

DECRETO LEGGE RECANTE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO, DI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE, DI LAVORO SVOLTO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI, DI LAVORO DOMESTICO E ULTERIORI MISURE A TUTELA DELLA SALUTE E SICUREZZA SUI LUOGHI DI LAVORO.

VISTI gli articoli 77 e 87 della Costituzione; VISTI gli articoli 35, 36 e 39 della Costituzione; VISTI gli articoli 1339 e 1419 del Codice civile;

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

VISTO il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante «Codice in materia di protezione dei dati personali, recante disposizioni per l'adeguamento dell'ordinamento nazionale al regolamento (UE) n. 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE»;

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

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

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

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

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

RITENUTA la straordinaria necessità e urgenza di attivare con immediatezza misure a tutela della dignità dei lavoratori e delle imprese, introducendo disposizioni per contrastare fenomeni di crescente precarizzazione in ambito lavorativo; CONSIDERATA la direttiva (UE) 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 19 ottobre 2022 relativa ai salari minimi adeguati nell'Unione Europea; CONSIDERATO che l'ordinamento italiano risulta conforme ai principi espressi nella citata direttiva;

CONSIDERATO, altresì, che ai sensi dell'articolo 16, paragrafo 2, della direttiva citata resta impregiudicata la prerogativa di uno Stato membro di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari o amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che siano più favorevoli ai lavoratori; CONSIDERATO che sussiste la necessità, ai sensi della citata direttiva, di incentivare la promozione della contrattazione collettiva e di specificare il monitoraggio dell'adeguatezza retributiva e la raccolta e trasmissione dei dati;

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

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

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

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

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

VISTA la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del ;

Sulla proposta del Presidente del Consiglio dei ministri e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali:

CAPO I

DISPOSIZIONI GENERALI

Articolo 1

(Ambito di applicazione)

1. Le disposizioni del presente decreto-legge, con le sole esclusioni di cui al comma 3, si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa, ivi incluso il contratto di apprendistato.
2. Il trattamento economico di cui al presente decreto-legge si applica, inoltre, ai contratti di collaborazione con prestazione prevalentemente personale e continuativa organizzata dal committente, di cui all'articolo 2 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, fatta eccezione per il comma 2, lettere b) e c).
3. 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.

CAPO II

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE PER IL SALARIO GIUSTO

Articolo 2

(Bonus donne 2.0)

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica, fermo restando quanto previsto dal comma 4, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
2. Il beneficio di cui al comma 1 è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile se la lavoratrice di cui al medesimo comma 1 è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.
3. L'esonero di cui ai commi 1 e 2 è riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.
4. L'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 spetta, altresì, con riferimento alle donne che, alla data

dell'assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo.

5. Le assunzioni di cui ai commi 1, 2 e 3 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

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

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

8. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 26,5 milioni di euro per l'anno 2026, di 63,7 milioni di euro per l'anno 2027 e di 51,3 milioni di euro per il 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.

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

10. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo per le assunzioni effettuate con decorrenza entro il 31 dicembre 2026.

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

12. Agli oneri derivanti dal comma 8, pari a XXX milioni di euro per il 2026, pari a XXX milioni di euro per il 2027 e pari a XXX milioni di euro per il 2028 si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili.

Articolo 3

(Bonus Giovani 2.0)

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

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

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

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

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

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

6. Le assunzioni di cui al presente articolo devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

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

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

9. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di XXX milioni di euro per l'anno 2026, di XXX milioni di euro per l'anno 2027 e di XXX milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.

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

399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

11. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo per le assunzioni effettuate con decorrenza entro il 31 dicembre 2026.

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

13. Agli oneri derivanti dal comma 9, pari a XXX milioni di euro per il 2026, pari a XXX milioni di euro per il 2027 e pari a XXX milioni di euro per il 2028 si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 153, della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

Articolo 4

(Bonus ZES 2.0)

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

2. L'esonero contributivo di cui al comma 1 è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime regioni.

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

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

5. Le assunzioni di cui al comma 1 devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

6. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per

giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il

recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4.

8. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di XX milioni di euro per l'anno 2026, di XX milioni di euro per l'anno 2027 e di XX milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.

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

10. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2028, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo per le assunzioni effettuate con decorrenza entro il 31 dicembre 2026.

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

12. Agli oneri derivanti dal comma 8, pari a XX milioni di euro per il 2026, pari a XX milioni di euro per il 2027 e pari a XX milioni di euro per il 2028 si provvede mediante corrispondente riduzione dell'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 153, della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

Articolo 5

(Disposizioni abrogative)

1. Le disposizioni di cui all'articolo 14, commi 1-bis e 1-ter, del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26, sono abrogate.

Articolo 6

(Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro)

1. Al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, è riconosciuto alle imprese in possesso di certificazione di cui all'articolo 8, comma 1, lett. 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, riparametrato e applicato su base mensile, con decreto dell'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto 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.

2. Con il decreto di cui al comma 1 sono stabilite le modalità di attuazione del comma 1, anche con particolare riguardo alle procedure di acquisizione delle certificazioni previste dall'articolo 8, comma 1, lett. e) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184.

3. L'esonero di cui al comma 1 è riconosciuto nel limite di 15 milioni di euro annui, e allo stesso si provvede mediante le economie risultanti dall'attuazione delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 206, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, verificate all'esito del monitoraggio di cui all'articolo 1, comma 207, della citata n. 207 del 2024. Conseguentemente dalla medesima data di cui al comma 1, l'autorizzazione di spesa di cui all'articolo 1, comma 208, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 è ridotto di XXX milioni di euro.

Capo III

DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO

Articolo 7

(Criteri per l'individuazione del salario giusto)

1. La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione delle retribuzioni, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.
2. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.
3. Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2 non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.
4. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.
5. L'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo.
6. A decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla piattaforma SIISL, le posizioni di lavoro pubblicate recano l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro recante il codice alfanumerico unico assegnato ai sensi dell'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120, la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.
7. A decorrere dalla medesima data, è possibile confrontare le posizioni disponibili in base alla retribuzione, ai benefici e a tutte le prestazioni di welfare comunque denominate, derivanti dal contratto applicato o comunque garantite al lavoratore, nonché il livello di Rating ESG (environmental, social, governance) se l'azienda proponente è tenuta alla valutazione di sostenibilità.
8. Alle disposizioni di cui al presente articolo, si provvede con le risorse finanziarie, umane e strumentali previste a legislazione vigente.

Articolo 8

(Obblighi di informazione)

1. All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, dopo la lettera q) è inserita la seguente:
q-bis) il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai sensi dell'articolo 16-quater del decreto-legge 16 luglio 2020, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 settembre 2020, n. 120;”.
2. All'art. 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, al comma 2, dopo le parole “la tipologia contrattuale” aggiungere le seguenti: “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”.

Articolo 9

(Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva)

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

- a) raccogliere e condividere, in forma integrata e interoperabile, i dati retributivi disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d’impresa;
- b) elaborare indicatori statistici e analisi periodiche, su base settoriale omogenea, volti a evidenziare la copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e la relativa adeguatezza rispetto al parametro di cui all’articolo 36 della Costituzione;
- c) elaborare indicatori correttivi relativi alla produttività, all’incidenza del costo del lavoro sui ricavi, al tasso di occupazione e alla variabilità della domanda nei diversi settori economici.

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

- a) i criteri operativi e le regole tecniche per la raccolta, l’elaborazione e la trasmissione dei dati;
- b) le specifiche tecniche e i formati di interscambio da adottare per garantire l’interoperabilità delle banche dati;
- c) le modalità per assicurare la massima tutela dei dati personali e la conformità alle disposizioni del Regolamento (UE) 2016/679;
- d) gli ulteriori elementi informativi da dichiarare obbligatoriamente tramite versamenti e denunce contributive necessari ai fini del controllo del rispetto del salario giusto.

3. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali elabora con cadenza almeno annuale 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.

