



## **Analisi del decreto-legge 62/2026, cosiddetto decreto Primo Maggio, contenente disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto al caporalato digitale**

### **Considerazioni generali**

Il decreto-legge 62/2026 presenta dei contenuti, nel complesso, condivisibili, sui quali è utile e necessario richiamare l'attenzione e, soprattutto, aprire un confronto stabile, al fine di accompagnare il percorso di transizione produttiva che sta vivendo il nostro Paese. Questo perché, se, da una parte, è sicuramente positivo l'aumento esponenziale dell'occupazione, dall'altra, permangono alcune criticità, su tutte l'alta percentuale di inattività e la tenuta del potere d'acquisto degli stipendi dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti.

Il capo I del decreto-legge 62/2026 disciplina gli incentivi per favorire l'occupazione di donne, giovani, nella Zona economica speciale unica per il Mezzogiorno e per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro.

Si tratta di disposizioni condivisibili che, secondo le stime, dovrebbero favorire nuova occupazione per 110mila unità, un numero sicuramente significativo, soprattutto perché siamo in presenza di contratti di lavoro a tempo indeterminato.

Le categorie di lavoratrici e di lavoratori coinvolti sono correttamente individuati, in linea con la definizione di lavoratore svantaggiato, contenuta nel Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, mentre l'incentivo, in termini di durata e intensità dell'esonero contributivo, appare congruo. Condivisibile anche l'applicazione del principio per il quale le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto.

Sempre nella prima parte del decreto-legge 62/2026, l'articolo 6 prevede un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro che adotta delle misure di conciliazione tra famiglia e lavoro. La disposizione è sicuramente condivisibile, ma andrebbe meglio tarata, perché, al momento, appare poco interessante per le piccole e medie imprese che rappresentano la struttura portante della nostra economia. L'articolo potrebbe essere emendato, prevedendo una percentuale di esonero più alta per le imprese con meno di cinquanta dipendenti, con un ulteriore vantaggio laddove le misure sono adottate in forza di un accordo collettivo sottoscritto con le rappresentanze sindacali.

Rispetto al tema degli incentivi all'occupazione si osserva:

- La necessità di introdurre degli strumenti stabili e strutturali, così da dare maggiori certezze al sistema delle imprese. Il rinnovo di anno in anno degli incentivi impatta negativamente sulla programmazione degli ingressi, finendo per alimentare, seppure in maniera indiretta, il fenomeno del mismatch di competenze. Rende anche complessa la gestione della transizione generazionale, aspetto quanto mai centrale in un momento di rapidi cambiamenti produttivi.



- L'importanza di aprire un confronto con la Commissione europea per rivedere in maniera organica i contenuti del Regolamento (UE) 651/2014, valutando correttamente i fenomeni demografici e occupazionali in atto e le categorie più esposte. La transizione produttiva in rapido corso si abbatte sicuramente sul lavoro dipendente, in particolare sulle mansioni più ripetitive e su quelle più facilmente sostituibili da sistemi automatizzati a controllo remoto, ma pure su una larga del sistema imprenditoriale e delle professioni, oggi soltanto in parte attenzionato.

Il capo II del decreto-legge 62/2026 introduce il concetto di salario giusto che non rappresenta semplicemente una variazione semantica del concetto di salario minimo legale su base oraria.

La nostra Organizzazione sindacale, in occasione della presentazione delle proposte di legge in materia di introduzione del salario minimo legale su base oraria, ha sostenuto la centralità della contrattazione collettiva, anche in coerenza con gli articoli 36 e 39 della Costituzione.

Come recentemente comunicato dal Cnel, i contratti collettivi nazionali di lavoro sottoscritti da Cgil, Cisl, Uil, Ugl e Confsal assicurano la copertura di oltre il 97% della platea dei lavoratori e delle lavoratrici dipendenti. È, però, innegabile che, nel nostro Paese, esiste una questione “lavoro povero” che è riconducibile ad una serie di fattori diversi, sia oggettivi, come la presenza di contratti in dumping, che, soprattutto, oggettivi, quali, ad esempio, l'inquadramento in mansioni inferiori rispetto a quelle effettivamente svolte e le poche ore lavorate o contrattualizzate che rimandano al fenomeno del grigio, con lavoratori e lavoratrici formalmente impiegati in regole, ma con condizioni di lavoro non idonee a garantire livelli di vita dignitosi.

In un tale scenario, l'introduzione di un salario minimo orario per legge, ad un livello, peraltro, molto basso, non risolve il problema ed anzi rischia di alimentare la spirale di povertà che, viceversa, si contrasta attraverso un'azione mirata sui salari mediani (in questo senso, hanno un impatto positivo il taglio del cuneo fiscale e contributivo e la revisione delle aliquote e degli scaglioni Irpef, adottati con le ultime leggi di bilancio), con il rafforzamento delle attività ispettive e con una maggiore attenzione da parte delle amministrazioni pubbliche in occasione di avvisi e bandi, in particolare nei servizi a carattere socio-sanitario e assistenziale.

