

Roma, 8 luglio 2026

Circolare n. 163/2026

Oggetto: Lavoro – Conversione in legge del decreto Lavoro – DL 30.4.2026, n.62, come convertito dalla Legge 25.6.2026, n.112, su G.U. n.147 del 27.6.2026.

È stato convertito in legge il decreto Lavoro, recante *“Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto al caporalato digitale”*, di cui si segnalano di seguito le principali disposizioni.

Tirocini extracurricolari (art. 4-bis) – È stato introdotto un limite massimo di 12 mesi complessivi per la durata dei tirocini extracurricolari svolti presso il medesimo gruppo di imprese.

Certificazione conciliazione vita familiare-lavoro (art. 6) – In attesa del decreto ministeriale attuativo è stato precisato che l’esonero riconosciuto alle imprese in possesso della certificazione del sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavorativa (d.lgs. n. 184/2025), ha validità limitatamente agli anni 2026, 2027 e 2028. Si rammenta che l’esonero contributivo è pari all’1% e nel limite massimo di 50 mila euro annui per ciascuna azienda che aderisce a questo nuovo strumento che attesta le performance delle azioni svolte in tema di conciliazione vita lavoro.

Salario giusto (art. 7) – Sono stati individuati gli elementi che rientrano nella nozione di trattamento economico complessivo (TEC), da garantire al lavoratore ai fini dell’attuazione del principio di retribuzione adeguata sancito dall’art. 36 della Costituzione. È stato confermato che tali elementi devono essere individuati esclusivamente nei contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. In particolare, il TEC comprende tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché le prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e gli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico. Restano, invece, escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

Contrattazione di prossimità (art. 7-bis) – Sono stati introdotti alcuni obblighi procedurali relativamente alla sottoscrizione dei contratti di prossimità (art. 8, DL n. 138/2011) che come è noto sono intese aziendali o territoriali che possono anche derogare, su determinate materie, le disposizioni di legge o del CCNL. Viene introdotto l’obbligo di depositare tali contratti presso il Ministero del Lavoro e l’Archivio nazionale del CNEL. Si rammenta che qualora siano previsti trattamenti peggiorativi rispetto alle disposizioni di legge o al CCNL, l’impresa è tenuta a informare i lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione; per le imprese fino a 15 dipendenti, tale tipologia di intesa deve essere sottoscritta presso l’Ispettorato Territoriale del Lavoro competente.

Rinnovi contrattuali (art. 10) – È stato rivisto il meccanismo di tutela economica dei lavoratori in caso di ritardo nel rinnovo dei contratti collettivi. Superati i 9 mesi dalla naturale scadenza (in precedenza 12 mesi), l'adeguamento delle retribuzioni alla variazione dell'indice IPCA-NEI (Indice armonizzato dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati), avviene nella misura del 50% (in precedenza 30%). Sono fatte salve diverse pattuizioni contrattuali, come nel caso del CCNL logistica, trasporto e spedizione che già riconosce un'indennità di copertura economica (ICE) pari al 40% dell'inflazione riferita all'anno precedente, che passa al 60% dopo 6 mesi dalla scadenza del CCNL (calcolata sulla retribuzione convenzionale ad oggi pari 2.207 euro per il livello 3S e 2.237 euro per il livello B3). Pertanto tale disposizione normativa continua a non incidere sulle imprese del settore.

Lavoro mediante piattaforme digitali (artt. da 11bis a 15) – È stata chiarita la portata dell'intervento normativo avvenuto con il decreto oggetto di conversione in materia di piattaforme digitali, riconducendolo all'ambito applicativo di cui al Capo V-bis, d.lgs. n. 81/2015, che riguarda i lavoratori *rider* autonomi. Ne consegue che tale intervento non costituisce il recepimento della Direttiva UE n. 2024/2831 relativa al lavoro svolto tramite piattaforme digitali, il quale dovrà invece avvenire attraverso uno specifico decreto legislativo. La disposizione in esame ha evidenziato che, ai fini di una corretta qualificazione del rapporto di lavoro del *rider*, occorre tener conto altresì degli elementi desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati. È stata introdotta una presunzione relativa di rapporto di lavoro subordinato, salvo prova contraria, laddove emergano fatti che indicano direzione e controllo, anche mediante sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati (diversamente dal testo del decreto originario che si riferiva a indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica).

