

CAMERA DEI DEPUTATI N. 2911

DISEGNO DI LEGGE

PRESENTATO DAL PRESIDENTE DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI
(MELONI)

E DAL MINISTRO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
(CALDERONE)

DI CONCERTO CON IL MINISTRO PER LA FAMIGLIA, LA NATALITÀ E LE PARI OPPORTUNITÀ
(ROCCELLA)

Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62,
recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incen-
tivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale

Presentato il 30 aprile 2026

ONOREVOLI DEPUTATI! – Con il presente disegno di legge, il Governo sottopone alle Camere, per la conversione in legge, il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Il presente decreto-legge reca un complesso organico di misure urgenti volte a rafforzare la tutela della dignità del lavoro, sostenere l'occupazione stabile e garantire condizioni di concorrenza leale tra imprese, mediante un disegno che integra incentivi economici, presidi di trasparenza e strumenti di vigilanza, con interventi settoriali mirati nei comparti caratterizzati da maggiore rischio di vulnerabilità e irregolarità.

La *ratio* dell'intervento si fonda su un duplice presupposto: l'esigenza di contrastare fenomeni di dumping contrattuale e retributivo e di crescente precarizzazione e la necessità di assicurare un quadro normativo più uniforme e verificabile per la determinazione e il monitoraggio dei trattamenti economici effettivamente corrisposti, facendo leva sulle banche dati pubbliche disponibili e sull'interoperabilità dei flussi informativi.

In coerenza con i principi costituzionali (artt. 35, 36 e 39 Cost.), il provvedimento valorizza la contrattazione collettiva come strumento ordinario di definizione del "salario giusto", inteso quale trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e qualità della prestazione.

Lo schema di decreto si colloca, inoltre, nel solco degli orientamenti dell'Unione europea in materia di adeguatezza dei salari, trasparenza retributiva e condizioni di lavoro nelle piattaforme digitali, richiamando espressamente la direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati, la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali, e predisponendo meccanismi di raccolta dati e reporting coerenti con tali riferimenti.

L'impianto complessivo è quindi costruito su una logica di condizionalità e *accountability*: (i) gli incentivi contributivi all'occupazione (con particolare attenzione a giovani, donne e aree territoriali prioritarie) sono riconosciuti solo in presenza del rispetto dei parametri retributivi; (ii) la trasparenza è rafforzata attraverso obblighi informativi, codici univoci dei contratti applicati e archivi amministrativi; (iii) l'azione di vigilanza è supportata da un più robusto ecosistema informativo e da indicatori di rischio; (iv) nei settori più esposti (piattaforme digitali e lavoro domestico e di assistenza alla persona) vengono introdotti presidi specifici per prevenire sfruttamento e irregolarità, anche con strumenti di qualificazione sostanziale dei rapporti e di tracciabilità.

Nel complesso, il decreto-legge costruisce un **meccanismo integrato** in cui gli incentivi all'occupazione stabile sono condizionati al rispetto del trattamento economico "giusto" ricavato dalla contrattazione collettiva di riferimento, mentre la capacità di verifica e prevenzione di pratiche elusive è rafforzata attraverso interoperabilità delle banche dati e obblighi di informazione.

Parallelamente, le misure sulle piattaforme digitali mirano a colmare asimmetrie informative e a prevenire sfruttamento e intermediazione illecita in forme nuove ("caporalato digitale"), prevedendo criteri sostanziali di qualificazione, trasparenza algoritmica e tracciabilità dei dati utili alla vigilanza.

Il decreto si articola in cinque Capi:

- **Capo I** – Incentivi all’occupazione (artt. 1–6);
- **Capo II** – Disposizioni in materia di salario giusto (artt. 7–11);
- **Capo III** – Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale (artt. 12–15);
- **Capo IV** – Ulteriori disposizioni urgenti (art. 16);
- **Capo V** - Disposizioni transitorie e finali ed entrata in vigore (artt. 17-19).

Nel dettaglio, il **Capo I** disciplina un pacchetto di incentivi contributivi finalizzati a promuovere l’occupazione stabile nel settore privato, orientando le scelte datoriali verso assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato. Le misure sono costruite nel solco tracciato da precedenti misure rivelatesi particolarmente efficaci sui livelli occupazionali, con modulazioni per categorie prioritarie (donne svantaggiate e giovani) e per contesti territoriali di maggiore fragilità, nonché con specifici requisiti in termini di incremento occupazionale netto e clausole di salvaguardia (revoca in caso di licenziamenti ravvicinati).

L’**articolo 1** (c.d. bonus donne) introduce un esonero contributivo totale per assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate nel periodo 1° gennaio–31 dicembre 2026, per un massimo di 12 o 24 mesi, entro un tetto mensile di 650 euro, elevato a 800 euro se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

L’esonero è riconosciuto al ricorrere delle condizioni che qualificano la lavoratrice come svantaggiata o molto svantaggiata, secondo le definizioni riportate nel regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

L’**articolo 2** (c.d. bonus giovani) prevede un esonero contributivo del 100% per assunzioni a tempo indeterminato di soggetti *under 35*, di inquadramento non dirigenziale nel 2026, per un massimo di 12 o 24 mesi, con tetto di 500 euro mensili, elevabile a 650 euro per assunzioni in unità produttive nelle regioni ZES.

L’esonero è riconosciuto al ricorrere delle condizioni che qualificano il giovane come svantaggiato o molto svantaggiato, secondo le definizioni riportate nel regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

L’**articolo 3** (c.d. bonus ZES) introduce un esonero contributivo del 100% per massimo 24 mesi per assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026 da datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e assumono lavoratori che alla data dell’assunzione hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi, da impiegare in unità produttive in regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, fino a un massimo di 650 euro al mese.

Gli incentivi di cui agli articoli 1, 2 e 3 sono concessi nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

L’**articolo 4** prevede un incentivo per la trasformazione di contratti a termine (durata complessiva ≤ 12 mesi) in contratti a tempo indeterminato, mediante l’introduzione di un esonero contributivo del 100% per massimo 24 mesi (con un tetto di 500 euro mensili). La misura è limitata alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto al 31 dicembre 2026, con rapporti instaurati entro il 30 aprile 2026 e con lavoratori *under 35* mai occupati a tempo indeterminato.

La disposizione è subordinata all’autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell’articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea.

L’**articolo 5** abroga specifiche disposizioni con l’obiettivo di coordinare la disciplina degli incentivi con il nuovo impianto del decreto.

L'**articolo 6** introduce, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, riconosciuto in favore delle aziende che si certificano in conformità alla prassi di riferimento UNI PdR 192 del 14 aprile 2026.

Tale intervento si inserisce nel più ampio quadro delle politiche pubbliche volte alla promozione dell'equilibrio tra dimensione familiare e lavorativa, nonché al rafforzamento delle misure di sostegno alla genitorialità.

La disposizione 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.

Le Prassi di Riferimento UNI PdR costituiscono documenti tecnici di applicazione volontaria, elaborati dall'UNI – Ente Italiano di Normazione – in collaborazione con pubbliche amministrazioni, parti sociali e stakeholder di settore. Tali documenti individuano e formalizzano buone pratiche condivise in relazione a specifiche materie, traducendole in criteri e requisiti verificabili da parte di soggetti terzi. Pur non avendo natura normativa primaria o forza di legge, le PdR assumono rilevanza quale riferimento tecnico riconosciuto a livello nazionale, idoneo a supportare le organizzazioni nell'adozione di modelli gestionali strutturati e misurabili. Si tratta di una prassi che ha lo scopo di definire e requisiti per le organizzazioni che implementano misure volte a favorire la conciliazione vita familiare-lavoro.

In particolare, la PdR UNI 192 del 2026, ratificata dall'UNI ed efficace a decorrere dal 14 aprile 2026, definisce un sistema di gestione per la conciliazione tra vita lavorativa e vita familiare. Si tratta di uno strumento concreto per coinvolgere in modo sistematico il mondo delle imprese nella risposta alla crisi demografica: chi adotta il sistema dimostra con dati e indicatori misurabili (KPI) di sostenere davvero maternità e paternità migliorando al tempo stesso produttività, retention e reputazione.

