

DL N. 62/2026: IL DECRETO LAVORO FAVORISCE I CONTRATTI PIRATA, LA PRECARIETÀ E NON CONTRASTA IL CAPORALATO DIGITALE

Con 137 voti favorevoli, 73 voti contrari e 2 astenuti, **la Camera ha dato il via libera** alla conversione del **decreto-legge n. 62** del 30 aprile 2026, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale. Il cosiddetto **decreto lavoro**, o come lo ha definito la Presidente del Consiglio **Giorgia Meloni** – non senza una dose di **provocazione** – il nuovo **decreto Primo Maggio**.

A tal proposito in una **dichiarazione congiunta** **Maria Cecilia Guerra**, responsabile lavoro della segreteria nazionale del PD, e **Arturo Scotto**, capogruppo PD in Commissione lavoro alla Camera, hanno sottolineato che “il Governo porta in approvazione, con la fiducia, **un decreto che spalanca nuovamente le porte ai contratti pirata**, che campano sulla **compressione salariale**. E lo fa attraverso una definizione di 'salario giusto' costruita sapientemente per poter essere elusa. Non paga di questo, la maggioranza approfitta dell'ennesimo decreto per **aumentare la precarietà**, rendere di fatto inesigibili i diritti che la nuova direttiva riserverebbe ai rider, ridurre l'autonomia delle parti sociali, prefissando per legge parametri entro cui possono definire i loro accordi. Tutto questo mentre, nel frattempo, ogni giorno ci arrivano narrazioni di **lavoratori e lavoratrici sfruttati**, ricattati, costretti a lavorare in condizioni para-schiavistiche, insalubri e non sicure. **Con quale faccia lo chiamano decreto Primo Maggio?**”.

Il Partito Democratico in Aula ha votato contro, sia alla fiducia che al provvedimento. Le ragioni per tale scelta sono molteplici.

Innanzitutto perché il Governo ha portato avanti **un decreto confuso, scritto male**, più volte corretto in Commissione, in una sorta di continua **porta girevole** all'interno della quale entravano e uscivano nuove norme che arrivavano dalla Maggioranza, poi quelle del Ministero del Lavoro, poi quelle del Mef. Situazione a cui si è aggiunta **l'inspiegabile assenza** dai lavori della Commissione **della Ministra** del Lavoro Marina Elvira **Calderone**.

Le opposizioni, lamentando l'impossibilità di confrontarsi con la Ministra su nessuno degli emendamenti da loro proposti, hanno **anche abbandonato i lavori** della Commissione, denunciando la gravità dell'assenza della Ministra nel giorno in cui era chiamata a dare risposte su una norma che colpisce la contrattazione collettiva e sulla quale aveva assicurato attenzione e approfondimento. L'iter del provvedimento è stato dunque tutto fuorché ordinato e rispettoso di un dibattito costruttivo.

A questo si aggiunga la decisione del Governo di porre **l'ennesima fiducia** sul provvedimento, strozzando quindi anche il confronto in Aula. Una scelta dettata dalla volontà di coprire le spaccature della maggioranza e ancor più grave perché **svuota le Camere dalla potestà legislativa su materie delicatissime** che riguardano le condizioni materiali di vita delle persone.

Durante la dichiarazione di voto sulla fiducia, Arturo Scotto ha detto: “la vostra maggioranza, il vostro Governo, è fatto da **imprenditori della paura**. E lo dico con contezza, perché se guardiamo tutto l'andamento dei vostri provvedimenti, **le giovani generazioni non ci sono mai**. Alle ragazze e ai ragazzi di questo Paese avete detto che la loro è una vita di **scarto**, che la **precarietà** è una condizione permanente. Anche in questo provvedimento allargate le maglie del lavoro somministrato e continuate a dire **“no” al salario minimo**. In cambio date loro chili di decreti Sicurezza, ovvero di **repressione**”.