Articolo 10

(Rinnovi contrattuali)

1. Gli incrementi retributivi previsti in sede di rinnovo dei contratti collettivi di lavoro scaduti decorrono dalla data di scadenza naturale del precedente contratto.

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, entro il tetto massimo del 50 per cento annuo della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali in uso.

3. Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, l’adeguamento di cui al comma

2 non trova applicazione ed è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.

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

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

Articolo 11

(Monitoraggio della contrattazione decentrata)

1. All'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, dopo il comma 3, sono aggiunti i seguenti:

“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-ter. 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, anche ai fini dell'articolo 8.”

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

CAPO IV

LAVORO MEDIANTE PIATTAFORME DIGITALI E MISURE DI CONTRASTO AL CAPORALATO DIGITALE

Articolo 12

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

1. Ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

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

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

Articolo 13

(Comunicazioni obbligatorie)

1. All'art. 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, dopo il comma 2-quinquies, sono aggiunti i seguenti:

2-sexies. “Al fine di verificare il corretto inquadramento dei lavoratori intermediati da piattaforme digitali, i livelli retributivi, il rispetto delle normative sulla sicurezza, nonché contrastare il fenomeno del caporalato, per i lavoratori autonomi, entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di effettuazione della prima prestazione di lavoro, la comunicazione di cui al capoverso precedente è integrata dall'indicazione del numero di prestazioni effettuate, dall'arco temporale in cui sono effettuate e dal comune in cui sono state effettuate. Le modalità di comunicazione di tali dati sono definite con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali.

2-septies “Il mancato rispetto dei termini di comunicazione di cui al punto 2-quinquies comporta una

sanzione pari a euro XXX a carico del soggetto tenuto ad effettuarla”.

2-octies “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, sentiti INAIL, INL e INPS, sono individuati indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare. In ogni caso, le piattaforme registrano e conservano per almeno 5 anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive. Gli indicatori di rischio e i relativi dati sono posti a disposizione dell’INAIL, INL e INPS per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli. I soggetti di cui al precedente periodo condividono gli esiti dei controlli con il Ministero del lavoro e delle Politiche sociale al fine di perfezionare e aggiornare gli indicatori di rischio. Le violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l’intermediazione del lavoro sono comunicate all’Autorità europea del lavoro (European Labour Authority) per l’eventuale definizione di azioni preventive congiunte di contrasto agli abusi a livello europeo”.

Articolo 14

(Obblighi di informazioni al lavoratore)

1. Fermi restando gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti, le piattaforme digitali forniscono ai lavoratori, in forma chiara, accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per:

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

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

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

Articolo 15

(Intermediazione illecita e sfruttamento mediante strumenti digitali)

1. Salvo che il fatto costituisca più grave reato, chiunque organizza, promuove, gestisce o trae profitto dalla cessione di account o dall’utilizzo sistematico di account intestati a terzi per l’impiego di lavoratori in condizioni di sfruttamento è punito ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro, in quanto compatibili.

2. Costituiscono indici rilevanti di sfruttamento, se non giustificati da specifiche ragioni oggettive, anche nel contesto digitale:

- a) la corresponsione di compensi inferiori ai livelli minimi previsti dalla Contrattazione collettiva;
- b) l’imposizione di ritmi, tempi di disponibilità o carichi di lavoro sproporzionati;
- c) la sistematica sottrazione di quote del compenso mediante interposizioni fittizie o trattenute abusive;
- d) l’utilizzo di identità, documenti o account altrui in forma organizzata.

Articolo 16

(Rafforzamento di tutela per il ciclo fattorini delle piattaforme digitali)

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

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

2. bis In caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'accesso alla piattaforma da parte del lavoratore può essere consentito con SPID, CIE o CNS oppure con un account rilasciato dalla stessa piattaforma con un sistema di autenticazione a più fattori, nel rispetto delle garanzie di sicurezza previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al D. LGS n. 82 del 2005. Le credenziali di accesso al proprio account rivestono carattere strettamente personale ed è fatto divieto di cessione a terzi. La cessione del proprio account e l'uso di account da parte di persona diversa del titolare è punito con una sanzione pari euro xxx.