La proposta normativa in esame, introducendo una misura a beneficio del datore di lavoro, ha il merito di promuovere ogni iniziativa utile, in ambito lavorativo, a rimuovere gli ostacoli a sostegno della genitorialità e della natalità, che come noto di sovente possono essere "limitate" dalle dinamiche organizzative e logistiche che caratterizzano gli ambienti di lavoro, favorendo da parte delle imprese, modelli organizzativi coerenti con i parametri introdotti dalla prassi di riferimento in esame n. 192 del 2026. In tale contesto, l'urgenza della misura deriva dalla necessità di sostenere, senza ritardo, l'adeguamento del sistema produttivo ai nuovi parametri di riferimento.

Sulla base delle argomentazioni che precedono, emerge che il carattere di urgenza è sostenuto dalle finalità della norma sopra enunciate, con specifico riguardo alla promozione di interventi a sostegno della natalità. In particolare, il carattere di urgenza deriva dalla necessità di sostenere il sistema produttivo in modo da avviare, senza ritardo, la certificazione PdR 192 del 2026.

La misura è destinata alle imprese che provvedono alla certificazione di cui all'articolo 8, comma 1, lett. e) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184. Tali imprese possono svolgere un ruolo non marginale, concorrendo a produrre un contesto favorevole alla maternità e alla paternità e a determinare un tasso di natalità maggiore rispetto alla media. Le attività economiche che si definiscono "socialmente responsabili" considerano la gerarchia dei diversi profili del bene pubblico, a partire non solo da quello che riguarda il presente, ma la lunga durata, la continuità delle generazioni, l'orizzonte del domani: quindi in primo luogo la procreazione e la cura familiare.

La proposta in esame, al comma 1, prevede il riconoscimento di un esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per ciascuna piccola e media impresa, in possesso

di certificazione di cui alla lettera e), comma 1, dell'articolo 8, comma, del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, relativa: “alla 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 alla certificazione della parità di genere, utili alla dimostrazione di tali misure”.

L'esonero è riconosciuto nella misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa beneficiaria, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato, con riparametrazione su base mensile. La riparametrazione su base mensile e le modalità attuative, ivi inclusi i criteri di accesso e le procedure di riconoscimento della misura, sono demandate ad un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione.

Nello specifico, il comma 2 prevede che con lo stesso decreto di cui al comma 1 siano stabilite le modalità di attuazione della misura e le procedure per acquisire, da parte delle imprese, la predetta certificazione prevista dall'articolo 8, comma 1, lett. e).

Il comma 3 reca le disposizioni finanziarie, e il comma 4 prevede il monitoraggio da parte di INPS sugli effetti finanziari dell'attuazione del presente articolo.

Da ultimo, il comma 5 interviene per disciplinare ulteriori misure, a favore delle aziende in possesso della certificazione di cui all'articolo 8, comma 1, lett. e) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n.184, per attività di promozione, di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE), la cui specifica individuazione è rimessa alla stessa Agenzia, che provvede alla misura avvalendosi delle risorse umane, finanziarie e strumentali, disponibili a legislazione vigente.

Il **Capo II** definisce la cornice sostanziale e procedurale del “salario giusto” quale parametro di adeguatezza retributiva, individuando nella contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative lo strumento centrale per la determinazione del trattamento economico complessivo, in coerenza con i principi dell'articolo 36 della Costituzione. La disciplina precisa, inoltre, le regole di riferimento nei casi di pluralità contrattuale o di settori non coperti, riducendo spazi di elusione e favorendo l'applicazione di contratti coerenti con l'attività effettivamente esercitata.

Si rafforza, inoltre, la dimensione di trasparenza e conoscibilità del sistema retributivo nazionale, prevedendo un'infrastruttura di monitoraggio e raccolta dati basata su cooperazione interistituzionale, interoperabilità dei flussi informativi e tutela dei dati personali, nonché un potenziamento del ruolo del CNEL attraverso la produzione di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni e l'ampliamento degli archivi amministrativi dei contratti collettivi, inclusi quelli decentrati. In questa prospettiva, gli obblighi informativi e l'impiego del codice univoco del contratto applicato costituiscono strumenti essenziali per rendere più efficaci sia la vigilanza sia la verifica dei presupposti per la fruizione di benefici.

L'**articolo 7** è dedicato alla definizione del “salario giusto”: la contrattazione collettiva è individuata come strumento di determinazione del trattamento economico complessivo adeguato ai sensi dell'art. 36 Cost. In particolare, i CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative rappresentano un *benchmark* essenziale, in quanto CCNL diversi non possono prevedere trattamenti

inferiori per settore/categoria e caratteristiche del datore di lavoro. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, poi, è previsto un rinvio al CCNL maggiormente connesso all'attività esercitata.

L'**articolo 8** istituisce un sistema di collaborazione interistituzionale per raccogliere e condividere dati retributivi, elaborare indicatori di copertura contrattuale e adeguatezza, nonché indicatori correttivi, rimandando a successivi decreti ministeriali la definizione di regole tecniche, interoperabilità e tutela dati personali.

L'**articolo 9** potenzia la funzione conoscitiva del CNEL modificando la legge n. 936/1986: prevede l'elaborazione annuale di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni (da trasmettere al Parlamento e pubblicare), l'istituzione di un archivio amministrativo integrato nell'archivio nazionale dei contratti, contenente anche contratti aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e la funzione del CNEL di estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, anche ai fini dell'articolo 8.

L'**articolo 10** detta una disciplina specifica che coinvolge i rinnovi dei contratti collettivi di lavoro scaduti. In primo luogo, si prevede che le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia, disciplinino, in sede di rinnovo, le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo quale riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente. *Medio tempore* si prevede che fatta eccezione per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, entro i primi dodici mesi dalla scadenza le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'IPCA, pari al 30 per cento della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali; decorsi dodici mesi, eventuali contributi di assistenza contrattuale, ove previsti, non possono più essere riconosciuti.

L'articolo trova applicazione nei confronti dei contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

L'**articolo 11** interviene sulla disciplina delle comunicazioni obbligatorie: inserisce, tra le informazioni dovute, il **codice alfanumerico unico** del CCNL applicato (collegato alla disciplina sul codice contratto), e prevede l'utilizzo di tale codice nelle comunicazioni e flussi informativi per finalità di monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti e di programmazione della vigilanza, anche ai fini della verifica dei presupposti per benefici normativi e contributivi.

Il **Capo III** interviene sul lavoro intermediato da piattaforme digitali, settore nel quale 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. La disciplina mira a garantire un quadro più certo di tutela attraverso criteri sostanziali di qualificazione del rapporto, presidi di trasparenza sulle decisioni automatizzate e strumenti di tracciabilità utili alle autorità competenti per l'azione di vigilanza.

In tale ambito, il Capo III persegue una finalità specifica, introducendo obblighi informativi e sanzioni mirate. Particolare attenzione è riservata ai c.d. "riders", mediante misure di autenticazione, divieti di cessione delle credenziali, obblighi di registrazione (anche nel libro unico) e percorsi di formazione essenziale in materia di sicurezza, anche tramite l'utilizzo della piattaforma SIISL.

L'**articolo 12** stabilisce criteri sostanziali di qualificazione del rapporto tramite piattaforma: rilevano le modalità concrete di svolgimento, inclusi poteri organizzativi/direttivi/di controllo esercitati anche con sistemi algoritmici; in presenza di indici di eterodirezione, si prevede una presunzione *iuris tantum* di subordinazione.

L'**articolo 13** integra gli obblighi informativi per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali con la previsione di un flusso informativo finalizzato a contrasto lavoro sommerso, sicurezza e caporalato, con individuazione di indicatori di rischio e obbligo di conservazione dati per almeno 5 anni, accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.

L'**articolo 14** impone alle piattaforme di informare in modo chiaro sui sistemi algoritmici usati per assegnazione attività, determinazione compensi, valutazione prestazioni, sospensione/cessazione accesso; riconosce inoltre il diritto del lavoratore a una spiegazione intelligibile e al riesame con intervento umano.