Nel merito **il PD ha votato contro** perché, nonostante il riferimento al Primo Maggio festa dei lavoratori, questo provvedimento contiene **numerosi frutti avvelenati** proprio contro le lavoratrici e i lavoratori.

Innanzitutto quello **sul caporalato digitale**. La direttiva europea da recepire entro il 2 dicembre 2026 aveva uno scopo principale: impedire che un rapporto di lavoro subordinato sia trattato come lavoro autonomo, con tutele molto inferiori. **Ma il decreto si limita a formule generiche** e non stabilisce in maniera chiara che c'è subordinazione, ad esempio, quando l'algoritmo esercita un potere direttivo, quando il lavoratore è sottoposto a un controllo continuativo tramite geolocalizzazione, ed è sottoposto a meccanismi sanzionatori e premiali che incidono sul suo reddito. Non solo ma con gli emendamenti della maggioranza si è **ristretta l'area di intervento alla sola consegna del food delivery**. Come se il caporalato esistesse solo nel settore del cibo a domicilio. Sono state perfino **ridotte le sanzioni** rispetto al tema dei **falsi account**, con i quali si aggirano le tutele dei lavoratori.

La stessa genericità si ritrova anche rispetto ad un'altra richiesta della direttiva, ovvero che sia la piattaforma a dover dimostrare l'assenza di subordinazione del lavoratore. Allo stesso tempo **il diritto del lavoratore e dei suoi rappresentanti di conoscere il funzionamento dell'algoritmo** rispetto all'assegnazione delle consegne, a quale prezzo e in base a cosa viene deciso se sospendere o meno un account, **è sì enunciato nel decreto ma senza gli strumenti per renderlo esigibile**, col forte rischio che rimanga lettera morta.

Contrarietà del PD anche sulla nuova norma sui contratti di somministrazione. Grave la decisione del Governo di tornare indietro rispetto a quanto stabilito nel collegato lavoro 2024 per limitare il ricorso al contratto di somministrazione volto ad aggirare i pur modesti limiti, di quantità e durata, imposti al contratto a termine. Con la nuova norma, infatti, i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione **potranno essere utilizzati dall'utilizzatore finale non più per 24 ma per 36 mesi**. E in questi 36 mesi, in palese contrasto con la normativa europea, non vengono calcolati i periodi precedenti svolti dallo stesso lavoratore presso lo stesso utilizzatore con contratti a termine. **Una precarietà senza fine**.

La realtà, che il Governo non vuole vedere, parla di **tanti, troppi lavoratori e lavoratrici sfruttati e ricattati**, costretti a lavorare in condizioni para-schiavistiche, insalubri e non sicure.

Anche per questo **il PD ha nuovamente proposto il salario minimo**, per combattere il lavoro povero e lo sfruttamento dei lavoratori. Una proposta che ha **due punti fondamentali**, il primo dice che anche il **salario** definito dalla contrattazione più rappresentativa deve rispettare l'articolo 36 della Costituzione, deve cioè essere **sufficiente a garantire dignità e libertà** al lavoratore. Altrimenti, un lavoratore pagato due, tre, quattro euro all'ora non è libero, è uno schiavo. Il secondo punto stabilisce che a ciascun lavoratore e a ciascuna lavoratrice, in qualunque settore lavori, sia riconosciuto **un salario non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti siglati dalle associazioni** datoriali e sindacali comparativamente **più rappresentative**.

Ma Governo e maggioranza continuano a fuggire dal confronto sul salario minimo, che è una misura presente in quasi tutti i Paesi occidentali.

