ai datori di lavoro privati che rientrano, dal 1° gennaio 2026, per effetto della novella di cui all'articolo 1, comma 203, della L. 30 dicembre 2025, n. 199, nell'ambito dell'obbligo di versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un Fondo dell'INPS il versamento delle relative somme entro il 16 luglio 2026, per i periodi di paga di competenza del primo semestre dell'anno in corso.

L'**articolo 17** provvede alla **copertura degli oneri finanziari** derivanti dai precedenti **articoli 2, 3, 4 e 6**, oneri pari complessivamente a 160,9 milioni di euro per l'anno 2026, 411,9 milioni per l'anno 2027 e 250,7 milioni per l'anno 2028.

I **commi 1 e 2 dell'articolo 18** definiscono l'**ambito generale di applicazione** delle norme di cui al presente decreto, stabilendo che esse si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, con conseguente esclusione – esplicitata dal **comma 2** – dei rapporti di lavoro e dei contratti inerenti alle pubbliche amministrazioni. Il **comma 3** reca la clausola di salvaguardia delle autonomie speciali territoriali. Il **comma 4** specifica che restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali.

L'**articolo 19** dispone che il decreto-legge in esame entri in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Relazioni allegate o richieste

Al provvedimento in esame sono allegate la relazione illustrativa e la relazione tecnica.

Presupposti di necessità e urgenza

Il provvedimento appare riconducibile - anche sulla base del preambolo - alla straordinaria necessità e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo.

Rispetto delle competenze legislative costituzionalmente definite

Il provvedimento appare prevalentemente riconducibile alle materie **"tutela della concorrenza", "ordinamento civile" e "previdenza sociale"**, attribuite alla potestà legislativa esclusiva statale ai sensi dell'articolo 117, secondo comma, lettere e), l) e o), della Costituzione.

Quanto alla tutela della concorrenza, si ricorda che, rispetto a tale materia, la giurisprudenza costituzionale ha costantemente sottolineato – stante il carattere «finalistico» della stessa – la «trasversalità», "corrispondente ai mercati di riferimento delle attività economiche incise dall'intervento", con conseguente possibilità di influire su altre materie attribuite alla competenza legislativa concorrente o residuale delle Regioni (sentenze n. 104 del 2021; n. 93 del 2017; 38 del 2013, 299 del 2012; n. 18 del 2012; n. 150 del 2011; n. 288 del 2010; n. 431, n. 430, n. 401, n. 67 del 2007 e n. 80 del 2006, n. 345 del 2004). Infatti, la materia tutela della concorrenza non ha solo un ambito oggettivamente individuabile che attiene alle misure legislative di tutela in senso proprio, ma anche una portata più generale e trasversale, non preventivamente delimitabile, che deve essere valutata in concreto al momento dell'esercizio della potestà legislativa sia dello Stato che delle Regioni nelle materie di loro rispettiva competenza (sentenza n. 291 del 2012). Ad essa è inoltre sotteso "l'intendimento del legislatore costituzionale del 2001 di unificare in capo allo Stato strumenti di politica economica che attengono allo sviluppo dell'intero Paese" (sentenza n. 14 del 2004).

Con riferimento alla materia "ordinamento civile", si segnala che alcune delle disposizioni del decreto in esame intervengono sulla regolazione del rapporto di lavoro, sui diritti e obblighi che insorgono tra lavoratore e datore di lavoro nell'ambito del rapporto giuridico costituitosi con la sottoscrizione del contratto di lavoro. A tale proposito, la riconducibilità delle norme che intervengono sulla disciplina del rapporto di lavoro alla materia di competenza esclusiva statale è acclarata anche dalla giurisprudenza costituzionale in materia (si vedano, a tal proposito, le sentenze n. 359/2003, 50/2005). In particolare, secondo la Corte Costituzionale, rientrano nell'ambito della materia "ordinamento civile", le norme che "attengono alla disciplina sostanziale del rapporto di lavoro" (sent. 50/2005). Sempre secondo il giudice delle leggi, "la posizione sociale del lavoratore, per quanto concerne gli aspetti normativi, retributivi e previdenziali, riferibile agli artt. 4, 36, 37 e 38 Cost., dovrebbe ritenersi rientrante nella competenza legislativa esclusiva dello Stato di cui all'art. 117, secondo comma, Cost., sotto il profilo dell'ordinamento civile (lettera l)), della determinazione dei livelli essenziali delle prestazioni concernenti i diritti civili e sociali che devono essere garantiti su tutto il territorio nazionale (lettera m)), o della previdenza sociale (lettera o))".