L'**articolo 15** modifica il decreto legislativo n. 81/2015 (in particolare il capo V-bis) introducendo: accesso con identità digitale (SPID/CIE/CNS) o MFA; divieto di cessione credenziali e sanzioni; limite a un account per codice fiscale; obblighi di libro unico del lavoro con annotazioni specifiche (consegne, importi, mance digitali); previsione di formazione base obbligatoria tramite SIISL e meccanismi sanzionatori in caso di mancata osservanza.

Il **Capo IV** raccoglie ulteriori disposizioni urgenti in materia di lavoro, finalizzate a completare il disegno complessivo del decreto e a intervenire su profili applicativi specifici in materia previdenziale e contrattuale.

L'**articolo 16** disciplina una finestra di regolarizzazione prevedendo in favore dei datori tenuti al versamento al fondo tesoreria dal 1° gennaio 2026 che i versamenti relativi al periodo gennaio–giugno 2026, effettuati entro 16 luglio 2026, sono considerati tempestivi e non soggetti ad alcuna sanzione o interesse di mora.

Il **Capo V** reca disposizioni transitorie e finali.

L'**articolo 17** quantifica gli oneri finanziari per dare attuazione agli articoli 2, 3, 4 e 6 del presente decreto-legge e le relative coperture.

L'**articolo 18** fa salve le competenze legislative/amministrative di Regioni e Province autonome, nonché le prerogative costituzionali delle parti sociali in materia di contrattazione collettiva e individua l'ambito di applicazione del decreto-legge.

L'**articolo 19** disciplina, da ultimo, l'entrata in vigore.

RELAZIONE TECNICA

(Articolo 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196)

Il presente decreto-legge reca un complesso organico di misure urgenti volte a rafforzare la tutela della dignità del lavoro, sostenere l'occupazione stabile e garantire condizioni di concorrenza leale tra imprese, mediante un disegno che integra incentivi economici, presidi di trasparenza e strumenti di vigilanza, con interventi settoriali mirati nei comparti caratterizzati da maggiore rischio di vulnerabilità e irregolarità.

Il **Capo I** disciplina una serie di incentivi contributivi finalizzati a promuovere l'occupazione stabile nel settore privato, orientando le scelte datoriali verso assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato.

L'**articolo 1**, disciplina il **cd. bonus donne**. Con riferimento alla quantificazione degli oneri derivanti dalla proposta normativa in esame, relativa alle assunzioni dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per individuare la platea rientrante nel campo di applicazione è stata utilizzata una specifica analisi condotta sugli archivi INPS relativamente alle attivazioni di contratti avvenute con Esonero donne ai sensi del decreto-legge n. 60 del 2024 nei primi nove mesi del 2025. È stato quindi stimato un contingente annuo interessato dalla norma pari a 32.100.

Le retribuzioni alla base del calcolo dell'esonero sono state opportunamente rivalutate, rispetto a quelle utilizzate per il decreto-legge n. 60 del 2024 e l'effetto finanziario è determinato come differenza rispetto alle agevolazioni previste dalla normativa vigente per la stessa platea di lavoratrici.

Si è considerata l'uniforme distribuzione delle assunzioni nel periodo in esame, tenendo conto anche delle naturali scadenze di pagamento dei contributi da parte dei datori di lavoro.

Le risultanze dell'applicazione della proposta normativa in esame sono riportate nella tabella seguente:

**Onere derivante dall'esonero contributivo totale a carico dei datori di lavoro per assunzioni di donne a tempo indeterminato formalizzate nell'anno 2026
(24 mesi con tetto max sgravio 650/800 euro su base mensile)**

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Onere di esonero contributivo (limite di spesa)		
	Donne regioni NON ZES	Donne regioni ZES	Totale
2026	-15,5	-11,0	-26,5
2027	-36,7	-27,0	-63,7



2028	-28,8	-22,5	-51,3
2029	0,0	0,0	0,0

Il comma 8 prevede, quindi, che i benefici contributivi di cui al presente articolo siano riconosciuti nel limite di spesa di 26,5 milioni di euro per l'anno 2026, 63,7 milioni di euro per l'anno 2027 e di 51,3 milioni di euro per l'anno 2028, e che ai relativi oneri si provveda a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili. Il predetto Programma nazionale presenta disponibilità sufficienti a far fronte agli oneri derivanti dal presente articolo, tenuto conto degli impegni già assunti. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di 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 procederà all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. Tale attività di monitoraggio, rientrando tra le attività istituzionali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), verrà svolta nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'**articolo 2** prevede c.d. **bonus giovani** e dispone, pertanto, un esonero contributivo del 100 per cento per assunzioni a tempo indeterminato di soggetti *under 35* non dirigenziale nel 2026, per massimo 24 mesi, con tetto di 500 euro mensili, elevabile a 650 euro per assunzioni in unità produttive nelle regioni indicate.

Ai fini della quantificazione degli oneri è stata fatta una apposita rilevazione negli archivi dell'Istituto volta ad individuare le assunzioni di giovani *under 35* con rapporti di lavoro dipendente a tempo indeterminato avvenute nel 2025 e che presentino le caratteristiche indicate nel dettato normativo proposto. Le informazioni così rilevate sono state tenute differenziate per aree geografiche.

Si è in questo modo individuata la seguente platea di riferimento, distinta tra coloro che ricadono nell'applicazione del comma 2 e coloro che ricadono, invece, nell'applicazione del comma 4, sulla base di ipotesi, rispetto all'intera platea rilevata, di un effetto attrattivo della norma e di un effetto derivante da incremento occupazionale:

Giovani regioni NON ZES - c.2	26.700
Giovani regioni NON ZES - c.4	5.800
Giovani regioni ZES - c.2	18.100
Giovani regioni ZES - c.4	1.800
Totale giovani	52.400



Utilizzando le informazioni presenti nei monitoraggi effettuati dall'Istituto sulle norme previste dal decreto Coesione, si è ricavato un importo medio mensile di esonero pari a 450 euro per le regioni NON ZES e 390 euro per le regioni ZES.

L'onere è stato stimato: fissando la decorrenza della norma dal 1° gennaio 2026, considerando le scadenze di pagamento dei contributi da parte dei datori di lavoro e ipotizzando che nei primi quattro mesi ci sia un numero di assunzioni inferiore rispetto al resto dell'anno considerando i tempi di adozione della disposizione.

Con riferimento alla metodologia seguita per la stima dell'onere si fa presente quanto segue:

- a) nelle relazioni tecniche del decreto-legge n. 60 del 2024, della legge n. 199 del 2025 e del decreto-legge n. 200 del 2025 relative agli esoneri contributivi connessi alle assunzioni di giovani under 35 anni, l'onere stimato rappresentava un onere differenziale rispetto a quello derivante dalla normativa previgente essendo le norme riferite alle medesime platee di giovani;
- b) nella presente relazione tecnica, invece, essendo diversa la platea di riferimento definita dalla norma e solamente in minima parte sovrapponibile a quella prevista dalle precedenti normative, in via prudenziale, è stato stimato l'onere non considerando interazioni con quanto previsto a legislazione vigente in tema di esoneri contributivi di giovani under 35; pertanto, l'onere di seguito riportato rappresenta il costo lordo rispetto alla contribuzione ordinaria.

Le risultanze derivanti dall'applicazione del presente articolo sono riportate nella tabella seguente:

Onere derivante dall'esonero contributivo totale a favore dei datori di lavoro per 24/12 mesi per assunzioni di giovani under 35 anni formalizzate nel 2026 con importo massimo mensile di sgravio pari a 500 euro (650 euro nelle regioni ZES)

(+ *effetti positivi per la finanza pubblica*; - *effetti negativi per la finanza pubblica*)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Onere di esonero contributivo (limite di spesa)		
	Giovani regioni NON ZES	Giovani regioni ZES	Totale
2026	-71,7	-38,0	-109,7
2027	-162,7	-89,7	-252,4



2028	-85,3	-50,1	-135,4
2029	0,0	0,0	0,0

Il comma 9 prevede, quindi, che i benefici contributivi di cui al presente articolo siano riconosciuti nel limite di spesa di 109,7 milioni di euro per l'anno 2026, 252,4 milioni di euro per l'anno 2027 e di 135,4 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di 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 procederà all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. Tale attività di monitoraggio, rientrando tra le attività istituzionali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), verrà svolta nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Ai relativi oneri, si provvede ai sensi dell'articolo 17.