Il Governo, con un ritardo di ben tre anni, all'inizio aveva scritto nel decreto una norma sul salario giusto che faceva riferimento ai contratti collettivi firmati dalle associazioni comparativamente più rappresentative ma poi **in Commissione ha fatto retromarcia**, e con un emendamento ha fatto confluire **nel trattamento economico complessivo un'accozzaglia di istituti diversi**, compreso il welfare contrattuale e altri imprecisati istituti o indennità aventi valore economico. Il welfare contrattuale, il cosiddetto carrello della spesa, infatti, è una **forma di compenso non salariale, che non riconosce al lavoratore alcuna contribuzione e su cui non si calcola il TFR**. Considerarlo all'interno del Trattamento economico complessivo, ne falsa il risultato finale. E questo per considerare comunque giusto anche il salario definito in altri contratti nazionali, diversi da quelli più rappresentativi, che danno la stessa somma totale, ma con pesi molto diversi delle varie componenti, permettendo così al datore di lavoro di risparmiare a spese del lavoratore – e dello Stato, vista l'esenzione fiscale – e con il risultato finale che quel lavoratore si troverà **con meno pensione e con una liquidazione più bassa**.

Non può esserci definizione del TEC (Trattamento economico complessivo) senza una definizione normativa del trattamento economico minimo e senza che si vada a stabilire per legge quali sono i minimi tabellari. In caso contrario si spalancano le porte ai contratti pirata.

Il PD ha proposto una definizione di trattamento economico complessivo che escludesse le voci non coperte da contribuzione. Ha chiesto che il confronto fra contratti rappresentativi e non rappresentativi dovesse essere fatto voce per voce, per evitare facili scappatoie, ma dalla maggioranza sono arrivati soltanto dei no.

Durante la dichiarazione di voto finale, Cecilia Guerra ha definito “un poco **patetico il giochino del Governo** e della maggioranza di dire che loro hanno introdotto il salario giusto per sottolineare che loro sono meglio di noi, che chiediamo solo un salario minimo. Patetico: perché **purtroppo il salario giusto di questo decreto rischia di essere in tanti casi più basso di quello che noi definiamo minimo**. Giochino: perché la norma che ci

fate votare,

3

ancora una volta in modo pusillanime con la fiducia, è passata attraverso svariate formulazioni e riformulazioni, ma risponde sempre allo stesso obiettivo ossia **non scontentare quei sindacati che siglano contratti finalizzati alla compressione dei salari** (contratti pirata). E infatti quei sindacati esultano, plaudono, approvano”.

Infine, ennesimo frutto avvelenato del provvedimento è l'emendamento della Lega che apparentemente migliora la condizione dei lavoratori portando dal 30 al 50 per cento l'aggiornamento all'inflazione che deve essere riconosciuto per i contratti scaduti e non ancora rinnovati, ma in realtà è solo apparenza. All'inizio, infatti, nel provvedimento si parlava del 30 per cento dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato, mentre l'emendamento della Lega approvato parla sì del 50 per cento dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato ma al netto del prezzo dei beni energetici importati, che sono gli elementi che più variazioni hanno subito e stanno subendo in questi anni.

Per tutte queste ragioni, il PD si è opposto sia in Commissione che in Aula a questo decreto, sottolineando ancora una volta la necessità di discutere al più presto di salario minimo, per combattere lo sfruttamento dei lavoratori e il lavoro povero in Italia.

Per ulteriori approfondimenti si rinvia ai lavori parlamentari del disegno di legge del Governo "Conversione in legge del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" [AC 2911](#) e ai relativi dossier dei Servizi Studi della Camera e del Senato.

Assegnazione alla XI Commissione Lavoro

SINTESI DELL'ARTICOLATO

CAPO I – INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Bonus donne 2.0 (art. 1 e 5)

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

L'esonero in oggetto viene riconosciuto per le **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un periodo massimo di 24 o 12 mesi, a seconda della lunghezza del periodo di disoccupazione e del tipo di svantaggio in cui si trova la donna, e, entro determinati limiti di spesa, nel **limite massimo** di importo di

650 euro su base mensile, aumentato a **800 euro** se la lavoratrice è residente nelle regioni della **ZES unica** per il Mezzogiorno.

