

dossier

XIX Legislatura

11 giugno 2026

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

D.L. 62/2026 – A.S. 1933



SERVIZIO STUDI

TEL. 06 6706-2451 studi1@senato.it - ~~X~~ [@SR_Studi](https://www.instagram.com/SR_Studi)

Dossier n. 691/2



SERVIZIO STUDI

Dipartimento Lavoro

Tel. 066760-4884 st_lavoro@camera.it - ~~X~~ [@CD_lavoro](https://www.instagram.com/CD_lavoro)

SERVIZIO PER I RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA

Tel. 066760-2145- rue_segreteria@camera.it - ~~X~~ [@CD_europa-europa.camera.it](https://www.instagram.com/CD_europa-europa.camera.it)

Progetti di legge n. 612/2

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.

INDICE

SCHEDE DI LETTURA

CAPO I – INCENTIVI ALL’OCCUPAZIONE	5
▪ Articoli 1 e 5 (<i>Bonus donne 2.0</i>)	5
▪ Articoli 2 e 5 (<i>Esonero contributivo per le assunzioni, aventi effetto di incremento dell’organico, di giovani</i>).....	12
▪ Articoli 3 e 5 (<i>Esonero contributivo per assunzioni nella ZES unica per il Mezzogiorno</i>)	17
▪ Articolo 4 (<i>Incentivo per la stabilizzazione degli under 35</i>).....	21
▪ Articolo 4-bis (<i>Limite massimo alla durata dei tirocini</i>)	24
▪ Articolo 6, commi 1-5 (<i>Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro</i>)	26
▪ Articolo 6, comma 5-bis (<i>Comunicazione all’INPS, da parte degli enti locali, degli elementi identificativi delle strutture che svolgono servizi educativi per l’infanzia</i>).....	29
▪ Articolo 6-bis (<i>Tutor per la sostenibilità economica</i>).....	31
▪ Articolo 6-ter (<i>Collocamento mirato dei soggetti disabili assunti con apprendistato o con contratto a tempo determinato</i>)	33
CAPO II – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO	36
▪ Articolo 7 (<i>Criteri per l’individuazione di livelli retributivi minimi e connessa norma relativa ad alcuni incentivi</i>)	36
▪ Articolo 7-bis (<i>Contrattazione collettiva di prossimità</i>).....	40
▪ Articolo 8 (<i>Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva</i>).....	42
▪ Articolo 9 (<i>Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata</i>).....	44
▪ Articolo 10 (<i>Rinnovi contrattuali</i>).....	46
▪ Articolo 11 (<i>Disposizioni in materia di codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro</i>).....	48
CAPO III – MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE	50
▪ Articolo 11-bis (<i>Ambito di applicazione del Capo III</i>)	50
▪ Articolo 12 (<i>Qualificazione del rapporto di lavoro per i</i>	

<i>lavoratori intermediati da piattaforme digitali di cui al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)</i>	51
▪ <i>Articolo 13 (Comunicazioni obbligatorie in caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale)</i>	57
▪ <i>Articolo 14 (Obblighi di informazione nei riguardi del lavoratore)</i>	61
▪ <i>Articolo 15 (Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali)</i>	64
CAPO IV – ULTERIORI DISPOSIZIONI URGENTI	70
▪ <i>Articolo 16 (Disposizione transitoria sugli accantonamenti inerenti ai trattamenti di fine rapporto e sul relativo Fondo INPS)</i>	70
▪ <i>Articolo 16-bis (Disposizioni sugli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari)</i>	72
▪ <i>Articolo 16-ter (Disposizioni sulle prestazioni di previdenza complementare)</i>	73
▪ <i>Articolo 16-quater (Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva)</i>	75
▪ <i>Articolo 16-quinquies (Limite di durata complessiva delle missioni a tempo determinato dei lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato)</i>	77
▪ <i>Articolo 16-sexies (Federazione nazionale Maestri del lavoro)</i>	80
▪ <i>Articolo 16-septies (Operatori di interesse sanitario con qualifiche professionali conseguite all'estero)</i>	82
CAPO V – DISPOSIZIONI FINALI	84
▪ <i>Articolo 17 (Disposizioni finanziarie)</i>	84
▪ <i>Articolo 18 (Disposizioni finali)</i>	86
▪ <i>Articolo 19 (Entrata in vigore)</i>	88
PROFILI DI DIRITTO DELL'UNIONE EUROPEA (A CURA DEL SERVIZIO PER I RAPPORTI CON L'UNIONE EUROPEA DELLA CAMERA)	89

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, **umentato a 800 euro** se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

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

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 dovuti¹ (ad eccezione dei rapporti di lavoro domestico e di apprendistato) – riconosciuto ai datori di lavoro privati² per le **assunzioni a tempo indeterminato**³ 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**⁴. In tali casi la durata massima 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**⁵;
 - b) tra i **15 e i 24** anni;

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

² 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 tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo, nonché gli enti pubblici economici, gli enti che si sono trasformati in società di capitali (ancorché a capitale interamente pubblico), le ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, le aziende speciali costituite anche in consorzio, i consorzi di bonifica o industriali, gli enti morali o ecclesiastici, mentre sono escluse le pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del D.Lgs. 165/2001 (cfr. tra le altre, le circolari INPS n. 40 del 2017 e n. 57 del 2023).

³ 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](#)).

⁴ La circ. INPS 57/2026 precisa che, ai fini del rispetto del requisito, si considera il periodo di ventiquattro mesi antecedente la data di assunzione e si verifica che in tale periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, c. 1, lett. c-bis), del D.P.R. 917/1986), la cui remunerazione annua sia superiore ai limiti esenti da imposizione

⁵ Tale nozione - come specificato dall'art. 1, c. 1, n. 1, lett. a), del DM 17 ottobre 2017 - nonché dalla circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34 del 25 luglio 2013, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che “negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”.

- 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 quale ultimo è stata operata **alla Camera dei deputati** una modifica tecnica per chiarire il rapporto con il **comma 1** - 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.

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.

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 - che, a seguito di modifiche intervenute **alla Camera dei deputati**, esplicita le conseguenze, sotto il profilo redazionale, dell'abrogazione medesima - 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 di tale circostanza, *si valuti l'opportunità di chiarire se l'abrogazione in oggetto abbia efficacia retroattiva*), anche se tale chiarimento non influisce su eventuali assunzioni effettuate nei primi quattro mesi dell'anno in corso poiché, come detto, il *bonus* introdotto dal presente articolo 1 amplia e non restringe la platea dei beneficiari rispetto alla normativa finora vigente per la medesima annualità relativamente ad analogo *bonus*.

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 Umbria⁶ - ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea⁷⁸.

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**⁹ calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in

⁶ Ex art. 9, c. 2, del D.L. 124/2023 e art. 1 L. 171/2025.

⁷ Come specificato dalla circ INPS 57/2026, la residenza deve sussistere alla data dell'assunzione.

⁸ 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](#)

⁹ La Circ INPS 57/2026 precisa, al riguardo, che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti

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 **principi generali di fruizione degli incentivi** di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015¹⁰.

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

di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di: dimissioni volontarie; invalidità; pensionamento per raggiunti limiti d'età; riduzione volontaria dell'orario di lavoro; licenziamento per giusta causa. Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

¹⁰ 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).

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.

Inoltre, la circ INPS 57/2026 specifica che il diritto alla fruizione delle misure in trattazione è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, c. 1175, L. 296/2006¹¹, nonché, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014, ad ulteriori condizioni, tra cui quella in base alla quale l'ammontare delle agevolazioni fruibili non può superare il 50 per cento dei costi salariali¹².

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

¹¹ Ossia: regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC); assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

¹² Sul punto, tenuto conto che i costi salariali comprendono, ex art. 2, punto 31, del Regolamento UE 651/2014, sia la retribuzione che la contribuzione dovuta, si rileva che il beneficio concretamente fruibile, essendo limitato alla sola contribuzione datoriale dovuta, non può mai superare il 50 per cento dei suddetti costi salariali

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.

Si segnala che la circ INPS 57/2026 specifica che i benefici in argomento sono compatibili con l'esonero disciplinato dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, pari all'1 per cento dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" e sono altresì cumulabili con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice.

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.

Si ricorda che gli importi del suddetto Programma sono suddivisi per categoria di regione secondo la tabella riportata anche nella più volte richiamata Circ INPS 57/2026 e costituiscono i limiti di spesa per ciascuna categoria di regione entro cui l'Istituto può procedere all'accoglimento delle istanze.

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 privati¹³ 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 previsto¹⁴ 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 dall'**articolo 5**¹⁵.

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'INAIL¹⁶) (**commi 1 e 3**); il

¹³ Si ricorda che, in base all'interpretazione seguita dalla [circolare](#) dell'INPS n. 55 del 14 maggio 2026 (in conformità all'interpretazione seguita per 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. Per l'individuazione in termini più analitici dei datori di lavoro privati interessati, la citata [circolare](#) fa rinvio alla [circolare](#) dell'INPS n. 40 del 2 marzo 2018.

¹⁴ 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".

¹⁵ Il suddetto **articolo 5** 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](#).

¹⁶ Premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

beneficio è in ogni caso riconosciuto esclusivamente nel limite delle risorse finanziarie stabilite dal **comma 9**.