L'**articolo 3** disciplina il c.d. **bonus ZES**, introducendo un esonero contributivo del 100% per massimo 24 mesi per assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026 da datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e assumono lavoratori in unità produttive in regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, fino a un massimo di 650 euro al mese.

Per la quantificazione degli oneri recati dall'articolo in esame si è provveduto come di seguito si illustra.

Osservando i dati di monitoraggio riguardanti le domande di incentivo relative al bonus ZES, di cui all'articolo 24 del decreto Coesione (circolare Inps n. 10 del 2026), accolte a oggi ed effettuando opportune ipotesi prudenziali, si è stimata una platea interessata dal dettato normativo in esame pari a circa 10.000 individui.

La relazione tecnica è stata predisposta senza tener conto delle possibili interazioni con altri esoneri previsti a normativa vigente, utilizzando un importo medio di esonero pari a 500 euro, ricavato in via prudenziale sulla base delle indicazioni fornite dai monitoraggi effettuati dall'Istituto.

L'onere è stato stimato fissando la decorrenza della norma dal 1° gennaio 2026 e considerando le scadenze di pagamento dei contributi da parte dei datori di lavoro, ipotizzando che nei primi quattro mesi ci sia un numero di assunzioni inferiore rispetto al resto dell'anno considerando i tempi teorici di pubblicazione della norma.

Le risultanze dell'applicazione del presente articolo sono riportate nella tabella seguente:

Onere derivante dall'esonero contributivo totale per 24 mesi a beneficio dei datori di lavoro di aziende fino a 10 dipendenti per assunzioni di lavoratori over 35 anni, disoccupati da almeno 24 mesi, formalizzate nell'anno



**2026 con importo massimo mensile di sgravio pari a 650
euro**

*(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per
la finanza pubblica)*

(Importi in milioni di euro)

Anno	Esonero contributivo ZES Onere di esonero contributivo (limite di spesa)
2026	-26,0
2027	-60,0
2028	-34,0
2029	0

Il comma 8 prevede, quindi, che i benefici contributivi di cui al presente articolo siano riconosciuti nel limite di spesa di 26 milioni di euro per l'anno 2026, 60 milioni di euro per l'anno 2027 e di 34 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di 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 procederà all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. Tale attività di monitoraggio, rientrando tra le attività istituzionali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), verrà svolta nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Ai relativi oneri si provvede ai sensi dell'articolo 17.

L'**articolo 4**, al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, prevede la concessione dell'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali per un periodo massimo di ventiquattro mesi e nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile, ai datori di lavoro privati che dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026 trasformino, per i lavoratori, contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato. Restano esclusi dall'esonero in esame i premi e contributi dovuti all'Istituto Nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL) e resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data della trasformazione incentivata, non hanno



compiuto il trentacinquesimo anno di età a condizione che il rapporto di lavoro a tempo determinato sia complessivamente inferiore a dodici mesi e sia stato instaurato entro il 30 aprile 2026. Le trasformazioni di cui al presente articolo devono comportare un incremento occupazionale netto. Ai fini della quantificazione degli oneri derivanti dalla proposta normativa in esame, è stata fatta una apposita rilevazione negli archivi dell'Istituto volta a individuare le trasformazioni di giovani *under 35* avvenute nel 2025 e che presentino le caratteristiche indicate nel dettato normativo in esame. Utilizzando le informazioni presenti nei monitoraggi effettuati dall'Istituto sulle norme previste dal decreto Coesione, si stima una platea interessata di 16.200 lavoratori nel periodo agosto-dicembre e un importo medio mensile di esonero pari a 450 euro.

Si è considerata l'uniforme distribuzione delle assunzioni nel periodo agosto-dicembre 2026, tenendo conto anche delle naturali scadenze di pagamento dei contributi da parte dei datori di lavoro.

Prudenzialmente l'onere di seguito riportato viene stimato rispetto alla contribuzione ordinaria.

Onere derivante dall'esonero contributivo totale a favore dei datori di lavoro per 24 mesi per trasformazioni di contratti di giovani *under 35* anni formalizzate tra agosto e dicembre 2026 con importo massimo mensile di sgravio pari a 500 euro

(+ effetti positivi per la finanza pubblica; - effetti negativi per la finanza pubblica)

(Importi in milioni di euro)

Anno	Onere di esonero contributivo (limite di spesa)
2026	-18,2
2027	-87,5
2028	-69,3
2029	0,0

Il comma 8 prevede, quindi, che i benefici contributivi di cui al presente articolo siano riconosciuti nel limite di spesa di 18,2 milioni di euro per l'anno 2026, 87,5 milioni di euro per l'anno 2027 e di 69,3 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di 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 procederà all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. Tale attività di monitoraggio, rientrando tra le attività istituzionali dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), verrà svolta nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Ai relativi oneri si provvede ai sensi dell'articolo 17.

L'**articolo 5** abroga specifiche disposizioni con l'obiettivo di coordinare la disciplina degli incentivi con il nuovo impianto del decreto.

L'**articolo 6** reca disposizioni in materia di conciliazione famiglia-lavoro. L'onere è stato stimato – in 7 milioni di euro per l'anno 2026 e di 12 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028 - 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 dal combinato disposto di cui all'articolo 5 della legge 162 del 2021 e all'articolo 46-*bis* del decreto legislativo n. 198 del 2006.

Alla copertura si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Il Capo II definisce la cornice sostanziale e procedurale del “salario giusto” quale parametro di adeguatezza retributiva, individuando nella contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative lo strumento centrale per la determinazione del trattamento economico complessivo, in coerenza con i principi dell'articolo 36 della Costituzione. La disciplina precisa, inoltre, le regole di riferimento nei casi di pluralità contrattuale o di settori non coperti, riducendo spazi di elusione e favorendo l'applicazione di contratti coerenti con l'attività effettivamente esercitata.

Le norme ivi previste, applicandosi esclusivamente ai rapporti di lavoro subordinato privato e non anche ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come espressamente previsto dall'**articolo 19** che delimita l'ambito di applicazione del decreto, non comportano nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Più nello specifico, l'**articolo 7** nel definire i criteri per individuare il “salario giusto”, legandolo alla contrattazione collettiva e al trattamento economico complessivo adeguato ai sensi dell'articolo 36 Cost, contiene una disciplina di principio che non determina oneri a carico della finanza pubblica.

L'**articolo 8** istituisce un sistema di monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva, attraverso la collaborazione interistituzionale volta a raccogliere e condividere dati retributivi, elaborare indicatori di copertura contrattuale e adeguatezza, nonché indicatori correttivi, rimandando a successivi decreti ministeriali la definizione di regole tecniche, delle misure di interoperabilità e di tutela dati personali. Le attività previste rientrano nelle competenze istituzionali delle amministrazioni coinvolte e le stesse vi provvederanno con le risorse umane, strumentali e finanziarie già disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

In particolare, il sistema di monitoraggio si fonda sull'integrazione e interoperabilità di banche dati già esistenti, senza necessità di sviluppare nuove infrastrutture informatiche o acquisire ulteriori piattaforme tecnologiche. La norma, in tal senso, si limita a promuovere il coordinamento tra soggetti



pubblici già operativi e all'interno del perimetro delle loro competenze, per attività di elaborazione di indicatori e analisi dei dati costituiscono funzioni ordinarie delle amministrazioni coinvolte e non richiedono l'impiego di risorse aggiuntive.

La norma contiene, al comma 3, la clausola di invarianza finanziaria che garantisce l'assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. A tal guisa, le Amministrazioni interessate provvederanno agli adempimenti previsti dall'articolo in esame con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'**articolo 9** aggiorna e integra le competenze del CNEL, modificando la legge n. 936/1986.