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

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

L'articolo 2 prevede un **esonero contributivo transitorio** in favore dei datori di lavoro privati per le **assunzioni**, effettuate nell'anno 2026, di **soggetti** di età **inferiore a 35 anni e rientranti in determinate fattispecie**, a condizione, in ogni caso, che l'assunzione comporti un **incremento occupazionale netto** (definito dal comma 6); i contratti in oggetto devono essere di lavoro subordinato a **tempo indeterminato** e riguardare personale non dirigenziale (comma 1).

Tale beneficio è **posto in via sostitutiva di un esonero** contributivo previsto per le assunzioni, entro il 30 aprile 2026, di soggetti di età inferiore a 35 anni; le norme che avevano esteso tale beneficio alle assunzioni effettuate nei primi quattro mesi del 2026 sono abrogate dal comma 1 dell'articolo 515, mentre il successivo comma 1-*bis*, inserito in sede referente, esplicita le conseguenze, sotto il profilo redazionale, dell'abrogazione medesima.

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

L'esonero è riconosciuto **in misura integrale**, con riferimento alla quota di contribuzione a carico del datore, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite massimo di 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore interessato, ovvero di 650 euro **per le assunzioni** relative a sedi o unità produttive ubicate nelle regioni **Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e Umbria** (l'esonero non concerne i premi o contributi spettanti all'INAIL16) (commi 1 e 3); il beneficio è in ogni caso riconosciuto esclusivamente **nel limite delle risorse finanziarie stabilite** dal comma 9. Sono esclusi dal beneficio i rapporti di lavoro domestico e quelli di apprendistato (co. 2).

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

L'articolo 3 prevede un **esonero transitorio** dalla contribuzione previdenziale in favore di alcuni datori di lavoro privati per le assunzioni rientranti in determinate fattispecie, effettuate nell'anno 2026 e **relative a sedi o unità produttive ubicate nelle regioni** Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia e Umbria (corrispondenti all'ambito territoriale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno-**ZES unica**); tale previsione è posta in **via sostitutiva**, per l'anno in corso, di un beneficio previsto, con riferimento ad assunzioni effettuate entro il 30 aprile 2026, per fattispecie parzialmente analoghe; le disposizioni relative a tale beneficio sono abrogate, con effetto relativo alle assunzioni effettuate nell'anno in corso, dal comma 1 dell'articolo 526 , mentre il successivo comma 1-*bis*, inserito in sede referente, esplicita le conseguenze, sotto il profilo redazionale, dell'abrogazione medesima.

L'esonero in esame è riconosciuto **esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti** nel mese di assunzione (comma 2); i contratti in oggetto devono essere di lavoro subordinato **a tempo indeterminato**, riguardare personale non dirigenziale e comportare un incremento occupazionale netto (definito dal comma 5); al fine in esame, i lavoratori (comma 3), alla data dell'assunzione, devono aver compiuto il trentacinquesimo anno di età ed essere disoccupati da almeno ventiquattro mesi (quest'ultima condizione non si applica nel caso specifico di cui al comma 4); il beneficio non concerne i rapporti di apprendistato²⁸ e quelli di lavoro domestico (comma 3 citato); l'esonero è riconosciuto in misura integrale, con riferimento alla quota di contribuzione a carico del datore, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, **nel limite massimo di 650 euro** su base mensile per ciascun lavoratore interessato (l'esonero non concerne i premi o contributi spettanti all'INAIL²⁹).

Il beneficio è in ogni caso riconosciuto esclusivamente nel limite delle risorse stabilite dal comma 8.

Incentivo per la stabilizzazione degli under 35 (art. 4)

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

per personale non dirigenziale di età inferiore ai 35 anni, mai occupato stabilmente in precedenza.

Fermo restando il rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi posti dalla normativa vigente, il riconoscimento di tale esonero è subordinato alle condizioni che le assunzioni comportino un **incremento occupazionale netto**, che il datore di lavoro nei sei mesi precedenti l'assunzione non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato

6

motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi e che il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale.