Rispetto ai contenuti del capo II, in particolare, si osserva quanto segue:

- L'impianto complessivo dell'articolo 7 è condivisibile, al netto della opportunità di meglio chiarire alcuni passaggi, tenendo conto del contesto delle relazioni industriali nel nostro Paese, caratterizzato dalla presenza di Organizzazioni sindacali e datoriali storiche, ma anche da una dinamicità che, negli anni, ha favorito la nascita di soggetti di rappresentanza diversi. Se l'obiettivo è quello di garantire ai lavoratori e alle lavoratrici le migliori condizioni salariali e normative, in un contesto di concorrenza leale fra le imprese, e se ciò deve avvenire nella



cornice prevista dall'articolo 39 della Costituzione, allora è opportuno evitare il rischio che la contrattazione collettiva possa essere riservata esclusivamente ad alcuni soggetti, con clausole ad excludendum, anche indirette, che finirebbero per alimentare un forte contenzioso fra le parti.

- L'attività di monitoraggio e raccolta dati sulle retribuzioni e sulla contrattazione collettiva nazionale e decentrata deve poggiare su un costante confronto con le parti sociali. Il Cnel, soprattutto con questa Consiliatura, ha dato nuovo impulso a questa attività, attraverso la riorganizzazione dell'Archivio nazionale dei contratti collettivi, ma anche con studi mirati sulla contrattazione aziendale e territoriale, in particolare sull'introduzione e sul rafforzamento degli strumenti di welfare e sulla partecipazione dei lavoratori. Molto positiva, fra le altre, la previsione contenuta al comma 2 dell'articolo 9 che integra l'articolo 17 della legge 936/1986, in quanto permette di avere piena contezza dei contenuti degli accordi di produttività depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. A margine, si intende aprire una riflessione sulla necessità di potenziare il Cnel sia con riferimento alla pianta organica che relativamente alla rappresentanza numerica in seno all'Assemblea.
- Il tema dei ritardi nei rinnovi contrattuali è centrale, soprattutto nei momenti di rapida crescita dei prezzi. In questo senso, il Protocollo di riforma della contrattazione collettiva del 2009 era intervenuto superando il concetto di indennità di vacanza contrattuale, presente nel Protocollo sulla politica dei redditi del 1993, introducendo il rinnovo a far data dalla scadenza contrattuale, cosa sicuramente preferibile. L'indennità di vacanza contrattuale, se, da una parte, assicura un minimo di ristoro, dall'altra, come ha dimostrato proprio l'esperienza del Protocollo del 1993 non incentiva i rinnovi per tempo. È, quindi, quanto mai opportuno aprire una riflessione sull'articolo 10 del decreto-legge 62/2026.

Il capo III del decreto-legge 62/2026 interviene sulla qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali e sul contrasto al fenomeno del caporalato digitale. La portata del capo III è, quindi, più ampia rispetto alla lettura che se ne fornisce, che concentra l'attenzione sul solo fenomeno dei rider e del food delivery. L'intermediazione delle piattaforme digitali è destinata a crescere in maniera esponenziale, sia nel settore delle professioni, e, pertanto, del lavoro autonomo, che in campi coperti tradizionalmente dal lavoro dipendente, come il lavoro in ambito domestico e di assistenza della persona non autosufficiente nelle normali attività quotidiane.

In uno scenario in forte divenire, è fondamentale rifuggire da logiche preconcepite, come la Ugl ha provato a fare sottoscrivendo un accordo collettivo sul food delivery che ha introdotto un sistema di tutele in favore dei rider che operano in regime di lavoro autonomo. Un accordo sicuramente



perfettibile, soprattutto sul versante dei compensi e delle tutele, in linea con la normativa vigente e rispondente alle istanze di una parte del mondo dei ciclofattorini.

L'articolo 15, proprio in tema di tutele, regola l'accesso alle piattaforme digitali al fine di contrastare l'odioso fenomeno del caporalato digitale. La soluzione proposta, quella dell'accesso con SPID, CIE o CNS oppure tramite account dedicato rilasciato dalla stessa piattaforma, rappresenta un passo avanti rispetto al presente, ma non esclude la possibilità di intermediazione illecita, in quanto le credenziali possono essere cedute a terzi; lo spettro della sanzione amministrativa, di per sé, non è risolutiva, in quanto subordinata a controlli complessi, difficili da espletare. Una ipotesi percorribile potrebbe, invece, essere quella di introdurre il riconoscimento facciale per l'accesso all'applicazione, mutuando quanto adottato in termini di sicurezza da molti operatori delle telecomunicazioni.