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

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

3- bis. Il committente è tenuto alla redazione e alla consegna ai lavoratori di cui all'art. 47 bis del libro unico del lavoro di cui all'art. 39 del Decreto-legge 26 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel quale devono essere annotati per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne, l'importo totale erogato al lavoratore e gli importi riconosciuti volontariamente dall'utente in modalità digitale, ulteriori rispetto al corrispettivo del servizio.”.

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

3-bis. Ad integrazione della attività formativa obbligatoria prevista dalla normativa vigente in materia di sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali sono annualmente stabilite le attività di formazione base essenziali che il lavoratore di cui all'art. 47 bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione, deve seguire accedendo alla piattaforma SIISL, di cui all'art. 5 del decreto- legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito con modificazioni dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. I Patronati possono prestare assistenza e attività di intermediazione per facilitare l'accesso al lavoratore per fruire dei corsi sulla piattaforma SIISL. Il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio entro i termini previsti è segnalato al committente in occasione dell'invio della comunicazione di cui al comma 2- sexties dell'art. 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996. Al committente che si avvale delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione di cui al presente comma per tre mesi è erogata una sanzione pari a euro XXX.

1. All'articolo 1, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, come modificato dall'articolo 1, comma 520, della legge 30 dicembre 2024, n. 207, dopo il comma 58 è aggiunto il seguente: “58-bis. Le disposizioni del comma 58 si applicano anche alle persone che prestano la propria attività lavorativa mediante piattaforme digitali di cui alla direttiva (UE) 2024/2831 e ai lavoratori di cui al Capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.”.

2. In caso di attività lavorativa di cui all'articolo 47-bis decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, il committente è tenuto alla redazione e alla consegna del libro unico del lavoro di cui all'art. 39 del Decreto-legge 26 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel quale devono essere annotati per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne, l'importo totale erogato al lavoratore e le mance corrisposte dall'utente in modalità digitale”.

CAPO V

LAVORO DOMESTICO, ASSISTENZA FAMILIARE E NON AUTOSUFFICIENZA

Articolo 17

(Formazione per lavoratori domestici dedicati all'assistenza domiciliare)

1. I percettori di NASPI, che hanno esercitato come ultima occupazione attività di lavoro domestico di cui all'art. 1 della legge 2 aprile 1958, n. 339, sono tenuti alla frequenza di corsi di assistenza familiare,

che vengono integrati nel "Patto personalizzato di servizio" di cui all'art. 20, comma 3, del D. lgs n. 150 del 2015. È fatta salva la possibilità di sostituzione con altro percorso formativo o di riqualificazione, di pari durata, debitamente indicato nel "Patto di servizio personalizzato" di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 150 del 2015.

2. A richiesta della Regione e delle Province Autonome e previo rimborso spese, i corsi di assistenza familiare possono essere erogati tramite la 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, e possono prevedere la possibilità di partecipazione anche da parte di cittadini interessati.

3. I requisiti minimi dei corsi di assistenza familiare il livello di conoscenze e abilità base per l'acquisizione della certificazione delle relative competenze, sono definiti con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, sentita la Conferenza Stato Regioni e Province Autonome, entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Articolo 18

(Assunzione di lavoratori domestici disoccupati per assistenza a non autosufficienti)

1. In caso di assunzione di disoccupati per l'assistenza di persona con disabilità titolare del diritto all'indennità di accompagnamento, è prevista la copertura figurativa dei contributi a carico del lavoratore e del datore di lavoro fino alla corrispondenza del valore delle eventuali rate di Naspi a cui il lavoratore assunto avrebbe diritto in caso di persistenza dello stato di disoccupazione fino ad esaurimento del diritto alla prestazione Naspi.

2. Il datore di lavoro che dichiara sulla 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, la manifestazione di interesse all'assunzione del lavoratore per l'assistenza a persona con disabilità titolare del diritto all'indennità di accompagnamento, previa accettazione del lavoratore, può visualizzare il valore di cui al precedente comma e il potenziale periodo di copertura figurativa.

3. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da pubblicarsi entro 90 giorni dalla legge di conversione di cui al presente decreto, sono determinate le modalità semplificate di accesso al SIISL da parte dei datori di lavoro domestico, di dichiarazione della finalità dell'assunzione per l'assistenza di persona con disabilità titolare del diritto all'indennità di accompagnamento e di esercizio del diritto di cui ai commi precedenti.

4. La disposizione di cui al comma 1 non si applica nel caso in cui il lavoratore domestico assunto sia stato licenziato dallo stesso datore di lavoro nei dodici mesi precedenti la nuova assunzione.

CAPO VI

FORMAZIONE CONTINUA E RIQUALIFICAZIONE DEI LAVORATORI

Articolo 19

(Stabilizzazione Fondo Nuove Competenze)

1. Il Fondo Nuove Competenze di cui all'articolo 88 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 è incrementato, per l'anno 2026, di 500 milioni gravanti sugli avanzi di amministrazione del rendiconto ANPAL alla data di cessazione dell'Ente, come accertati ai sensi dell'art. 42 del d. lgs 23 giugno 2011 n. 118.

2. Mediante le risorse del Fondo di cui al comma 1 sono finanziate le intese sottoscritte a decorrere dal 2026, ai sensi del comma 1 del citato articolo 88 del decreto-legge n. 34 del 2020. Le intese sono volte a favorire l'aggiornamento della professionalità dei lavoratori a seguito della transizione digitale, ecologica ed organizzativa e al fine di allineare le competenze dei lavoratori allo sviluppo tecnologico e produttivo sviluppo tecnologico e produttivo e per la formazione di cui all'art. 12, comma 1, della legge 15 maggio 2025, n. 76. Con le risorse del Fondo sono finanziati la retribuzione oraria, nonché gli oneri relativi ai contributi previdenziali e assistenziali delle ore di lavoro destinate ai percorsi formativi secondo le modalità definite con il decreto di cui al comma quinto nel rispetto di quanto previsto dall'art. 11 ter del decreto-legge 21 ottobre 2021, n. 146 convertito con modificazioni dalla L. 17 dicembre 2021,

n. 215.

3. Con il decreto di cui al comma cinque, è regolata la partecipazione ai percorsi formativi di cui al presente articolo di giovani fino a 35 anni di età disoccupati, prevedendo, in caso di assunzione all'esito del percorso formativo, a favore del datore di lavoro, un contributo aggiuntivo. Per gli anni 2026 e 2027, i contributi di cui al presente comma sono erogati nei limiti complessivi di euro XXX milioni a carico del PON Inclusion e Lotta alla povertà, priorità 1.

4. Le dotazioni del Fondo nuove competenze possono essere integrate da risorse stanziate:

a) dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, mediante somme accertate in bilancio annualmente come avanzi di gestione, nei limiti annuali di XXX milioni di euro;

b) con risorse dei programmi operativi nazionali e regionali finanziati dal FSE+;

c) dai Fondi paritetici interprofessionali.

5. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adottato entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definiti:

a) i criteri di valutazione dei progetti e di accesso ai benefici;

b) i criteri di determinazione del contributo aggiuntivo a seguito dell'assunzione di disoccupati che hanno partecipato ai percorsi formativi;

c) la partecipazione al finanziamento da parte dei Fondi Interprofessionali;

d) le modalità di utilizzo e gestione delle risorse, nel rispetto dei limiti di spesa;

e) le modalità di coinvolgimento delle Regioni, dei Fondi interprofessionali e delle parti sociali nella governance multilivello in caso di cofinanziamento;

f) le modalità di accertamento degli avanzi di gestioni di cui al comma 3, lettera a);

g) le regole di monitoraggio e valutazione continua.