Limite massimo alla durata dei tirocini (art. 4-bis)

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

Disposizioni urgenti per la conciliazione famiglia-lavoro (art. 6, co. 1-5)

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

Tale esonero - determinato in misura **non superiore all'1 per cento** e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda – è riparametrato e applicato mensilmente con apposito decreto interministeriale (comma 1). Con tale decreto sono stabilite le modalità di attuazione di quanto sopra previsto (comma 2).

L'esonero è riconosciuto **nel limite di 7 milioni di euro per il 2026 e di 12 milioni di euro** per ciascuno degli anni **2027 e 2028** (comma 3). L'INPS provvede a monitorare gli effetti finanziari relativi all'attuazione della disposizione in esame (comma 4).

Viene, infine, previsto che le aziende in possesso delle sopracitate certificazioni beneficiano, altresì, delle attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE) (comma 5).

Comunicazione all'INPS degli elementi identificativi delle strutture che svolgono servizi educativi per l'infanzia (art. 6, co. 5-bis)

Il comma 5-bis – inserito in sede referente – **integra la disciplina sul buono, gestito dall'INPS**, per il pagamento di rette relative alla frequenza di **asili nido**, pubblici e privati, e

per le forme di **supporto domiciliare per bambini** aventi meno di tre anni di età e affetti da **gravi patologie** croniche.

Inoltre si prevede che, a decorrere dal 1° luglio 2026, **gli enti locali comunichino all'INPS** – in fase di prima applicazione entro il 1° settembre 2026 – il codice fiscale e gli altri elementi identificativi delle strutture, pubbliche e private, in possesso del titolo abilitativo all'esercizio delle **attività relative alla fornitura di servizi educativi per l'infanzia**; gli aggiornamenti

7

relativi ai dati e agli elementi identificativi suddetti sono trasmessi entro il 1° settembre dell'anno di riferimento.

Tutor per la sostenibilità economica (art. 6-bis)

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

Collocamento mirato dei soggetti disabili assunti con apprendistato o con contratto a tempo determinato (art. 6-ter)

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

CAPO II – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO

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

I commi da 1 a 4 dell'articolo 7 prevedono che, **nel settore privato** (ambito così specificato dal successivo articolo 18), **il trattamento economico** complessivo del lavoratore dipendente **non possa essere inferiore a** quello definito dai **contratti collettivi nazionali** stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale; al fine dell'applicazione di tale parametro, si fa riferimento, per l'individuazione delle suddette organizzazioni comparativamente più rappresentative, al settore e alla categoria produttivi di riferimento, in rapporto all'attività

principale o prevalente esercitata dal datore di lavoro e alla dimensione e alla natura giuridica di quest'ultimo, e, per i settori non coperti da contrattazione collettiva, al settore (coperto da contratto collettivo) maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto della dimensione e della natura giuridica del medesimo.

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

8

Il successivo comma 5 stabilisce che **l'accesso ai benefici** previsti dal presente decreto è **subordinato** alla condizione che il trattamento economico individuale corrisposto **non sia inferiore** a quello determinato in base ai criteri suddetti.

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

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

Contrattazione collettiva di prossimità (art. 7-*bis*)

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

Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva (art. 8)

L'articolo 8 prevede un'attività di **raccolta e condivisione di dati** in materia retributiva, nonché di elaborazione di appositi indicatori e analisi periodiche in tale ambito; l'attività è **svolta in collaborazione tra il CNEL, l'INPS, l'ISTAT**, l'Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (**INAPP**), l'Ispettorato Nazionale del Lavoro (**INL**) e altri soggetti, individuati con il decreto attuativo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di cui al comma 2; in sede referente, l'ambito di tale attività è stato integrato (lettera b-*bis* del comma 1) con l'elaborazione di indicatori sintetici relativi al costo della vita, anche a livello locale, e al mercato delle locazioni immobiliari.

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

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

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

9

Il capoverso 3-*bis* del successivo comma 2 prevede l'istituzione di un **archivio amministrativo, relativo ai contratti collettivi di lavoro** (del settore privato) aziendali e territoriali, facente parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro (già curato dal medesimo CNEL).

