dossier

XIX Legislatura

6 maggio 2026

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

D.L. 62/2026 – A.C. 2911

Senato della Repubblica

Camera dei deputati

Senato della Repubblica

SERVIZIO STUDI
TEL. 06 6706-2451 - ✉ studi1@senato.it – @SR_Studi

Dossier n. 691

Camera dei deputati

SERVIZIO STUDI
Dipartimento Lavoro
Tel. 066760-4884 st_lavoro@camera.it -@CD_lavoro

SERVIZIO PER I RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA
Tel. 066760-2145-✉ rue_segreteria@camera.it-@CD_europa–europa.camera.it

Progetti di legge n. 612

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

D26062

I N D I C E

SCHEDE DI LETTURA

CAPO I – INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

- Articoli 1 e 5 *(Bonus donne 2.0)* 5
- Articoli 2 e 5 *(Esonero contributivo per le assunzioni, aventi effetto di incremento dell'organico, di giovani)*.....11
- Articoli 3 e 5 *(Esonero contributivo per assunzioni nella ZES unica per il Mezzogiorno)* 16
- Articolo 4 *(Incentivo per la stabilizzazione degli under 35)*.....20
- Articolo 6 *(Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro)* 23

CAPO II – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO

- Articolo 7 *(Criteri per l'individuazione di livelli retributivi minimi e connessa norma relativa ad alcuni incentivi)* 26
- Articolo 8 *(Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva)*.....30
- Articolo 9 *(Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata)*.....32
- Articolo 10 *(Rinnovi contrattuali)*.....34
- Articolo 11 *(Disposizioni in materia di codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro)*.....36

CAPO III – MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE

- Articolo 12 *(Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali)*.....38
- Articolo 13 *(Comunicazioni obbligatorie* in *caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale)* 44
- Articolo 14 *(Obblighi di informazione al lavoratore)* 48
- Articolo 15 *(Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali)* 50

CAPO IV – ULTERIORI DISPOSIZIONI URGENTI

- Articolo 16 *(Disposizione transitoria sugli accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS)* 56

CAPO V – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

- Articolo 17 *(Disposizioni finanziarie)*.....58
- Articolo 18 *(Disposizioni finali)*.....60
- Articolo 19 *(Entrata in vigore)* 62

PROFILI DI DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA *(a cura del Servizio per i Rapporti con l'Unione europea)* 63

Schede di lettura

CAPO I – INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Articoli 1 e 5
(Bonus donne 2.0)

L'**articolo 1** introduce, **per il 2026**, una **nuova disciplina** dell'esonero contributivo totale riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono donne in situazioni di svantaggio (cosiddetto ***bonus* donne**), ampliando, attraverso la modifica di alcuni presupposti per il riconoscimento, la platea dei beneficiari rispetto alla normativa finora vigente per la medesima annualità relativamente ad analogo *bonus*, disciplina che viene conseguentemente abrogata dall'**articolo 5**.
L'esonero in oggetto viene riconosciuto per le **assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**, per un periodo massimo di 24 o 12 mesi, a seconda della lunghezza del periodo di disoccupazione e del tipo di svantaggio in cui si trova la donna, e, entro determinati limiti di spesa, nel limite massimo di importo di **650 euro** su base mensile, **aumentato a 800** euro se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.
Infine, fermo restando il rispetto dei princìpi generali di fruizione degli incentivi posti dalla normativa vigente, il riconoscimento di tale esonero è subordinato alle condizioni che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Preliminarmente, si segnala che il presente articolo 1 detta una nuova disciplina del *bonus* donne per il 2026, con la conseguente abrogazione - recata dal successivo **articolo 5** del presente decreto - della norma di cui all'art. 14, c. 1-bis e 1-ter, del D.L. 200/2025 che aveva prorogato per il medesimo anno 2026 la disciplina di analogo *bonus* prevista dall'art. 23 del D.L. 60/2024.

Assunzioni che danno diritto al *bonus*, durata e importo

Il beneficio disciplinato dal presente articolo 1 – concesso nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014, che dichiara gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati compatibili con il mercato interno, nonché dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027 - consiste nell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali dovuti[1] (ad eccezione dei rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) – riconosciuto ai datori di lavoro privati per le **assunzioni a tempo indeterminato**[2] effettuate nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di **(commi 1, 3, 5 ultimo periodo e 10)**:

- donne di qualsiasi età, ovunque residenti, **prive di un impiego** regolarmente retribuito **da almeno ventiquattro mesi.** In tali casi la durata dell'esonero è pari a 24 mesi**;**
- donne di qualsiasi età, ovunque residenti **prive di un impiego** regolarmente retribuito e che si trovino **in una delle seguenti condizioni**, rientranti nella definizione di lavoratore svantaggiato ai sensi dell'art. 2, n. 4, lettere da *b)* a *g)* del citato Regolamento UE 651/2014:
  a) **prive di un impiego** regolarmente retribuito **da almeno sei mesi**;
  b) tra i **15 e i 24** anni;
  c) **prive di un diploma** di scuola media superiore o professionale o che hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora un impiego regolarmente retribuito;
  d) con **più di 50 anni**;
  e) con **una o più persone a carico**;
  f) **occupate in professioni** o settori caratterizzati da un tasso di **disparità di genere** che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna, annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali (per il 2026 si veda il DD 31 dicembre 2025, n. 3795);
  g) appartenenti ad una **minoranza etnica** di uno Stato membro.

In base al combinato disposto dei commi 1 e 3, nel caso di assunzione di donne nelle condizioni di cui alle lettere da b) a g) la durata massima dell'esonero è pari a 24 mesi se prive di impiego da almeno un anno e a 12 mesi se prive di impiego da meno di un anno.

---

[1] Con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

[2] Si ricorda che, con riferimento all'analogo bonus disciplinato dall'art. 23 del D.L. 60/2024, l'INPS ha specificato che esso non poteva trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere (cfr. Circ. 91/2025).

Si fa notare che nel caso di assunzione di donne nelle condizioni di cui alla lettera *a)* la durata dell'esonero è sempre pari a 12 mesi. Dal punto di vista redazionale, *si valuti pertanto l'opportunità di coordinare il comma 3 del presente articolo con il comma 1, che richiama una platea in parte sovrapponibile a quella di cui al comma 3, ossia le donne nelle condizioni di cui alle lettere da b) a g).*

Si ricorda che in base alla normativa finora vigente, come detto abrogata da parte del successivo **articolo 5** del presente decreto, l'analogo *bonus* donne era riconosciuto per le assunzioni di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno o operanti nelle professioni e nei settori caratterizzati da un tasso di disparità occupazionale di genere, e di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Riguardo alla suddetta abrogazione di cui all'**articolo 5** del presente decreto, si ricorda che, per le assunzioni effettuate nell'anno in corso, l'INPS non aveva comunque definito (prima dell'abrogazione in oggetto) i termini e le modalità per la domanda del menzionato beneficio relativo alle assunzioni di donne in condizioni di svantaggio. *Tenuto conto anche di tale circostanza, si valuti l'opportunità di chiarire se l'abrogazione in oggetto abbia efficacia retroattiva* (per le assunzioni effettuate nei primi quattro mesi dell'anno in corso).

L'esonero è concesso altresì con riferimento alle donne che, alla data dell'assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo **(comma 4)**.

Entro determinati limiti di spesa (vedi *infra*), l'esonero in questione è concesso nel limite massimo di **importo** pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice, elevato a 800 euro se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno - ossia Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria[3] - ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea[4].

---

[3] Ex art. 9, c. 2, del D.L. 124/2023 e art. 1 L. 171/2025.

[4] Si ricorda che, con riferimento ad analogo esonero previsto dall'art. 1, c. 298, della L. 197/2022, l'INPS, con la Circolare n. 58 del 2023, ha specificato che ai fini del rispetto del requisito è necessario che la lavoratrice risulti residente in una delle aree individuate dalla **Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia** (1° gennaio 2022 - 31 dicembre 2027), approvata dalla Commissione europea con la decisione C(2021) 8655 *final* del 2 dicembre 2021, come successivamente modificata con le decisioni C(2022) 1545 *final* del 18 marzo 2022, C(2023)3913 *final* del 19 giugno 2023 e C(2023)8654 *final* del 18 dicembre 2023

Si segnala che per la fruibilità dell'analogo esonero concernente l'assunzione di donne residenti nelle regioni ZES Unica (di cui all'art. 23 del D.L. 60/2024), il DM 11 aprile 2025 aveva specificato la necessità dell'autorizzazione della Commissione europea, intervenuta, con riferimento alle annualità 2024 e 2025, con la decisione C(2025) 649 *final* del 31 gennaio 2025.

Si ricorda che in base alla normativa finora vigente, di cui all'art. 23 del D.L. 60/2024, l'importo era pari a 650 euro su base mensile, senza maggiorazione in caso di assunzione di donne residenti nella ZES Unica.

Si ricorda inoltre che l'esonero in oggetto mutua parte della propria disciplina da quella stabilita per l'esonero strutturale di cui all'art. 4, c. 9-11, della L. 92/2012, che riconosce ai datori di lavoro un esonero contributivo pari al 50 per cento dei contributi dovuti in caso di assunzioni a tempo determinato e indeterminato di donne appartenenti a categorie in parte sovrapponibili a quelle considerate dal presente articolo 1.

Condizionalità e revoca dell'esonero

L'esonero contributivo in esame **viene concesso**:

- se l'assunzione comporta un **incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. Inoltre, l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto **(comma 5)**;
- se nei sei mesi precedenti l'assunzione il datore di lavoro **non ha proceduto a licenziamenti** individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva **(comma 6)**;
- se il **trattamento economico individuale** corrisposto al lavoratore **non** è **inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali** stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come disposto dall'articolo 7 (alla cui scheda di lettura si rinvia) ai fini dell'individuazione del salario giusto **(art. 7, c. 5)**.

Sono fatti salvi i **princìpi generali di fruizione degli incentivi** di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015[5].

[5] Si ricorda che, a decorrere dal 1° aprile 2026, al fine di fruire dei benefici contributivi per l'assunzione di personale, i datori di lavoro hanno l'obbligo di pubblicare la disponibilità della relativa posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa

Si ricorda che, in base al citato art. 31, gli incentivi non spettano:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;
- con riferimento ai lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

Il medesimo art. 31 dispone altresì che, nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti (escludendo dal computo della base occupazionale media i lavoratori che hanno abbandonato il posto di lavoro per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa) e che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie determina la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

L'esonero viene **revocato**, con recupero del beneficio già fruito, se il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo **(comma 7)**.

Cumulabilità

L'esonero disciplinato dal presente articolo **non è cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, mentre è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 1, c. 399 e 400, della L. 207/2024 **(comma 9)**.

I richiamati commi 399 e 400 della legge di bilancio 2025 hanno prorogato al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 ed ai successivi due la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni in presenza di nuove

(SIISL), nonché di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 14 D.L. 159/2025).

assunzioni a tempo indeterminato, già prevista dall'art. 4 del D.Lgs. 216/2023 per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023. Tale maggiorazione viene ulteriormente incrementata laddove le suddette nuove assunzioni riguardino particolari categorie di soggetti, tra cui:

- donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali UE;
- donne vittime di violenza, inserite in percorsi di protezione debitamente certificati.

Limiti di spesa

Il presente esonero contributivo è riconosciuto nel limite di spesa di 26,5 milioni di euro per il 2026, di 63,7 milioni di euro per il 2027 e di 51,3 milioni di euro per il 2028. Al relativo onere si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili. Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa è affidato all'INPS, che fornisce i risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo **(commi 8)**.

Articoli 2 e 5
(Esonero contributivo per le assunzioni, aventi effetto di incremento dell'organico, di giovani)

L'**articolo 2** prevede un esonero contributivo transitorio in favore dei datori di lavoro privati[6] per le assunzioni, effettuate nell'anno 2026, di soggetti di età inferiore a 35 anni e rientranti in determinate fattispecie, a condizione, in ogni caso, che l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto (definito dal **comma 6**); i contratti in oggetto devono essere di lavoro subordinato a tempo indeterminato e riguardare personale non dirigenziale (**comma 1**). Tale beneficio è posto in via sostitutiva di un esonero contributivo previsto[7] per le assunzioni, entro il 30 aprile 2026, di soggetti di età inferiore a 35 anni; le norme che avevano esteso tale beneficio alle assunzioni effettuate nei primi quattro mesi del 2026 sono abrogate dal successivo **articolo 5**[8].

La durata massima del beneficio di cui al presente **articolo 2** è di ventiquattro o dodici mesi, a seconda di alcune condizioni soggettive del lavoratore (**commi 1, 2 e 4**).

L'esonero è riconosciuto in misura integrale, con riferimento alla quota di contribuzione a carico del datore, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite massimo di 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore interessato, ovvero di 650 euro per le assunzioni relative a sedi o unità produttive ubicate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e Umbria (l'esonero non concerne i premi o contributi spettanti all'INAIL[9]) (**commi 1 e 3**); il beneficio è in ogni caso riconosciuto esclusivamente nel limite delle risorse finanziarie stabilite dal **comma 9**.

---

6 Si ricorda che, in base all'interpretazione seguita dall'INPS in relazione ad altre norme di esoneri contributivi, la nozione di datore di lavoro privato, ai fini in oggetto, ricomprende anche gli enti pubblici economici (mentre sono escluse le pubbliche amministrazioni, individuabili in base all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni); la nozione ricomprende anche i datori di lavoro privati che non abbiano natura di imprenditore, ivi compresi tutti i datori di lavoro del settore agricolo. Cfr., per esempio, la circolare dell'INPS n. 57 del 22 giugno 2023.