CAPO VII

MISURE IN MATERIA DI SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO

Articolo 20

(Disposizioni in materia di certificazione della formazione)

1. All'articolo 38, comma 14, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: "Le certificazioni relative all'espletamento degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dal presente decreto, sono caricati dal datore di lavoro all'interno del Fascicolo Sociale e Lavorativo, interoperabile con la piattaforma SIISL ai fini della loro validità, entro cinque giorni dalla data di rilascio da parte degli enti formatori".

2. L'implementazione del Fascicolo Sociale e Lavorativo e del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa – SIISL avviene nel limite delle risorse stanziate a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

Articolo 21

(Ulteriori misure in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro)

1. All'art. 68 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al primo comma, la parola "sessanta" è sostituita dalla seguente: "settantacinque";

b) il secondo comma è abrogato;

- c) al terzo comma, le parole “a periodi non eccedenti i sette giorni” sono soppresse.
2. All’articolo 73, primo comma, del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, la parola “sessanta” è sostituita dalla seguente: “settantacinque”.
3. All’articolo 213 del decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, sono apportate le seguenti modifiche:
- a) al primo comma, la parola “sessanta” è sostituita dalla seguente: “settantacinque”;
- b) il secondo comma è abrogato;
- c) al terzo comma la parola “sessanta” è sostituita dalla seguente: “settantacinque”.
4. Ai maggiori oneri derivanti dall’attuazione dai commi 1 e 3, pari a XXX euro per l’anno 2026, a XXX euro per l’anno 2027, a XXX euro per l’anno 2028, a XXX euro per l’anno 2029, a XXX euro per l’anno 2030, a XXX euro per l’anno 2031, a XXX euro per l’anno 2032, a XXX euro per l’anno 2033, a XXX euro per l’anno 2034 e a XXX euro per l’anno 2035, si provvede a valere sul bilancio dell’Inail mediante corrispondente riduzione delle risorse di cui all’articolo 65 della legge 30 aprile 1969, n. 153 e all’articolo 2, comma 488, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.
5. In via sperimentale, per il triennio 2027-2029, i volontari aderenti a soggetti iscritti nell’Elenco nazionale di cui all’articolo 34 del decreto legislativo 2 gennaio 2018, n. 1, impiegati in attività di soccorso ed assistenza in vista o in occasione degli eventi di cui all’articolo 7 dello stesso decreto sono assicurati all’Inail contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali, anche qualora vengano previste, contrattuali o di legge, di tutela con polizze privatistiche. La copertura assicurativa è attivata contestualmente all’inizio delle attività.
6. All’attuazione delle disposizioni di cui al comma 5 si provvede, su proposta dell’Inail, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per la protezione civile e le politiche del mare e con il Ministro dell’economia e delle finanze, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente provvedimento.
7. Agli oneri derivanti dall’attuazione del comma 5 pari a XX milioni per l’anno 2027, a XX milioni per l’anno 2028, a XX milioni per l’anno 2029, si provvede a valere sul bilancio dell’INAIL mediante corrispondente riduzione delle risorse di cui all’articolo 65 della legge 30 aprile 1969, n. 153 e all’articolo 2, comma 488, della legge 24 dicembre 2007, n. 244.
8. In via sperimentale, per il triennio 2026-2028, è estesa la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali prevista dal testo unico di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 giugno 1965, n. 1124, in favore dei soggetti che svolgono attività di caregiver familiare di cui alla legge 27 dicembre 2017, n. 205, articolo 1, comma 255.
9. Ai fini della disposizione di cui al comma 8, per caregiver familiare si intende la persona che:
- a) ha un carico di assistenza uguale o superiore a novantuno ore settimanali, convivente con la persona assistita che si trova in condizione di non autosufficienza, attestata ai sensi dell’articolo 5, comma 1, lettera h), del decreto legislativo 3 maggio 2024, n. 62, o ai sensi dell’articolo 27, comma 11, del decreto legislativo 15 marzo 2024, n. 29, ovvero attestata da precedenti certificazioni;
- b) non svolge attività lavorativa ovvero la svolge entro il limite massimo di 3.000 euro lordi annui, con un valore dell’indicatore della situazione economica equivalente (ISEE) non superiore a 15.000 euro.
10. Con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze, su proposta dell’Inail, sono stabilite le modalità di attuazione del comma 8.
11. Agli oneri derivanti dall’attuazione del comma 8, pari a 12,48 milioni di euro per l’anno 2026, 12,73 milioni di euro per l’anno 2027, 12,99 milioni di euro per l’anno 2028, si provvede a valere sul bilancio dell’INAIL mediante corrispondente riduzione delle risorse previste a legislazione vigente per le spese di funzionamento per l’acquisto di beni e servizi.