Sono esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico e quelli di apprendistato (**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** (ai sensi del **comma 2** e del **comma 4**, nel quale ultimo è stata operata **alla Camera dei deputati** una modifica tecnica per chiarire il rapporto con il **comma 2**):

- soggetto privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito¹⁷. 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;
- 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

¹⁷ Ai fini in oggetto, la fattispecie della mancanza, in un determinato periodo temporale, di impiego regolarmente retribuito è costituita dal non aver prestato, nel suddetto periodo di riferimento, attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi e dal non aver svolto, nel medesimo periodo, attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito superiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (cfr. i paragrafi 1 e 3 della [circolare](#) dell'INPS n. 55 del 14 maggio 2026).

sottorappresentato¹⁸. 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 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).

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 collettivi¹⁹, 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 principi e condizioni – che trovano applicazione in via generale – per il riconoscimento degli incentivi

¹⁸ Per l'individuazione, per l'anno 2026, dei settori e delle professioni in oggetto, cfr. il [D.M.](#) del 31 dicembre 2025, prot. n. 3795.

¹⁹ Riguardo alla nozione di licenziamenti collettivi, cfr. gli articoli 4 e 24 della [L. 23 luglio 1991, n. 223](#), e successive modificazioni.

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 ad altre disposizioni che recano condizioni applicabili per i benefici in oggetto, cfr. il paragrafo 6 della [circolare](#) dell'INPS n. 55 del 14 maggio 2026.

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 vigente²⁰, 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**).

²⁰ 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](#)).

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 categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato”)²¹.

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 (cfr. *supra*), 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 anni²². *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).

²¹ Riguardo a tale regolamento, cfr. anche *supra*, in nota.

²² 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 privati²³ 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 previsto²⁴, con riferimento ad assunzioni effettuate entro il 30 aprile 2026, per fattispecie parzialmente analoghe²⁵; le disposizioni relative a tale beneficio sono abrogate, con effetto relativo alle assunzioni effettuate nell'anno in corso, dall'**articolo 5**²⁶.

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 mesi²⁷ (quest'ultima condizione non si applica nel caso specifico di cui al

²³ Si ricorda che, in base all'interpretazione seguita dalla [circolare](#) dell'INPS n. 56 del 14 maggio 2026 (in conformità all'interpretazione seguita per 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. Per l'individuazione in termini più analitici dei datori di lavoro privati interessati, la citata [circolare](#) fa rinvio alla [circolare](#) dell'INPS n. 40 del 2 marzo 2018.

²⁴ 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.

²⁵ Cfr. la parte finale della presente scheda.

²⁶ Il suddetto **articolo 5** 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](#).

²⁷ Riguardo a tali condizioni, cfr. il paragrafo 3 della [circolare](#) dell'INPS n. 56 del 14 maggio 2026.

comma 4); il beneficio non concerne i rapporti di apprendistato²⁸ e quelli di lavoro domestico (**comma 3** citato); l'esonero è riconosciuto in misura integrale, con riferimento alla quota di contribuzione a carico del datore, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite massimo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore interessato (l'esonero non concerne i premi o contributi spettanti all'INAIL²⁹). 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 collettivi³⁰, 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 principi 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

²⁸ 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.

²⁹ Premi e contributi relativi all'assicurazione obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali.

³⁰ Riguardo alla nozione di licenziamenti collettivi, cfr. gli articoli 4 e 24 della [L. 23 luglio 1991, n. 223](#), e successive modificazioni.

base ai criteri di cui ai **commi da 2 a 4** del medesimo **articolo 7** (cfr. la relativa scheda). Riguardo ad altre disposizioni che recano condizioni applicabili per i benefici in oggetto, cfr. il paragrafo 6 della [circolare](#) dell'INPS n. 56 del 14 maggio 2026.

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** (cfr. *supra*), 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 aprile³¹. *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).

³¹ 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 principi generali di fruizione degli incentivi posti dalla normativa vigente, il riconoscimento di tale esonero è subordinato alle condizioni che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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 dovuti³² (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.

³² 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 **principi generali di fruizione degli incentivi** di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015³³³⁴.

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**).

³³ Per un approfondimento di tali principi generali si veda la scheda di lettura relativa all'articolo 1.

³⁴ 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 Mezzogiorno³⁵.

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**).

³⁵ 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 4-bis
(Limite massimo alla durata dei tirocini)

L'articolo 4-bis – introdotto alla Camera dei deputati – stabilisce in **12 mesi la durata massima complessiva dei tirocini extracurricolari** per ciascun gruppo di imprese.

Tale limite massimo di durata è posto dalla disposizione in commento fermi restando gli altri limiti previsti dalla normativa vigente.

Sul punto, si ricorda che la definizione dei **principi generali** relativi ai tirocini extracurricolari è attualmente recata dall'art. 1, c. 720-726, della L. 234/2021, che definisce tali tirocini come percorsi formativi finalizzati all'orientamento e alla formazione professionale³⁶ e che prevede l'adozione, in sede di Conferenza Permanente, di un accordo per la definizione di **Linee guida** sulla base dei suddetti principi generali. Si segnala infatti che la Corte costituzionale, con successivi interventi (vedi *infra*), ha riconosciuto la **competenza esclusiva regionale in materia di formazione professionale**.

Poiché le Linee guida previste dalla richiamata L. 234/2021 non sono ancora state adottate, permangono in vigore le singole **normative regionali** e le [Linee guida del maggio 2017](#)³⁷ che definiscono la durata massima dei tirocini extracurricolari, pari a 12 mesi³⁸ (e comprensiva di proroghe e rinnovi), nonché le quote di contingentamento per ospitare tirocinanti, definite sulla base del numero di dipendenti a tempo determinato e indeterminato impiegati dall'unità produttiva, attribuendo alle discipline regionali e delle Province autonome la definizione del numero di tirocini attivabile contemporaneamente in proporzione alle dimensioni dell'unità operativa del soggetto ospitante.

Con riferimento alle **competenze dello Stato e delle regioni in materia di tirocini**, l'art. 117 della Costituzione attribuisce alla competenza legislativa esclusiva dello Stato la definizione delle norme generali, mentre attribuisce alla competenza concorrente l'istruzione, fatta salva l'autonomia delle istituzioni scolastiche e con esclusione della istruzione e della

³⁶ Qualora sia funzionale al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il tirocinio si definisce curricolare.

³⁷ Adottate sulla base dell'art. 35 della L. 92/2012, successivamente abrogato a seguito dell'entrata in vigore della nuova disciplina recata dai richiamati commi 720-726 della L. 234/2021

³⁸ 24 mesi in caso di soggetti con disabilità.

formazione professionale, quest'ultima di esclusiva competenza regionale anche ai sensi della giurisprudenza costituzionale.

In molteplici sentenze (tra le altre, cfr. la [sentenza 50/2005](#)) la Corte ha infatti chiarito, in linea generale, che “la **competenza esclusiva** delle Regioni in materia di istruzione e formazione professionale riguarda **l'istruzione e la formazione professionale pubbliche** che possono essere impartite sia negli istituti scolastici a ciò destinati, sia mediante strutture proprie che le singole Regioni possano approntare in relazione alle peculiarità delle realtà locali, sia in organismi privati con i quali vengano stipulati accordi”.

Sulla base di tale assunto, nel tempo la Corte ha dichiarato l'incostituzionalità di talune disposizioni di legge in materia di tirocini extracurricolari in quanto lesive di tale competenza esclusiva delle regioni.

Tra le altre si ricordano la [sentenza 287/2012](#), con cui la Corte ha dichiarato l'illegittimità costituzionale dell'art. 11 del D.L. 138/2011 che disponeva in materia di livelli di tutela essenziali per l'attivazione dei tirocini formativi e di orientamento non curricolari, definendo anche la durata massima di tali tirocini, nonché la [sentenza 70/2023](#) che è intervenuta a censurare proprio una disposizione della nuova disciplina dei tirocini dettata dalla richiamata L. 234/2021, e precisamente la lett. a) del comma 721 che limitava la disciplina dei tirocini extracurricolari in favore di soggetti con difficoltà di inclusione sociale

Sulla base di quanto suesposto, *si consideri l'opportunità di valutare la portata della presente disposizione alla luce del suddetto orientamento della Corte costituzionale.*

Articolo 6, commi 1-5 *(Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro)*

L'**articolo 6**, ai commi da 1 a 5, prevede il riconoscimento, per gli anni 2026, 2027 e 2028, di un esonero - a favore delle aziende in possesso di certificazioni utili a dimostrare l'adozione di misure a sostegno della natalità e alle esigenze di cura - dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, al fine di promuovere la conciliazione tra famiglia e lavoro.

Tale esonero - determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda - è riparametrato e applicato mensilmente con apposito decreto interministeriale (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 beneficino, 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 dal 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, per gli anni 2026, 2027 e 2028.

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, compresi 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 (*cf.* 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.

Articolo 6, comma 5-bis
***(Comunicazione all’INPS, da parte degli enti locali, degli elementi
identificativi delle strutture che svolgono servizi educativi per
l’infanzia)***

Il **comma 5-bis** – inserito **alla Camera dei deputati** – integra la disciplina³⁹ sul buono, gestito dall’INPS, per il pagamento di rette relative alla frequenza di asili nido, pubblici e privati, e per le forme di supporto domiciliare per bambini aventi meno di tre anni di età e affetti da gravi patologie croniche. La novella prevede che, a decorrere dal 1° luglio 2026, gli enti locali comunichino all’INPS – in fase di prima applicazione entro il 1° settembre 2026 – il codice fiscale e gli altri elementi identificativi delle strutture, pubbliche e private, in possesso del titolo abilitativo all’esercizio delle attività relative alla fornitura di servizi educativi per l’infanzia; gli aggiornamenti relativi ai dati e agli elementi identificativi suddetti sono trasmessi entro il 1° settembre dell’anno di riferimento.