Inoltre, sempre con riguardo alla materia "ordinamento civile", come ha avuto modo di ribadire la Corte costituzionale nella sentenza n. 69 del 2024, "la protezione delle persone con riguardo al trattamento dei dati personali afferisce al tale materia, sia per quanto concerne le norme sostanziali, che disciplinano le modalità di raccolta e il trattamento dei dati personali, sia per quanto riguarda le «tutele giurisdizionali delle situazioni soggettive del settore» (sentenza n. 271 del 2005; in senso analogo, anche sentenza n. 177 del 2020). Tali profili attengono, infatti, al «riconoscimento di una serie di diritti alle persone fisiche e giuridiche relativamente ai propri dati, diritti di cui sono regolate analiticamente caratteristiche, limiti, modalità di esercizio, garanzie, forme di tutela in sede amministrativa e giurisdizionale» (ancora sentenza n. 271 del 2005)".

Infine, la Consulta ha precisato che la disciplina della istruzione e della formazione aziendale che i privati datori di lavoro somministrano in ambito aziendale ai loro dipendenti, rientrando nel sinallagma contrattuale e quindi nelle competenze dello Stato in materia di ordinamento civile.

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

In materia di lavoro, la giurisprudenza costituzionale distingue gli aspetti riconducibili alla materia "ordinamento civile" (come quelli inerenti alla disciplina del contratto di lavoro e al diritto sindacale), oggetto di competenza esclusiva dello Stato (art. 117, secondo comma, lett. l), Cost.), da quelli relativi alle materie "tutela e sicurezza del lavoro", rientranti nella competenza legislativa concorrente. Inoltre, poiché la competenza a disciplinare un apparato sanzionatorio va attribuita al medesimo soggetto cui compete disciplinare la materia cui le sanzioni amministrative si riferiscono, se viene in considerazione la tutela e la sicurezza sul lavoro, tra i principi fondamentali che allo Stato compete vanno inclusi quelli cui si deve informare il sistema sanzionatorio (sentenza n. 50 del 2005 e *arg. ex* sentenze n.144 e 234 del 2005; 130 del 2008; 153, 247, 254 del 2014 e ordinanza n. 12 del 2015).

Ciò premesso, si rileva che l'**articolo 13** del provvedimento in esame, il quale prevede l'individuazione, con **decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, di indicatori di rischio e di dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare al fine di **contrastare il fenomeno del lavoro sommerso** e di **assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro**, potrebbe coinvolgere profili di vigilanza sul lavoro riconducibili alle materie "ordinamento civile", di competenza esclusiva statale, e "tutela e sicurezza del lavoro", oggetto di potestà legislativa concorrente. *Al riguardo, si valuti, pertanto, l'opportunità di prevedere forme di coinvolgimento del sistema delle autonomie territoriali.* In particolare, alla luce del concorso di materie sia di competenza esclusiva statale ("ordinamento civile") sia di competenza concorrente ("tutela e sicurezza del lavoro"), potrebbe essere presa in

considerazione, ai fini dell'adozione del predetto decreto, la previsione del parere in sede di Conferenza Stato-regioni.

In proposito, si ricorda che la sentenza n. 384 del 2005 della Corte costituzionale ha affermato il principio secondo cui la vigilanza sul lavoro non rientra di per sé nella competenza concorrente concernente la "tutela e la sicurezza del lavoro" in quanto, ai fini dell'individuazione della competenza legislativa alla quale ascrivere l'attività di vigilanza, occorre valutare, caso per caso, i singoli oggetti sui quali la vigilanza si esercita. Ciò premesso, la medesima sentenza ha dichiarato illegittima, per mancata previsione dell'intesa in sede di Conferenza Stato-regioni, una norma (articolo 10, comma 1, del decreto legislativo n. 124 del 2004) istitutiva di una banca dati chiamata anche a raccogliere "informazioni e approfondimenti sulle dinamiche del mercato del lavoro", materia che, afferma la sentenza, "rientra nella materia tutela e sicurezza del lavoro".

Si ricorda, altresì, che la giurisprudenza costituzionale (si veda in particolare la sentenza n. 7 del 2016) appare orientata a ritenere la previsione dell'intesa la forma più idonea di coinvolgimento regionale in presenza di prevalenza di una materia di legislazione concorrente o di residuale competenza regionale, ovvero (sentenze n. 52 e n. 79 del 2019) in presenza di un "nodo inestricabile" di competenze esclusive, concorrenti e residuali nel quale non sia possibile stabilire una competenza prevalente, potendosi quindi procedere, sembra desumersi, negli altri casi (come a fronte della prevalenza di una competenza esclusiva statale) alla previsione del parere.

Cost282	Servizio Studi Dipartimento Istituzioni	st_istituzioni@camera.it - 066760-3855	✕ CD_istituzioni
	Servizio Studi Dipartimento Lavoro	st_lavoro@camera.it - 066760-4884	✕ CD_lavoro

La documentazione dei servizi e degli uffici della Camera è destinata alle esigenze di documentazione interna per l'attività degli organi parlamentari e dei parlamentari. La Camera dei deputati declina ogni responsabilità per la loro eventuale utilizzazione o riproduzione per fini non consentiti dalla legge. I contenuti originali possono essere riprodotti, nel rispetto della legge, a condizione che sia citata la fonte.