In particolare, il Consiglio dovrà provvedere all'elaborazione annuale di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, da trasmettere al Parlamento e pubblicare in apposita sezione del sito istituzionale.

Inoltre, attraverso la modifica dell'articolo 17 della citata legge, viene integrato il contenuto dell'archivio nazionale dei contratti, attraverso l'istituzione di un archivio amministrativo contenente anche contratti aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. La norma non introduce nuove competenze in capo al CNEL, ma integra quelle già previste a legislazione vigente. In particolare, con riguardo al CNEL, che attualmente già provvede alla cura e aggiornamento dell'Archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, con la disposizione in esame, viene specificato che in tale Archivio dovranno essere raccolti e aggiornati anche i contratti di secondo livello, procedendo di conseguenza al monitoraggio sulla retribuzione e su tutta la contrattazione ivi esposta.

Infine, al comma 5 della disposizione in esame è presente la clausola di invarianza finanziaria che garantisce l'assenza di oneri ulteriori a carico della finanza pubblica, prevedendo che all'attuazione della stessa si provveda con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

L'**articolo 10** detta una disciplina specifica che coinvolge i rinnovi dei contratti collettivi di lavoro scaduti. In primo luogo, si prevede che le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia, disciplinino, in sede di rinnovo, le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi a tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo quale riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente. In caso di mancato rinnovo entro 12 mesi, è previsto un adeguamento forfettario collegato all'IPCA pari al 30% annuo, con eccezioni per i soli settori stagionali o assoggettati a variabilità di ricavi. La norma, sempre al fine di incentivare il tempestivo rinnovo contrattuale, stabilisce che il contributo di assistenza contrattuale non sia riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto.

Le disposizioni in esame trovano applicazione con riguardo ai contratti che scadono dopo l'entrata in vigore, mentre, per i contratti già scaduti, a decorrere dal 1° gennaio 2027.

L'**articolo 11** interviene sulla disciplina delle comunicazioni obbligatorie, inserendo, tra le informazioni dovute, il **codice alfanumerico unico** del CCNL applicato – collegato alla disciplina sul codice contratto – e disponendo l'utilizzo di tale codice nelle comunicazioni e flussi informativi per finalità di monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti e di programmazione della vigilanza, anche ai fini della verifica dei presupposti per benefici normativi e contributivi.

L'interoperabilità delle banche dati degli enti competenti è già disciplinata da disposizioni vigenti e consente, pertanto, lo scambio di informazioni e dati utili per il monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro. Inoltre, la norma di cui al comma 4, lega le



risultanze del monitoraggio all'attività di vigilanza degli enti a ciò preposti, consentendo una più efficace azione di prevenzione e di verifica di fenomeni elusivi.

Al comma 5 è presente la clausola di invarianza finanziaria che garantisce l'assenza di nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, prevedendo che all'attuazione delle disposizioni si provveda con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il Capo III interviene sul lavoro intermediato da piattaforme digitali, settore nel quale 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. La disciplina mira a garantire un quadro più certo di tutela attraverso criteri sostanziali di qualificazione del rapporto, presidi di trasparenza sulle decisioni automatizzate e strumenti di tracciabilità utili alle autorità competenti per l'azione di vigilanza.

L'**articolo 12** stabilisce criteri sostanziali di qualificazione del rapporto tramite piattaforma: rilevano le modalità concrete di svolgimento, inclusi poteri organizzativi, direttivi e di controllo esercitati anche con sistemi algoritmici; in presenza di indici di eterodirezione, si prevede una presunzione *iuris tantum* di subordinazione.

L'**articolo 13** integra gli obblighi informativi per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali con la previsione di flussi informativi finalizzati al contrasto del lavoro sommerso, alla sicurezza e al contrasto al caporalato, con individuazione di indicatori di rischio e obbligo di conservazione dati per almeno 5 anni, accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.

La norma non comporta nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica posto che si tratta di oneri informativi a carico del datore di lavoro privato, essendo rimesso all'Amministrazione esclusivamente l'individuazione degli indicatori di rischio attraverso apposito decreto ministeriale.

L'**articolo 14** impone alle piattaforme di informare in modo chiaro i lavoratori circa i sistemi algoritmici usati per l'assegnazione delle attività, la determinazione dei compensi, la valutazione delle prestazioni, la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso.

La norma riconosce inoltre il diritto del lavoratore a una spiegazione intelligibile della decisione di cui sopra e al riesame della stessa mediante intervento umano.

L'**articolo 15** modifica il decreto legislativo n. 81 del 2015 e, in particolare il capo *V-bis*, introducendo una serie ulteriore di misure quali l'accesso alla piattaforma da parte del lavoratore con identità digitale (SPID/CIE/CNS) o MFA, il divieto di cessione di credenziali e relative sanzioni, il limite di un account per codice fiscale. In ambito della sicurezza del loro, sono introdotti obblighi di annotazioni specifiche (consegne, importi, mance digitali) all'interno del libro unico del lavoro, la previsione di formazione base obbligatoria tramite SIISL e meccanismi sanzionatori in caso di mancata osservanza. Con riferimento alle attività di formazione da effettuarsi tramite la piattaforma SIISL, si rappresenta che non sono previsti degli adempimenti ulteriori trattandosi di funzionalità già previste a legislazione vigente.

Il Capo IV reca disposizioni di carattere trasversale, finalizzate a completare il disegno complessivo del decreto e a intervenire su profili applicativi specifici in materia previdenziale.

L'**articolo 16** interviene sul coordinamento temporale delle modifiche introdotte dalla legge 30 dicembre 2025, n. 199 in materia di trattamento di fine rapporto (TFR), che hanno previsto:

- a) l'estensione, a decorrere dal 1° gennaio 2026, dell'obbligo di versamento al fondo di tesoreria istituito presso l'INPS per i datori di lavoro che raggiungono la soglia dimensionale individuata dalla norma;



- b) la riduzione per il lavoratore, a decorrere dal 1° luglio 2026, del termine per l'esercizio della scelta di destinazione del TFR, con introduzione di meccanismi di conferimento automatico alle forme pensionistiche complementari.

Con riferimento al comma 1, la previsione di non applicazione di sanzioni civili e interessi per i versamenti effettuati entro il 16 luglio 2026 comporta esclusivamente effetti in termini di maggiori entrate eventuali e di natura accessoria, non aventi carattere strutturale né prevedibile, in quanto connesse a situazioni di inadempimento e, pertanto, non ancora scontante nei tendenziali di finanza pubblica. La norma prevista in ragione della sussistenza di obiettive condizioni di incertezza interpretativa non incide sui versamenti contributivi dovuti in linea capitale, che restano integralmente acquisiti al sistema esattamente in linea con le previsioni degli effetti finanziari stimati dalla disposizione originaria.

L'**articolo 17** reca le disposizioni finanziarie. In particolare, viene previsto che agli oneri derivanti dagli articoli 2, 3, 4 e 6, pari a 160,9 milioni di euro per l'anno 2026, 411,9 milioni di euro per l'anno 2027 e a 250,7 milioni di euro per l'anno 2028 si provveda:

- a) quanto a 83,4 milioni di euro per l'anno 2026, 100,1 milioni di euro per l'anno 2027 e a 16,7 milioni di euro per l'anno 2028, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22, comma 7, primo periodo, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60;
- b) quanto a 48,1 milioni di euro per l'anno 2028 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 23, comma 4, primo periodo, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60;
- c) quanto a 70,5 milioni di euro per l'anno 2026, 84,7 milioni di euro per l'anno 2027 e a 14,1 milioni di euro per l'anno 2028 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 7, primo periodo, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60;
- d) quanto a 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028, mediante corrispondente utilizzo delle risorse iscritte nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 1, comma 208, della legge 30 dicembre 2024, n. 207. Ai fini della compensazione degli effetti finanziari in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, pari a 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente, anche conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 1, comma 511, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- e) quanto a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028 a decorrere dall'anno 2027, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223;
- f) quanto a 215,1 milioni di euro per l'anno 2027 e a 159,8 milioni di euro per l'anno 2028, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 153, della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

L'**articolo 18** reca la clausola di salvaguardia per le Regioni e Province autonome e le prerogative costituzionali delle parti sociali in materia di contrattazione collettiva e la definizione dell'ambito di applicazione del decreto.