CAPO VIII

RAFFORZAMENTO AMMINISTRATIVO, DISPOSIZIONE TRANSITORIE E FINALI

Articolo 22

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

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

Per i medesimi periodi non si applicano sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive.

2. Per i lavoratori il cui trattamento di fine rapporto, ai sensi dell'articolo 2120 del codice civile, è conferito, a decorrere dal 1° gennaio 2026, 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, le quote di trattamento di fine rapporto maturate per i periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, comprensive della rivalutazione maturata secondo la disciplina di cui al medesimo articolo 2120 del codice civile, possono, su richiesta del lavoratore da esercitarsi entro il 30 giugno 2026, essere conferite alle forme pensionistiche complementari di cui al decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252.

3. Ai fini di cui al comma 2, le somme già versate al fondo di tesoreria sono trasferite alle forme pensionistiche complementari individuate dal lavoratore, secondo modalità operative definite dall'INPS, sentita la COVIP.

Articolo 23

(Potenziamento capacità amministrativa del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali)

1. Al fine di proseguire nell'attuazione degli interventi, degli obiettivi e dei traguardi in materia di lavoro e politiche sociali previsti nell'ambito del Piano nazionale di ripresa e resilienza, di continuare a fornire supporto all'unità di missione di cui all'articolo 8, comma 1, del decreto-legge 31 maggio 2021, n. 77, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 luglio 2021, n. 108, tenuto conto anche delle nuove competenze attribuite in conseguenza della soppressione dell'Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro e del trasferimento delle funzioni dell'Agenzia medesima ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito, con modificazioni, dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, all'articolo 4, del decreto-legge 31 dicembre 2024, n. 208, recante "Misure organizzative urgenti per fronteggiare situazioni di particolare emergenza, nonché per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza", convertito con modificazioni dalla legge 28 febbraio 2025, n. 20, sono apportate le seguenti modifiche:

a) al comma 5, le parole "per ciascuno degli anni dal 2025 al 2026", sono sostituite dalle seguenti "a decorrere dal 2027";

b) al comma 6, le parole "per ciascuno degli anni 2025 e 2026", sono sostituite dalle seguenti "a decorrere dal 2027".

2. Per le medesime finalità di cui al comma 1, lo stanziamento del capitolo 1612 "Provvidenze a favore del personale in servizio, di quello cessato e delle loro famiglie" dello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali è incrementato, a decorrere dall'anno 2026, di 500.000 euro, per il finanziamento di misure di welfare aziendale in favore del personale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e del potenziamento della capacità amministrativa.

3. Alla copertura degli oneri relativi all'attuazione del presente articolo, pari a 1.523.524 euro annui si provvede mediante corrispondente utilizzo delle risorse di parte corrente iscritte nello stato di previsione del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, ai sensi dell'articolo 34-ter, comma 5, della legge 31 dicembre 2009, n. 196.

Articolo 24

(Proroga delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 160, della legge 27 dicembre 2017, n. 205. Isopensione)

1. All'articolo 1, comma 160, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, le parole: «al periodo 2018-2026» sono sostituite dalle seguenti: «al periodo 2018-2029».

Articolo 25 (Disposizioni finali e transitorie)

1. Restano salve le competenze legislative e amministrative delle Regioni e delle Province autonome di Trento e di Bolzano, nonché le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva.

2. La disposizione di cui all'articolo 10, comma 2, si applicano decorsi sei mesi dall'entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Articolo 26 (Entrata in vigore)

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

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