Ai sensi del comma 3, il CNEL provvede all'istituzione della nuova raccolta di intesa con il suddetto Ministero e sentito l'INPS, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Il capoverso 3-*ter* del comma 2 prevede che il **CNEL estragga dai contratti collettivi di lavoro depositati il trattamento economico** complessivo ivi contemplato, inserendo i relativi dati nel suddetto archivio nazionale. Il comma 4 è stato soppresso in sede referente, in base a una revisione formale delle novelle previste dal comma 2 (in base a tale revisione, la disposizione originariamente prevista dal comma 4 è stata inserita nel suddetto capoverso 3-*ter*).

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

Rinnovi contrattuali (art. 10)

L'articolo 10 concerne i rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro nel settore privato. Il comma 1, riformulato in sede referente, demanda alla **contrattazione collettiva la determinazione sia delle procedure** idonee a garantire regolarità nei rinnovi **sia dei criteri di adeguamento** da applicare nel periodo temporale intercorrente tra la scadenza di un contratto e la sottoscrizione del nuovo.

Il comma 2 prevede che **gli acconti relativi all'eventuale frazione** del suddetto periodo successiva ai primi nove mesi – dodici mesi nel testo originario, così modificato in sede referente – siano pari al 50 per cento – 30 per cento nel testo originario, così modificato in sede referente – della variazione dell'IPCA, indice che, nella riformulazione operata in sede referente, viene assunto nella versione al netto dei prezzi energetici importati; è fatta salva l'ipotesi di diverse pattuizioni contrattuali.

Tale forma di adeguamento ex lege è esclusa dal successivo comma 3 per i settori caratterizzati da **elevata stagionalità** e variabilità dei ricavi nonché, come aggiunto in sede referente, per i settori che erogano prestazioni sanitarie e socio-sanitarie per conto e a

carico del Servizio sanitario nazionale.

Per l'eventuale frazione (del periodo summenzionato di mancato rinnovo) eccedente i primi dodici mesi, il comma 4 esclude il riconoscimento del contributo di assistenza contrattuale; in sede referente, si è precisato che tale esclusione opera fino al rinnovo del contratto collettivo.

Il comma 5 prevede che le disposizioni del presente articolo si applichino a decorrere dal 1° gennaio 2027 per i contratti scaduti prima della data di entrata in vigore del presente decreto.

10

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

Il comma 1 dell'articolo 11 prevede che l'indicazione del **codice alfanumerico unico** del contratto collettivo nazionale di lavoro rientri tra le **informazioni obbligatorie** che il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore; in sede referente, tale previsione è stata circoscritta ai datori di lavoro privato e si è incluso il medesimo obbligo tra quelli che possono essere adempiuti (per iscritto) entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa (anziché entro i sette giorni dal suddetto inizio).

Il successivo comma 2 prevede che la medesima indicazione debba essere **presente nei prospetti di paga dei lavoratori dipendenti privati** (diversi dai dirigenti).

Il comma 3 prevede che il codice alfanumerico unico, relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, sia **utilizzato dal Ministero** del lavoro e delle politiche sociali, **dall'Ispettorato** nazionale del lavoro, **dall'INPS**, **dal CNEL** e dagli altri enti competenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, anche mediante **interoperabilità delle banche dati**

disponibili, ai fini del **monitoraggio dell'effettiva applicazione** dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dell'individuazione di eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati nonché ai fini delle elaborazioni, delle raccolte e delle pubblicazioni di cui ai precedenti articoli 8 e 9.

Il comma 4 prevede che le risultanze del **monitoraggio** di cui al presente articolo siano utilizzate per la programmazione dell'attività di vigilanza, per l'analisi dei **fenomeni del cosiddetto dumping contrattuale e retributivo** e, nei casi previsti dalla legge, per la verifica dei presupposti per l'accesso a benefici (comunque denominati) contemplati da normative. Il comma 5 reca le **clausole di invarianza** degli oneri di finanza pubblica.