L'**articolo 19** disciplina, da ultimo, l'entrata in vigore.





*Ministero
dell'Economia e delle Finanze*

DIPARTIMENTO DELLA RAGIONERIA GENERALE DELLO STATO

VERIFICA DELLA RELAZIONE TECNICA

La verifica della presente relazione tecnica, effettuata ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, comma 3, della legge 31 dicembre 2009, n. 196 ha avuto esito Positivo.

Il Ragioniere Generale dello Stato

Firmato digitalmente

Daria Perrotta

30/04/2026



Decreto-legge "Disposizioni in materia di lavoro giusto, di incentivi all'occupazione, di lavoro svolto mediante piattaforme digitali, di lavoro domestico e ulteriori misure urgenti in materia di lavoro" (milioni di euro)																	
Articolo	Comma	Lettera	Descrizione	E/S	Natura	Saldo netto da finanziare			Fabbisogno			Indebitamento netto					
						2026	2027	2028	2029	2026	2027	2028	2029	2026	2027	2028	2029
2	9		Esonerazione dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di 24 mesi, riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, soggetti con età inferiore a 35 anni e privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero da almeno 12 mesi appartenenti alle categorie di lavoratori svantaggiati di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014, nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore (elevata a 650 euro se residente nelle regioni della ZES unica) - bonus giovani	E	CO						-109,7	-352,4	-135,4				
2	9		Esonerazione dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di 24 mesi, riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, soggetti con età inferiore a 35 anni e privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero da almeno 12 mesi appartenenti alle categorie di lavoratori svantaggiati di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014, nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore (elevata a 650 euro se residente nelle regioni della ZES unica) - bonus giovani	S	C	109,7	252,4	135,4				109,7	252,4	135,4			
3	8		Esonerazione dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di 24 mesi, riconosciuto ai datori di lavoro privati che, nel mese di assunzione, occupano fino a 10 dipendenti e che assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso una sede ubicata in una delle regioni della ZES unica, nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore - bonus ZES	E	CO						-26,0	-60,0	-34,0				
3	8		Esonerazione dal versamento dei contributi previdenziali, per un periodo massimo di 24 mesi, riconosciuto ai datori di lavoro privati che, nel mese di assunzione, occupano fino a 10 dipendenti e che assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso una sede ubicata in una delle regioni della ZES unica, nella misura del 100 per cento e nel limite massimo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore - bonus ZES	S	C	26,0	60,0	34,0				26,0	60,0	34,0			
4	8		Esonerazione dal versamento dei contributi previdenziali del 100 per cento, per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile, a favore dei datori di lavoro che trasformano i rapporti a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti a tempo indeterminato	E	CO						-18,2	-87,5	-69,3				
4	8		Esonerazione dal versamento dei contributi previdenziali del 100 per cento, per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile, a favore dei datori di lavoro che trasformano i rapporti a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti a tempo indeterminato	S	C	18,2	87,5	69,3				18,2	87,5	69,3			
6	3		Esonerazione dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in misura non superiore all'1, per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui, per ciascuna piccola e media impresa in possesso di certificazione di cui all'art. 8, c. 1, l. e) del D.L. 184/2025, finalizzato a sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità	E	CO						-7,0	-12,0	-12,0				



Decreto-legge "Disposizioni in materia di lavoro giusto, di incentivi all'occupazione, di lavoro svolto mediante piattaforme digitali, di lavoro domestico e ulteriori misure urgenti in materia di lavoro" (milioni di euro)																	
Articolo	Comma	Lettera	Descrizione	E/S	Natura	Saldo netto di finanziare			Fabbisogno			Indebitamento netto					
						2026	2027	2028	2029	2026	2027	2028	2029	2026	2027	2028	2029
6	3		Esoneiro dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui, per ciascuna piccola e media impresa in possesso di certificazione di cui all'art. 8, c. 1, l. e) del D.L. 184/2025, finalizzato a sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità	S	C	7,0	12,0	12,0						7,0	12,0	12,0	
17	1	a)	Riduzione delle risorse destinate al c.d. "Bonus Giovani", di cui all'art. 22, c. 7, p. p., del D.L. 60/2024	E	CO				83,4	100,1	16,7						
17	1	a)	Riduzione delle risorse destinate al c.d. "Bonus Giovani", di cui all'art. 22, c. 7, p. p., del D.L. 60/2024	S	C	-83,4	-100,1	-16,7						-83,4	-100,1	-16,7	
17	1	b)	Riduzione delle risorse destinate al c.d. "Bonus Donne", di cui all'art. 23, c. 4, p. p., del D.L. 60/2024	E	CO							48,1					
17	1	b)	Riduzione delle risorse destinate al c.d. "Bonus Donne", di cui all'art. 23, c. 4, p. p., del D.L. 60/2024	S	C			-48,1								-48,1	
17	1	c)	Riduzione delle risorse destinate al c.d. "Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica", di cui all'art. 24, c. 7, p. p., del D.L. 60/2024	E	CO				70,5	84,7	14,1						
17	1	c)	Riduzione delle risorse destinate al c.d. "Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica", di cui all'art. 24, c. 7, p. p., del D.L. 60/2024	S	C	-70,5	-84,7	-14,1						-70,5	-84,7	-14,1	



Decreto-legge "Disposizioni in materia di lavoro giusto, di incentivi all'occupazione, di lavoro svolto mediante piattaforme digitali, di lavoro domestico e ulteriori misure urgenti in materia di lavoro" (milioni di euro)																	
Articolo	Comma	Lettera	Descrizione	E/S	Natura	Saldo netto di finanziare			Fabbisogno			Indebitamento netto					
						2026	2027	2028	2029	2026	2027	2028	2026	2027	2028	2029	
17	1	d)	Riduzione delle risorse destinate all'erogazione di un bonus di 1.000 euro per ciascun nuovo nato, a favore dei nuclei con ISEE fino a 40 mila euro, di cui all'art. 1, c. 208, della L. 207/2024	S	C	-7,0	-7,0	-7,0									
17	1	d)	Riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente, anche conseguenti all'attuazione di contributi pluriennali, di cui all'art. 1, c. 511, della L. 296/2006	S	K		-7,0	-7,0									
17	1	e)	Riduzione del Fondo per le politiche relative ai diritti e alle pari opportunità, di cui all'art. 19, c. 3, del D.L. 223/2006	S	C		-5,0	-5,0									
17	1	f)	Riduzione delle risorse per l'esonero parziale dei contributi 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, di cui all'art. 1, c. 153, della L. 199/2025	E	CO												
17	1	f)	Riduzione delle risorse per l'esonero parziale dei contributi 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, di cui all'art. 1, c. 153, della L. 199/2025	S	C	-215,1	-215,1	-159,8									
Entrate						0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Spese						0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
SALDO						0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0



DISEGNO DI LEGGE

—

Art. 1.

1. È convertito in legge il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

2. La presente legge entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale*.

Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026.