7 Ai sensi dell'articolo 22 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 luglio 2024, n. 95, e successive modificazioni, e del D.M. 11 aprile 2025, "Bonus Giovani - Criteri e le modalità attuative dell'esonero contributivo introdotto, ai sensi dell'art. 22 del Decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95".

8 Quest'ultimo abroga i commi 1-*bis* e 1-*ter* dell'articolo 14 del D.L. 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2026, n. 26.

9 Premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

Sono esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico e quelli di apprendistato (**comma 2**).

Il beneficio di cui all'**articolo 2** in esame, ferme restando le altre condizioni, si applica per le assunzioni di soggetti **di età inferiore a 35 anni rientranti in una delle seguenti categorie** (**commi 2 e 4**)[10]:

- soggetto privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito. In tale ipotesi, la durata massima del beneficio in esame è pari a ventiquattro mesi (**comma 1**);
- soggetto non avente un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. In tale ipotesi, la durata massima del beneficio in esame è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle fattispecie in oggetto);
- soggetto di età non superiore a 24 anni. In tale ipotesi, la durata massima del beneficio in esame è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle fattispecie in oggetto);
- soggetto che non possieda "un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3)" o che abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito. Per tale categoria, la durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi se il soggetto è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito; in ipotesi contraria, la durata massima del beneficio è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle condizioni in oggetto);
- soggetto che vive esclusivamente con una o più persone a carico. Per tale categoria, la durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi se il soggetto è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito; in ipotesi contraria, la durata massima del beneficio è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle condizioni in oggetto);
- soggetto "occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato", con riferimento limitato ai casi in cui il soggetto appartenga al genere sottorappresentato. Per tale categoria, la durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi se il soggetto è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito; in ipotesi contraria, la durata massima del beneficio è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle condizioni in oggetto);

[10] Riguardo alle categorie di lavoratore svantaggiato (a cui fanno riferimento i **commi** in esame), cfr. il primo comma, n. 4), del richiamato articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

- soggetto appartenente a una minoranza etnica dello Stato e avente la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa al fine di un miglioramento delle prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. Per tale categoria, la durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi se il soggetto è privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito; in ipotesi contraria, la durata massima del beneficio è pari a dodici mesi (a meno che non si rientri in altre delle condizioni in oggetto).

Sotto il profilo redazionale, si valuti l'opportunità di un coordinamento letterale tra i ***commi 2 e 4****.*

Il **comma 5** specifica che l'esonero contributivo in oggetto spetta altresì con riferimento ai lavoratori che, alla data dell'assunzione, siano stati occupati già a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro, che abbia beneficiato parzialmente dell'esonero medesimo; in tal caso, il beneficio spetta per il periodo residuo.

Come accennato, l'esonero è in ogni caso subordinato (**comma 6**) alla condizione che l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti; per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto altresì delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi (nei suddetti dodici mesi precedenti) in società controllate o collegate (secondo le relative nozioni di cui all'articolo 2359 del codice civile) o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Il **comma 7** esclude dall'esonero contributivo di cui al **presente articolo 2** i datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ovvero a licenziamenti collettivi[11], nella medesima unità produttiva interessata dall'assunzione. Il **comma 7**, inoltre, richiama l'articolo 31 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, il quale reca princìpi e condizioni – che trovano applicazione in via generale – per il riconoscimento degli incentivi alle assunzioni. Si ricorda altresì che il successivo **articolo 7, comma 5,** stabilisce che l'accesso ai benefici previsti dal **presente decreto-legge** è subordinato alla condizione che il trattamento economico individuale corrisposto non sia inferiore a quello determinato in base ai criteri di cui ai

[11] Riguardo alla nozione di licenziamenti collettivi, cfr. gli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

commi da 2 a 4 del medesimo **articolo 7** (cfr. la relativa scheda). Riguardo alle condizioni a cui è subordinato il riconoscimento di "benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze", cfr. anche l'articolo 14, commi 1 e 2, del D.L. 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 dicembre 2025, n. 198.

Ai sensi del **comma 8** del presente **articolo 2**, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore per il quale è stato riconosciuto l'esonero in esame, o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione oggetto dell'esonero, comporta la revoca di quest'ultimo e il recupero del beneficio già fruito; non si tiene conto della revoca nel calcolo del periodo residuo di fruibilità da parte di un altro datore di lavoro, nell'ambito dell'eventuale applicazione della norma di cui al precedente **comma 5** (tale periodo residuo viene, quindi, determinato al netto del beneficio già riconosciuto, benché poi revocato).

Ai sensi del successivo **comma 9**, il riconoscimento del beneficio è subordinato al rispetto di un limite di spesa pari a 109,7 milioni di euro per l'anno 2026, 252,4 milioni per l'anno 2027 e 135,4 milioni per l'anno 2028. Al fine della copertura degli oneri finanziari corrispondenti a tali limiti, il **comma 12** rinvia alle disposizioni di cui al successivo **articolo 17**. L'INPS (**comma 9** citato) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati del medesimo monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze; qualora dall'attività di monitoraggio emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici.

L'esonero in oggetto non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente[12], mentre è integralmente compatibile con la maggiorazione, stabilita al fine della deduzione dalle imposte sui redditi per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi, del costo del personale dipendente di nuova assunzione a tempo indeterminato – maggiorazione prevista dall'articolo 1, commi 399 e 400, della L. 30 dicembre 2024, n. 207 – (**comma 10**).

Il **comma 11** specifica che il beneficio di cui al **presente articolo** è concesso nel rispetto delle disposizioni del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014 (regolamento "che dichiara alcune

[12] Riguardo alla misura permanente di esonero contributivo per le assunzioni, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, di soggetti aventi meno di trenta anni di età e mai occupati in precedenza a tempo indeterminato, cfr. la relazione tecnica allegata al disegno di legge di conversione del citato D.L. n. 60 del 2024 (relazione reperibile nell'A.S. n. 1133).

categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato")[13].

Viene inoltre esplicitato (**comma 1**) che (in conformità al relativo principio generale) l'esonero contributivo non determina alcun effetto sulla misura dell'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Riguardo alle suddette norme abrogative di cui all'**articolo 5** del presente decreto, si ricorda che, per le assunzioni effettuate nell'anno in corso, l'INPS non aveva comunque definito (prima dell'abrogazione in oggetto) i termini e le modalità per la domanda del menzionato beneficio relativo alle assunzioni, entro il 30 aprile, di soggetti di età inferiore a 35 anni[14]. *Tenuto conto anche di tale circostanza, si valuti l'opportunità di chiarire se l'abrogazione in oggetto abbia efficacia retroattiva* (per le assunzioni effettuate nei primi quattro mesi dell'anno in corso).

[13] Riguardo a tale regolamento, cfr. anche *supra*, in nota.

[14] Riguardo alla competenza dell'INPS per la definizione dei suddetti termini e modalità, cfr. l'articolo 4, comma 1, del citato D.M. 11 aprile 2025.

Articoli 3 e 5
(Esonero contributivo per assunzioni nella ZES unica per il Mezzogiorno)

L'**articolo 3** prevede un esonero transitorio dalla contribuzione previdenziale in favore di alcuni datori di lavoro privati[15] per le assunzioni rientranti in determinate fattispecie, effettuate nell'anno 2026 e relative a sedi o unità produttive ubicate nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e Umbria (corrispondenti all'ambito territoriale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno-ZES unica); tale previsione è posta in via sostitutiva, per l'anno in corso, di un beneficio previsto[16], con riferimento ad assunzioni effettuate entro il 30 aprile 2026, per fattispecie parzialmente analoghe[17]; le disposizioni relative a tale beneficio sono abrogate, con effetto relativo alle assunzioni effettuate nell'anno in corso, dal successivo **articolo 5**[18].
L'esonero in esame è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione (**comma 2**); i contratti in oggetto devono essere di lavoro subordinato a tempo indeterminato, riguardare personale non dirigenziale e comportare un incremento occupazionale netto (definito dal **comma 5**); al fine in esame, i lavoratori (**comma 3**), alla data dell'assunzione, devono aver compiuto il trentacinquesimo anno di età ed essere disoccupati da almeno ventiquattro mesi (quest'ultima condizione non si applica nel caso specifico di cui al **comma 4**); il beneficio non concerne i rapporti di apprendistato[19] e quelli di lavoro domestico (**comma 3** citato); l'esonero è riconosciuto in misura

[15] Si ricorda che, in base all'interpretazione seguita dall'INPS in relazione ad altre norme di esoneri contributivi, la nozione di datore di lavoro privato, ai fini in oggetto, ricomprende anche gli enti pubblici economici (mentre sono escluse le pubbliche amministrazioni, individuabili in base all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni); la nozione ricomprende anche i datori di lavoro privati che non abbiano natura di imprenditore, ivi compresi tutti i datori di lavoro del settore agricolo. Cfr., per esempio, la circolare dell'INPS n. 57 del 22 giugno 2023.

[16] Cfr. l'articolo 24 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 luglio 2024, n. 95, e successive modificazioni, e il D.M. 7 gennaio 2025, "Criteri e modalità attuative dell'esonero introdotte dell'art. 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 (Bonus ZES)". Cfr. inoltre, anche per i termini di decorrenza iniziali del suddetto beneficio e per l'autorizzazione della Commissione europea, la circolare dell'INPS n. 10 del 3 febbraio 2026.

[17] Cfr. la parte finale della presente scheda.

[18] Quest'ultimo abroga i commi 1-*bis* e 1-*ter* dell'articolo 14 del D.L. 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2026, n. 26.

[19] Riguardo alla possibilità di assumere lavoratori con contratto di apprendistato (professionalizzante) senza limiti di età, cfr. l'articolo 47, comma 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81, e successive modificazioni.

integrale, con riferimento alla quota di contribuzione a carico del datore, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite massimo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore interessato (l'esonero non concerne i premi o contributi spettanti all'INAIL[20]). Il beneficio è in ogni caso riconosciuto esclusivamente nel limite delle risorse stabilite dal **comma 8**.

Come accennato, ai sensi del **comma 5** del presente **articolo 3**, l'esonero è subordinato alla condizione che l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti; per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto altresì delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi (nei suddetti dodici mesi precedenti) in società controllate o collegate (secondo le relative nozioni di cui all'articolo 2359 del codice civile) o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Il **comma 4** specifica che l'esonero contributivo in oggetto spetta altresì con riferimento ai lavoratori che, alla data dell'assunzione, siano stati occupati già a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro, che abbia beneficiato parzialmente dell'esonero medesimo; in tal caso, il beneficio spetta per il periodo residuo.

Il **comma 6** esclude dal beneficio i datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ovvero a licenziamenti collettivi[21], nella medesima unità produttiva interessata dall'assunzione. Il **comma 6**, inoltre, richiama l'articolo 31 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, il quale reca princìpi e condizioni – che trovano applicazione in via generale – per il riconoscimento degli incentivi alle assunzioni. Si ricorda altresì che il successivo **articolo 7, comma 5,** stabilisce che l'accesso ai benefici previsti dal **presente decreto-legge** è subordinato alla condizione che il trattamento economico individuale corrisposto non sia inferiore a quello determinato in base ai criteri di cui ai **commi da 2 a 4** del medesimo **articolo 7** (cfr. la relativa scheda). Riguardo alle condizioni a cui è subordinato il riconoscimento di "benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie

[20] Premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

[21] Riguardo alla nozione di licenziamenti collettivi, cfr. gli articoli 4 e 24 della L. 23 luglio 1991, n. 223, e successive modificazioni.

dipendenze", cfr. anche l'articolo 14, commi 1 e 2, del D.L. 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 dicembre 2025, n. 198.

Ai sensi del **comma 7** del presente **articolo 2**, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore per il quale è stato riconosciuto l'esonero in esame, o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione oggetto dell'esonero, comporta la revoca di quest'ultimo e il recupero del beneficio già fruito; non si tiene conto della revoca nel calcolo del periodo residuo di fruibilità da parte di un altro datore di lavoro, nell'ambito dell'eventuale applicazione della norma di cui al precedente **comma 4** (tale periodo residuo viene, quindi, determinato al netto del beneficio già riconosciuto, benché poi revocato).

Ai sensi del **comma 8**, il riconoscimento del beneficio è subordinato al rispetto di un limite di spesa pari a 26 milioni di euro per l'anno 2026, 60 milioni per l'anno 2027 e 34 milioni per l'anno 2028. Al fine della copertura degli oneri finanziari corrispondenti a tali limiti, il **comma 11** rinvia alle disposizioni di cui al successivo **articolo 17**. L'INPS (**comma 8** citato) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati del medesimo monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze; qualora dall'attività di monitoraggio emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici.

L'esonero in oggetto non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, mentre è integralmente compatibile con la maggiorazione, stabilita al fine della deduzione dalle imposte sui redditi per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 e per i due successivi, del costo del personale dipendente di nuova assunzione a tempo indeterminato – maggiorazione prevista dall'articolo 1, commi 399 e 400, della L. 30 dicembre 2024, n. 207 – (**comma 9**).

Il **comma 10** specifica che il beneficio di cui al **presente articolo** è concesso nel rispetto delle disposizioni del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014 (regolamento "che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato").