La novella di cui al **comma 5-bis in esame** specifica altresì che i dati acquisiti ai sensi della stessa sono messi a disposizione della Commissione tecnica per i fabbisogni standard ([CTFS](#)) e reca le clausole di invarianza di finanza pubblica.

Riguardo ai suddetti servizi educativi per l’infanzia, si ricorda che possono rientrare nell’ambito del beneficio in oggetto⁴⁰ le rette relative alla frequenza dei servizi – pubblici o autorizzati dagli enti territoriali – di cui all’articolo 2, comma 3, lettere *a)* e *b)* e lettera *c)*, numeri 1) e 3), del [D.Lgs. 13 aprile 2017, n. 65](#).

La lettera *a)* suddetta fa riferimento a: “nidi e micronidi che accolgono le bambine e i bambini tra tre e trentasei mesi di età e concorrono con le famiglie alla loro cura, educazione e socializzazione, promuovendone il benessere e lo sviluppo dell’identità, dell’autonomia e delle competenze. Presentano modalità organizzative e di funzionamento diversificate in relazione ai tempi di apertura del servizio e alla loro capacità ricettiva, assicurando il pasto e il riposo e operano in continuità con la scuola dell’infanzia”. La suddetta lettera *b)* fa riferimento a: “sezioni primavera, di cui all’articolo 1, comma 630, della legge 27 dicembre

³⁹ Disciplina di cui all’articolo 1, comma 355, della [L. 11 dicembre 2016, n. 232](#), e successive modificazioni, e all’articolo 6-bis del [D.L. 30 giugno 2025, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla L. 8 agosto 2025, n. 118](#). La novella di cui al presente **comma 5-bis** inserisce il comma 355-bis nel suddetto articolo 1 della L. n. 232. Riguardo alla disciplina in oggetto, cfr. anche il [D.P.C.M. 17 febbraio 2017](#). In merito al quadro complessivo, cfr. la [circolare](#) dell’INPS n. 29 del 27 marzo 2026 e gli altri atti dell’INPS ivi menzionati.

⁴⁰ Cfr. il comma 1 del citato articolo 6-bis del D.L. n. 95 del 2025, che pone una norma di interpretazione autentica del suddetto comma 355 dell’articolo 1 della L. n. 232 del 2016.

2006, n. 296, che accolgono bambine e bambini tra ventiquattro e trentasei mesi di età e favoriscono la continuità del percorso educativo da zero a sei anni di età. Esse rispondono a specifiche funzioni di cura, educazione e istruzione con modalità adeguate ai tempi e agli stili di sviluppo e di apprendimento delle bambine e dei bambini nella fascia di età considerata. Esse sono aggregate, di norma, alle scuole per l'infanzia statali o paritarie o inserite nei Poli per l'infanzia". Nell'ambito dei "servizi integrativi che concorrono all'educazione e alla cura delle bambine e dei bambini e soddisfano i bisogni delle famiglie in modo flessibile e diversificato sotto il profilo strutturale ed organizzativo", di cui alla suddetta lettera c), il numero 1) fa riferimento a: "spazi gioco, che accolgono bambine e bambini da dodici a trentasei mesi di età affidati a uno o più educatori in modo continuativo in un ambiente organizzato con finalità educative, di cura e di socializzazione, non prevedono il servizio di mensa e consentono una frequenza flessibile, per un massimo di cinque ore giornaliere". Il successivo numero 3) fa riferimento a: "servizi educativi in contesto domiciliare, comunque denominati e gestiti, che accolgono bambine e bambini da tre a trentasei mesi e concorrono con le famiglie alla loro educazione e cura. Essi sono caratterizzati dal numero ridotto di bambini affidati a uno o più educatori in modo continuativo".

Articolo 6-bis *(Tutor per la sostenibilità economica)*

L'**articolo 6-bis** – inserito alla Camera dei deputati – dispone che nell'ambito dei Programmi operativi nazionali o regionali, cofinanziati dai fondi strutturali europei della programmazione 2021-2027, gli enti responsabili possono istituire la figura del **Tutor per la sostenibilità economica**, con il compito di assistere i lavoratori fragili o coinvolti in processi di transizione occupazionale nella valutazione della sostenibilità economica di determinate operazioni.

Preliminarmente, si ricorda che i **Programmi nazionali (PN) o regionali (PR) cofinanziati dalla UE** sono programmi sostenuti dalle risorse europee per la coesione – assegnate sulla base di accordi stipulati con i singoli Stati membri (Accordi di Partenariato⁴¹), in relazione agli obiettivi di policy individuati nei medesimi accordi e in un arco temporale di sette anni (Ciclo di programmazione) - e dal relativo cofinanziamento nazionale, che si aggiunge a quello europeo per il principio di addizionalità. I Programmi Nazionali, gestiti dalle amministrazioni centrali, sono rivolti a tutte le regioni o a specifiche categorie di regione, mentre i Programmi Regionali sono gestiti dalle singole Regioni o Province autonome⁴².

La disposizione in commento prevede che, nell'ambito dei richiamati Programmi nazionali o regionali, gli enti responsabili possano istituire la suddetta figura, nel **rispetto delle procedure**, dei **vincoli territoriali** e dei **criteri di ammissibilità** previsti dalla programmazione 2021-2027⁴³.

⁴¹ L'[Accordo di Partenariato](#) tra Italia e Commissione europea relativo al ciclo di programmazione 2021-2027 è stato approvato con [Decisione di esecuzione C\(2022\) 4787 final del 15 luglio 2022](#) e firmato il 19 luglio 2022.

⁴² In Italia, le risorse finanziarie derivanti dai Fondi strutturali europei 2021-2027 (FESR, FSE+, JTF e FEAMPA), così come programmate nell'Accordo di Partenariato, ammontano complessivamente a 73,9 miliardi di euro, di cui 42,7 miliardi di contributo europeo. Tali risorse sono gestite attraverso 49 programmi operativi di cui: 11 a titolarità delle Amministrazioni centrali (PN); 38 a titolarità delle Amministrazioni regionali e Province Autonome (PR).

⁴³ Il quadro normativo comunitario che definisce gli obiettivi e gli strumenti finanziari di intervento per il ciclo 2021-2027 è definito dal [Regolamento \(UE\) n. 2021/1060](#) del Parlamento europeo e del Consiglio del 24 giugno 2021, recante disposizioni comuni su Fondi europei, tra cui i due principali Fondi strutturali (FESR e FSE+), specificamente destinati alla politica di coesione. Per il ciclo di programmazione 2021-2027, i programmi nazionali o regionali sono sostenuti dai seguenti Fondi strutturali europei: il Fondo europeo di sviluppo regionale (FESR), che ha un valore complessivo per l'Italia di circa 43,5 miliardi di euro, di cui 26,3 miliardi di contributo europeo e 17,2 miliardi di cofinanziamento nazionale, destinati allo sviluppo urbano sostenibile, per il sostegno alla competitività e per la creazione di posti di lavoro nelle piccole e medie imprese, e il Fondo Sociale Europeo Plus (FSE+) che, con una

Si valuti l'opportunità di specificare meglio quali sono gli enti responsabili ai quali il presente articolo attribuisce la facoltà di istituire la figura del Tutor per la sostenibilità economica, nonché a quali procedure, criteri e vincoli territoriali si fa riferimento nell'ambito della Programmazione 2021-2027.

La presente disposizione prevede che le suddette **funzioni di accompagnamento, orientamento e assistenza** intensiva ai lavoratori fragili o coinvolti in processi di transizione occupazionale, finalizzate alla riorganizzazione della sostenibilità economica della persona a seguito della perdita o della significativa riduzione del reddito da lavoro, con particolare riferimento:

- ai lavoratori con più di 50 anni;
- ai soggetti in condizioni di fragilità occupazionale;
- ai lavoratori caratterizzati da difficoltà di reinserimento lavorativo.

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

Poiché il comma 1 fa riferimento ai lavoratori fragili, mentre il comma 2 alle condizioni di fragilità occupazionale, *si valuti l'opportunità di specificare la distinzione tra tali definizioni e quali soggetti vi rientrano, nonché se l'attività del Tutor, una volta istituito, debba ritenersi obbligatoria.*

dotazione per l'Italia di 28,2 miliardi di euro, di cui 14,8 miliardi di contributo europeo e 13,4 miliardi di cofinanziamento nazionale, è il principale strumento dell'Unione europea dedicato agli investimenti nelle persone, e contribuisce, in maniera significativa, a sostenere gli Stati membri e le regioni nel conseguire livelli elevati di occupazione, una protezione sociale equa e una forza lavoro qualificata e resiliente nonché società inclusive e coese, finalizzate all'eliminazione della povertà.

Articolo 6-ter

(Collocamento mirato dei soggetti disabili assunti con apprendistato o con contratto a tempo determinato)

L'articolo 16-ter, inserito durante l'esame alla Camera dei deputati, stabilisce il mantenimento in graduatoria della posizione acquisita dai lavoratori con disabilità all'atto dell'inserimento nell'azienda anche quando assunti con contratto di apprendistato o con contratto a tempo determinato, fino alla trasformazione o alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato.