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

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 77 e 87 della Costituzione;

Visti gli articoli 35, 36 e 39 della Costituzione;

Visto il decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, recante « Attuazione della direttiva 91/533/CEE concernente l'obbligo del datore di lavoro di informare il lavoratore delle condizioni applicabili al contratto o al rapporto di lavoro »;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante « Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, 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 »;

Visto il decreto legislativo 23 aprile 2004, n. 124 recante « Razionalizzazione delle funzioni ispettive in materia di previdenza sociale e di lavoro, a norma dell'articolo 8 della legge 14 febbraio 2003, n. 30 »;

Visto il decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, recante « Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246 »;

Vista la legge 7 dicembre 2006, n. 296, recante « Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato (legge finanziaria 2007) »;

Visto il decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, recante « Attuazione dell'articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro »;

Visto il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante « Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183 » e, in particolare, l'articolo 51;

Ritenuta la straordinaria necessità e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo;

Considerata la direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022 relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione Europea;

Considerato che l'ordinamento italiano risulta conforme ai principi espressi nella citata direttiva;

Considerato, altresì, che ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 2, della direttiva citata resta impregiudicata la prerogativa di uno Stato membro di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori;

Considerato che sussiste la necessità, ai sensi della citata direttiva, di incentivare la promozione della contrattazione collettiva e di specificare il monitoraggio dell'adeguatezza retributiva e la raccolta e trasmissione dei dati;

Ritenuto necessario individuare, ai sensi dell'articolo 10 della citata direttiva, l'ente che provvede all'inoltro delle informazioni e delle relazioni periodiche alla Commissione europea;

Vista la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023 concernente l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione;

Vista la direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali;

Ritenuto necessario rafforzare gli strumenti di trasparenza, monitoraggio e verifica delle retribuzioni effettivamente corrisposte, anche mediante l'utilizzo delle banche dati pubbliche disponibili, al fine di prevenire il contenzioso e rendere più efficaci le attività di vigilanza;

Ritenuto, altresì, necessario assicurare un quadro normativo uniforme che consenta di contrastare fenomeni di *dumping* contrattuale e di garantire condizioni di concorrenza leale tra imprese;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 28 aprile 2026;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità;

EMANA

il seguente decreto-legge:

CAPO I

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Articolo 1.

(Bonus *donne* 2026)

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica, fermo restando quanto previsto dal comma 4, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da *b*) a *g*) della definizione di « lavoratore svantaggiato » di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile se la lavoratrice di cui al medesimo comma 1 è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

3. L'esonero di cui ai commi 1 e 2 è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da *a*) a *g*) della definizione di « lavoratore svantaggiato » di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

4. L'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 spetta, 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.

5. Le assunzioni di cui ai commi 1, 2 e 3 devono comportare 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 delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

6. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

8. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 26,5 milioni di euro per l'anno 2026, 63,7 milioni di euro per l'anno 2027 e di 51,3 milioni di euro per l'anno 2028, 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 applicati. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio 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.

9. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero di cui al presente articolo è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

10. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

Articolo 2.

(Bonus *Giovani 2026*)

1. Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100

per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 9. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Fermo quanto previsto dal comma 5, l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e sono privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito ovvero sono privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere *c)*, *e)*, *f)* e *g)* della definizione di « lavoratore svantaggiato » di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

3. Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero contributivo di cui al comma 1, ferme restando le condizioni di cui al comma 2, è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 9.

4. L'esonero di cui ai commi 1 e 3 è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere dalla *a)* alla *c)* e dalla *e)* alla *g)* della definizione di « lavoratore svantaggiato » di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

5. L'esonero di cui ai commi 1, 3 e 4 spetta altresì con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo.

6. Le assunzioni di cui al presente articolo devono comportare 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 delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

7. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi

precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

8. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui ai commi 1, 3 e 4 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 5.

9. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 109,7 milioni di euro per l'anno 2026, 252,4 milioni di euro per l'anno 2027 e di 135,4 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio 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.

10. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

11. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

12. Agli oneri derivanti dal comma 9, pari a 109,7 milioni di euro per l'anno 2026, 252,4 milioni di euro per l'anno 2027 e a 135,4 milioni di euro per l'anno 2028 si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Articolo 3.

(Bonus ZES 2026)

1. Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 100 per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. L'esonero contributivo di cui al comma 1 è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti

nel mese di assunzione e che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

3. Fermo quanto previsto dal comma 4, l'esonero di cui al comma 1 spetta nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

4. L'esonero di cui ai commi da 1 a 3 spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo.

5. Le assunzioni di cui al comma 1 devono comportare 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 delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

6. Fermo restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4.

8. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 26 milioni di euro per l'anno 2026, 60 milioni di euro per l'anno 2027 e di 34 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio 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.

9. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la

maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

10. Il beneficio di cui al presente articolo è concesso nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

11. Agli oneri derivanti dal comma 8, pari a 26 milioni di euro per il 2026, 60 milioni di euro per il 2027 e a 34 milioni di euro per il 2028 si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Articolo 4.

(Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro)

1. Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100 per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile, per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto esclusivamente alle trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato, per il personale non dirigenziale, e di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a dodici mesi, che alla medesima data non ha compiuto il trentacinquesimo anno di età e non è mai stato occupato a tempo indeterminato. Il beneficio di cui al comma 1 si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026.

3. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

4. Ai fini del godimento del beneficio, le trasformazioni devono comportare 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 delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

5. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

6. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti la trasformazione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'esonero di cui al presente articolo o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi alla trasformazione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

8. Il beneficio contributivo di cui al presente articolo è riconosciuto nel limite di spesa di 18,2 milioni di euro per l'anno 2026, 87,5 milioni di euro per l'anno 2027 e di 69,3 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio 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 al beneficio di cui al presente articolo.

9. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

10. Agli oneri derivanti dal comma 8, pari a 18,2 milioni di euro per il 2026, 87,5 milioni di euro per il 2027 e a 69,3 milioni di euro per il 2028 si provvede ai sensi dell'articolo 17.

Articolo 5.

(Disposizioni abrogative)

1. All'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) il comma 1-bis è abrogato;

b) al comma 1-ter, alinea, le parole « come modificati dal comma 1-bis del presente articolo, » sono soppresse.

Articolo 6.

(Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro)

1. Al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, a decorrere dalla data di entrata in vigore

della legge di conversione del presente decreto-legge, è riconosciuto alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lettera *e*) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, un esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, 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. L'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile, con decreto 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, da adottarsi entro trenta giorni dalla di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Con il decreto di cui al comma 1 sono altresì stabilite le modalità di attuazione del comma 1, ivi comprese le procedure di acquisizione delle certificazioni previste dall'articolo 8, comma 1, lettera *e*) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, e del periodo di validità delle stesse, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 3.

3. L'esonero di cui al comma 1 è riconosciuto nel limite di euro 7 milioni per l'anno 2026 e di euro 12 milioni per ciascuno degli anni 2027 e 2028. Ai relativi oneri si provvede ai sensi dell'articolo 17.

4. L'Istituto nazionale della previdenza sociale, ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 3, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, provvede al monitoraggio degli effetti finanziari connessi all'attuazione del presente articolo, comunicando le risultanze alle amministrazioni di cui al comma 1.

5. Per le medesime finalità di cui al comma 1, le aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lett. *e*) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184 beneficiano, altresì, di attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE), individuati con provvedimenti adottati secondo l'ordinamento della stessa Agenzia. L'ICE provvede all'attuazione del presente comma con le risorse umane, finanziarie e strumentali, disponibili a legislazione vigente.

CAPO II

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO

Articolo 7.

(Salario giusto e incentivi)

1. La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

2. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento 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,

avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

3. Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2 non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

4. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

5. L'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo.

6. A decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla piattaforma SIISL, le posizioni di lavoro pubblicate recano l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro recante il codice alfanumerico unico assegnato ai sensi dell'articolo 16-*quater* del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

7. Alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 8.

(Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva)

1. Al fine di garantire il monitoraggio, la trasparenza e l'informazione, e fermo restando quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali, il CNEL, gli enti pubblici e gli istituti di statistica, inclusi l'INPS, l'ISTAT, l'INAPP, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e gli altri soggetti individuati con il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al successivo comma 2, collaborano per:

a) raccogliere e condividere, in forma integrata e interoperabile, i dati retributivi disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d'impresa;

b) elaborare indicatori statistici e analisi periodiche, su base settoriale omogenea, volti a evidenziare la copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e la relativa adeguatezza rispetto al parametro di cui all'articolo 36 della Costituzione;

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

2. Con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali sono definiti:

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 Regolamento (UE) 2016/679;

d) gli ulteriori elementi informativi da dichiarare obbligatoriamente tramite versamenti e denunce contributive necessari ai fini del controllo del rispetto del salario giusto.

3. Alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 9.

(Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata)

1. All'articolo 16 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, comma 2, dopo la lettera *c)* è aggiunta la seguente:

«*c-bis)* elabora con cadenza almeno annuale, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, articolato per settori economici omogenei, da trasmettere al Parlamento e da pubblicare in apposita sezione del sito istituzionale, contenente: *a)* l'analisi dei livelli retributivi applicati; *b)* i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi; *c)* la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate; *d)* ulteriori elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dei principi di cui all'articolo 36 della Costituzione ».