Viene inoltre esplicitato (**comma 1**) che (in conformità al relativo principio generale) l'esonero contributivo non determina alcun effetto sulla misura dell'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Riguardo alle suddette norme abrogative di cui all'**articolo 5** del presente decreto, si ricorda che, per le assunzioni effettuate nell'anno in corso, l'INPS non aveva comunque definito (prima dell'abrogazione in

oggetto) i termini e le modalità per la domanda del menzionato beneficio, il quale era previsto, come detto, per le assunzioni effettuate entro il 30 aprile[22]. *Tenuto conto anche di tale circostanza, si valuti l'opportunità di chiarire se l'abrogazione in oggetto abbia efficacia retroattiva* (per le assunzioni effettuate nei primi quattro mesi dell'anno in corso).

[22] Riguardo alla competenza dell'INPS per la definizione dei suddetti termini e modalità, cfr. l'articolo 4, comma 1, del citato D.M. 7 gennaio 2025.
Si ricorda che tale beneficio non era subordinato alla condizione che l'assunzione comportasse un incremento netto di organico; per l'importo del beneficio, cfr. il comma 4-*bis* del suddetto articolo 24 del D.L. n. 60 del 2024.

Articolo 4
(Incentivo per la stabilizzazione degli under 35)

L'**articolo 4** riconosce un **esonero contributivo** totale - per un periodo massimo di ventiquattro mesi e, entro determinati limiti della spesa, nel limite massimo di importo di 500 euro mensili - in favore dei **datori di lavoro privati** che, dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, **trasformano** senza soluzione di continuità **i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026 in rapporti di lavoro a tempo indeterminato per personale** non dirigenziale **di età inferiore ai 35 anni**, mai occupato stabilmente in precedenza.
Fermo restando il rispetto dei princìpi generali di fruizione degli incentivi posti dalla normativa vigente, il riconoscimento di tale esonero è subordinato alle condizioni che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Assunzioni che danno diritto al *bonus*, durata e importo

Il beneficio disciplinato dal presente articolo 4 – subordinato all'autorizzazione della Commissione europea - consiste nell'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali dovuti[23] (ad eccezione dei rapporti di lavoro domestico e di apprendistato), riconosciuto ai datori di lavoro privati per le trasformazioni in rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Nel dettaglio, tali trasformazioni (commi 1, 2, 3 e 5):

- devono essere effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026;
- devono essere effettuate, senza soluzione di continuità, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026 di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a dodici mesi;
- devono riguardare personale non dirigenziale che alla data della trasformazione non ha compiuto il trentacinquesimo anno di età e non è mai stato occupato a tempo indeterminato in precedenza.

[23] Con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero in esame è riconosciuto per un periodo massimo di ventiquattro mesi e nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile, per ciascun lavoratore, entro determinati limiti della spesa (vedi *infra*).

Condizionalità e revoca dell'esonero

L'esonero contributivo in esame **viene concesso**:

- se l'assunzione comporta un **incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. Inoltre, l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto **(comma 4)**;
- se nei sei mesi precedenti l'assunzione il datore di lavoro **non ha proceduto a licenziamenti** individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva **(comma 6)**;
- se il **trattamento economico individuale** corrisposto al lavoratore **non** è **inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali** stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, come disposto dall'articolo 7 (alla cui scheda di lettura si rinvia) ai fini dell'individuazione del salario giusto **(art. 7, c. 5)**.

Sono fatti salvi i **princìpi generali di fruizione degli incentivi** di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015[24][25].

L'esonero viene **revocato**, con recupero del beneficio già fruito, se il datore di lavoro, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo **(comma 7)**.

[24] Per un approfondimento di tali principi generali si veda la scheda di lettura relativa all'articolo 1.

[25] Si ricorda che, a decorrere dal 1° aprile 2026, al fine di fruire dei benefici contributivi per l'assunzione di personale, i datori di lavoro hanno l'obbligo di pubblicare la disponibilità della relativa posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), nonché di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e di sicurezza nei luoghi di lavoro (art. 14 D.L. 159/2025).

Cumulabilità

L'esonero disciplinato dal presente articolo **non è cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, mentre è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 1, c. 399 e 400, della L. 207/2024 **(comma 9)**.

I richiamati commi 399 e 400 della legge di bilancio 2025 hanno prorogato al periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2024 ed ai successivi due la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per i titolari di reddito d'impresa e per gli esercenti arti e professioni in presenza di nuove assunzioni a tempo indeterminato, già prevista dall'art. 4 del D.Lgs. 216/2023 per il periodo d'imposta successivo a quello in corso al 31 dicembre 2023. Tale maggiorazione viene ulteriormente incrementata laddove le suddette nuove assunzioni riguardino particolari categorie di soggetti, tra cui:

- donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di diciotto anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali UE;
- donne vittime di violenza, inserite in percorsi di protezione debitamente certificati.

Limiti di spesa

Il presente esonero contributivo è riconosciuto nel limite di spesa di 18,2 milioni di euro per il 2026, di 87,5 milioni di euro per il 2027 e di 69,3 milioni di euro per il 2028. Al relativo onere si provvede ai sensi del successivo articolo 17 (alla cui scheda di lettura si rimanda), che prevede una serie di riduzioni di autorizzazioni di spesa, tra cui quella stanziata dalla legge di bilancio 2026 (art. 1, c. 153, L. 199/2025) per il riconoscimento di un esonero contributivo parziale per assunzioni a tempo indeterminato (o trasformazioni di contratti a tempo determinato) effettuate nel 2026 da parte di datori di lavoro privati al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica per il Mezzogiorno[26].

Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa è affidato all'INPS, che fornisce i risultati al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo **(commi 8 e 10)**.

[26] Si ricorda che, per l'operatività di tale esonero, la legge di bilancio 2026 demanda ad un decreto ministeriale la determinazione delle misure attuative.

Articolo 6
(Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro)

L'**articolo 6** prevede il riconoscimento di un esonero - a favore delle aziende in possesso di certificazioni utili a dimostrare l'adozione di misure a sostegno della natalità e alle esigenze di cura - del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, al fine di promuovere la conciliazione tra famiglia e lavoro.
Tale esonero - determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda – è riparametrato e applicato mensilmente con apposito decreto interministeriale (comma 1).
Con tale decreto sono stabilite le modalità di attuazione di quanto sopra previsto (comma 2).
L'esonero è riconosciuto nel limite di 7 milioni di euro per il 2026 e di 12 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028 (comma 3).
L'INPS provvede a monitorare gli effetti finanziari relativi all'attuazione della disposizione in esame (comma 4).
Viene, infine, previsto che le aziende in possesso delle sopracitate certificazioni beneficiano, altresì, delle attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE) (comma 5).

La disposizione in commento introduce la previsione del riconoscimento di un **esonero del versamento di contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per quelle **aziende che possiedono le certificazioni utili a dimostrare l'adozione di misure a sostegno della natalità e alle esigenze di cura (**di cui all'articolo 8, comma 1, lett. *e),* del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184).

A tal proposito, deve preliminarmente farsi presente che il decreto legislativo n. 184 del 2025 (Codice degli incentivi) ha definito i principi generali che regolano i procedimenti amministrativi concernenti gli interventi che prevedono agevolazioni alle imprese, al fine di armonizzare la disciplina di carattere generale in materia di incentivi alle imprese.

L'articolo 8, in particolare, individua una serie di elementi premianti, nell'ambito delle valutazioni istruttorie compiute in fase di accesso alle citate agevolazioni.

Tra questi - per quanto di interesse in questa sede - la lettera *e)* del comma 1 del citato articolo 8 fa specificamente riferimento alla circostanza che costituiscono elementi premianti: "la valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, tenendo conto, nell'ambito delle valutazioni

istruttorie, di specifici elementi predefiniti dal bando, quali le misure di welfare aziendale e le azioni adottate dal proponente a favore della genitorialità; il possesso di idonee certificazioni, aggiuntive rispetto alle certificazioni della parità di genere, utili alla dimostrazione di tali misure".

La relazione illustrativa riferita al presente decreto-legge precisa che le aziende destinate al riconoscimento della misura prevista dalla disposizione in esame sono quelle che si certificano in conformità alla prassi di riferimento UNI PdR 192 del 14 aprile 2026.

La disposizione quindi risponde all'esigenza di dare immediata attuazione agli indirizzi e agli standard operativi recentemente definiti dalla prassi di riferimento UNI PdR 192 del 14 aprile 2026, in materia di misure organizzative e strumenti di conciliazione tra tempi di vita e di lavoro.

Come specificato nella relazione illustrativa, la PdR UNI 192 del 2026 - che definisce un sistema di gestione per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare - costituisce uno strumento volto a coinvolgere in modo sistematico il mondo delle imprese nella risposta alla crisi demografica: "chi adotta il sistema dimostra con dati e indicatori misurabili (KPI) il sostegno alla maternità e paternità, migliorando al tempo stesso produttività, retention e reputazione". La disposizione in esame, introducendo quindi una misura a beneficio del datore di lavoro, favorisce l'adozione da parte delle imprese di modelli organizzativi coerenti con i parametri introdotti dalla prassi di riferimento in esame n. 192 del 2026.

L'esonero in oggetto è riconosciuto a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge.

Come espressamente sottolineato nella medesima disposizione, la finalità ad esso sottesa è quella di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità.

Si precisa che tale esonero è determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato, e che esso viene riparametrato e applicato su base mensile, con apposito decreto interministeriale.

Tale decreto – specificamente del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze – è adottato entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge.

Viene altresì specificato che rimane comunque ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (**comma 1**).

Ai sensi del **comma 2**, si precisa che con tale decreto sono stabilite le modalità di attuazione del precedente comma, comprese le procedure di

acquisizione delle certificazioni di cui al già citato articolo 8, comma 1, lett. e) del decreto legislativo n. 184 del 2025, n. 184, e il periodo di validità delle medesime.

Il **comma 3** prevede che l'esonero in oggetto è riconosciuto nel limite di 7 milioni di euro per il 2026 e di 12 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028, specificando altresì che a tali oneri si provvede ai sensi del successivo articolo 17 del presente decreto-legge, che reca, a sua volta, le coperture finanziarie del presente provvedimento.

Come specificato nella relazione tecnica riferita al presente decreto-legge, l'onere è stato stimato in tali termini dal competente Dipartimento della Presidenza del Consiglio dei ministri sulla base delle adesioni pervenute in fase di prima applicazione e del numero di adesioni da parte delle aziende ad analoga e precedente certificazione in materia di pari opportunità (disciplinata ai sensi dell'articolo 5 della legge 162 del 2021 e dell'articolo 46-*bis* del decreto legislativo n. 198 del 2006).

Ai sensi del successivo **comma 4**, è attribuito all'INPS il compito di monitorare gli effetti finanziari relativi all'attuazione della disposizione in esame e di comunicare le relative risultanze alle amministrazioni di cui al comma 1. Si specifica che ciò ha luogo ai fini del rispetto del limite di spesa indicato nel precedente comma, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Il **comma 5**, infine, prevede che le aziende in possesso delle certificazioni di cui al già citato articolo 8, comma 1, lett. *e)*, del decreto legislativo n. 184 del 2025 beneficiano delle attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE), che sono individuate dalla medesima Agenzia (*cfr*. infra).

Viene specificato che l'ICE provvede all'attuazione di tale comma, con le risorse umane, finanziarie e strumentali che sono disponibili a legislazione vigente.

Anche quanto previsto al comma 5 è teso al conseguimento della finalità indicata al comma 1, ossia la promozione della conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità.

CAPO II – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO

Articolo 7
(Criteri per l'individuazione di livelli retributivi minimi e connessa norma relativa ad alcuni incentivi)

I **commi da 1 a 4** dell'**articolo 7** prevedono che, nel settore privato (ambito così specificato dal successivo **articolo 18**), il trattamento economico complessivo del lavoratore dipendente non possa essere inferiore a quello definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; al fine dell'applicazione di tale parametro, si fa riferimento, per l'individuazione delle suddette organizzazioni comparativamente più rappresentative, al settore e alla categoria produttivi di riferimento, in rapporto all'attività principale o prevalente esercitata dal datore di lavoro e alla dimensione e alla natura giuridica di quest'ultimo, e, per i settori non coperti da contrattazione collettiva, al settore (coperto da contratto collettivo) maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto della dimensione e della natura giuridica del medesimo.
Il successivo **comma 5** stabilisce che l'accesso ai benefici previsti dal **presente decreto** è subordinato alla condizione che il trattamento economico individuale corrisposto non sia inferiore a quello determinato in base ai criteri suddetti.
Il **comma 6** prevede che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le posizioni di lavoro disponibili pubblicate sul Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa-SIISL rechino anche alcuni dati inerenti al contratto collettivo applicato e alla retribuzione.
Il **comma 7** reca, con riferimento all'attuazione del **presente articolo**, le clausole di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

Il **comma 1** del **presente articolo** – articolo che, ai sensi del successivo **articolo 18**, concerne l'ambito del lavoro dipendente privato – afferma che la contrattazione collettiva costituisce lo strumento per la determinazione di retribuzioni giuste e che essa deve assicurare ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. Il **comma** richiama l'articolo 36 della Costituzione, il cui primo comma afferma che il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata

alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Come detto, i successivi **commi da 2 a 4** prevedono che (nel settore privato) il trattamento economico complessivo del lavoratore non possa essere inferiore a quello definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; al fine dell'applicazione di tale parametro, si fa riferimento, per l'individuazione delle suddette organizzazioni comparativamente più rappresentative, al settore e alla categoria produttivi di riferimento, in rapporto all'attività principale o prevalente esercitata dal datore di lavoro e alla dimensione e alla natura giuridica di quest'ultimo, e, per i settori non coperti da contrattazione collettiva, al settore (coperto da contratto collettivo) maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto della dimensione e della natura giuridica del medesimo.

Le disposizioni di cui ai **commi in esame** (ferme restando le previsioni di cui al successivo **comma 5**) non prevedono, per la loro applicazione, specifiche procedure, diverse dalle forme di contenzioso, eventualmente anche giurisdizionale, tra lavoratore e datore di lavoro.

Tenuto anche conto di tale aspetto e del richiamo ai princìpi di cui all'articolo 36 della Costituzione, si valuti l'opportunità di chiarire se le suddette disposizioni abbiano o meno efficacia retroattiva.

Come noto, fino ad ora la legislazione italiana non ha definito livelli minimi per le retribuzioni. L'articolo 39 della Costituzione ha previsto la possibilità, mai attuata, della registrazione delle organizzazioni sindacali e della stipulazione, mediante rappresentanza unitaria (in proporzione degli iscritti) delle organizzazioni registrate, di contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisca. In mancanza di tale attuazione, la giurisprudenza – basandosi sia sul suddetto primo comma dell'articolo 36 della Costituzione sia sulla norma di chiusura di cui all'articolo 2099, secondo comma, del codice civile, che attribuisce al giudice il compito di determinazione della retribuzione, in assenza di accordo tra le parti – ha fatto comunque riferimento, in primo luogo, ai contratti collettivi di lavoro per la determinazione del trattamento economico minimo; inoltre, recenti sentenze della Corte di cassazione[27] hanno affermato che i contratti collettivi – anche se stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative – devono essere disapplicati dal giudice qualora i trattamenti economici minimi siano inequivocabilmente non conformi ai princìpi suddetti di cui all'articolo 36, primo comma, della

[27] Cfr. le sentenze della sezione Lavoro della suddetta Corte n. 27711, n. 27713, n. 27769, pubblicate il 2 ottobre 2023, e n. 28320, n. 28321, n. 28323, pubblicate il 10 ottobre 2023.

Costituzione; in quest'ultimo caso, secondo tale orientamento giurisprudenziale, nella rideterminazione in sede giudiziale si fa riferimento, se possibile, a un diverso contratto collettivo, anche di settore affine o comunque concernente mansioni analoghe.

Riguardo alla direttiva 2022/2041/UE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022, "relativa a salari minimi adeguati nell'Unione europea", si ricorda che nell'ordinamento italiano non è stato adottato uno specifico atto di recepimento, sulla base della considerazione generale che tale direttiva non vincola gli Stati membri alla determinazione in via diretta di una retribuzione minima, ma pone un quadro normativo affinché i salari siano definiti a livelli minimi adeguati in tutti gli Stati membri – tramite le norme pubbliche o la contrattazione collettiva – e affinché siano assicurati il rispetto e l'applicazione efficaci dei medesimi livelli[28].

Si ricorda che, nell'attuale articolazione, i contratti collettivi nazionali coprono tutti i lavoratori dipendenti, mentre i dati statistici relativi a lavoratori dipendenti risultanti privi di un relativo contratto collettivo derivano da un'incompletezza di elementi, talora transitoria, nell'ambito dei flussi informativi (inerenti ai singoli rapporti di lavoro)[29].

Si valuti l'opportunità di chiarire se la fattispecie, di cui al ***comma 4****, di settori non coperti da contrattazione collettiva ricomprenda anche il caso in cui, per un settore, non sussista un contratto collettivo nazionale stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.*

Il successivo **comma 5** stabilisce che l'accesso ai benefici previsti dal **presente decreto** è subordinato alla condizione che il trattamento economico individuale corrisposto non sia inferiore a quello determinato in base ai criteri suddetti; riguardo a una relativa attività di vigilanza, cfr. l'**articolo 11, commi 3 e 4,** del presente decreto. *Si valuti l'opportunità di chiarire se dall'eventuale mancato rispetto della condizione derivi l'esclusione dei benefici con riferimento alla generalità dei lavoratori del datore di lavoro o solo con riferimento ai lavoratori retribuiti* con un trattamento economico inferiore a quello richiamato dal **comma** *nonché se sia sufficiente che la condizione sia rispettata a decorrere dall'entrata in vigore del presente decreto.*

Il **comma 6** prevede che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le posizioni di lavoro disponibili pubblicate nel Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa-

[28] Riguardo alla direttiva, cfr. la sezione relativa ad essa nell'ambito del tema "Salario minimo" presente nella Documentazione parlamentare del sito *internet* della Camera dei deputati.

[29] Cfr., al riguardo, il documento del CNEL adottato il 12 ottobre 2023 (cfr., in particolare, alle pp. 14-18, con riferimento alla numerazione presente in calce alle pagine).

SIISL[30] rechino l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro, con il relativo codice alfanumerico unico – di cui all'articolo 16-*quater* del D.L. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 settembre 2020, n. 120 – e con la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore. Si ricorda che il suddetto articolo 16-*quater* ha istituito un codice alfanumerico unico per l'individuazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito delle comunicazioni obbligatorie (ai servizi per l'impiego competenti)[31] in materia di rapporti di lavoro e delle comunicazioni mensili UNIEMENS all'INPS[32]; il codice è attribuito dal CNEL in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, curato dal medesimo CNEL; i criteri di composizione del codice sono definiti dal medesimo CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INPS.

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

[30] Sistema istituito ai sensi dell'articolo 5 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla L. 3 luglio 2023, n. 85.

[31] Si ricorda che, in base all'articolo 14, commi 1 e 2, del D.L. 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 dicembre 2025, n. 198, tali comunicazioni possono essere effettuate anche attraverso il suddetto SIISL.

[32] Le comunicazioni mensili UNIEMENS all'INPS – da parte dei sostituti d'imposta – concernono i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni. Cfr., in merito, l'articolo 44, comma 9, del D.L. 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 novembre 2003, n. 326.

Articolo 8
(Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva)

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

In merito alle attività in oggetto, la **lettera *a)*** del **comma 1** prevede che i dati in materia retributiva siano raccolti e condivisi in forma integrata e interoperabile e che siano disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d'impresa.

La successiva **lettera *b)*** prevede che debbano essere elaborati indicatori statistici e analisi periodiche, su base settoriale omogenea, relativi alla copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e all'adeguatezza della stessa copertura rispetto ai princìpi stabiliti dall'articolo 36 della Costituzione [33].

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

Le attività sopra elencate sono esplicitamente ricondotte alle finalità di monitoraggio, trasparenza e informazione in materia retributiva.

Viene richiamato il rispetto di quanto previsto dal regolamento (UE) 2016/679[34] in materia di protezione dei dati personali.

Il **comma 2** demanda a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione di disposizioni concernenti:

a) i criteri operativi e le regole tecniche per la raccolta, l'elaborazione e la trasmissione dei dati;
b) le specifiche tecniche e i formati di interscambio da adottare per garantire l'interoperabilità delle banche dati;

[33] Si ricorda che il primo comma dell'articolo 36 della Costituzione afferma che il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

[34] Regolamento "relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)".

c) le modalità per assicurare la massima tutela dei dati personali e la conformità alle disposizioni del citato regolamento (UE) 2016/679;
d) gli ulteriori elementi informativi – da dichiararsi obbligatoriamente in sede di versamenti e denunce contributivi – necessari per il controllo del rispetto dei criteri, di cui all'**articolo 7** del presente decreto-legge, inerenti ai livelli retributivi.

Il **comma 3** reca le clausole di invarianza finanziaria con riferimento alle disposizioni contenute nel **presente articolo**.

Articolo 9
(Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata)

Il **comma 1** dell'**articolo 9** prevede[35] che la Commissione dell'informazione del CNEL[36] elabori con cadenza almeno annua, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un rapporto nazionale sulle retribuzioni (nel settore privato[37]), che deve anche essere trasmesso alle Camere.
I successivi **commi 2 e 3** prevedono[38] l'istituzione di un archivio amministrativo, relativo ai contratti collettivi di lavoro (del settore privato) aziendali e territoriali, facente parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro (già curato dal medesimo CNEL).
Il **comma 4** prevede che il CNEL estragga dai contratti collettivi di lavoro depositati il trattamento economico complessivo ivi contemplato, inserendo i relativi dati nel suddetto archivio nazionale.
Il **comma 5** reca, con riferimento all'attuazione del **presente articolo**, le clausole di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

Il rapporto nazionale sulle retribuzioni (nel settore privato) previsto dal **comma 1** deve essere articolato per settori economici omogenei e comprendere: l'analisi dei livelli retributivi applicati; i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi; la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate; ulteriori elementi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dei princìpi di cui all'articolo 36 della Costituzione[39]. Il rapporto è trasmesso alle Camere ed è pubblicato in apposita sezione del sito *internet* istituzionale del CNEL. Si ricorda che attualmente il CNEL pubblica un

[35] Il **comma 1** novella l'articolo 16 della L. 30 dicembre 1986, n. 936, e successive modificazioni. Si ricorda che tale articolo ha previsto l'istituzione, in seno al CNEL, di una Commissione speciale, composta da un numero di membri non superiore a quindici e preposta alla raccolta, all'organizzazione e all'elaborazione dell'informazione negli ambiti economici e sociali, ivi compresa la materia della contrattazione collettiva di lavoro.
[36] Riguardo a tale Commissione, cfr. *supra*, in nota.
[37] Riguardo al riferimento esclusivo al settore privato, cfr. l'**articolo 18** del presente decreto.
[38] Il **comma 2** novella l'articolo 17 della citata L. n. 936 del 1986.
[39] Si ricorda che il primo comma dell'articolo 36 della Costituzione afferma che il lavoratore ha diritto a una retribuzione proporzionata alla quantità e qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

rapporto annuo in materia di mercato del lavoro e di contrattazione collettiva[40].

Si valuti l'opportunità di chiarire, considerato che la novella di cui al ***comma 1*** *fa riferimento esclusivamente alla Commissione dell'informazione, se il nuovo rapporto debba essere approvato dal CNEL.*

Come accennato, i **commi 2 e 3** prevedono l'istituzione di un archivio amministrativo, relativo ai contratti collettivi di lavoro (del settore privato) aziendali e territoriali, facente parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro (già curato dal medesimo CNEL). Tale nuova raccolta concerne i contratti aziendali e territoriali eventualmente depositati, a fini di fruizione di agevolazioni pubbliche, presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali[41]. Il CNEL provvede all'istituzione della nuova raccolta di intesa con il suddetto Ministero e sentito l'INPS, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

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

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

[40] Cfr. l'articolo 10, comma 1, lettera *c)*, della citata L. n. 936 del 1986.
[41] Cfr. l'articolo 14 del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151.

Articolo 10
(Rinnovi contrattuali)

L'**articolo 10** concerne i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore privato[42]. Il **comma 1** demanda alla contrattazione collettiva la libera determinazione sia degli adeguamenti retributivi in sede di rinnovo contrattuale sia dei criteri di adeguamento da applicare nel periodo temporale intercorrente la scadenza di un contratto e la sottoscrizione del nuovo; il **comma 2** prevede che gli acconti relativi all'eventuale frazione del suddetto periodo successiva ai primi dodici mesi siano pari al 30 per cento della variazione dell'IPCA (Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato), fatta salva l'ipotesi di diverse pattuizioni contrattuali; tale forma di adeguamento *ex lege* è esclusa dal successivo **comma 3** per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi. Per l'eventuale suddetta frazione eccedente i primi dodici mesi, il **comma 4** esclude il riconoscimento del contributo di assistenza contrattuale. Il **comma 5** prevede che le disposizioni del **presente articolo** si applichino a decorrere dal 1° gennaio 2027 per i contratti già scaduti alla data di entrata in vigore del presente decreto.

L'acconto previsto dal **comma 2** è riconosciuto a titolo di anticipazione forfettaria di futuri incrementi retributivi. *Si valuti l'opportunità di definire il periodo temporale, eventualmente mobile, di riferimento per il calcolo della variazione dell'IPCA e se l'anticipazione suddetta sia riconosciuta soltanto una volta*, considerato anche che l'arco temporale complessivamente interessato dall'acconto potrebbe essere molto ampio.

La norma di esclusione di cui al **comma 3**, posta, come detto, per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, prevede l'applicazione dei soli indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva. *Si valuti l'opportunità di chiarire se sia rimessa alla medesima contrattazione la qualificazione di un settore come caratterizzato da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi e, in tale ipotesi, di specificare i termini di applicazione in via transitoria*, con riferimento ai contratti che, essendo stati stipulati prima del presente decreto, non prevedano determinazioni in merito.

Riguardo al suddetto **comma 4**, si ricorda che il contributo di assistenza contrattuale è previsto da diversi contratti collettivi nazionali, per il finanziamento delle attività delle parti firmatarie del medesimo contratto collettivo e/o delle attività di enti bilaterali. *Si valuti l'opportunità di*

[42] Riguardo al riferimento al solo settore privato, cfr. il successivo **articolo 18**.

*chiarire se la norma di cui al **comma 4** si applichi anche all'eventuale contributo a carico del datore di lavoro e se l'applicazione della stessa cessi al momento di sottoscrizione del nuovo contratto collettivo.*

Come detto, il **comma 5** prevede che le disposizioni del **presente articolo** si applichino a decorrere dal 1° gennaio 2027 per i contratti già scaduti alla data di entrata in vigore del presente decreto (quest'ultimo è entrato in vigore il 1° maggio 2026).

Articolo 11
(Disposizioni in materia di codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro)

Il **comma 1** dell'**articolo 11** prevede[43] che l'indicazione del codice alfanumerico unico del contratto collettivo nazionale di lavoro rientri tra le informazioni obbligatorie che il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore, all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa. Il successivo **comma 2** prevede[44] che la medesima indicazione debba essere presente nei prospetti di paga dei lavoratori dipendenti privati (diversi dai dirigenti).
Il **comma 3** prevede che il codice alfanumerico unico, relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, sia utilizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'Ispettorato nazionale del lavoro, dall'INPS, dal CNEL e dagli altri enti competenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, anche mediante interoperabilità delle banche dati disponibili, ai fini del monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dell'individuazione di eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati nonché ai fini delle elaborazioni, delle raccolte e delle pubblicazioni di cui ai precedenti **articoli 8 e 9**.
Il **comma 4** prevede che le risultanze del monitoraggio di cui al **presente articolo** siano utilizzate per la programmazione dell'attività di vigilanza, per l'analisi dei fenomeni del cosiddetto dumping contrattuale e retributivo e, nei casi previsti dalla legge, per la verifica dei presupposti per l'accesso a benefici (comunque denominati) contemplati da normative.
Il **comma 5** reca le clausole di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

Si ricorda che il richiamato articolo 16-*quater* del D.L. 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 settembre 2020, n. 120, ha istituito un codice alfanumerico unico per l'individuazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, nell'ambito delle comunicazioni obbligatorie (ai servizi per l'impiego competenti)[45] in materia di rapporti di lavoro e

[43] Il **comma 1** novella l'articolo 1 del D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152, e successive modificazioni.
[44] Il **comma 2** novella l'articolo 1 della L. 5 gennaio 1953, n. 4.
[45] Si ricorda che, in base all'articolo 14, commi 1 e 2, del D.L. 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 dicembre 2025, n. 198, tali comunicazioni possono essere effettuate anche attraverso il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa-SIISL.

delle comunicazioni mensili UNIEMENS all'INPS[46]; il codice è attribuito dal CNEL in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, curato dal medesimo CNEL; i criteri di composizione del codice sono definiti dal medesimo CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e l'INPS.

La novella di cui al suddetto **comma 1** si inserisce[47] in un elenco di obblighi inerente anche ai datori di lavoro pubblico. *Si consideri l'opportunità di valutare tale profilo, considerato l'ambito delineato dall'**articolo 18** del presente decreto.*

In merito alla suddetta verifica dei presupposti per l'accesso a benefici (comunque denominati) contemplati da normative, cfr. l'**articolo 7, comma 5**, del presente decreto.

[46] Le comunicazioni mensili UNIEMENS all'INPS – da parte dei sostituti d'imposta – concernono i dati retributivi e le informazioni necessarie per il calcolo dei contributi, per l'implementazione delle posizioni assicurative individuali e per l'erogazione delle prestazioni. Cfr., in merito, l'articolo 44, comma 9, del D.L. 30 settembre 2003, n. 269, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 novembre 2003, n. 326.

[47] Per il riferimento normativo, cfr. *supra*, in nota.

CAPO III – MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE

Articolo 12
(Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali)

L'**articolo 12, commi 1 e 2,** interviene a disciplinare la qualificazione del rapporto di lavoro intermediato mediante piattaforme digitali, attribuendo rilievo, a tal fine, alle concrete modalità di svolgimento della prestazione - indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti - e indicando gli elementi di controllo o eterodirezione, esercitati anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, da tenere conto nell'ambito di tale qualificazione.
Il comma 3 stabilisce **una presunzione relativa di rapporto di lavoro subordinato** laddove in esso emergano indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica**.**

L'articolo 12, ai commi 1 e 2, attribuisce rilievo **alle concrete modalità di svolgimento della prestazione** - indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti - ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro intermediato mediante piattaforma digitale (**comma 1**). Nell'ambito di tale qualificazione la norma prevede di tenere conto, **tra l'altro**, dell'esercizio, anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, **di poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso** (**comma 2**).
Come indicato nella relazione illustrativa del provvedimento, la disciplina contenuta nel Capo III del provvedimento in esame mira a garantire un quadro più certo di tutela attraverso criteri sostanziali di qualificazione del rapporto, presìdi di trasparenza sulle decisioni automatizzate e strumenti di tracciabilità utili alle autorità competenti per l'azione di vigilanza. Si ricorda, infatti, che il lavoro intermediato da piattaforme digitali riguarda settori nei quali l'organizzazione della prestazione e la determinazione dei compensi possono essere influenzate da sistemi automatizzati o algoritmici, con potenziali asimmetrie informative e rischi di sfruttamento.

Si ricorda che il lavoro mediante piattaforme digitali è disciplinato dal D.Lgs. 81/2015 - come modificato dal D.L. 101/2019 e dal D.Lgs. 104/2022 - che attribuisce ai lavoratori tramite piattaforma digitale tutele differenziate a seconda

che la loro attività sia riconducibile alla nozione di etero-organizzazione (di cui all'art. 2 del D.Lgs. 81/2015[48]), ovvero a quella di lavoro autonomo, anche occasionale (di cui al Capo V-bis del medesimo decreto, che fa riferimento, nello specifico alle tutele minime per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore), ferma restando la possibilità che l'attività sia invece qualificabile quale prestazione di lavoro subordinato ai sensi dell'art. 2094 del Codice civile. In particolare, il richiamato art. 2 del D. Lgs 81/2015 prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che si concretano **in prestazioni di lavoro prevalentemente personali[49], continuative[50] e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente**, anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Si ricorda, al riguardo, che ai sensi della Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 aprile 2025, n. 9, può definirsi genuinamente autonoma l'attività caratterizzata dall'assenza di poteri di controllo, di direzione e sanzionatori, nonché dalla reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico di consegna[51].

Si ricorda che dal principio di assoggettamento summenzionato (alla disciplina dei rapporti di lavoro dipendente) sono in ogni caso escluse le collaborazioni:

- per le quali gli accordi collettivi nazionali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale prevedano discipline

[48] si veda al riguardo la circolare n. 7 del 30 ottobre 2020 dell'Istituto nazionale del Lavoro. In base a tale circolare, la predeterminazione di tempi e luoghi da parte del committente, sebbene non più necessaria, rimane comunque un indicatore significativo per individuare un'organizzazione del lavoro etero-diretta. Tuttavia, la presenza di tale etero-organizzazione non comporta una qualificazione automatica del rapporto come subordinato, ma l'applicazione delle relative tutele senza le sanzioni per la mancata formalizzazione del rapporto di lavoro subordinato.

[49] - Si ricorda che il DL 101/2019 ha sostituito, nella qualificazione delle prestazioni di lavoro, il termine "esclusivamente personali" con il termine "prevalentemente personali". Si ricorda altresì che quest'ultimo è adoperato nell'articolo 409 del codice di procedura civile, nell'ambito della definizione dei rapporti di collaborazione a cui si applica la disciplina - in materia di processo civile - propria dei rapporti di lavoro subordinato e di altri rapporti; tale DL 101/2019 inoltre ha soppresso il riferimento in precedenza contenuto "ai tempi ed al luogo di lavoro", estendendo, di conseguenza, la definizione generale in oggetto anche alle ipotesi in cui l'organizzazione da parte del committente non riguardi tali modalità.

[50] Si veda al riguardo la circolare n.17 del 19 novembre 2020, che chiarisce che il requisito della continuità in discorso si determina caso per caso, tanto con riferimento alla reiterazione della prestazione, quanto con riferimento alla durata del rapporto; pur dinanzi all'occasionalità della prestazione, rileva altresì l'interesse del committente al ripetersi della prestazione lavorativa e della disponibilità del collaboratore ad eseguirla, all'interno di un arco di tempo apprezzabile.

[51] Secondo tale circolare la norma recata dall'art. 2, comma 1, del D. lgs 81/2025 non eslcude la genuinità della natura parasubordinata della prestazione di lavoro ma, quando alla natura prevalentemente personale della prestazione si aggiunge un rilevante momento organizzativo che promani dal committente, il legislatore ha reputato la necessità di ricondurre quelle fattispecie sotto l'egida dell'art. 2094 del codice civile, ritenendo l'applicazione di quella disciplina ad esclusivi fini di tutela delle condizioni di ritenuta oggettiva debolezza contrattuale, senza che consegua la riqualifcazione della natura del rapporto di lavoro.

specifiche, riguardanti il trattamento economico e normativo, in ragione delle particolari esigenze produttive ed organizzative del relativo settore;
- prestate nell'esercizio di professioni intellettuali per le quali sia necessaria l'iscrizione in appositi albi professionali;
- prestate nell'esercizio della loro funzione dai componenti degli organi di amministrazione e controllo delle società e dai partecipanti a collegi e commissioni;
- rese a fini istituzionali in favore delle associazioni e società sportive dilettantistiche affiliate alle federazioni sportive nazionali, alle discipline sportive associate e agli enti di promozione sportiva riconosciuti dal CONI;
- prestate nell'ambito della produzione e della realizzazione di spettacoli da parte delle fondazioni lirico-sinfoniche;
- degli operatori nell'ambito delle attività del Corpo nazionale soccorso alpino e speleologico (CNSAS) del Club alpino italiano (CAI).

Su tale materia incide quanto disposto a livello europeo dalla Direttiva 2024/2831 del Parlamento europeo e dal Consiglio, del 23 ottobre 2024 - che dovrà essere recepita entro il 2 dicembre 2026 - recante prescrizioni minime comuni volte a migliorare le condizioni di lavoro e la protezione dei dati personali delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali[52].

La Direttiva 2024/2831

La direttiva 2024/2831 è composta da 31 articoli suddivisi in VI Capi (Il Capo I reca le disposizioni generali; il Capo II riguarda la situazione occupazionale; il Capo III concerne la gestione algoritmica; il Capo IV concerne la trasparenza del lavoro mediante piattaforme digitali; il Capo V i mezzi di ricorso e applicazione; il Capo VI le disposizioni finali).

Essa mira a:
- garantire che le persone che lavorano mediante piattaforme digitali abbiano il corretto inquadramento contrattuale;
- promuovere la trasparenza, l'equità, la sicurezza e la responsabilità nella gestione mediante algoritmo;
- migliorare la trasparenza del lavoro mediante le medesime piattaforme, anche in situazioni transfrontaliere.

In particolare, la direttiva è volta a garantire che i lavoratori delle piattaforme digitali dispongano di una corretta determinazione della loro situazione occupazionale e a limitare, in questo ambito, il ricorso al lavoro autonomo fittizio,

[52] l Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (MLPS) - Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali, assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro - ha emanato la circolare 18 aprile 2025, n. 9, ad oggetto "Classificazione e tutele del lavoro dei ciclofattorini delle piattaforme digitali". Tale circolare ha chiarito che la stessa categoria dei lavoratori che rendono tale attività non si esaurisce esclusivamente con coloro che provvedono alla consegna di beni per conto altrui, sebbene quella dei ciclofattorini (o rider) rappresenti oggettivamente la modalità con la maggiore diffusione.

anche attraverso l'applicazione della presunzione legale - relativa e non assoluta, e con esclusione di alcuni settori – che esista un rapporto di lavoro fra la piattaforma di lavoro digitale e una persona che svolga un lavoro mediante la medesima piattaforma. Tale presunzione opera qualora si riscontrino fatti che indicano direzione e controllo, conformemente al diritto nazionale, ai contratti collettivi o alle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia, nonché sulla base delle "misure di sostegno" alla presunzione adottate dallo Stato membro. Contro tale presunzione è ammessa la prova contraria, da parte del soggetto (fisico o giuridico) a cui corrisponde la piattaforma, nei pertinenti procedimenti amministrativi e giudiziari. La presunzione legale in oggetto non si applica ai procedimenti che riguardano questioni tributarie, penali o di sicurezza sociale, ferma restando la facoltà, per lo Stato membro, di previsione della stessa presunzione anche per tali settori.

Di particolare rilievo appare, in proposito, **l'articolo 4, che al par.2**, prevede che l'accertamento dell'esistenza di un rapporto di lavoro si basa principalmente sui fatti relativi all'effettiva esecuzione del lavoro, compreso l'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati nell'organizzazione del lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dal modo in cui il rapporto è qualificato in un eventuale accordo contrattuale tra i soggetti interessati.

La medesima direttiva, all'articolo 2, chiarisce che per "lavoro mediante piattaforme digitali" si intende il lavoro organizzato tramite una piattaforma di lavoro digitale e svolto nell'Unione da un individuo sulla base di un rapporto contrattuale tra la piattaforma di lavoro digitale o un intermediario e l'individuo, indipendentemente dal fatto che esista un rapporto contrattuale tra l'individuo o un intermediario e il destinatario del servizio. Viene inoltre chiarito che per «persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali», si intende un individuo che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali, indipendentemente dalla natura del rapporto contrattuale o dalla qualificazione di tale rapporto da parte dei soggetti interessati, mentre per «lavoratore delle piattaforme digitali», si intende qualsiasi persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali e che ha, o si ritiene che abbia, un contratto di lavoro o un rapporto di lavoro quali definiti dal diritto, dai contratti collettivi o dalle prassi in vigore negli Stati membri, tenendo conto della giurisprudenza della Corte di giustizia.

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

Rispetto alla normativa vigente, dunque, le norme in esame appaiono volte a ricomprendere nel concetto di eterodirezione e controllo ai fini della presunzione legale anche il suo esercizio mediante gestione algoritmica, indicando espressamente, al riguardo, elementi quali i poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso.

Si valuti l'opportunità di coordinare quanto previsto dall'articolo in esame con la normativa vigente, in particolare con l'art. 2 del D. Lgs n. 81/2015, che già prevede l'applicazione della disciplina del rapporto di lavoro subordinato anche ai rapporti di collaborazione che **si concretano** in prestazioni di lavoro **prevalentemente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione sono organizzate dal committente**, anche qualora le modalità di esecuzione della prestazione siano organizzate mediante piattaforme anche digitali.

Sul lavoro attraverso piattaforma digitale

Il lavoro attraverso piattaforma digitale (cd. *gig economy*) rappresenta una recente modalità di organizzazione del lavoro, nella quale l'utilizzo di una piattaforma informatica determina alcune caratteristiche della prestazione. Proprio la disintermediazione che caratterizza la suddetta tipologia di lavoro ha posto nel tempo molteplici questioni, relative alla qualificazione della natura giuridica del rapporto di lavoro ed alle tutele applicabili. In particolare, si è discusso sull'inquadramento giuridico dei lavoratori che offrono la disponibilità della propria attività di servizio al committente tramite una piattaforma digitale, potendo rientrare gli stessi, a seconda dei punti di vista o delle ipotesi normative, nell'ambito del lavoro subordinato, autonomo o di una tipologia contrattuale da definirsi appositamente, nonché sulla copertura previdenziale ed assicurativa di tali lavoratori.

La questione del lavoro nelle piattaforme digitali è controversa e dunque in continua evoluzione e la giurisprudenza piuttosto articolata.

Riguardo alla giurisprudenza di merito, si ricorda che le prime sentenze - sentenze del Tribunale di Torino, n. 778 del 7 maggio 2018, e del Tribunale di Milano, n. 1853 del 10 settembre 2018 - hanno affermato che per i lavoratori in esame non può configurarsi un rapporto di lavoro subordinato, data l'assenza di una struttura organizzativa del lavoro, definita sotto forma di turni ed orari, in quanto il gig-worker, collegandosi alla piattaforma digitale, può infatti decidere liberamente quando svolgere il proprio servizio. Tale impostazione è stata parzialmente modificata dalla sentenza n. 26 del 4 febbraio 2019 della Corte d'appello di Torino, la quale ha affermato che i riders oggetto della relativa sentenza rientravano nell'ambito di applicazione dell'articolo 2 del D.Lgs. 81/2015 e che le relative questioni giuridiche dovevano essere definite in base all'interpretazione della portata di quest"ultimo articolo.

Successivamente, la Corte di Cassazione (sent. 24 gennaio 2020, n. 1663), ha confermato la ricostruzione del paradigma lavorativo del rider in termini di collaborazione etero-organizzata, affermando che da tali collaborazioni scaturisca l'applicazione del plesso normativo della subordinazione, senza tuttavia che si venga a creare una categoria intermedia tra lavoro autonomo e subordinato. Essa ha evidenziato che l'art. 2 d.lgs. n. 81/2015 non introduce una nuova fattispecie, un *tertium genus* fra lavoro autonomo e lavoro subordinato, bensì una "norma di disciplina", volta (e limitata) dichiarare applicabile la disciplina della

subordinazione a rapporti di lavoro che possono legittimamente essere pattuiti come di lavoro autonomo.

La giurisprudenza successiva ha tendenzialmente confermato l'applicabilità delle tutele del lavoro subordinato in caso di etero-organizzazione. Si vedano poi, tra le sentenze più significative, la sentenza del Tribunale di Bologna del 14 aprile 2020, n. 2529, sentenza del Tribunale di Torino del 18 novembre 2021, la sentenza del Tribunale di Firenze 24 novembre 2021, n. 781, la sentenza 14 gennaio 2023, n.1560 del Tribunale di Torino, nonché la sentenza 19 ottobre 2023 del Tribunale di Milano.

Da ultimo la Corte di Cassazione, con la sentenza n. 28772 del 31 ottobre 2025, è tornata ad occuparsi della qualificazione giuridica, e della disciplina, del rapporto tra i *riders* e le piattaforme di consegna. Essa afferma che possa essere ravvisata etero-organizzazione rilevante ai fini dell'applicazione della disciplina della subordinazione anche quando il committente si limiti a determinare unilateralmente il quando e il dove della prestazione personale e continuativa".

Articolo 13
(Comunicazioni obbligatorie in *caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale)*

L'**articolo 13, comma 1,** intervenendo ad integrare la disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro privati, nel caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, rimette ad un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, sentiti INAIL, INL e INPS, l'individuazione degli indicatori di rischio e dei dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare, stabilendosi in ogni caso l'obbligo delle medesime piattaforme di registrare e conservare per almeno 5 anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.
Si disciplina, inoltre, la messa a disposizione di tali indicatori e dati all'INAIL, all'INL e all'INPS in vista dell'esercizio delle attività di vigilanza e controllo, prevedendo che gli esiti di tali attività siano condivisi con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in vista dell'aggiornamento degli **indicatori di rischio**.
Si prevede infine che siano comunicate all'Autorità europea del lavoro (*European Labour Authority*) le violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro.
Il comma 2 prevede che alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede mediante le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

L'articolo 13, comma 1 - modificando l'art. 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, a cui aggiunge 3 commi seguenti - interviene ad integrare la disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie dei datori di lavoro privati, nello specifico nel caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale.

Si ricorda che l'art. 9-*bis* , al comma 2, in caso di caso di instaurazione del rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, anche nella modalità a progetto, di socio lavoratore di cooperativa e di associato in partecipazione con apporto lavorativo, nonché di lavoro intermediato da piattaforma digitale, comprese le attività di lavoro autonomo non esercitate abitualmente, prevede che i datori di lavoro privati - ivi compresi quelli agricoli - gli enti pubblici economici e le pubbliche amministrazioni - sono tenuti

a comunicare i dati relativi ai rapporti di lavoro[53] instaurati al Servizio competente nel cui ambito territoriale è ubicata la sede di lavoro entro il giorno antecedente a quello della loro instaurazione, mediante documentazione avente data certa di trasmissione. La comunicazione deve indicare i dati anagrafici del lavoratore, la data di assunzione, la data di cessazione qualora il rapporto non sia a tempo indeterminato, la tipologia contrattuale, la qualifica professionale e il trattamento economico e normativo applicato. La medesima procedura si applica ai tirocini di formazione e di orientamento e ad ogni altro tipo di esperienza lavorativa ad essi assimilata.

Si osserva, invece, che il comma 2-*quinquies*[54] di tale articolo 9-bis, prevede, per i rapporti di lavoro intermediato da piattaforma digitale, che tale comunicazione, deve essere resa, da parte del committente, entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro, secondo le modalità di trasmissione definite con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. In attuazione di quanto disposto dal presente comma è stato adottato il D.M. 23 febbraio 2022, n. 31.

Quest'ultimo all'art. 3, comma 4, prevede che, fermo restando il termine di comunicazione preventiva per le ipotesi di rapporto di lavoro subordinato e di lavoro autonomo in forma coordinata e continuativa, il committente della prestazione autonoma, ivi inclusa quella occasionale, entro il ventesimo giorno del mese successivo all'instaurazione del rapporto di lavoro invia una comunicazione con il modello "UNI-piattaforme" (di cui all'Allegato A) con le modalità tecniche specificate all'Allegato C.

Si ricorda altresì che tale comma 2-quinquies prevede che, in caso di stipulazione contestuale di due o più contratti di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'obbligo di comunicazione sia assolto mediante un'unica comunicazione, contenente le generalità del committente e dei prestatori d'opera, la data di inizio e di cessazione della prestazione, le ore di lavoro presunte e l'inquadramento contrattuale.

Il sistema delle comunicazioni obbligatorie

Si ricorda che il sistema delle comunicazioni obbligatorie è informatizzato, ed è gestito, con modalità di cooperazione applicativa, da un soggetto centrale (il Ministero del lavoro e delle politiche sociali) e da altri soggetti (le Regioni, l'INPS, l'INAIL, le Prefetture) che con questo collaborano fornendo dati o scambiandoli, in relazione alle assunzioni di lavoratori o altri soggetti obbligati. Tale sistema di comunicazioni obbligatorie telematiche è stato istituito

[53] L'obbligo di comunicazione riguarda tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato, nonché alcune categorie di lavoro autonomo e il lavoro associato.

[54] Comma inserito dall'art. 27, comma 2-decies, lett. b), D.L. 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla L. 29 dicembre 2021, n. 233, così come il comma 2-*quater*, che prevede che si presume lavoro intermediato da piattaforma digitale la prestazione d'opera, compresa quella intellettuale, il cui corrispettivo è erogato dal committente tramite una piattaforma digitale.

dall'articolo 1, commi 1180-1185, della L. 296/2006, e reso attuativo con il Decreto Interministeriale 30 ottobre 2007.

Si ricorda, peraltro, che l'art. 4-bis del decreto legislativo n.181/2000, come modificato dal comma 1183 delle già citata L.296/2006, ha previsto l'obbligo di comunicazione per i datori di lavoro privati e gli enti pubblici economici – che devono avvalersi dei servizi informatici resi disponibili dai servizi competenti presso i quali è ubicata la sede di lavoro - anche per quanto concerne le variazioni e trasformazioni del rapporto di lavoro (proroga, trasformazione a tempo indeterminato o a tempo pieno, trasferimento o distacco del lavoratore, modifica della ragione sociale del datore di lavoro, trasferimento d'azienda o di ramo di essa) .

Giova inoltre richiamare la legge n. 264 del 1949 che, all'art. 21, prevede per i datori di lavoro l'obbligo di comunicazione della cessazione dei rapporti di lavoro entro 5 giorni successivi, quando trattasi di rapporti a tempo indeterminato ovvero nei casi in cui la cessazione sia avvenuta in data diversa da quella comunicata all'atto dell'assunzione.

Si ritiene opportuno, infine, richiamare l'art. 11 del DPR n. 231 del 2006 per quanto concerne l'obbligo di comunicazione a carico degli armatori e delle società di armamento per l'arruolamento della gente di mare mediante assunzione diretta (attuato con il DM 24 gennaio 2008).

La norma in commento, dunque, anzitutto (**nuovo comma 2-*sexies***), al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, rimette ad un decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali (da adottare entro sessanta giorni dalla entrata in vigore della presente disposizione), sentiti INAIL, INL e INPS, l'individuazione degli indicatori di rischio e dei dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare. Si stabilisce che, in ogni caso, le piattaforme hanno l'obbligo di registrare e conservare per almeno 5 anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.

Si rileva che la norma in commento interviene sulla disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie a carico datori di lavoro e dei committenti privati prevedendo, nel caso di specie, invece, **obblighi a carico delle piattaforme digitali.**

Considerata la difficoltà di individuare puntualmente la portata dell'espressione relativa ai "rifiuti e ai tempi" oggetti di registrazione e conservazione sulle piattaforme digitali, si valuti l'opportunità di specificarne le relative caratteristiche.

Inoltre, si prevede che gli indicatori di rischio e i relativi dati sono posti a diposizione dell'INAIL, dell'INL e dell'INPS per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli, stabilendo altresì che gli esiti di tali controlli siano condivisi da tali Istituti con il Ministero del lavoro e delle Politiche sociale al fine di perfezionare e aggiornare gli indicatori di rischio. Si prevede, infine, la comunicazione all'Autorità europea del lavoro (*European Labour Authority*) - per l'eventuale definizione di azioni preventive congiunte di contrasto agli abusi a livello europeo – delle violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro.

Si valuti l'opportunità di specificare il soggetto che è tenuto a comunicare le violazioni dei committenti all'European Labour Authority nonché a quali violazioni - commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro - si faccia riferimento.

Si ricorda che L'Autorità europea del lavoro (ELA) è un'agenzia dell'Unione europea, istituita nel 2019, che contribuisce a migliorare la cooperazione tra i paesi dell'UE, coordina le ispezioni congiunte, effettua analisi e valutazioni dei rischi in materia di mobilità dei lavoratori transfrontaliera e media nelle controversie tra i paesi dell'UE.

In particolare l'ELA: contribuisce a garantire che le norme dell'UE in materia di mobilità dei lavoratori e coordinamento della sicurezza sociale siano applicate in modo equo, semplice ed efficace rende più facile ai cittadini e alle imprese cogliere i vantaggi del mercato unico aiuta le autorità nazionali a cooperare affinché le norme siano applicate in modo efficace.

Il comma 2 prevede che alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede mediante le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 14
(Obblighi di informazione al lavoratore)

L'**articolo 14, comma 1** disciplina gli obblighi di informazione delle piattaforme digitali nei confronti del lavoratore relativamente all'utilizzo dei sistemi automatizzati o algoritmici che incidono sul rapporto di lavoro e sull'accesso alla piattaforma, prevedendo, al **comma 2**, il diritto del lavoratore di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile della decisione automatizzata, nonché il suo riesame mediante intervento umano.
Si prevede, infine, **al comma 3**, la messa a disposizione di tali informazioni alle autorità competenti, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

L'articolo 14, comma 1, fermi restando gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti, prevede l'obbligo delle piattaforme digitali di fornire ai lavoratori - in forma chiara, accessibile e comprensibile - informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per:

- l'assegnazione delle attività;
- la determinazione o modifica dei compensi;
- la valutazione delle prestazioni;
- la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma.

Si ricorda che un aspetto rilevante della direttiva 2024/2831 riguarda la gestione algoritmica del lavoro, gestione costituita da "sistemi di monitoraggio automatizzati" (ossia sistemi utilizzati per monitorare, supervisionare o valutare, mediante mezzi elettronici, l'esecuzione del lavoro delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali) e/o da "sistemi decisionali automatizzati".

In particolare, alle piattaforme di lavoro digitali vengono imposte alcune limitazioni sull'uso dei sistemi decisionali e di monitoraggio automatizzati. Tali piattaforme devono effettuare sempre una valutazione d'impatto sulla protezione dei dati e non devono:

- trattare dati personali relativi allo stato emotivo o psicologico della persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali;
- trattare dati personali relativi a conversazioni private;
- raccogliere dati personali di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali quando questa non sta svolgendo un lavoro mediante le stesse o non si sta proponendo di svolgerlo;
- trattare dati personali ai fini di previsioni circa l'esercizio di diritti fondamentali, compresi la libertà di associazione, il diritto di negoziazione e di azioni collettive o il diritto all'informazione e alla consultazione stabiliti nella "Carta dei diritti fondamentali dell'Unione europea";

- trattare dati personali per desumere l'origine razziale o etnica, lo status di migrante, le opinioni politiche, le convinzioni religiose o filosofiche, la disabilità, lo stato di salute, comprese le malattie croniche o la sieropositività, lo stato emotivo o psicologico, l'adesione a un sindacato, la vita sessuale o l'orientamento sessuale di una persona;
- trattare i dati biometrici di una persona che svolge un lavoro mediante piattaforme digitali per stabilirne l'identità confrontandoli con i dati biometrici di persone fisiche conservati in una banca dati.

Si ricorda altresì che la medesima direttiva, agli articoli 9 e 10 reca disposizioni in tema di trasparenza dei sistemi di monitoraggio automatizzati e dei sistemi decisionali automatizzati, contemplando una supervisione umana. Tale direttiva, inoltre, all'articolo 11, prevede che Gli Stati membri provvedono affinché le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali abbiano il diritto di ottenere, senza indebito ritardo, una spiegazione, in forma orale o scritta, dalla piattaforma di lavoro digitale per qualsiasi decisione presa o sostenuta da un sistema decisionale automatizzato. Si stabilisce altresì che le persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali e, conformemente al diritto o alle prassi nazionali, i rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali che agiscono per loro conto, hanno il diritto di chiedere alla piattaforma di lavoro digitale di riesaminare le decisioni assunte.

L'articolo 17 poi regola l'accesso alle informazioni pertinenti al lavoro mediante piattaforme digitali, stabilendo che gli Stati membri provvedono affinché le piattaforme di lavoro digitali mettano a disposizione delle autorità competenti e dei rappresentanti delle persone che svolgono un lavoro mediante piattaforme digitali talune informazioni quali il numero delle persone che svolgono un lavoro attraverso piattaforma, i termini e le condizioni generali, la durata media dell'attività, gli intermediari.

Il comma 2 riconosce al lavoratore il diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile della decisione automatizzata che incide sulle condizioni di lavoro o sul compenso, nonché **il riesame di tale decisione** mediante intervento umano.

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

Si valuti l'opportunità di specificare quali siano le autorità competenti a cui rendere disponibili le informazioni in questione nonché le disposizioni di legge a cui fare riferimento al fine di definire i limiti e le modalità di tale disponibilità.

Articolo 15
(Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali)

L'**articolo 15**, **al comma 1**, modifica la disciplina vigente prevista specificatamente per i *rider*, disciplinando l'accesso del lavoratore alla piattaforma digitale in condizioni di sicurezza, tramite SPID, CIE o CNS, con credenziali personali, e assoggettando i committenti all'obbligo di elaborazione e consegna del libro unico del lavoro. Si prevedono inoltre obblighi formativi di base a carico di tali lavoratori autonomi, nonché la previsione di sanzioni in caso di inadempimento a carico dei committenti che si avvalgono delle prestazioni di un lavoratore segnalato per non aver svolto la formazione.
Il comma 2, infine, estende ai lavoratori subordinati mediante piattaforme digitali la disciplina che qualifica come redditi da lavoro dipendente le somme destinate dai clienti a titolo di liberalità (ossia le cosiddette mance) nei settori della ristorazione e delle attività ricettive, assoggettandole a tassazione sostituiva.

L'articolo 15, comma 1, reca alcune novelle al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (artt. 47-*bis*, 47-q*uater* e 47-*septies*), che reca detta una disciplina specifica per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali (i cosiddetti *rider*)

Il Capo V-bis del D.Lgs. 81/2015 detta una disciplina specifica per i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali, intendendosi per tali i programmi e le procedure informatiche utilizzati dal committente che, indipendentemente dal luogo di stabilimento, sono strumentali alle attività di consegna di beni, fissandone il compenso e determinando le modalità di esecuzione della prestazione. A tali lavoratori vengono così riconosciute tutele nei seguenti ambiti:

- la forma contrattuale: i contratti di lavoro tramite piattaforme digitali devono essere provati per iscritto e i lavoratori devono ricevere le informazioni sul rapporto di lavoro e sull'utilizzo di sistemi decisionali o di monitoraggio automatizzati, nonché le informazioni inerenti alla tutela della sicurezza;
- il compenso: in difetto della stipula di contratti collettivi che definiscano criteri di determinazione del compenso complessivo, la retribuzione, che non può comunque essere parametrata esclusivamente alle consegne effettuate, deve garantire un compenso minimo orario sulla base dei minimi tabellari stabiliti da contratti collettivi nazionali di settori affini o equivalenti. Inoltre, deve essere

garantita un'indennità integrativa non inferiore al 10% per il lavoro svolto di notte, durante le festività o in condizioni meteorologiche sfavorevoli;
- la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, con conseguente obbligo della piattaforma a provvedere a tutti gli adempimenti del datore di lavoro previsti dalla normativa vigente in materia e a garantire il rispetto delle norme in tema di prevenzione e sicurezza sul lavoro (di cui al D.Lgs. 81/2008). Al riguardo, la nota INAIL n. 866/2020 riconosce ai lavoratori, in caso di infortunio o di malattia professionale, il diritto alle medesime prestazioni previste in favore dei lavoratori dipendenti;
- l'applicazione della disciplina antidiscriminatoria e quella a tutela della libertà e della dignità del lavoratore prevista per i lavoratori subordinati, con espressa previsione del divieto di esclusione dalla piattaforma o di riduzione delle occasioni di lavoro ascrivibili alla mancata accettazione della prestazione;
- la protezione dei dati personali in conformità alla normativa vigente (di cui al Regolamento UE 2016/679 e al D.Lgs. 196/2003).

Come già detto (si veda la scheda di lettura relativa all'art. 12 del provvedimento in esame), ai sensi della Circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 aprile 2025, n. 9, può definirsi genuinamente autonoma l'attività caratterizzata dall'assenza di poteri di controllo, di direzione e sanzionatori, nonché dalla reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico di consegna.

In attuazione del nuovo capo V-bis, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali è stato inoltre istituito un Osservatorio permanente in materia di tutela del lavoro tramite piattaforme digitali, presieduto dal Ministro o da un suo delegato e composto da rappresentanti dei datori di lavoro e dei lavoratori designati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale.

Anzitutto, in base **alla lettera *a)***, all'articolo 47-*bis*[55], dopo il comma 2, sono aggiunti due nuovi commi (2-*bis* e 2-*ter*). Il nuovo comma 2-*bis* dell'articolo 47-*bis* disciplina l'accesso alla piattaforma digitale da parte del lavoratore, che può essere consentito attraverso SPID (Sistema pubblico di identità digitale), CIE (Carta d'identità elettronica 3.0) o CNS (Carta nazionale dei servizi) oppure mediante un account rilasciato dalla stessa piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di autentificazione a più fattori, nel rispetto delle garanzie di sicurezza previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D. LGS n. 82 del 2005. Si precisa inoltre che le credenziali di accesso al proprio account rivestono carattere strettamente personale ed è fatto divieto di cessione a terzi, stabilendosi una sanzione amministrativa da euro 800 a euro 1200 in caso di cessione del proprio account e suo utilizzo da parte di persona diversa del titolare.

In base al nuovo comma 2-*ter*, si stabilisce che la piattaforma non può rilasciare più di un *account* per ogni singolo codice fiscale, né

[55] Che prevede che le disposizioni del Capo V-bis stabiliscono livelli minimi di tutela per i *rider*

commissionare **prestazioni temporalmente inconciliabili** allo stesso lavoratore, prevedendo una sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 1500 (per ogni account in più associato al singolo codice fiscale) in caso di violazione di tale disposizione.

La lettera *b)* aggiunge un comma 3-*bis* dopo il comma 3 dell'articolo 47-*quater*, che interviene in materia di compenso), prevedendo che il committente, a decorrere dal 1° luglio 2026, è tenuto alla redazione e alla consegna ai lavoratori di cui all'art. 47-bis – ovvero, come detto, i lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali - **del libro unico del lavoro** di cui all'art. 39 del Decreto-legge 26 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.

La norma in esame precisa che nel libro unico del lavoro devono essere annotati per ciascun mese di attività, anche **il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore**.

Il Libro unico del lavoro è stato istituito, in sostituzione, in particolare, del libro matricola e del libro paga, dall'articolo 39 del D.L. 112/2008, nell'ambito dell'introduzione di alcune misure di semplificazione per quanto riguarda gli adempimenti obbligatori di natura formale nella gestione dei rapporti di lavoro. Il Libro deve essere tenuto da ogni datore di lavoro privato, con la sola esclusione del datore di lavoro domestico, e deve riportare, per ciascun mese di riferimento ed entro il mese successivo, i dati (il nominativo, il codice fiscale e, ove ricorrano, la qualifica e il livello, la retribuzione base, l'anzianità di servizio, nonché le relative posizioni assicurative) riferiti a tutti i lavoratori subordinati, i collaboratori coordinati e continuativi e gli associati in partecipazione con apporto lavorativo. Inoltre, deve essere annotata ogni dazione in danaro o in natura corrisposta o gestita dal datore di lavoro, nonché i dati relativi alle presenze. In ottemperanza a quanto previsto dal citato articolo 39 del D.L. 112/2008, il DM 9 luglio 2008 ha stabilito le modalità e i tempi di tenuta e conservazione del libro unico del lavoro. La consegna in copia al lavoratore delle scritturazioni effettuate sul libro unico del lavoro comporta per il datore di lavoro l'adempimento di quanto previsto dalla L. 4/1953 in materia di obbligo di corrispondere le retribuzioni ai lavoratori a mezzo di prospetti di paga. È prevista, infine, l'applicazione di sanzioni in caso di omissioni nella istituzione, tenuta ed esibizione, nonché (salvo i casi di errore meramente materiale) in caso di irregolarità nella tenuta, del libro unico del lavoro.

A norma dell'art. 15, comma 1, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 151, a decorrere dal 1° gennaio 2017, il libro unico del lavoro è tenuto in modalità telematica presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

La lettera *c)*, aggiungendo un comma 3-*bis* nell'ambito dell'articolo 47-*septies* (che interviene in materia di copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali), prevede l'obbligo del lavoratore autonomo in questione di seguire, entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione, attività di formazione base essenziali – definite annualmente con decreto dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali - ad integrazione della attività formativa obbligatoria prevista dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, accedendo alla piattaforma SIISL, di cui all'art. 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Si prevede inoltre la possibilità per il lavoratore di ottenere assistenza dai Patronati per facilitare l'accesso e fruire dei corsi su tale piattaforma.

Si ricorda che l'art. 37 del D. lgs 81/2008 prevede che il datore di lavoro assicura che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento a: a) concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza; b) rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono definiti mediante accordo in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano adottato, previa consultazione delle parti sociali[56].

Si ricorda altresì che il Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa è stato introdotto dall'art. 5 del D.L. n. 48 del 04 maggio 2023 (convertito con L. n. 85 del 03 luglio 2023).

Tale piattaforma è stata realizzata dall'Inps ed istituita presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali "al fine di consentire l'attivazione dei percorsi personalizzati per i beneficiari dell'Assegno di inclusione e per favorire percorsi autonomi di ricerca di lavoro e rafforzamento delle competenze da parte dei beneficiari, nonché per finalità di analisi, monitoraggio, valutazione e controllo dell'Assegno di inclusione" (cfr. art. 5, comma 1, del D.L. n. 48/2023 e DM 8 agosto 2023, che reca disposizioni per l'operatività del Sistema). Alla medesima piattaforma sono tenuti a registrarsi anche i richiedenti del Supporto formazione e

[56] Nella Gazzetta Ufficiale n. 119 del 24 maggio 2025 è stato pubblicato l'accordo del 17 aprile 2025, stipulato tra il Governo, le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, in attuazione dell'articolo 37, comma 2, del D.Lgs. 81/2008. L'accordo definisce la durata e i contenuti minimi dei percorsi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro. I corsi obbligatori per la sicurezza sul lavoro si dividono in due moduli.

Uno di carattere generale della durata di 4 ore e comune a tutte le aziende, l'altro specifico e variabile a seconda del livello di rischio (attribuito dal codice Ateco) che caratterizza il settore di competenza:

lavoro (SFL) (cfr. art. 12, c. 3, del D.L. 48/2023 e art. 3 del DM 8 agosto 2023). Esso favorisce l'interoperabilità di tutte le piattaforme digitali dei soggetti accreditati al sistema sociale e del lavoro.

L'introduzione della suddetta piattaforma permette ai soggetti registrati di accedere alle informazioni ed alle proposte su offerte di lavoro, corsi di formazione, tirocini di orientamento e formazione, progetti utili alla collettività ed altri strumenti di politica attiva del lavoro adeguati alle proprie caratteristiche e competenze.

Inoltre, il SIISL agevola la ricerca del lavoro e l'individuazione di idonei percorsi di formazione per gli utenti, tenendo conto sia delle esperienze formative e delle competenze professionali possedute da questi ultimi, sia della disponibilità di offerte di lavoro, corsi di formazione ed altri strumenti di politica attiva (art. 5, comma 2, del D.L. n. 48/2023).

Il DL 159/2025 (art. 14), da ultimo, ha ulteriormente ampliato il campo di utilizzo del SIISL - ad esempio prevedendo la possibilità di servirsene per le comunicazioni obbligatorie nonché prevedendo a carico dei datori di lavoro privato l'obbligo di pubblicazione della disponibilità della posizione lavorativa al fine di beneficiare delle agevolazioni contributive - al fine di favorire la trasparenza del mercato del lavoro e rafforzare la cultura e le garanzie di sicurezza nei luoghi di lavoro.

La norma in esame specifica che **il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio** entro i termini previsti è segnalato al committente. Si precisa, inoltre, che al committente che si avvale delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione di cui al presente comma per tre mesi è comminata una sanzione da euro 800 a euro 2.400.

Si valuti l'opportunità di precisare i termini e le modalità di effettuazione della richiamata segnalazione nei confronti del committente, chiarendo anche quali siano i soggetti chiamati ad effettuarla. Si valuti altresì di specificare la natura - amministrativa o meno - della sanzione comminata ai committenti.

Il comma 2, infine - novellando l'articolo 1, comma 58, della legge 197/2022, come modificato dall'articolo 1, comma 520, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 – estende alle persone che prestano **la propria attività lavorativa di natura subordinata** mediante piattaforme digitali - di cui alla direttiva (UE) 2024/2831 - la disciplina che qualifica come redditi da lavoro dipendente le somme destinate dai clienti a titolo di liberalità (ossia le cosiddette mance) nei settori della ristorazione e delle attività ricettive, sottoponendole a un'imposta sostituiva dell'Irpef e delle relative addizionali territoriali con aliquota del 5%, individuandone inoltre il regime giuridico e l'ambito applicativo (regime di tassazione sostitutiva applicabile entro il limite del 30 per cento del reddito percepito nell'anno

precedente, per le relative prestazioni di lavoro e nei confronti dei lavoratori del settore privato titolari di reddito da lavoro dipendente, non superiore nell'anno precedente a 75.000 euro, salvo espressa rinuncia scritta del prestatore di lavoro)

CAPO IV – ULTERIORI DISPOSIZIONI URGENTI

Articolo 16
(Disposizione transitoria sugli accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS)

L'**articolo 16** consente ai datori di lavoro privati che rientrino, dal 1° gennaio 2026, per effetto della novella di cui all'articolo 1, comma 203, della L. 30 dicembre 2025, n. 199, nell'ambito dell'obbligo di versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un Fondo dell'INPS[57] il versamento delle relative somme entro il 16 luglio 2026, per i periodi di paga di competenza del primo semestre dell'anno in corso.

Il **presente articolo 16** specifica che il versamento summenzionato entro il termine del 16 luglio 2026 si considera tempestivo a tutti gli effetti di legge; viene esclusa, per l'ipotesi in oggetto, l'applicazione di sanzioni civili, interessi e somme aggiuntive.

Si ricorda che la novella di cui al richiamato comma 203 dell'articolo 1 della L. n. 199 del 2025 ha modificato il criterio di individuazione dei datori di lavoro privati che sono tenuti al versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un Fondo dell'INPS (l'obbligo non sussiste con riferimento ai dipendenti per i quali gli accantonamenti in oggetto siano destinati ad una forma di previdenza complementare). La prima modifica ha riguardato il riferimento temporale per il computo dei dipendenti, mentre è rimasto fermo (fino al 31 dicembre 2031, cfr. *infra*) che l'obbligo si applica ai datori privati che abbiano un numero di lavoratori dipendenti pari o superiore a cinquanta; la novella prevede che, con effetto dai periodi di retribuzione successivi al 31 dicembre 2025, siano ricompresi nell'ambito dell'obbligo anche i datori che raggiungano o superino (o abbiano raggiunto o superato) la suddetta soglia di cinquanta dipendenti negli anni successivi a quello di inizio dell'attività e

[57] Riguardo alla disciplina di tali versamenti e al Fondo, cfr. l'articolo 1, commi 755, 756 e da 757 a 762, della L. 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, l'articolo 51 del D.L. 31 dicembre 2007, n. 248, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2008, n. 31, e successive modificazioni, e il D.M. 30 gennaio 2007, "Modalità di attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 755 e 756 della L. 27 dicembre 2006, n. 296, relative al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato del trattamento di fine rapporto, di cui all'articolo 2120 del codice civile (Fondo tesoreria)". Il citato comma 203 dell'articolo 1 della L. n. 199 novella il suddetto comma 756 dell'articolo 1 della L. n. 296, e successive modificazioni.

che il relativo computo avvenga sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente all'anno del periodo di retribuzione considerato. Si ricorda che, nella disciplina vigente prima della suddetta novella[58]: per i datori già in attività al 31 dicembre 2006, il limite dimensionale in oggetto veniva calcolato prendendo a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno 2006; per gli altri datori, si prendeva a riferimento la media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare di inizio attività. L'effetto della suddetta novella, per gli anni 2026 e 2027, non opera qualora la media annuale (del relativo anno precedente) sia inferiore a sessanta lavoratori dipendenti. La novella, inoltre, prevede, con effetto sui periodi di retribuzione decorrenti dal 1° gennaio 2032, la riduzione da quarantanove a trentanove del numero di lavoratori dipendenti oltre il quale, per il datore di lavoro, si applica l'obbligo in oggetto (fermo restando il suddetto riferimento alla media annuale dell'anno precedente all'anno di volta in volta in corso).

[58] Cfr. l'articolo 1, comma 6, del citato D.M. 30 gennaio 2007.

CAPO V – DISPOSIZIONI TRANSITORIE E FINALI

Articolo 17
(Disposizioni finanziarie)

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

La suddetta copertura è reperita mediante:

- soppressione degli stanziamenti (i cui importi sono indicati nelle **lettere da *a)* a *c)*** del **comma 1**) già stabiliti per le estensioni temporali di alcuni esoneri contributivi; si ricorda che tali estensioni temporali sono ora soppresse dalle disposizioni abrogative di cui al precedente **articolo 5**, in relazione alla definizione di corrispondenti esoneri contributivi da parte degli **articoli da 1 a 3** (si rinvia alle relative schede di lettura);
- riduzione, nella misura di 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026-2028, degli oneri stimati per l'istituto dell'assegno *una tantum* per ogni figlio nato o adottato[59] (si ricorda che la disciplina di tale istituto non prevede limiti massimi di spesa, recando soltanto stime sui relativi oneri finanziari) (**lettera *d)*** del presente **comma 1**). Per il profilo relativo agli effetti finanziari in termini di fabbisogno di cassa e di indebitamento netto delle pubbliche amministrazioni, il suddetto importo di 7 milioni annui per il triennio è reperito mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente, anche conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali[60] (**lettera *d)*** citata);
- riduzione, nella misura di 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028, del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità (**lettera *e)***)[61];
- riduzione (**lettera *f)***), nella misura di 215,1 milioni di euro per l'anno 2027 e di 159,8 milioni per l'anno 2028, delle risorse finanziarie di cui all'articolo 1, comma 153, della L. 30 dicembre 2025, n. 199 (risorse destinate a riconoscere con successivi interventi normativi – al fine "di

[59] Istituto di cui all'articolo 1, commi 206-208, della L. 30 dicembre 2024, n. 207.

[60] Fondo di cui all'articolo 6, comma 2, del D.L. 7 ottobre 2008, n. 154, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 dicembre 2008, n. 189, e successive modificazioni.

[61] Fondo di cui all'articolo 19, comma 3, del D.L. 4 luglio 2006, n. 223, convertito, con modificazioni, dalla L. 4 agosto 2006, n. 248.

incrementare l'occupazione giovanile stabile, di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali" – "l'esonero parziale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), per una durata massima di ventiquattro mesi, per l'assunzione nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o per la trasformazione, nel medesimo periodo, del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato"). Si ricorda che anche un'altra quota delle risorse di cui al suddetto comma 153 è, in sostanza, utilizzata al fine della copertura degli oneri in esame; tale quota infatti è già stata utilizzata[62] per la copertura degli oneri che sarebbero derivati dalle disposizioni ora abrogate dall'**articolo 5** del decreto in esame, copertura ora in sostanza riutilizzata da parte delle **lettere da *a)* a *c)*** del **comma 1** del **presente articolo 17** (cfr. *supra*).

[62] Cfr. il comma 1-*quater* dell'articolo 14 del D.L. 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla L. 27 febbraio 2026, n. 26.

Articolo 18
(Disposizioni finali)

I **commi 1 e 2** dell'**articolo 18** definiscono l'ambito generale di applicazione delle norme di cui al presente decreto, stabilendo che esse si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, con conseguente esclusione – esplicitata dal **comma 2** – dei rapporti di lavoro e dei contratti inerenti alle pubbliche amministrazioni[63]. Il **comma 3** reca la clausola di salvaguardia delle autonomie speciali territoriali. Il **comma 4** specifica che restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali.

Il **comma 1** specifica altresì che le norme di cui al presente decreto si applicano anche ai rapporti di lavoro subordinato privato non inerenti all'esercizio di un'impresa e ai contratti di apprendistato.

Come accennato, il **comma 3** specifica che le disposizioni del presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3. Si ricorda che l'articolo 10 di quest'ultima stabilisce che, fino all'adeguamento dei rispettivi statuti, le disposizioni della medesima legge costituzionale n. 3 del 2001 si applicano anche alle regioni a statuto speciale e alle province autonome di Trento e di Bolzano per le parti in cui prevedano forme di autonomia più ampie rispetto a quelle già ad esse attribuite.

Riguardo al **comma 4** del presente **articolo 18**, si ricorda che l'articolo 39 della Costituzione stabilisce che l'organizzazione sindacale è libera e che ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge (tali eventuali norme devono porre come condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica).

[63] L'esplicitazione in oggetto fa riferimento alle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni; si ricorda che, in base al suddetto articolo 1, comma 2, per "amministrazioni pubbliche si intendono tutte le amministrazioni dello Stato, ivi compresi gli istituti e scuole di ogni ordine e grado e le istituzioni educative, le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo, le Regioni, le Province, i Comuni, le Comunità montane, e loro consorzi e associazioni, le istituzioni universitarie, gli Istituti autonomi case popolari, le Camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura e loro associazioni, tutti gli enti pubblici non economici nazionali, regionali e locali, le amministrazioni, le aziende e gli enti del Servizio sanitario nazionale, l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN) e le Agenzie di cui al decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300", nonché (fino ad una revisione organica della disciplina di settore) il CONI.

Riguardo alla mancata adozione di tale ipotesi di legislazione, si rinvia alla scheda relativa al precedente **articolo 7**.

*Si valuti l'opportunità di espungere dalla **rubrica** del presente **articolo 18** e da quella del **capo V** il riferimento alle disposizioni transitorie*, in quanto ivi non compaiono disposizioni di tale natura.

Articolo 19
(Entrata in vigore)

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

Il decreto-legge è dunque vigente dal **1° maggio 2026.**

Ai sensi dell'**articolo 1 del disegno di legge di conversione del presente decreto**, la legge di conversione (insieme con le eventuali modifiche apportate al decreto in sede di conversione) entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

PROFILI DI DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA

(a cura del Servizio per i Rapporti con l'Unione europea)

Il provvedimento si colloca all'intersezione tra **politiche del lavoro e di tutela sociale**, ambiti nei quali **l'Unione europea esercita** principalmente **competenze di coordinamento, completamento e sostegno**, con margini di intervento nazionale particolarmente ampi, ma non privi di vincoli derivanti da specifici atti di diritto derivato e dai princìpi del mercato interno.

Coerenza con il diritto sociale dell'Unione

Il decreto richiama espressamente le più recenti direttive europee in materia di lavoro, richiamando espressamente:

- la direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati;
- la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva;
- la direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro tramite piattaforme digitali.

Disciplina degli aiuti di Stato

Con riferimento alle misure previste dal Capo I del decreto, che introducono esoneri contributivi significativi per assunzioni a tempo indeterminato, con particolare riferimento a **giovani, donne e lavoratori nelle aree ZES**, viene fatto espresso rinvio negli articoli 1-4 e 6 alla necessità che esse siano coerenti con la disciplina in materia aiuti di Stato.

In particolare, per quanto attiene alle agevolazioni di cui agli articoli da 1 a 3, relative alle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, viene richiamato il regolamento (UE) 651/2014 che dichiara alcune categorie di aiuti – tra cui quelli regionali - compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del TFUE.