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

Ambito di applicazione del Capo III (art. 11-bis)

L'articolo 11-bis, introdotto durante l'esame in sede referente, prevede che le disposizioni

contenute al Capo III del presente provvedimento (ovvero agli articoli 12, 13, 14 e 15) si applicano **ai lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni** per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali (i **cosiddetti rider**).

Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali di cui al Capo V-bis del D.Lgs. n. 81 del 2015 (art. 12)

L'articolo 12, al comma 1, interviene a **disciplinare** la qualificazione del **rapporto di lavoro intermediato mediante piattaforme digitali** (in relazione ai cosiddetti rider), attribuendo

11

rilievo, a tal fine, alle **concrete modalità** di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

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

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

Comunicazioni obbligatorie in caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale (art. 13)

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

Si disciplina, inoltre, **la messa a disposizione di tali indicatori e dati all'INAIL, all'INL e all'INPS** in vista dell'esercizio delle attività di vigilanza e controllo, prevedendo che gli esiti di tali attività siano condivisi con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, in vista dell'aggiornamento degli indicatori di rischio. Si prevede infine che siano **comunicate all'Autorità europea del lavoro** (European Labour Authority) **le violazioni commesse dai committenti** che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro.

Il comma 2 prevede che all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo si

provvede mediante le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, **senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica**.

Obblighi di informazione nei riguardi del lavoratore (art. 14)

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

12

riguardino il suo account nonché il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la sua situazione contrattuale.

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

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

L'articolo 15, al comma 1, a cui sono state apportate modifiche durante l'esame in sede referente, modifica la disciplina vigente prevista specificatamente per i **rider**, disciplinando **l'accesso del lavoratore alla piattaforma digitale in condizioni di sicurezza**, tramite SPID, CIE o CNS, con credenziali personali, e assoggettando i committenti all'obbligo di elaborazione e consegna del libro unico del lavoro. Si stabilisce inoltre che **la piattaforma digitale non può rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale**, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore, prevedendo l'applicazione di una sanzione amministrativa pecuniaria per la violazione di tale disposizione.

Si prevedono inoltre **obblighi formativi di base** a carico di tali lavoratori autonomi, nonché la previsione di **sanzioni in caso di inadempimento** a carico dei committenti che si avvalgono delle prestazioni di un lavoratore segnalato per non aver svolto la formazione.

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

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

CAPO IV – ULTERIORI DISPOSIZIONI URGENTI

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

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

13

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

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

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

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

Disposizioni sulle prestazioni di previdenza complementare (art. 16-ter)

Il comma 1 dell'articolo 16-ter – articolo inserito in sede referente – **sopprime**, nell'ambito della disciplina delle forme di previdenza complementare, una modifica che troverebbe applicazione dal 1° luglio 2026, relativa alla **possibilità di liquidazione in forma di capitale di una quota di prestazione complementare**. La modifica – oggetto di soppressione –

eleverebbe il limite dell'importo eventualmente liquidabile in forma di capitale dal 50 per cento al 60 per cento (in rapporto al valore attuale del montante finale accumulato).

Il successivo comma 2 differisce dal 1° luglio 2026 al 31 ottobre 2026 il termine di decorrenza della possibilità di liquidazione della prestazione di previdenza complementare

in una specifica forma di rendita, costituita dall'erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a cinque anni, del montante accumulato.

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

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

14

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

Il comma 1 dell'articolo 16-quinquies – articolo inserito in sede referente – stabilisce una **nuova disciplina del limite di durata complessiva delle missioni a tempo determinato** – presso lo stesso soggetto utilizzatore – di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore; la disciplina trova applicazione secondo la decorrenza di cui al co. 2.