2. All'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, dopo il comma 3, è aggiunto il seguente:

«*3-bis.* Il CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sentito INPS, provvede alla istituzione di un archivio ammi-

nistrativo, quale parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, contenente i contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ».

3. L'istituzione dell'archivio amministrativo di cui al presente articolo avviene entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge.

4. Il CNEL provvede ad estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

5. Alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 10.

(Rinnovi contrattuali)

1. Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, disciplinano in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi *una tantum* e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.

2. In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'IPCA, nella misura pari al 30 per cento della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

3. Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, l'adeguamento di cui al comma 2 non trova applicazione ed è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.

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

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Articolo 11.

(Obblighi di informazione)

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, dopo la lettera *q*) è inserita la seguente:

q-bis) il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai sensi dell'articolo 16-*quater* del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120; ».

2. All'articolo 1, comma 1, della legge 5 gennaio 1953, n. 4, dopo le parole: « le singole trattenute » sono aggiunte le seguenti: « , il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico di cui all'articolo 16-*quater* del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120 ».

3. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 16-*quater* del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, il codice alfanumerico unico relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, è 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 anche ai fini di cui all'articolo 8.

4. Le risultanze del monitoraggio di cui al presente articolo sono utilizzate per la programmazione dell'attività di vigilanza, per l'analisi dei fenomeni di *dumping* contrattuale e retributivo e, nei casi previsti dalla legge, per la verifica dei presupposti per l'accesso a benefici normativi, contributivi o economici comunque denominati.

5. Alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

CAPO III

MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE

Articolo 12.

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

1. Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale rilevano le concrete modalità di svolgimento della

prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

2. La qualificazione del rapporto tiene conto, tra l'altro, dell'esercizio, anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, di poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso.

3. Quando emergono indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salvo prova contraria.

Articolo 13.

(Comunicazioni obbligatorie)

1. All'art. 9-*bis* del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, dopo il comma 2-*quinquies*, è aggiunto il seguente:

« 2-*sexies*. Al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro sessanta giorni dalla entrata in vigore della presente disposizione, sentiti INAIL, INL e INPS, sono individuati indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare. In ogni caso, le piattaforme registrano e conservano 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. Gli indicatori di rischio e i relativi dati sono posti a disposizione dell'INAIL, INL e INPS per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli. I soggetti di cui al precedente periodo condividono gli esiti dei controlli con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali al fine di perfezionare e aggiornare gli indicatori di rischio. Le violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro sono comunicate all'Autorità europea del lavoro (*European Labour Authority*) per l'eventuale definizione di azioni preventive congiunte di contrasto agli abusi a livello europeo ».

2. Alle disposizioni di cui al presente articolo si provvede nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Articolo 14.

(Obblighi di informazioni al lavoratore)

1. Fermi restando gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti, le piattaforme digitali forniscono ai lavoratori, in forma chiara,

accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per:

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

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

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

Articolo 15.

(Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali)

1. Al decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) all'articolo 47-*bis*, dopo il comma 2, sono inseriti i seguenti:

«*2.bis* In caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'accesso alla piattaforma da parte del lavoratore può essere consentito con SPID, CIE o CNS oppure con 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 decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Le credenziali di accesso al proprio *account* rivestono carattere strettamente personale ed è fatto divieto di cessione a terzi. La cessione del proprio *account* o l'uso di *account* da parte di persona diversa del titolare è punito con una sanzione amministrativa da euro 800 a euro 1.200.

2.ter La piattaforma non può rilasciare più di un *account* per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore. La violazione della presente disposizione comporta una sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 1500 per ogni *account* in più associato al singolo codice fiscale. ».

- b) all'articolo 47-*quater*, dopo il comma 3, è aggiunto il seguente:

«*3-bis*. Il committente, a decorrere dal 1° luglio 2026, è tenuto alla redazione e alla consegna ai lavoratori di cui all'art. 47-*bis* del libro unico del lavoro di cui all'art. 39 del decreto-legge 26 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel quale devono essere annotati per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore. ».

c) All'art. 47-*septies* è aggiunto, in fine, il seguente comma:

« 3-*bis*. Ad integrazione della attività formativa obbligatoria prevista dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sono annualmente stabilite le attività di formazione base essenziali che il lavoratore di cui all'art. 47-*bis* del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione, deve seguire accedendo alla piattaforma SIISL, di cui all'art. 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. I Patronati possono prestare assistenza per facilitare l'accesso al lavoratore per fruire dei corsi sulla piattaforma SIISL. Il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio entro i termini previsti è segnalato al committente. Al committente che si avvale delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione di cui al presente comma per tre mesi è erogata una sanzione pari da euro 800 a euro 2.400. ».

2. All'articolo 1, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, dopo il comma 58 è aggiunto il seguente:

« 58-*bis*. Le disposizioni del comma 58 si applicano anche 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.

(Disposizioni in materia di versamento al fondo di tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026)

1. Per i datori di lavoro tenuti, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al versamento del contributo al fondo di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto di quanto disposto dall'articolo 1, comma 203, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, i versamenti relativi ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16 luglio 2026, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge. Per i medesimi periodi non si applicano sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive.

CAPO V

DISPOSIZIONE TRANSITORIE E FINALI

Articolo 17.

(Disposizioni finanziarie)

1. Agli oneri derivanti dagli articoli 2, 3, 4 e 6 pari a 160,9 milioni di euro per l'anno 2026, 411,9 milioni di euro per l'anno 2027 e a 250,7 milioni di euro per l'anno 2028 si provvede:

a) quanto a 83,4 milioni di euro per l'anno 2026, 100,1 milioni di euro per l'anno 2027 e a 16,7 milioni di euro per l'anno 2028, mediante

corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 22, comma 7, primo periodo, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60;

b) quanto a 48,1 milioni di euro per l'anno 2028, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 23, comma 4, primo periodo, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60;

c) quanto a 70,5 milioni di euro per l'anno 2026, 84,7 milioni di euro per l'anno 2027 e a 14,1 milioni di euro per l'anno 2028 mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 24, comma 7, primo periodo, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60;

d) quanto a 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028, mediante corrispondente utilizzo delle risorse iscritte nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 1, comma 208, della legge 30 dicembre 2024, n. 207. Ai fini della compensazione degli effetti finanziari in termini di fabbisogno e di indebitamento netto, pari a 7 milioni di euro per ciascuno degli anni 2026, 2027 e 2028 si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per la compensazione degli effetti finanziari non previsti a legislazione vigente, anche conseguenti all'attualizzazione di contributi pluriennali, di cui all'articolo 1, comma 511, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

e) quanto a 5 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028, mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223;

f) quanto a 215,1 milioni di euro per l'anno 2027 e a 159,8 milioni di euro per l'anno 2028, mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 153, della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

Articolo 18.

(Disposizioni finali e transitorie)

1. Le disposizioni del presente decreto-legge, con le sole esclusioni di cui al comma 2, si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa, ivi incluso il contratto di apprendistato.

2. Le disposizioni del presente decreto non si applicano ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e ai contratti collettivi ad essi applicabili.

3. Le disposizioni del presente decreto si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con gli statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3.

4. Restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva.

Articolo 19.

(Entrata in vigore)

1. Il presente decreto entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Il presente decreto, munito del sigillo dello Stato, sarà inserito nella Raccolta ufficiale degli atti normativi della Repubblica italiana. È fatto obbligo a chiunque spetti di osservarlo e di farlo osservare.

Dato a Roma, addì 30 aprile 2026

MATTARELLA

MELONI, *Presidente del Consiglio dei ministri*

CALDERONE, *Ministro del lavoro e delle politiche sociali*

ROCCELLA, *Ministro per la famiglia, la natalità e le pari opportunità*

Visto, *il Guardasigilli*: NORDIO

PAGINA BIANCA

PAGINA BIANCA



19PDL0194450