L'articolo 16-ter, inserito durante l'esame alla Camera dei deputati, modifica l'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68 - aggiungendo il comma 5-*bis* dopo il comma 5 - stabilendo il mantenimento in graduatoria della posizione acquisita dai lavoratori con disabilità all'atto dell'inserimento nell'azienda anche quando assunti con contratto di apprendistato o con contratto a tempo determinato, fino alla trasformazione o alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato.

Si ricorda che, ai sensi dell'articolo 8 della L. 68/1999, i disabili che risultano disoccupati e aspirano ad una occupazione conforme alle proprie capacità lavorative possono iscriversi in un **apposito elenco** tenuto dai servizi per il collocamento mirato nel cui ambito territoriale si trova la residenza dell'interessato. Nell'elenco, che è pubblico, gli inabili sono iscritti in base ad una **graduatoria unica**. La posizione del disabile nella graduatoria avviene sulla base del punteggio risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle Regioni, ai sensi di quanto previsto dal comma 4 del medesimo richiamato art. 8, della L. n. 68/1999. I criteri di valutazione ai quali di massima le Regioni devono attenersi, anche eventualmente integrandoli, sono stati individuati dal regolamento di esecuzione (DPR n. 333/2000) e consistono in: anzianità di iscrizione negli elenchi del collocamento obbligatorio; condizioni economiche; carico familiare; difficoltà di locomozione nel territorio. Si osserva, inoltre, che, in base alla disciplina attualmente vigente, mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda, in base al richiamato comma 5 dell'art.8, i lavoratori disabili **licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo**.

Si rileva, altresì, che, ai sensi dell'articolo 4 della L. 68/1999, agli effetti della determinazione del numero di soggetti disabili da assumere sono computati di norma tra i dipendenti tutti i lavoratori assunti con contratto di lavoro subordinato. Ai medesimi effetti, non sono computabili, tra l'altro, i lavoratori occupati con

contratto a tempo determinato di durata fino a sei mesi⁴⁴. Si ricorda inoltre che l'articolo 11 della L. 68/1999 prevede che i datori di lavoro possano stipulare convenzioni con i Centri per l'impiego che abbiano ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge e che possono tra l'altro prevedere l'assunzione con contratto di lavoro a termine dei soggetti disabili.

Si ricorda che la Direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2019 ha fornito chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette⁴⁵.

La Legge n. 68 del 1999

La legge n. 68 del 1999 ha la finalità di promuovere l'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato. In particolare, l'art. 3 della L. 68/1999 prevede, in favore di determinate categorie di lavoratori, un obbligo di assunzione (cd. quota di riserva) da parte dei datori di lavoro, pubblici e privati, diverso a seconda del numero di dipendenti presenti. Le quote sono le seguenti: da 15 a 35 dipendenti, 1 lavoratore disabile. da 36 a 50 dipendenti, 2 lavoratori disabili; oltre 50 dipendenti, il 7% dei lavoratori occupati. La richiamata L. n. 68/1999 individua come beneficiari di quanto ivi disposto: le persone in età lavorativa affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali e ai portatori di handicap intellettuale, che comportino una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 per cento; le persone invalide

⁴⁴ Si ricorda, altresì, che, ai sensi dell'art. 47, comma 3, del D. lgs 81/2015, i lavoratori apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti dalla L. 68/1999 con riferimento alla quota di riserva.

⁴⁵ Tale direttiva, nel ricordare che i dipendenti disabili assunti a tempo determinato sono computati ai fini della determinazione della quota di riserva se titolari di contratto a termine di durata superiore a sei mesi, afferma che la fissazione di un termine minimo di durata del contratto di lavoro evidenzia la necessità di computare l'aliquota d'obbligo sul personale stabile dell'amministrazione, in linea con le finalità del collocamento obbligatorio, che è quello dell'inserimento stabile dei soggetti disabili nel mondo del lavoro. Tale direttiva precisa, infatti, che la possibilità di assumere personale con disabilità a tempo determinato non è del tutto quale esclusa dalla legge 68/1999 - fermo restando che ai fini dell'adempimento dell'obbligo occupazionale la durata del contratto non può essere inferiore ai sei mesi - ricordando che l'articolo 11 della L. 68/1999 prevede che i datori di lavoro possano stipulare convenzioni con i Centri per l'impiego che abbiano ad oggetto la determinazione di un programma mirante al conseguimento degli obiettivi occupazionali previsti dalla legge e che possono tra l'altro prevedere l'assunzione con contratto di lavoro a termine dei soggetti disabili. Al riguardo, la direttiva precisa che nella fattispecie il ricorso al tempo determinato appare giustificato dalla procedura prevista per la stipula della convenzione che, richiamando la competenza del Centro per l'impiego, assicura la tutela e garanzia della persona con disabilità come contraente debole del rapporto di lavoro, nel rispetto dell'obiettivo primario della convenzione che rimane quello dell'inserimento lavorativo e del conseguimento dell'occupazione stabile. Tale direttiva inoltre ha chiarito che si applicano le disposizioni dell'art. 24 del d. lgs 81/2015, nei limiti della quota d'obbligo, con diritto di precedenza qualora tali lavoratori abbiano prestato attività lavorativa per un periodo superiore a 6 mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato entro i successivi 12 mesi.

del lavoro con un grado di invalidità superiore al 33 per cento; le persone non vedenti o sordomute; le persone invalide di guerra, invalide civili di guerra e invalide per servizio; gli orfani e i coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause; i coniugi e i figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e dei profughi italiani rimpatriati; i figli orfani di un genitore a seguito di omicidio commesso in danno del genitore medesimo dal coniuge, anche se separato o divorziato, dall'altra parte dell'unione civile, anche se cessata, o dalla persona legata da relazione affettiva e stabile convivenza, condannati ai sensi dell'articolo 577 del codice penale (L. 4/2018); coloro che, al compimento della maggiore età, vivono fuori della famiglia di origine sulla base di un provvedimento dell'autorità giudiziaria (art. 67-bis, co. 1, D.L. 34/2020. Si ricorda che la Direttiva del Dipartimento della funzione pubblica n. 1/2019 ha fornito chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette.

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 **comma 4-bis**, inserito **alla Camera dei deputati**, individua, ai fini dell'applicazione dei **commi da 2 a 4**, le tipologie di emolumenti rientranti nella nozione di trattamento economico complessivo, dalla quale restano escluse le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli lavoratori.

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. Il **comma 4-bis**, inserito **alla Camera dei deputati**, specifica che, ai fini dell'applicazione dei **commi da 2 a 4**, il trattamento economico complessivo è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali summenzionati; nell'ambito di tali voci retributive sono compresi le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché le prestazioni di welfare contrattuale riconosciute alla generalità dei dipendenti ed eventuali altri istituti o indennità aventi un valore economico; restano invece escluse le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli lavoratori.

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 principi 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 cassazione⁴⁶ 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 principi suddetti di cui all'articolo 36, primo comma, della 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 livelli⁴⁷.

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)⁴⁸.

*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.*

⁴⁶ 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.

⁴⁷ 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 nonché il [dossier](#) dei Servizi della Camera dei deputati e del Senato del 28 aprile 2026, «Riunione interparlamentare promossa dalla Commissione EMPL del Parlamento europeo “Come migliorare le condizioni di vita e lavoro nell'UE: il ruolo della tutela del salario minimo e della contrattazione collettiva”».

⁴⁸ 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).

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-SIISL⁴⁹ 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](#) –, nonché della retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondenti alla mansione oggetto della posizione disponibile. 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)⁵⁰ in materia di rapporti di lavoro e delle comunicazioni mensili UNIEMENS all'INPS⁵¹; il codice è attribuito dal CNEL in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi 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.

⁴⁹ 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](#).

⁵⁰ 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.

⁵¹ 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 7-bis
(Contrattazione collettiva di prossimità)

L'**articolo 7-bis** – introdotto **alla Camera dei deputati** – interviene in materia di **contratti collettivi di prossimità** disponendo che tali contratti e le specifiche intese da essi realizzate siano **depositati** presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il CNEL e che **le intese che derogano in senso peggiorativo** a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale siano comunicate ai lavoratori interessati e, se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti, siano altresì **sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del lavoro**.

Preliminarmente, si ricorda che la contrattazione collettiva di prossimità è disciplinata dall'articolo 8 del D.L. 138/2011, su cui interviene la disposizione in commento. In particolare, il richiamato articolo 8 dispone che le intese che possono essere realizzate dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti a livello aziendale o territoriale da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali, e aventi ad oggetto

- efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali;
- possono derogare alle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale che disciplinano determinate materie, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro.

Si ricorda che le materie su cui le suddette intese possono intervenire anche in deroga alla legge e ai CCNL sono quelle inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie, alle mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale, ai contratti a termine, ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro, alla disciplina dell'orario di lavoro e alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro.

La disposizione in commento prevede che:

- i contratti collettivi di lavoro di prossimità e le specifiche intese da essi realizzate sono depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali – Direzione generale dei rapporti di lavoro e

delle relazioni industriali e presso l'Archivio dei Contratti del CNEL (c. 1, lett. a), cpv. 1-bis);

- le intese che derogano in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale:
 - siano comunicate ai lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, con comunicazione scritta anche a mezzo posta elettronica ovvero nelle modalità previste dalle procedure aziendali (c. 1, lett. b), cpv. 2-quater);
 - siano sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti (c. 1, lett. b), cpv. 2-ter);

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; alla Camera dei deputati**, l'ambito di tale attività è stato integrato (**lettera b-bis**) del **comma 1**) con l'elaborazione di indicatori sintetici relativi al costo della vita, anche a livello locale, e al mercato delle locazioni immobiliari. 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 principi stabiliti dall'[articolo 36](#) della Costituzione⁵².

La **lettera b-bis)** – inserita **alla Camera dei deputati**– prevede l'elaborazione, con cadenza periodica e su base territoriale omogenea, di indicatori sintetici relativi al costo della vita, al mercato delle locazioni immobiliari e ai prezzi al consumo, anche a livello locale, dei beni e dei servizi.

La **lettera c)** concerne l'elaborazione di indicatori (**alla Camera dei deputati**, è stato soppresso l'aggettivo “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.

⁵² 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.

Viene richiamato il rispetto di quanto previsto dal [regolamento \(UE\) 2016/679](#)⁵³ 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;
- 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**.

⁵³ 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)”.

Articolo 9

(Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata)

Il **comma 1** dell'**articolo 9** prevede⁵⁴ che la Commissione dell'informazione del CNEL⁵⁵ elabori con cadenza almeno annua, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un rapporto nazionale sulle retribuzioni (nel settore privato⁵⁶), che deve anche essere trasmesso alle Camere.

Il **capoverso 3-bis** del successivo **comma 2** prevede⁵⁷ 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 e degli accordi collettivi di lavoro (già curato dal medesimo CNEL). Ai sensi del **comma 3**, 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.

Il **capoverso 3-ter** del **comma 2** 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 4** è stato soppresso **alla Camera dei deputati**, in base a una revisione formale delle novelle previste dal **comma 2** (in base a tale revisione, la disposizione originariamente prevista dal **comma 4** è stata inserita nel suddetto **capoverso 3-ter**).

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 nonché – come aggiunto **alla Camera dei deputati** – per ambiti territoriali omogenei e deve 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

⁵⁴ 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.

⁵⁵ Riguardo a tale Commissione, cfr. *supra*, in nota.

⁵⁶ Riguardo al riferimento esclusivo al settore privato, cfr. l'**articolo 18** del presente decreto.

⁵⁷ Il **comma 2** novella l'articolo 17 della citata L. n. 936 del 1986.

sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate; ulteriori elementi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dei principi di cui all'[articolo 36](#) della Costituzione⁵⁸ – **alla Camera dei deputati**, si è specificato che tali ulteriori elementi comprendono anche indicatori relativi al costo della vita, ai costi abitativi, alla componente energetica e al potere d'acquisto delle retribuzioni nei diversi ambiti territoriali –. 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 rapporto annuo in materia di mercato del lavoro e di contrattazione collettiva⁵⁹.

*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, il **capoverso 3-bis** del **comma 2** prevede 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 e degli accordi 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 sociali⁶⁰. Ai sensi del **comma 3**, 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.

Il **capoverso 3-ter** del **comma 2** 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.

Come detto, il **comma 4** è stato soppresso **alla Camera dei deputati**, in base a una revisione formale delle novelle previste dal **comma 2** (in base a tale revisione, la disposizione originariamente prevista dal **comma 4** è stata inserita nel suddetto **capoverso 3-ter**).

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

⁵⁸ 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.

⁵⁹ Cfr. l'articolo 10, comma 1, lettera c), della citata L. n. 936 del 1986.

⁶⁰ 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 privato⁶¹. Il **comma 1**, riformulato **alla Camera dei deputati**, demanda alla contrattazione collettiva la determinazione sia delle procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi sia dei criteri di adeguamento da applicare nel periodo temporale intercorrente tra 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 nove mesi – dodici mesi nel testo originario, così modificato **alla Camera dei deputati** – siano pari al 50 per cento – 30 per cento nel testo originario, così modificato **alla Camera dei deputati** – della variazione dell'[IPCA](#)⁶², indice che, nella riformulazione operata **alla Camera dei deputati**, viene assunto nella versione al netto dei prezzi energetici importati; è 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 nonché, come aggiunto **alla Camera dei deputati**, per i settori in cui rientrano i soggetti che erogano prestazioni sanitarie e socio-sanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale. Per l'eventuale frazione (del periodo summenzionato di mancato rinnovo) eccedente i primi dodici mesi, il **comma 4** esclude il riconoscimento del contributo di assistenza contrattuale; **alla Camera dei deputati**, si è precisato che tale esclusione opera fino al rinnovo del contratto collettivo. Il **comma 5** prevede che le disposizioni del **presente articolo** si applichino a decorrere dal 1° gennaio 2027 per i contratti scaduti prima della 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'indice suddetto e se l'anticipazione summenzionata sia riconosciuta soltanto una volta*, considerato anche che l'arco temporale complessivamente interessato dall'acconto potrebbe essere molto ampio.

Ai sensi del **comma 3**, come riformulato **alla Camera dei deputati**: i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi sono individuabili in base all'elenco delle attività a carattere stagionale di cui al [D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525](#); i settori in cui rientrano i soggetti che

⁶¹ Riguardo al riferimento al solo settore privato, cfr. il successivo **articolo 18**.

⁶² Indice dei prezzi al consumo armonizzato.

erogano prestazioni sanitarie e socio-sanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale sono individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto; gli adeguamenti per i settori esclusi in oggetto sono determinati, sulla base di indicatori economici settoriali, dalla contrattazione collettiva e non possono superare l'importo che deriverebbe dall'applicazione del **comma 2**. *Si valuti l'opportunità di chiarire la portata di quest'ultima previsione, considerato che lo stesso **comma 2**, in via generale, non pone vincoli per le diverse pattuizioni contrattuali.*

Riguardo al summenzionato **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 chiarire se la norma di cui al **comma 4** si applichi anche all'eventuale contributo a carico del datore di lavoro.*

Come detto, il **comma 5** (oggetto di una riformulazione tecnica **alla Camera dei deputati**) prevede che le disposizioni del **presente articolo** si applichino a decorrere dal 1° gennaio 2027 per i contratti scaduti prima della 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** prevede⁶³ 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; **alla Camera dei deputati**, tale previsione è stata circoscritta ai datori di lavoro privato e si è incluso il medesimo obbligo tra quelli che possono essere adempiuti (per iscritto) entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa (anziché entro i sette giorni dal suddetto inizio)⁶⁴. Il successivo **comma 2** prevede⁶⁵ 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

⁶³ Il **comma 1** novella l'articolo 1 del [D.Lgs. 26 maggio 1997, n. 152](#), e successive modificazioni.

⁶⁴ Si ricorda che, nella normativa vigente, il suddetto termine di un mese si applica ad altri elementi oggetto di obbligo di informazione a carico del datore di lavoro, tra i quali il contratto collettivo, anche aziendale, applicato al rapporto di lavoro, con l'indicazione delle parti che lo hanno sottoscritto.

⁶⁵ Il **comma 2** novella l'articolo 1 della [L. 5 gennaio 1953, n. 4](#).

(ai servizi per l'impiego competenti)⁶⁶ in materia di rapporti di lavoro e delle comunicazioni mensili UNIEMENS all'INPS⁶⁷; il codice è attribuito dal CNEL in sede di acquisizione del contratto collettivo nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi 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.

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.

⁶⁶ 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.

⁶⁷ 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](#).

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

Articolo 11-bis (Ambito di applicazione del Capo III)

L'articolo 11-bis, introdotto durante l'esame alla Camera dei deputati, prevede che le disposizioni contenute al Capo III del presente provvedimento (ovvero agli articoli 12,13,14 e 15) si applicano ai 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*).

L'articolo 11-bis, introdotto durante l'esame alla Camera dei deputati, prevede che le disposizioni contenute al Capo III del presente provvedimento (ovvero agli articoli 12,13,14 e 15) si applicano ai lavoratori di cui al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ovvero ai 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**).

Articolo 12

(Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali di cui al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81)

L'**articolo 12, al comma 1**, interviene a disciplinare la qualificazione del rapporto di lavoro intermediato mediante piattaforme digitali (in relazione ai cosiddetti *rider*), attribuendo rilievo, a tal fine, alle concrete modalità di svolgimento della prestazione - indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

Il comma 2, modificato durante l'esame alla Camera dei deputati, prevede, nell'ambito di tale qualificazione, di tenere conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi, tra l'altro, quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati.

Il comma 3, modificato durante l'esame alla Camera dei deputati, stabilisce una presunzione relativa di rapporto di lavoro subordinato, salva prova contraria, laddove emergano fatti che indicano direzione e controllo, anche mediante sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati.

L'**articolo 12, al comma 1**, 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. In base a quanto disposto dall'articolo 11-bis, tale comma nonché i successivi 2 e 3 si applicano ai lavoratori di cui al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ovvero ai *rider*. **Il comma 2, come modificato durante l'esame alla Camera dei deputati**, prevede che la qualificazione del rapporto tiene conto di **tutti gli elementi utili** alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi, tra l'altro, quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati (la formulazione precedente faceva riferimento dall'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).

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. 81/2015⁶⁸), 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 personali⁶⁹, continuative⁷⁰ 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

⁶⁸ 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.

⁶⁹ - 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.