La novella operata dal comma 184 prevede, fatte salve le diverse previsioni del contratto collettivo di lavoro applicato dall'utilizzatore, **un limite di 36 mesi**, nel cui computo rientrano esclusivamente le suddette missioni; tale limite viene dunque **distinto rispetto al limite, già vigente, di 24 mesi**, il quale resta valido con riferimento, in via unitaria, sia alla durata di missioni a termine (presso lo stesso utilizzatore) nell'ambito di precedenti contratti a termine tra somministratore e lavoratore somministrato sia a contratti di lavoro a termine intercorsi tra lavoratore somministrato e utilizzatore (capoverso 2-bis del co. 1, lettera b).

In base al comma 2, il suddetto limite di 36 mesi decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto e nel relativo computo non rientrano gli eventuali periodi precedenti di missione a termine, se svolti da un lavoratore già assunto dal somministratore a tempo indeterminato. Il comma 3 prevede che sia **nulla ogni clausola diretta a limitare**, anche indirettamente, **la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore** in costanza o al termine del periodo di missione.

Federazione nazionale Maestri del lavoro (art. 16-sexies)

L'articolo 16-sexies, introdotto in sede referente, provvede allo stanziamento di un contributo – pari a **130 mila euro per il 2027** e a 260 mila euro annui a decorrere dal 2028 – a favore della **Federazione nazionale Maestri del lavoro**, al fine dello svolgimento di

attività sociali e formative in materia di promozione della cultura del lavoro (comma 1).

Sono di seguito specificate le attività in oggetto, consistenti nell'orientamento dei giovani a percorsi formativi e professionali, nella **diffusione della cultura della sicurezza del lavoro, nella promozione della solidarietà sociale** (comma 2). Le modalità di erogazione del contributo e di rendicontazione delle attività che sono finanziate sono specificate con apposito decreto ministeriale (comma 3). È infine recata la relativa copertura finanziaria (comma 4).

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

L'articolo 16-septies – inserito in sede referente – **modifica la disciplina** temporanea che consente, fino al 31 dicembre 2029, ai **professionisti sanitari e agli operatori di interesse sanitario** l'esercizio dell'attività professionale – presso strutture sanitarie o socio-sanitarie, anche con incarico inquadrato come lavoro autonomo – sulla base di un riconoscimento

15

regionale (o della provincia autonoma) e in deroga alla disciplina sul riconoscimento delle qualifiche conseguite all'estero. Le modifiche, in primo luogo, introducono, con riferimento alle suddette deroghe relative agli operatori di interesse sanitario, **la previsione di una specifica intesa** (da sancirsi in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano) **per la definizione dei parametri formativi minimi** che le qualifiche professionali conseguite all'estero devono soddisfare, intesa che viene distinta da quella già prevista e non ancora conclusa nella medesima sede di Conferenza; l'ambito di quest'ultima intesa viene limitato ai professionisti sanitari; resta fermo, per tutte le categorie interessate dalle deroghe, che, nelle more della conclusione delle intese, si applicano le norme richiamate dalla medesima disciplina transitoria.

Le modifiche, inoltre, prevedono che **la verifica della sussistenza dei requisiti**, posti dall'intesa per gli operatori di interesse sanitario, sia svolta dalla struttura (sanitaria o socio sanitaria) interessata ed estendono ai suddetti operatori l'applicabilità – già prevista per il personale medico e infermieristico interessato dalle medesime deroghe – della disciplina sul permesso di soggiorno per lavoro al di fuori delle quote programmate di ingresso.

CAPO V – DISPOSIZIONI FINALI

Disposizioni finanziarie (art. 17)

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

Disposizioni finali (art. 18)

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

Entrata in vigore (art. 19)

L'articolo 19 dispone che il decreto-legge in esame entri in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale. **Il decreto-legge è dunque vigente dal 1° maggio 2026.** Ai sensi dell'articolo 1 del disegno di legge di conversione del presente decreto, la legge di conversione (insieme con le modifiche apportate al decreto in sede di conversione) entra in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale.