DECRETO-LEGGE 30 aprile 2026, n. 62

Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale. (26G00082)

(GU n.99 del 30-4-2026)

Vigente al: 1-5-2026

Capo I
Incentivi all'occupazione

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, nonche' 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 opportunita' 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 necessita' e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignita' 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, altresi', 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 piu' favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano piu' favorevoli ai lavoratori;

Considerato che sussiste la necessita', 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 parita' 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 piu' efficaci le attivita' di vigilanza;

Ritenuto, altresi', 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 natalita' e le pari opportunita';

Emana
il seguente decreto-legge:

Art. 1

Bonus donne 2026

1. Al fine di favorire le pari opportunita' 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 eta', 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, e' 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 ammissibilita' 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 e' riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile se la lavoratrice di cui al medesimo comma 1 e' 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 e' 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, altresi', 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 e' 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 e' considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in societa' 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 unita' 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 unita' produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio gia' 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 ammissibilita' allo stesso applicati. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attivita' di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attivita' 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 e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero di cui al presente articolo e' 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 e' concesso nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

Art. 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 e' 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 eta' 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, e' riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unita' 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 e' 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 altresi' 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 e' 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 e' considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in societa' 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 unita' 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 unita' produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio gia' 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'attivita' di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attivita' 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 e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed e' 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 e' 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.

Art. 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 e' 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 e' 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 unita' 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 eta' 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, altresi', 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 e' 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 e' considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in societa' controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

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 unita' 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 unita' produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio gia' 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'attivita' di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attivita' 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 e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed e' 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 e' 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.

Art. 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 e' 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 e' 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 eta' e non e' 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 continuita' 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 e' 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 e' considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in societa' 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 e' 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 unita' 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 unita' produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi alla trasformazione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio gia' fruito.

8. Il beneficio contributivo di cui al presente articolo e' 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'attivita' di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attivita' 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 e' cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed e' 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.

Art. 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 e' abrogato;

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

Art. 6

Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro

1. Al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternita' e la paternita', a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, e' 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'Autorita' politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalita' e le pari opportunita' 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 altresi' stabilite le modalita' 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 validita' delle stesse, nel rispetto del limite di spesa di cui al comma 3.

3. L'esonero di cui al comma 1 e' 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 finalita' 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, altresi', di attivita' 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

Art. 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 quantita' e alla qualita' 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 piu' rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonche' all'attivita' 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 puo' essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonche' all'attivita' 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 puo' essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attivita' effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonche' dell'attivita' principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica

del datore di lavoro.

5. L'accesso ai benefici previsti dal presente decreto e' 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 e' 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.

Art. 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, eta', disabilita', 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 produttivita', all'incidenza del costo del lavoro sui ricavi, al tasso di occupazione e alla variabilita' della domanda nei diversi settori economici.

2. Con uno o piu' 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'interoperabilita' delle banche dati;

c) le modalita' per assicurare la massima tutela dei dati personali e la conformita' 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.

Art. 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) e' 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, e' 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 amministrativo, 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.

Art. 10

Rinnovi contrattuali

1. Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuita' 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 stagionalita' e variabilita' dei ricavi, l'adeguamento di cui al comma 2 non trova applicazione ed e' legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.

4. Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non puo' 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 gia' scaduti, le presenti disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

Art. 11

Obblighi di informazione

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, dopo la lettera q) e' 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, e' 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 interoperabilita' 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'attivita' 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

Art. 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 modalita' 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.

Art. 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, e' 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

autorita' ispettive. Gli indicatori di rischio e i relativi dati sono posti a diposizione dell'INAIL, INL e INPS per le attivita' 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'Autorita' 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.

Art. 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 attivita';

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, nonche' il riesame mediante intervento umano.

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

Art. 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 puo' essere consentito con SPID, CIE o CNS oppure con un account rilasciato dalla stessa piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di autentificazione a piu' 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 e' fatto divieto di cessione a terzi. La cessione del proprio account o l'uso di account da parte di persona diversa del titolare e' punito con una sanzione amministrativa da euro 800 a euro 1.200.

2.ter La piattaforma non puo' rilasciare piu' di un account per ogni singolo codice fiscale, ne' 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 piu' associato al singolo codice fiscale.».

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

«3-bis. Il committente, a decorrere dal 1° luglio 2026, e' 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 attivita', anche il numero di consegne e

l'importo totale erogato al lavoratore.».

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

«3-bis. Ad integrazione della attivita' 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 attivita' 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 e' segnalato al committente. Al committente che si avvale delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione di cui al presente comma per tre mesi e' 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 e' aggiunto il seguente:

«58-bis. Le disposizioni del comma 58 si applicano anche alle persone che prestano la propria attivita' lavorativa di natura subordinata mediante piattaforme digitali di cui alla direttiva (UE) 2024/2831.».

Capo IV
Ulteriori disposizioni urgenti

Art. 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, ne' interessi o somme aggiuntive.

Capo V
Disposizione transitorie e finali

Art. 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.

Art. 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.

Art. 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 sara' presentato alle Camere per la conversione in legge.

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

Dato a Roma, addi' 30 aprile 2026

MATTARELLA

Meloni, Presidente del Consiglio dei ministri

Calderone, Ministro del lavoro e delle politiche sociali

Roccella, Ministro per la famiglia, la natalita' e le pari opportunita'

Visto, il Guardasigilli: Nordio