⁷⁰ 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.

sanzionatori, nonché dalla reale facoltà del prestatore di non accettare l'incarico di consegna⁷¹.

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 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 digitali⁷².

⁷¹ Secondo tale circolare la norma recata dall'art. 2, comma 1, del D. lgs 81/2025 non esclude 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 riqualificazione della natura del rapporto di lavoro.

⁷² Il 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.

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, 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, modificato durante l'esame alla Camera dei deputati, stabilisce una **presunzione relativa di rapporto di lavoro subordinato, salva prova contraria**, laddove emergano fatti che indicano direzione e controllo, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati (la formulazione precedente di tale comma faceva riferimento, ai fini della predetta presunzione, ad 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 sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati.

*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 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) a 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 del 24 novembre 2021, n. 781, la sentenza del 14 gennaio 2023, n.1560 del Tribunale di Torino, nonché la sentenza del 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 all'attuazione delle 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, n. 608, 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.

Considerato che il precedente articolo 11-*bis* (si veda la scheda relativa) circoscrive l'ambito di applicazione delle disposizioni recate dal Capo III (tra cui, quindi anche il presente articolo 13) del presente provvedimento ai lavoratori di cui al Capo V-*bis* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 – ovvero ai *rider* – *si valuti l'opportunità di specificare l'ambito di applicazione di tale articolo 13, che, peraltro, interviene con una novella all'art. 9-*bis* del DL 510/1996 - in materia di comunicazioni obbligatorie*

dei datori di lavoro privati - facendo riferimento genericamente alle piattaforme digitali di intermediazione del lavoro.

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 lavoro⁷³ 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*⁷⁴ 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.

⁷³ L'obbligo di comunicazione riguarda tutte le tipologie di rapporto di lavoro subordinato, nonché alcune categorie di lavoro autonomo e il lavoro associato.

⁷⁴ 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.

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 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 della 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 data di entrata in vigore della presente disposizione), sentiti INAIL, Ispettorato nazionale del lavoro (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 disposizione 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 sociali 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 all'attuazione delle 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 nei riguardi del 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 delle decisioni automatizzate - nonché il loro riesame mediante intervento umano - laddove riguardino il suo *account* nonché il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la sua situazione contrattuale.

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 base a quanto disposto dal precedente articolo 11-*bis*, tale articolo si applica ai lavoratori di cui al Capo V-*bis* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ovvero ai *rider*) - 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, modificato durante l'esame alla Camera dei deputati, riconosce al lavoratore il diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile nonché il riesame mediante intervento umano per le decisioni automatizzate che dispongano la limitazione, la sospensione o la chiusura del suo *account*, il diniego della retribuzione per il lavoro prestato, ovvero la modifica della situazione contrattuale del lavoratore stesso (il testo originario faceva riferimento, genericamente, alla decisione automatizzata che incide sulle condizioni di lavoro o sul compenso).

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**, a cui sono state apportate modifiche durante l'esame alla Camera dei deputati, 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 stabilisce inoltre che la piattaforma digitale non può rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore, prevedendo l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria per la violazione di tale disposizione.

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 1-bis, introdotto durante l'esame alla Camera dei deputati, precisa che è prorogato di 90 giorni - dal 1° luglio 2026 - il termine della decorrenza della disposizione (prevista al precedente comma, alla lettera b)), che prevede a carico del committente l'obbligo di redazione e consegna del libro unico del lavoro ai *rider*, con riferimento alle registrazioni relative al periodo in corso alla data di conversione del presente decreto

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

L'articolo 15, comma 1, a cui sono state apportate modifiche durante l'esame alla Camera dei deputati, reca alcune novelle al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (artt. 47-bis, 47-quater 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-bis⁷⁵, dopo il comma 2, sono aggiunti due nuovi commi (2-bis e 2-ter). Il nuovo comma 2-bis

⁷⁵ Che prevede che le disposizioni del Capo V-bis stabiliscono livelli minimi di tutela per i *riders*

dell'articolo 47-*bis* disciplina l'accesso alla piattaforma digitale da parte del lavoratore, che può essere consentito attraverso SPID (Sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese), CIE (Carta d'identità elettronica) o CNS (Carta nazionale dei servizi) oppure mediante un account rilasciato dalla stessa piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di autenticazione 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 l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 800 a euro 1200 in caso di cessione del proprio account e suo utilizzo da parte di persona diversa dal titolare.

In base al nuovo comma 2-*ter* (**capoverso modificato durante l'esame alla Camera dei deputati**), si stabilisce che la piattaforma digitale non può rilasciare più di un *account* per ogni singolo codice fiscale, né commissionare **prestazioni temporalmente inconciliabili** allo stesso lavoratore, prevedendo l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1000 a euro 1500 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 25 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 Ministro del lavoro e delle politiche sociali, per la cui adozione, **secondo una modifica apportata alla Camera dei deputati**, si richiede la **previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano** - ad integrazione della attività formativa obbligatoria prevista dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, accedendo alla piattaforma SIISL (Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa), 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 alla fruizione 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 sociali⁷⁶.

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 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

⁷⁶ 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:

comma per tre mesi si applica una sanzione amministrativa pecuniaria 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 eseguirla.

Il comma 1-bis, introdotto durante l'esame alla Camera dei deputati, precisa che è prorogato di 90 giorni - dal 1° luglio 2026 - il termine della decorrenza della disposizione (prevista al precedente comma, alla lettera b)), che prevede a carico del committente l'obbligo di redazione e consegna del libro unico del lavoro ai *rider* (con annotazione, per ciascun mese di attività, anche del numero di consegne e dell'importo totale erogato al lavoratore), con riferimento alle annotazioni relative al periodo in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto

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 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024 - 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 sostitutiva 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).

Si fa notare che il precedente articolo 11-bis (si veda la relativa scheda) circoscrive l'ambito di applicazione delle disposizioni recate dal Capo III (tra cui, quindi anche il presente articolo 15) del presente provvedimento ai lavoratori di cui al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 - ovvero nello specifico ai rider - mentre il comma 2 di tale articolo 15, invece, fa riferimento alle persone che prestano la propria attività lavorativa di natura subordinata mediante piattaforme digitali di cui alla direttiva (UE) 2024/2831.

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 rientrano, dal 1° gennaio 2026, per effetto della novella di cui all'articolo 1, comma 203, della [L. 30 dicembre 2025, n. 199](#), nell'ambito dell'obbligo di versamento degli accantonamenti relativi ai trattamenti di fine rapporto dei propri lavoratori dipendenti ad un Fondo dell'INPS⁷⁷ 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

⁷⁷ 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 novella⁷⁸: 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).

Si ricorda che, dopo l'emanazione del presente D.L. n. 62, l'INPS ha riportato nel [messaggio](#) n. 1511 del 6 maggio 2026 il summenzionato termine temporale del 16 luglio 2026, in sostituzione del termine del 16 maggio 2026, che era stato individuato in precedenza, in via amministrativa, dalla [circolare](#) dell'INPS n. 12 del 5 febbraio 2026, per il versamento delle quote arretrate in oggetto relative ai primi mesi del 2026⁷⁹.

⁷⁸ Cfr. l'articolo 1, comma 6, del citato [D.M. 30 gennaio 2007](#).

⁷⁹ La suddetta [circolare](#) n. 12 reca le indicazioni in merito alla citata novella di cui al comma 203 dell'articolo 1 della L. n. 199 del 2025. Si ricorda altresì che il [messaggio](#) dell'INPS n. 1493 del 5 maggio 2026 reca ulteriori indicazioni operative per i datori di lavoro agricoli, a integrazione della suddetta circolare n. 12.

Articolo 16-bis
(Disposizioni sugli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari)

Il **comma 1** dell'**articolo 16-bis** – **articolo** inserito **alla Camera dei deputati** – introduce limiti di durata e di rinnovo dei mandati consecutivi per gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari⁸⁰, ad esclusione dei fondi pensioni aperti e delle forme pensionistiche individuali, di cui, rispettivamente, agli articoli 12 e 13 del [D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252](#), e successive modificazioni.

Il successivo **comma 2** prevede che il presidente e il vicepresidente di una forma pensionistica complementare rientrante nell'ambito del **comma 1** siano eletti dall'organo di amministrazione all'interno dei componenti del medesimo organo.

Il **comma 3** dispone che le norme di cui al presente **articolo 16-bis** si applichino a decorrere dal primo rinnovo degli organi successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e che, al fine dell'applicazione del limite numerico dei mandati consecutivi, non si computino i mandati completati prima della suddetta data di entrata in vigore.

Il **comma 1** del **presente articolo** prevede – nei termini temporali di applicazione di cui al successivo **comma 3** – che i mandati degli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari durino cinque esercizi e che non possano essere rinnovati per più di due volte consecutive; sono esclusi dall'ambito di applicazione di tali norme i summenzionati fondi pensioni aperti e forme pensionistiche individuali.

In merito alle suddette norme transitorie di cui al **comma 3**, *si consideri l'opportunità di chiarire, riguardo al divieto di terzo mandato consecutivo, se rientri nel computo anche il mandato in corso di svolgimento alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.*

⁸⁰ Riguardo agli organi di amministrazione e di controllo in esame, cfr. l'articolo 5 del [D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252](#), e successive modificazioni.

Articolo 16-ter ***(Disposizioni sulle prestazioni di previdenza complementare)***

Il **comma 1** dell'**articolo 16-ter** – **articolo** inserito alla Camera dei deputati – sopprime, nell'ambito della disciplina delle forme di previdenza complementare, una modifica che troverebbe applicazione dal 1° luglio 2026, relativa alla possibilità di liquidazione in forma di capitale di una quota di prestazione complementare. La modifica – oggetto ora di soppressione – eleverebbe⁸¹ il limite dell'importo eventualmente liquidabile in forma di capitale dal 50 per cento al 60 per cento (in rapporto al valore attuale del montante finale accumulato).

Il successivo **comma 2** differisce dal 1° luglio 2026 al 31 ottobre 2026 il termine di decorrenza della possibilità di liquidazione della prestazione di previdenza complementare in una specifica forma di rendita, costituita dall'erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a cinque anni, del montante accumulato.

Riguardo all'intervento di cui al **comma 1** del **presente articolo** – intervento che mantiene in via permanente l'aliquota suddetta del 50 per cento –, si ricorda che resta ferma la norma specifica sulla possibilità di liquidazione dell'intera prestazione in forma di capitale; tale possibilità concerne l'ipotesi in cui la rendita vitalizia che deriverebbe dalla conversione di almeno il 70 per cento del montante finale sia inferiore al 50 per cento dell'assegno sociale.

Riguardo al differimento di cui al **comma 2**, resta fermo che: la nuova tipologia di prestazione in oggetto è ammessa per le forme di previdenza complementare in regime di contribuzione definita (e non anche per le forme in regime di prestazione definita⁸²); la Commissione di vigilanza sui fondi pensione (COVIP) deve definire la periodicità e il numero minimo di rate in cui sia frazionabile il montante accumulato. Il summenzionato

⁸¹ Elevamento previsto dalla novella di cui all'articolo 1, comma 201, della [L. 30 dicembre 2025, n. 199](#) (novella relativa all'articolo 11 del [D.Lgs. 5 dicembre 2005, n. 252](#), e successive modificazioni).

⁸² Si ricorda che in quest'ultimo regime si assicura una prestazione determinata, con riferimento al livello del reddito o a quello del trattamento pensionistico obbligatorio, mentre non sussiste certezza sul livello dei versamenti contributivi necessari nel tempo; la possibilità di tale regime è esclusa per le forme pensionistiche complementari a cui possono aderire (in modo individuale o collettivo) i lavoratori dipendenti, i soci lavoratori di cooperative o i soggetti che svolgono, senza vincolo di subordinazione, lavori non retribuiti in relazione a responsabilità familiari e che non prestano attività lavorativa autonoma o alle dipendenze di terzi. Riguardo alla distinzione tra i due regimi, cfr., in particolare, l'articolo 2, comma 2, del citato D.Lgs. n. 252 del 2005.

differimento dal 1° luglio 2026 al 31 ottobre 2026 concerne anche il termine entro cui la COVIP deve adottare le suddette determinazioni.

Articolo 16-quater
(Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva)

L'articolo 16-quater, introdotto durante l'esame alla Camera dei deputati, disciplina in via sperimentale, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e fino al 31 dicembre 2029 - per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva - la possibilità del distacco di uno o più lavoratori nel rispetto delle mansioni svolte, previo accordo sindacale, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo contratto collettivo. Si rinvia ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali la definizione delle modalità attuative di tale disposizione.

L'articolo 16-quater, in deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in via sperimentale, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge fino al 31 dicembre 2029, prevede la possibilità del distacco di uno o più lavoratori nel rispetto delle mansioni svolte, previo accordo sindacale, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo contratto collettivo.

La norma specifica che tale possibilità è ammessa quando tale distacco sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.

Si rinvia infine ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento, la definizione delle disposizioni necessarie per l'applicazione del presente articolo.

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 30 del d. lgs 276/2003, l'ipotesi del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

Requisiti essenziali per la sussistenza del distacco sono: la temporaneità del distacco; l'interesse del distaccante; l'esecuzione di una data prestazione

lavorativa. L'interesse del datore di lavoro si presume in maniera automatica qualora due o più imprese stipulino un contratto di rete.

In caso di distacco il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato. Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

Articolo 16-quinquies
(Limite di durata complessiva delle missioni a tempo determinato dei lavoratori assunti dal somministratore a tempo indeterminato)

Il **comma 1** dell'**articolo 16-quinquies** – **articolo** inserito alla **Camera dei deputati** – stabilisce una nuova disciplina del limite di durata complessiva delle missioni a tempo determinato – presso lo stesso soggetto utilizzatore – di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore⁸³; la disciplina trova applicazione secondo la decorrenza di cui al **comma 2**. La novella operata dal **comma 1**⁸⁴ prevede, fatte salve le diverse previsioni del contratto collettivo di lavoro applicato dall'utilizzatore⁸⁵, un limite di 36 mesi, nel cui computo rientrano esclusivamente le suddette missioni; tale limite viene dunque distinto rispetto al limite, già vigente, di 24 mesi⁸⁶, il quale resta valido con riferimento, in via unitaria, sia alla durata di missioni a termine (presso lo stesso utilizzatore) nell'ambito di precedenti contratti a termine tra somministratore e lavoratore somministrato sia a contratti di lavoro a termine intercorsi tra lavoratore somministrato e utilizzatore. In base al **comma 2**, il suddetto limite di 36 mesi decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e nel relativo computo non rientrano gli eventuali periodi precedenti di missione a termine, se svolti da un lavoratore già assunto dal somministratore a tempo indeterminato. Il **comma 3** prevede che sia nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione.

Si ricorda che i limiti in oggetto riguardano anche periodi di utilizzo o di impiego non continuativi; in ogni caso, rilevano esclusivamente i periodi relativi allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. In

⁸³ Si ricorda che tra il lavoratore somministrato e l'utilizzatore non intercorre un rapporto contrattuale di lavoro.

⁸⁴ La novella concerne l'articolo 19 del [D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81](#), e successive modificazioni.

⁸⁵ In generale, al fine dell'applicazione della normativa di cui al D.Lgs. n. 81 del 2015, occorre far riferimento alla nozione di contratti collettivi posta dall'articolo 51 dello stesso D.Lgs. n. 81. Questi ultimi sono costituiti dai contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati da associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dai contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali delle suddette associazioni ovvero dalla rappresentanza sindacale unitaria.

⁸⁶ Anche per tale limite la normativa fa salve le diverse previsioni dei contratti collettivi di lavoro rientranti nella nozione di cui al citato articolo 51 del D.Lgs. n. 81 del 2015. Riguardo al suddetto limite, cfr. il comma 2 del citato articolo 19 del D.Lgs. n. 81 del 2015, e successive modificazioni – comma in cui la **lettera a)** del presente **articolo 16-quinquies, comma 1**, pone una novella di coordinamento –.

caso di violazione dei limiti, secondo la giurisprudenza⁸⁷, il lavoratore ha diritto al riconoscimento di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore, a decorrere dalla data del medesimo superamento; nel caso in cui, alla base della fattispecie di superamento, vi sia un contratto di somministrazione (tra lavoratore e somministratore) a tempo determinato, è riconosciuto anche il diritto (esercitabile in via alternativa) alla trasformazione a tempo indeterminato di tale rapporto⁸⁸.

Attualmente, in base alla disciplina vigente dal 12 gennaio 2025, nel computo del suddetto limite di 24 mesi sono ricomprese anche le missioni a tempo determinato del lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore, missioni per le quali la novella di cui al **comma 1** prevede il nuovo e distinto limite di 36 mesi. Si ricorda, più in particolare, che, nella suddetta data del 12 gennaio 2025, è entrata in vigore la [L. 13 dicembre 2024, n. 203](#); la novella di cui all'articolo 10, comma 1, lettera a), numero 1), di quest'ultima (novella operata nell'articolo 31, comma 1, del citato D.Lgs. n. 81 del 2015, e successive modificazioni) ha soppresso una norma transitoria⁸⁹ – la quale sarebbe stata valida fino al 30 giugno 2025 –, secondo la quale la durata complessiva della missione (o delle missioni) a tempo determinato presso un soggetto utilizzatore poteva superare il limite di 24 mesi (anche non continuativi) a condizione che il contratto di lavoro tra agenzia di somministrazione e lavoratore fosse originariamente stato stipulato a tempo determinato e che l'agenzia avesse successivamente comunicato all'utilizzatore la costituzione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato tra la stessa agenzia e il lavoratore (ovvero avesse comunicato la trasformazione a tempo indeterminato del precedente rapporto a termine).

In relazione al complesso di tali situazioni precedenti, il **comma 2** del presente **articolo 16-quinquies** prevede, come detto, che il limite di 36 mesi decorra dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e che nel computo del medesimo limite non rientrino gli eventuali periodi precedenti di missione a termine, se svolti da un lavoratore già assunto dal somministratore a tempo indeterminato. In merito alla norma transitoria di cui al **comma 2**, *si valuti l'opportunità di chiarire se nel computo del limite rientri l'eventuale frazione, successiva alla suddetta data di entrata in vigore, di un periodo di missione già in corso a quest'ultima data.*

In merito alla possibilità di missioni a tempo indeterminato presso un soggetto utilizzatore (nell'ambito di un contratto di lavoro a tempo indeterminato tra

⁸⁷ Cfr. la [sentenza](#) della Corte di cassazione n. 29577 del 7 novembre 2025.

⁸⁸ Cfr. il suddetto comma 2 dell'articolo 19 del D.Lgs. n. 81 del 2015.

⁸⁹ In merito a tale novella soppressiva, cfr. anche la [circolare](#) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 27 marzo 2025, prot. n. 6.

somministratore e lavoratore), possibilità letteralmente prevista dall'ordinamento nazionale⁹⁰, si riporta il seguente passaggio della [circolare](#) del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 27 marzo 2025, prot. n. 6: “(...) la Corte di Giustizia dell'Unione europea ha affermato che il ricorso al lavoro somministrato regolato dalla direttiva 2008/104/CE deve rispondere ad esigenze di temporaneità dell'impresa utilizzatrice, ribadendo l'obbligo degli Stati membri di preservare la natura temporanea di tale tipologia di lavoro e di adottare, conseguentemente, misure idonee ad evitare missioni successive di un lavoratore interinale presso la medesima impresa utilizzatrice finalizzate ad eludere la direttiva citata.

Tale principio, definitivamente acquisito dalla Corte di Cassazione (cfr. Cass. civ. 21 luglio 2022, n. 22861; 11 ottobre 2022, n. 29570) e dalla giurisprudenza di merito, consente di superare quanto precedentemente affermato (cfr. circolare n. 17/2018) circa la possibilità che i lavoratori assunti dall'agenzia a tempo indeterminato potessero essere inviati in missione senza limiti di durata”.

Il **comma 3** del presente **articolo 16-quinquies** prevede che sia nulla ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione. *Si valuti l'opportunità di chiarire il coordinamento con la norma vigente⁹¹ – non oggetto di novella –*, che, prevedendo tale nullità, la esclude per l'ipotesi in cui al lavoratore sia corrisposta dal somministratore un'adeguata indennità, in conformità a clausole del contratto collettivo applicabile al somministratore medesimo.

⁹⁰ Cfr. il capo IV del citato D.Lgs. n. 81 del 2015, e successive modificazioni.

⁹¹ Di cui al comma 8 dell'articolo 35 del citato D.Lgs. n. 81 del 2015.

Articolo 16-sexies
(Federazione nazionale Maestri del lavoro)

L'articolo 16-sexies, introdotto alla Camera dei deputati, provvede allo stanziamento di un **contributo** – pari a 130 mila euro per il 2027 e a 260 mila euro annui a decorrere dal 2028 – a favore della **Federazione nazionale Maestri del lavoro**, al fine dello svolgimento di **attività sociali e formative** in materia di **promozione della cultura del lavoro** (comma 1). Sono di seguito specificate le attività in oggetto, consistenti nell'orientamento dei giovani a percorsi formativi e professionali, nella diffusione della cultura della sicurezza del lavoro, nella promozione della solidarietà sociale (comma 2).

Le modalità di erogazione del contributo e di rendicontazione delle attività che sono finanziate sono specificate con apposito decreto ministeriale (comma 3).

E' infine recata la relativa copertura finanziaria (comma 4).

La disposizione in commento, introdotta alla Camera dei deputati, prevede il riconoscimento di un contributo a favore della Federazione nazionale Maestri del lavoro.

La Federazione nazionale Maestri del Lavoro è una associazione riconosciuta ai sensi del DPR 1n. 1625 del 1956.

Essa riunisce i Maestri del Lavoro, ossia coloro che vengono decorati con la "Stella al Merito del Lavoro" conferita con Decreto del Presidente della Repubblica e che comporta il titolo di "Maestro del Lavoro".

Sono, in particolare, stanziati 130 mila euro per il 2027 e 260 mila euro annui a decorrere dal 2028.

La finalità è quella di promuovere la cultura del lavoro, della sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'orientamento dei giovani ai percorsi formativi e professionali (comma 1).

Il contributo in oggetto è volto al sostegno delle attività proprie della Fondazione che riguardano il supporto dei giovani ai percorsi di transizione dalla scuola al lavoro, la promozione della cultura della sicurezza del lavoro, nonché della legalità e del volontariato (comma 2).

Ai sensi del comma 3, si rimette a un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali – da emanarsi entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto - la determinazione dei criteri e delle modalità di erogazione del contributo e di rendicontazione delle attività che sono oggetto di finanziamento.

Il comma 4 specifica la copertura finanziaria. In particolare, si prevede che agli oneri derivanti dalla disposizione in commento - pari, come sopra detto, a 130 mila euro per il 2027 e 260 mila euro a decorrere dal 2028 - si provveda mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2026-2028, nell'ambito del programma "Fondi di riserva e speciali" della missione "Fondi da ripartire" dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2026, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

Articolo 16-septies
**(Operatori di interesse sanitario con qualifiche professionali
conseguite all'estero)**

L'**articolo 16-septies** – inserito dalla Camera dei deputati – modifica la disciplina temporanea⁹² che consente, fino al 31 dicembre 2029, ai professionisti sanitari e agli operatori di interesse sanitario l'esercizio dell'attività professionale – presso strutture sanitarie o socio-sanitarie, anche con incarico inquadrato come lavoro autonomo – sulla base di un riconoscimento regionale (o della provincia autonoma) e in deroga alla disciplina sul riconoscimento delle qualifiche conseguite all'estero⁹³. Le novelle, in primo luogo, introducono, con riferimento alle suddette deroghe relative agli operatori di interesse sanitario, la previsione di una specifica intesa (da sancirsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano) per la definizione dei parametri formativi minimi che le qualifiche professionali conseguite all'estero devono soddisfare, intesa che viene distinta da quella già prevista e non ancora conclusa nella medesima sede di Conferenza; l'ambito di quest'ultima intesa viene limitato ai professionisti sanitari; resta fermo, per tutte le categorie interessate dalle deroghe, che, nelle more della conclusione delle intese, si applicano le norme richiamate dalla medesima disciplina transitoria⁹⁴. Le novelle, inoltre, prevedono che la verifica della sussistenza dei requisiti, posti dall'intesa per gli operatori di interesse sanitario, sia svolta dalla struttura (sanitaria o socio-sanitaria) interessata ed estendono ai suddetti operatori l'applicabilità – già prevista per il personale medico e infermieristico interessato dalle medesime deroghe – della disciplina⁹⁵ sul permesso di soggiorno per lavoro al di fuori delle quote programmate di ingresso.

⁹² Le novelle di cui al presente articolo concernono l'articolo 15 del [D.L. 30 marzo 2023, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 26 maggio 2023, n. 56](#), e successive modificazioni.

⁹³ Disciplina di cui al [D.Lgs. 9 novembre 2007, n. 206](#). Cfr. anche gli articoli 49 e 50 del regolamento di cui al [D.P.R. 31 agosto 1999, n. 394](#), e successive modificazioni (regolamento “recante norme di attuazione del testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero, a norma dell'articolo 1, comma 6, del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286”).

⁹⁴ Cfr. le norme richiamate dal comma 3 del citato articolo 15 del D.L. n. 34 del 2023, comma oggetto di una novella di coordinamento da parte del presente **articolo 16-septies**.

⁹⁵ Di cui al richiamato articolo 27 del testo unico di cui al [D.Lgs. 25 luglio 1998, n. 286](#), e successive modificazioni (testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero). Si ricorda che la norma di interpretazione autentica di cui all'articolo 1, comma 939, della [L. 30 dicembre 2025, n. 199](#), posta con riferimento al comma 4 del citato articolo 15 del D.L. n. 34 del 2023, e successive modificazioni, consente l'applicazione della suddetta disciplina speciale sui permessi di

Per l'individuazione della categoria di operatori di interesse sanitario, la disciplina temporanea oggetto delle novelle in esame richiama l'articolo 1, comma 2, della [L. 1° febbraio 2006, n. 43](#), secondo il quale le regioni (o le province autonome) sono competenti per l'individuazione e la formazione dei profili degli operatori di interesse sanitario non riconducibili alle professioni sanitarie disciplinate specificamente dalle norme statali.

Per la conclusione dell'intesa introdotta dalle novelle in esame, viene posto un termine (ordinatorio) di novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Le novelle in esame recano anche alcuni interventi di coordinamento.

Il **presente articolo 16-septies** reca inoltre le clausole di invarianza degli oneri di finanza pubblica.

soggiorno fino alla scadenza del summenzionato riconoscimento della regione o provincia autonoma (fermo restando il termine finale del 31 dicembre 2029).

CAPO V – DISPOSIZIONI 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 adottato⁹⁶ (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 pluriennali⁹⁷ (**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)**)⁹⁸;
- 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

⁹⁶ Istituto di cui all'articolo 1, commi 206-208, della [L. 30 dicembre 2024, n. 207](#).

⁹⁷ 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.

⁹⁸ 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](#).

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 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 utilizzata⁹⁹ 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*).

⁹⁹ 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 amministrazioni¹⁰⁰. Il **comma 3** reca la clausola di salvaguardia per le 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. **Alla Camera dei deputati**, è stato soppresso nel **comma 1** uno specifico riferimento (inclusivo) ai contratti di apprendistato, i quali rientrano comunque nella nozione di lavoro subordinato; la soppressione appare intesa a evitare contrasti formali con le norme di cui agli **articoli da 1 a 4**, che escludono dall'ambito degli incentivi ivi disciplinati i rapporti 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.

¹⁰⁰ 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 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). Riguardo alla mancata adozione di tale ipotesi di legislazione, si rinvia alla scheda relativa al precedente **articolo 7**.

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 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 della Camera)

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 principi 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.