#### Analisi dell'articolo

| Articolo                  | Contenuto                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Osservazioni                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|---------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 1 – Bonus Donne 2026 | In favore dei datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono, con contratto a tempo indeterminato, donne rientranti nella categoria di lavoratrice svantaggiata (categorie da b) a g) dell'articolo 2 del regolamento UE 251/2014), non occupate da 24 mesi o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi, residenti in qualsiasi parte d'Italia, è riconosciuto un esonero del 100% dei contributi a proprio carico per 24 mesi, nel limite massimo di 650 euro su base mensile. L'esonero è di 800 euro mensili, in caso di assunzione di donna residente in una delle regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno. L'esonero è di dodici mesi in caso di assunzione di donne rientranti nelle categorie da a) a g) del medesimo regolamento di lavoratrice svantaggiata; non sono previste le altre causali previste ai commi 1 e 2. L'esonero spetta anche in caso di assunzione di donne già occupate con contratto a tempo indeterminato presso un altro datore di lavoro che ha fruito parzialmente dell'esonero. Per accedere al beneficio, le assunzioni devono comportare un incremento | La disposizione è condivisibile nella misura in cui prova a favorire una maggiore occupazione femminile. L'incentivo, come evidenziato anche in passato, è sicuramente congruo, ma è indubbio che presenta il limite di una norma non strutturale. Soprattutto in un momento di grande incertezza, come quello che si sta vivendo in questi mesi, le decisioni delle imprese in ordine ad assunzioni aggiuntive sono sempre prese con estrema ponderazione, per cui il risultato finale è difficile da quantificare. Tornando all'ammontare dell'esonero, appare condivisibile anche la differente durata in ragione del possesso dei requisiti di maggiore fragilità. È utile il monitoraggio da parte dell'Inps che deve essere finalizzato ad individuare eventuali esigenze superiori allo stanziamento attuale. È altresì utile iniziare a ragionare anche sulle risorse della prossima Programmazione comunitaria. |



|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                             | <p>occupazionale netto; si tiene conto dei contratti a tempo parziale e delle eventuali diminuzioni avvenute in società controllate o collegate. Sono esclusi il lavoro domestico e l'apprendistato. L'esonero non spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti, hanno provveduto ad effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi. È prevista la revoca del beneficio in caso di licenziamento della persona assunta o di altro lavoratore impiegato con la medesima mansione e nella stessa unità produttiva, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata. Il comma 8 quantifica la copertura finanziaria in 26,5 milioni per il 2026, in 63,7 milioni per il 2027 e in 51,3 milioni per il 2028. Gli oneri connessi all'articolo 1 sono a valere sul Programma nazionale giovani donne e lavoro 2021-2027. Si specifica che l'esonero non è cumulabile e quali sono le regole per la determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2028.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Art. 2 – Bonus Giovani 2026 | <p>In favore dei datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono, con contratto a tempo indeterminato, giovani, con età inferiore a 35 anni, rientranti nella categoria di lavoratore svantaggiato (categorie c, e, f e g del regolamento), non occupati da 24 mesi o privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi, residenti in qualsiasi parte d'Italia, è riconosciuto un esonero del 100% dei contributi a proprio carico per 24 mesi, nel limite massimo di 500 euro su base mensile. Sono esclusi il lavoro domestico e l'apprendistato. L'esonero è di 650 euro mensili, in caso di assunzione di giovane residente in una delle regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno. L'esonero è di dodici mesi in caso di assunzione di giovani rientranti nelle categorie di lavoratore svantaggiato,</p>                                                                                                                                                                                                                     | <p>Valgono le medesime considerazioni espresse all'articolo 1; è fondamentale introdurre degli incentivi strutturali per le assunzioni stabili. Condivisibile anche in questo caso la differenziazione in ragione della residenza e del possesso o meno di requisiti di fragilità. Come previsto pure per le altre forme di esonero, l'incentivo è legato all'incremento occupazionale; si tratta di un concetto condivisibile al netto di alcune considerazioni di principio, legate alla sostituzione di personale andato in quiescenza. Le due cose andrebbe bilanciate, tenendo conto dei vari strumenti di volta in volta messi in campo per favorire il ricambio generazionale.</p> |



|                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | <p>lettere da a) a c) e da e) a g) del regolamento; non sono previste le altre causali di cui al comma 1. L'esonero spetta anche in caso di assunzione di giovani già occupati con contratto a tempo indeterminato presso un altro datore di lavoro che ha fruito parzialmente dell'esonero. Per accedere al beneficio, le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto; si tiene conto dei contratti a tempo parziale e delle eventuali diminuzioni avvenute in società controllate o collegate. L'esonero non spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti, hanno provveduto ad effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi. È prevista la revoca del beneficio in caso di licenziamento della persona assunta o di altro lavoratore impiegato con la medesima mansione e nella stessa unità produttiva, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata. Il comma 8 quantifica la copertura finanziaria in 109,7 milioni per il 2026, in 252,4 milioni per il 2027 e in 135,4 milioni per il 2028. Si specifica che l'esonero non è cumulabile e quali sono le regole per la determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2028.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Art. 3 – Bonus ZES 2026 | <p>In favore dei datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono, con contratto a tempo indeterminato, lavoratori di almeno 35 anni di età, disoccupati da almeno ventiquattro mesi, è riconosciuto un esonero del 100% dei contributi a proprio carico per 24 mesi, nel limite massimo di 650 euro su base mensile. Il datore di lavoro occupa fino a dieci dipendenti nel mese di assunzione e assume presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno. Sono esclusi i lavoratori domestici e gli apprendisti. Per accedere al beneficio,</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>La disposizione è utile ad intercettare alcune fasce di età maggiormente a rischio di disoccupazione di lunga durata, proprio per la mancanza di incentivi mirati. Si pensi, in particolare, alla fascia 35-49 anni, ma anche a quella immediatamente successiva 50-59 anni. Si tratta di fasce di età molto esposte agli effetti della transizione produttiva in corso che, spesso, per ragione diverse, faticano ad essere riqualificate.</p> |



|                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                | <p>le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto; si tiene conto dei contratti a tempo parziale e delle eventuali diminuzioni avvenute in società controllate o collegate. L'esonero non spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti, hanno provveduto ad effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi. È prevista la revoca del beneficio in caso di licenziamento della persona assunta o di altro lavoratore impiegato con la medesima mansione e nella stessa unità produttiva, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata. Il comma 8 quantifica la copertura finanziaria, quantificata in 26 milioni per il 2026, in 60 milioni per il 2027 e in 34 milioni per il 2028. Si specifica che l'esonero non è cumulabile e quali sono le regole per la determinazione degli acconti dovuti per il periodo di imposta in corso al 31 dicembre 2028.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| Art. 4 – Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro | <p>Al fine di favorire l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro, che trasformano un rapporto di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore a dodici mesi, in rapporto di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto un esonero contributivo nella misura del 100%, nel limite di 500 euro mensili per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di ventiquattro mesi. Il lavoratore non deve aver compiuto 35 anni e non essere mai stato occupato a tempo indeterminato. Le trasformazioni sono comprese nel periodo 1° agosto – 31 dicembre 2026 per rapporti di lavoro instaurati entro il 30 aprile 2026; non deve esserci soluzione di continuità. Sono esclusi il lavoro domestico e l'apprendistato. Le trasformazioni devono comportare un incremento occupazionale per fruire del beneficio. Il comma 5 subordina l'efficacia della misura all'autorizzazione della</p>                                                             | <p>La misura era attesa e condivisibile. Da valutare l'esclusione di giovani che, in precedenza, erano stati assunti con contratto a tempo indeterminato. L'osservazione era già stata fatta in passato. Vi è il caso, ad esempio, del giovane e della giovane assunti con contratto a tempo indeterminato da una azienda che poi ha chiuso, procedendo a licenziamenti collettivi.</p> |



|                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                          | <p>Commissione europea. L'esonero non spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti, hanno provveduto ad effettuare licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi. È prevista la revoca del beneficio in caso di licenziamento della persona assunta o di altro lavoratore impiegato con la medesima mansione e nella stessa unità produttiva, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata. Il comma 8 quantifica la copertura finanziaria in 18,2 milioni per il 2026, in 87,5 milioni per il 2027 e in 69,3 milioni per il 2028. È previsto un monitoraggio Inps. L'esonero non è cumulabile.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Art. 5 – Disposizione abrogative                                         | <p>Sono abrogate le disposizioni contenute all'articolo 14, comma 1-bis e 1-ter, del decreto-legge 200/2025.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p>Corretta l'indicazione delle norme abrogate dal presente decreto-legge.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Art. 6 – Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro | <p>A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, ai datori di lavoro, in possesso della certificazione di cui all'articolo 8, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 184/2025, è riconosciuto un esonero del versamento dei contributi previdenziale a proprio carico nella misura massima dell'1% e nel limite massimo di 50mila euro. È atteso un decreto interministeriale (politiche per la famiglia e lavoro di concerto con l'economia) entro trenta giorni. Il decreto definisce le procedure di acquisizione delle certificazioni previste al comma 1 e il periodo di validità delle stesse. L'esonero è riconosciuto nel limite di 7 milioni per il 2026 e di 12 milioni di euro annui per ciascuno degli anni 2027 e 2028. L'Inps effettua il monitoraggio. Ai sensi del comma 5, le medesime imprese beneficiano delle attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione</p> | <p>Il richiamato articolo 8 del dlgs 184/2025 introduce un sistema premiale nei bandi, negli avvisi e nell'accesso agli incentivi. Nello specifico, la lettera e) riguarda la valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, tenendo conto, nell'ambito delle attività istruttorie, di misure quali il welfare aziendale e le azioni adottate a favore della genitorialità; è richiesto il possesso di certificazioni aggiuntive.</p> |



|                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                     | all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Art. 7 – Salario giusto e incentivi | <p>La contrattazione collettiva è lo strumento per determinare il salario giusto, così da assicurare un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro, come disposto dall'articolo 36 della Costituzione. Si fa riferimento ai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, con riguardo al settore e alla categoria di riferimento e all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro (comma 2). Ai sensi del comma 3, il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali diversi da quelli del comma 2 non può essere inferiore a quello definito da questi contratti. Il comma 4 è riferito ai settori non coperti da contrattazione collettiva; in questo caso, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello del contratto collettivo nazionale, stipulato dai soggetti di cui al comma 2, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro. L'accesso ai benefici previsti dal presente decreto-legge, per effetto del comma 5, è consentito in caso di trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo, come determinato ai sensi del presente articolo. A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, le posizioni di lavoro pubblicate sulla piattaforma SIISL recano l'indicazione del contratto collettivo applicato con il relativo codice alfanumerico, e della retribuzione collegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla</p> | <p>Corretta l'indicazione della contrattazione collettiva come lo strumento per determinare il salario giusto. Al netto delle formule, è fondamentale che sia assicurato un trattamento economico complessivo adeguato, in linea con il dettato costituzionale. L'individuazione del salario giusto si collega ai soggetti firmatari. Di per sé e, soprattutto, in linea teorica, rappresenta una soluzione condivisibile che, però, andrebbe tarata tenendo conto di fattori contingenti, ma anche di aspetti connessi, più in generale, alle relazioni industriali nel nostro Paese. Per ragioni note, sono decenni che il dibattito si concentra su aspetti giuridici più che pratici. L'articolo 39 della Costituzione, come noto, sancisce la libertà sindacale, enucleata poi nell'articolo 19 della legge 300/1970, mentre l'articolo 46 della Costituzione, sancisce il diritto dei lavoratori a partecipare alla gestione dell'impresa, valorizzando al massimo quella che, di norma, viene indicata come la contrattazione di prossimità aziendale o territoriale di secondo livello. Il tutto, mentre il Codice dei contratti pubblici ha formalizzato il concetto di contratti collettivi equivalenti. Se l'obiettivo è quello del salario giusto, è quindi opportuno, da una parte, introdurre al comma 2 il riferimento alla stipula anche per adesione, mentre al comma 3 il riferimento ai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli del comma 2 andrebbe riformulato con il riferimento ai contratti collettivi nazionali sottoscritti da uno o più soggetti diversi rispetto a quelli del comma 2; dall'altra, guardando ai lavoratori</p> |



|                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                            | <p>mansione di adibizione. Non sono previsti nuovi o maggiori oneri.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p>e alle lavoratrici, non si può escludere a priori che i contratti collettivi di cui al comma 3 non possono contenere condizioni migliorative, per cui dovrebbero adeguarsi quelli di cui al comma 2. Corretto il principio che l'accesso ai benefici previsti dal presente decreto sia consentito ai datori di lavoro che garantiscono il trattamento economico complessivo; in prospettiva, il principio dovrebbe essere esteso a tutti i benefici, anche, perché, salvo proroga, i benefici del presente decreto-legge terminano a dicembre 2026.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p>Art. 8 – Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva</p>    | <p>Cnel, enti pubblici e istituti di statistica, Inps, Istat, Inapp, Ispettorato nazionale del lavoro e altri eventuali soggetti individuati con decreto del Ministro del lavoro, collaborano per: a) raccogliere e condividere i dati retributivi disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d'impresa; b) elaborare indicatori statistici periodici volti ad evidenziare la copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e la relativa adeguatezza al parametro di cui all'articolo 36 della Costituzione; c) elaborare degli indicatori correttivi su produttività, incidenza del costo del lavoro sui ricavi, tasso di occupazione e variabilità della domanda per settori. Ai sensi del comma 2, con uno o più decreti ministeriali, sono definiti: a) i criteri operativi e le regole tecniche; b) le specifiche tecniche e i formati di interscambio; c) le modalità per assicurare la tutela dei dati personali; d) gli ulteriori dati informativi da dichiarare obbligatoriamente tramite versamenti e denunce contributive. Non sono previsti ulteriori oneri.</p> | <p>La disposizione è condivisibile; è evidente che soltanto attraverso il decreto ministeriale si potrà comprendere appieno il ruolo di ogni singolo soggetto. L'articolo 8, a tal proposito, indica in maniera puntuale alcuni soggetti, mentre lascia dei margini al Ministero del lavoro per individuarne altri. Si pensi al mondo dell'università, ma anche a soggetti come Adapt che, negli anni, hanno garantito una puntuale analisi delle dinamiche del mondo del lavoro e delle relazioni industriali. Anche Cgil, Cisl, Uil e Ugl hanno strutture dedicate, come le principali associazioni datoriali, che potrebbe garantire un ulteriore contributo in termini di analisi e di elaborazione dei dati. Fondamentale assicurare una raccolta dati puntualmente disaggregata, così da migliorare la conoscenza delle dinamiche del mercato del lavoro.</p> |
| <p>Art. 9 – Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della</p> | <p>Viene integrato l'articolo 16 (Commissione dell'informazione) della legge 936/1986, relativa al funzionamento del Cnel. La</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p>La definizione di un Rapporto annuale sulle retribuzioni è uno strumento utile per migliorare la conoscenza delle dinamiche</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |



|                                |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| contrattazione decentrata      | <p>Commissione dell'informazione elabora, con cadenza almeno annuale, d'intesa con il Ministero del lavoro, un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, articolato per settori, da trasmettere al Parlamento e da pubblicare sul sito istituzionale, contenente: a) l'analisi dei livelli retributivi; b) i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima; c) la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva; d) ulteriori elementi conoscitivi utili a verificare l'efficacia del sistema retributivo nazionale. Il comma 2 integra l'articolo 17 (Archivio dei contratti e banca dati) della medesima legge, per effetto del quale il Cnel istituisce un archivio amministrativo, parte integrante dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi, contenente i contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro. L'istituzione della sezione avviene entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge. Ai sensi del comma 4, il Cnel provvede ad estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo, aggiornando l'Archivio nazionale. Non sono previsti nuovi o maggiori oneri.</p> | <p>proprie del mercato del lavoro. La contrattazione collettiva di secondo livello, decentrata e di prossimità, negli anni, ha assunto un rilievo sempre maggiore, come pure il rafforzamento degli strumenti di welfare contrattuali e aziendali. La conoscenza puntuale degli accordi di produttività, ad esempio, si rende necessario, stante il fatto che, al momento, gli unici dati forniti dal Ministero del lavoro sono riferibili al numero degli accordi collettivi nel complesso, alla loro vigenza, agli importi medi erogati, alla loro tipologia e alla distribuzione per area territoriale e per grandezza aziendale. Manca, quindi, tutto un patrimonio di conoscenza che andrebbe valorizzato e condiviso, cosa che il Cnel sta cercando di fare attraverso le attività della Commissione nazionale permanente per la partecipazione, istituita ai sensi della legge 76/2025.</p> |
| Art. 10 – Rinnovi contrattuali | <p>Le parti stipulanti, in occasione del rinnovo contrattuale, disciplinano le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura del periodo fra la naturale scadenza e la sottoscrizione del rinnovo. Ai sensi del comma 2, in caso di mancato rinnovo entro i primi dodici mesi, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria nella misura del 30% dell'indice IPCA, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali. Il comma 2 non si applica ai settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, l'adeguamento è legato a indicatori</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p>Resta il tema del ritardo nei rinnovi contrattuali, cosa che si riflette negativamente sui lavoratori e sulle lavoratrici in termini di potere d'acquisto. La riforma della contrattazione collettiva del 2009 indica il principio, non sempre atteso, però, dell'applicazione retroattiva degli aumenti contrattuali, in luogo dell'erogazione dell'indennità di vacanza contrattuale. Il comma 2 potrebbe essere applicato a decorrere dai sei mesi di mancato rinnovo, mentre è da valutare l'esclusione dei settori caratterizzati da elevata stagionalità, un concetto</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |



|                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                                                          |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                              | <p>economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva (comma 3). Per effetto del comma 4, il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto. Ai sensi del comma 5, le disposizioni del presente articolo si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto-legge; per quelli già scaduti, le disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <p>sicuramente ampio e, per sua natura, fuorviante.</p>                                                                                                                                                                                  |
| <p>Art. 11 – Obblighi di informazione</p>                                                                    | <p>Viene integrato l'articolo 1 del decreto legislativo 152/1997; il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore il codice alfanumerico assegnato al contratto collettivo. Il comma 2 integra l'articolo 1 della legge 4/1953, relativo al prospetto di paga, con l'indicazione del codice alfanumerico del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. Ai sensi del comma 3, il codice alfanumerico indicato nelle comunicazioni obbligatorie è utilizzato dal Ministero del lavoro, dall'Ispettorato nazionale del lavoro, dall'Inps, dal Cnel e dagli altri enti competenti al fine del monitoraggio dell'effettiva applicazione del contratto collettivo nazionale e dell'individuazione di eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi. Per effetto del comma 4, le risultanze del monitoraggio sono utilizzate per la programmazione dell'attività di vigilanza, per l'analisi dei fenomeni di dumping contrattuale e per la verifica dei presupposti per l'accesso ai benefici di legge. Non sono previsti nuovi o maggiori oneri.</p> | <p>L'integrazione della normativa vigente è sicuramente utile e necessaria, alla luce anche delle disposizioni contenute agli articoli precedenti.</p>                                                                                   |
| <p>Art. 12 – Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali</p> | <p>La qualificazione del rapporto di lavoro, fra subordinazione o autonomia, instaurato mediante piattaforma digitale, avviene attraverso l'analisi delle concrete modalità di svolgimento, al netto della eventuale qualificazione formale</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Si è davanti ad un aspetto molto delicato, erroneamente accostato al fenomeno dei rider, ma che, in realtà, ha una prospettiva ben più ampia, alla luce del fatto che l'intermediazione tramite piattaforme digitali è sempre più</p> |



|                                          |   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                          |   | <p>attribuita dalle parti. Per la qualificazione del rapporto di lavoro, si tiene conto, fra le altre cose, dell'esercizio, pure per mezzo di sistemi automatizzati o algoritmici, dei poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso. Ai sensi del comma 3, quando emergono indici di controllo o eterodirezione, il rapporto si presume di natura subordinata, fino a prova contraria.</p> | <p>diffusa e, verosimilmente, aumenterà ulteriormente nei prossimi anni. Se, in alcuni casi, si pensi, ad esempio, alle piattaforme che promuovono prestazioni connesse alle professioni sanitarie, la natura autonoma della prestazione è pacificamente accettata da tutti, nel caso specifico dei rider individuare il confine fra subordinazione e autonomia è più complesso. L'articolo non scioglie questo tutto, con il risultato che potrebbe alimentarsi un contenzioso futuro. È indubbio che serve una soluzione mediana, che permetta la coesistenza fra subordinazione e autonomia, guardando soprattutto all'interesse e alle giuste aspettative del lavoratore e della lavoratrice.</p> <p>In un percorso di corretta qualificazione del rapporto di lavoro, si può immaginare l'introduzione di una clausola di salvaguardia denominata Nuove attivazioni, con abolizione della ritenuta d'acconto e contestuale passaggio alla partita Iva, in caso di disponibilità per l'intera settimana. Le attivazioni potrebbero essere, quindi, bloccate per almeno un anno, mentre per la gestione dei picchi, compresi quelli in giornate non festive, ma riferite a particolari ricorrenze (si pensi, a titolo di esempio, a San Valentino, 8 marzo, Festa del papà, Festa della mamma) o in coincidenza con le ferie estive, si potrebbe ammettere il ricorso alla ritenuta d'acconto in regime di parasubordinazione.</p> |
| Art. 13<br>Comunicazioni<br>obbligatorie | – | <p>Con riferimento all'articolo 9-bis (Disposizioni in materia di collocamento) del decreto-legge 510/1996, è inserito il comma 2-sexies, con il quale si demanda ad un decreto ministeriale, sentiti Inail, Inl e Inps, per l'individuazione di fattori di rischio</p>                                                                                                                                                                                                                 | <p>È fondamentale mettere in campo ogni risorsa possibile per contrastare il sommerso e il mancato rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza nel lavoro intermediato da piattaforme digitali. Gli obblighi introdotti di</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |



|                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                         | <p>circa il lavoro sommerso e il mancato rispetto della normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro, in caso di ricorso a piattaforme digitali di intermediazione. Il decreto indica i dati che le piattaforme sono tenute a comunicare, con un obbligo in capo alle stesse di registrazione e conservazione per almeno cinque anni dei dati su accessi, assegnazioni, rifiuti, tempi, e corrispettivi. I dati sono resi accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive e sono altresì messi a disposizione di Inail, Inl e Inps per le attività ispettive. Gli esiti di eventuali controlli sono condivisi con il Ministero del lavoro, al fine di perfezionare gli indicatori di rischio. Le eventuali violazioni sono comunicate all'Autorità europea del lavoro (European Labour Authority) per l'eventuale individuazione di azioni preventive congiunte. Non sono previsti nuovi oneri.</p> | <p>comunicazione e conservazione dei dati appaiono condivisibili e non comportano particolari costi aggiuntivi. È utile un confronto costante con le parti interessate sull'individuazione dei fattori di rischio, sul modello di quanto avvenuto in questi mesi con la definizione dell'Isac, l'indicatore sintetico di affidabilità contributiva. È fondamentale che la piattaforma garantisca la massima trasparenza su ogni aspetto, compresi quelli dei pagamenti in contanti e della distanza dal locale al punto di arrivo, così che il lavoratore possa avere a disposizione tutte le informazioni necessarie. Più in generale, è fondamentale integrare il compenso minimo per consegna (che non dovrebbe essere inferiore a 3,5 euro) con il rimborso chilometrico basato sulle tabelle Aci, fissando in questo modo un giusto compenso da definire in sede di contrattazione collettiva. Per rendere ancora più trasparente ed efficiente il sistema, le piattaforme dovrebbero essere considerate sostituto d'imposta, con obbligo di trattenere la quota Inps da riservare all'Istituto.</p> |
| <p>Art. 14 – Obblighi di informazione al lavoratore</p> | <p>Fermi restando altri obblighi, le piattaforme digitali forniscono ai lavoratori, in forma chiara, accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati e algoritmici per: l'assegnazione delle attività; la determinazione o la modifica dei compensi; la valutazione delle prestazioni; la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso. Ai sensi del comma 2, il lavoratore, su richiesta, ha diritto di ottenere una spiegazione della decisione automatizzata che incide su condizioni di lavoro o compenso, chiedendo un riesame da parte di una persona. Le informazioni sono rese disponibili anche alle autorità competenti.</p>                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>La disposizione è condivisibile.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |



|                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Art. 15 –<br/>Rafforzamento di<br/>tutela per i rider di<br/>piattaforme digitali</p> | <p>Il comma 1 apporta alcune modifiche al capo V-bis (Tutela del lavoro tramite piattaforme digitali) del decreto legislativo 81/2015 (Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, cosiddetto Jobs act). La lettera a) integra l'articolo 47-bis (Scopo, oggetto e ambito di applicazione), con la previsione che, in caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'accesso alla stessa è possibile soltanto attraverso SPID, CIE o CNS; in alternativa, è possibile l'accesso all'account rilasciato ad un singolo codice fiscale attraverso un sistema di autenticazione a più fattori, nel rispetto delle norme del Codice dell'amministrazione digitale (dlgs 82/2005). Le credenziali di accesso sono strettamente personali e non possono essere ceduti; la cessione dell'account o il suo utilizzo da parte di terzi è punito con una sanzione amministrativa da 800 a 1.200 euro. La piattaforma non può rilasciare più di un account per codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente incompatibili. La sanzione è da mille e 1.500 euro per ogni account in più. La lettera b) integra l'articolo 47-quater (Compenso) con la previsione che, a decorrere dal 1° luglio 2026, il committente è tenuto alla redazione e alla consegna ai lavoratori intermediati del libro unico del lavoro, sul quale sono annotati per ciascun mese di attività il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore. La lettera c) aggiunge una lettera all'articolo 47-septies (Copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), con il quale si rimanda ad un decreto ministeriale per l'individuazione ogni anno delle attività di formazione base essenziali che il lavoratore intermediato deve svolgere entro i trenta giorni successivi alla</p> | <p>Il contrasto al caporalato digitale è sicuramente necessario. La soluzione proposta, seppure rappresenta un sicuro passo in avanti, non appare però risolutiva, in quanto poggia sulla frequenza dei controlli da parte degli organismi ispettivi più che della piattaforma, la quale, nei fatti, avrebbe il solo onere di non assegnare commissioni temporalmente incompatibili fra loro, un aspetto, peraltro, molto complesso da provare, a meno che non ci sia una perfetta sovrapposizione o, piuttosto, destinazioni di partenza e di arrivo molto distanti fra loro. Una soluzione alternativa potrebbe essere quella del riconoscimento facciale, pur nel rispetto della normativa sulla privacy. Per rafforzare ulteriormente la misura, si potrebbe anche prevedere un meccanismo di controllo random, a campione, con, in caso di cessione dell'account, una prima contestazione, una successiva sospensione temporale per arrivare alla chiusura definitiva. È altresì possibile introdurre un sistema di tracciamento (Multi account tracking – Mat), così da evidenziare eventuali sovrapposizioni di account in un determinato lasso di tempo, cosa che potrebbe far emergere un utilizzo fraudolento degli stessi account. Utile anche controlli mirati e periodici, partendo dalle principali città. Condivisibile la disposizione che rafforza le attività formative, compresa la sanzione amministrativa per la piattaforma che impieghi lavoratori che non hanno completato il percorso formativo; è utile chiarire se la formazione di base deve essere ripetuta annualmente e i tempi di produzione del decreto ministeriale. L'attività di assistenza</p> |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



|                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                          | <p>prima prestazione. La formazione è svolta accedendo alla piattaforma SIISL. I patronati possono fornire assistenza per l'accesso alla piattaforma SIISL. Il mancato completamento del corso di formazione è segnalato al committente, al quale, se si avvale della prestazione di un lavoratore segnalato per tre mesi è erogata una sanzione da 800 a 2.400 euro. Per effetto del comma 2, la fiscalità di vantaggio applicata ai dipendenti delle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande (articolo 1, comma 58, della legge 197/2022) si applica ai lavoratori subordinati mediante piattaforma digitale.</p> | <p>dovrebbe essere estesa anche ad altri soggetti e non solo ai patronati. La citata disposizione dell'articolo 1, comma 58, della legge prevede l'applicazione di una aliquota sostitutiva del 5%, entro il limite del 30% del reddito percepito nell'anno, sulle mance erogate attraverso mezzi di pagamento elettronici. L'estensione della disciplina ai lavoratori intermediati appare condivisibile, al netto della riflessione sul superamento della distinzione fra lavoro subordinato e lavoro autonomo. Il cliente, nel riconoscere la liberalità, non valuta la qualificazione del rapporto di lavoro, ma il servizio reso. Sul versante delle tutele, sarebbe auspicabile l'introduzione di una assicurazione, a carico delle piattaforme, a copertura del rider che effettua un determinato numero di consegne all'anno (ad esempio, 2mila), per la malattia extraprofessionale con pagamento di una diaria giornaliera (non inferiore a 40 euro), compresi i periodi di maternità e di paternità.</p> |
| Art. 16 – Disposizioni in materia di versamento al fondo di tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026 | <p>Per i datori di lavoro tenuti a versare presso il fondo di tesoreria (articolo 1, comma 755, legge 296/2006) la quota del trattamento di fine rapporto riferita al periodo 1° gennaio – 30 giugno 2026, il versamento effettuato entro il 16 luglio 2026 si considera tempestivo per cui non si applicano sanzioni né interessi o somme aggiuntive.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Il riferimento è all'articolo 1, comma 203, della legge 199/2025 che ha allargato la platea dei datori di lavoro tenuti a versare il Tfr dei loro dipendenti al fondo di tesoreria presso l'Inps. La soglia dimensionale è fissata a 50 dipendenti, con periodo transitorio di due anni a meno di 60 dipendenti. Dal 2032, la soglia è a meno di 40 dipendenti.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Art. 17 – Disposizioni finanziarie                                                                                                       | <p>Il comma 1 quantifica gli oneri derivanti dagli articoli 2, 3, 4 e 6 in 160,9 milioni per l'anno 2026, in 411,9 milioni per l'anno 2027 e in 250,7 milioni per il 2028. Sono indicate le relative coperture.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <p>Gli oneri connessi all'articolo 1 sono a valere sul Programma nazionale giovani donne e lavoro 2021-2027.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Art. 18 – Disposizioni finali e transitorie                                                                                              | <p>La disposizioni del presente decreto-legge si applicano ai rapporti di lavoro subordinato, anche se non inerenti all'esercizio di impresa, compreso il</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p>La norma è utile a chiarire il campo di applicazione.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |



|                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                      |
|-----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
|                             | contratto di apprendistato. Il comma 2 chiarisce non si applicano al lavoro pubblico. Il comma 3 rimanda all'applicazione delle norme nelle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e Bolzano. Ai sensi del comma 4, restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali. |                                                                      |
| Art. 19 – Entrata in vigore | Il decreto-legge entra in vigore il giorno successivo alla sua pubblicazione in gazzetta ufficiale.                                                                                                                                                                                                                      | La pubblicazione in gazzetta ufficiale è avvenuta il 30 aprile 2026. |