Viene inoltre differita al prossimo 28 settembre l'entrata in vigore dell'obbligo per il committente di consegnare ai *rider* autonomi il libro unico del lavoro (LUL) di cui all'art. 47-quater, comma 3-bis, d.lgs. n. 81/2015.

Viene infine stabilito che il lavoratore ha diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile nonché il riesame mediante intervento umano per le decisioni automatizzate che dispongano la limitazione, la sospensione o la chiusura del suo account, il diniego della retribuzione per il lavoro prestato, ovvero la modifica della situazione contrattuale del lavoratore stesso (il testo del decreto originario faceva riferimento, genericamente, alla decisione automatizzata che incide sulle condizioni di lavoro o sul compenso).

Previdenza complementare (art. 16-ter) – È stato stabilito che la quota massima del montante accumulato che può essere percepita in forma di capitale al momento del pensionamento torni al 50%, anziché al 60% come era stato previsto dalla legge di Bilancio 2026 (legge n. 199/2025). Inoltre è stata rinviata al 31 ottobre 2026 (in precedenza 1 luglio 2026) l'applicazione dell'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a 5 anni.

Distacco per salvaguardia occupazionale e continuità produttiva (art. 16-quater) – È stata introdotta una norma di carattere sperimentale, fino al 31 dicembre 2029, che reca la possibilità di distaccare uno o più lavoratori anche in assenza dell'interesse del distaccante (requisito necessario nei casi di distacco), nel rispetto delle mansioni svolte, anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non applicano lo stesso CCNL. Tale tipologia di distacco, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 30 d.lgs. n. 276/2003, deve essere attuato

tramite accordo sindacale, nonché essere finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali o a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero del personale. Per l'attuazione di tale disposizione sarà necessario un apposito decreto ministeriale.

Somministrazione di lavoro (art. 16-quinquies) – È stato previsto che, ai fini della durata massima della missione del lavoratore in somministrazione pari a 24 mesi, rilevano solo i periodi svolti con contratto di somministrazione a termine e non quelli in cui il lavoratore è assunto dall'agenzia di somministrazione con contratto a tempo indeterminato. In quest'ultimo caso, viene introdotta la possibilità di svolgere missioni a termine presso il medesimo utilizzatore per ulteriori 36 mesi aggiuntivi rispetto al suddetto limite di 24 mesi. La norma si applica a far data dal 28 giugno 2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto legge in esame), pertanto i periodi di missione svolti precedentemente non rilevano ai fini del calcolo della predetta durata massima.

Andrea Cappa
Direttore Generale

Per riferimenti confronta circ.re conf.le n. [116/2026](#)
Allegato uno
S-Lc/s-lc

© CONFETRA – La riproduzione totale o parziale è consentita esclusivamente alle organizzazioni aderenti alla Confetra.

G.U. n.147 del 27.6.2026

Legge 25 giugno 2026, n. 112
Conversione in legge del decreto legge 30 aprile 2026, n. 62 recante
Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi
all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.».

TESTO COORDINATO DEL DECRETO-LEGGE 30 aprile 2026, n. 62
Testo del decreto-legge 30 aprile 2026, n.62 coordinato con la legge di
conversione 25.6.2026, n.112, recante «Disposizioni urgenti in materia di
salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del
caporalato digitale.».

La Camera dei deputati ed il Senato della Repubblica hanno approvato;

IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Promulga
la seguente legge:

Capo I **INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE**

Art. 1 **Bonus donne 2026**

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno-ZES unica, fermo restando quanto previsto dal comma 4, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e che appartengono ad una delle ((categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da b) a g) del numero 4) dell'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 8e 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 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. ((Fermo restando quanto previsto dal comma 1, l'esonero di cui al medesimo comma 1 e di cui al comma 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 lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da a) a g) del numero 4) dell'articolo 2)) del regolamento (UE) n.651/2014 della Commissione, del 17giugno 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 ((stesso)).

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. ((All'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 del presente articolo si applicano)) i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150, ((e l'esonero stesso)) spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ((ne')) 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 ((beneficiando dell'esonero)) di cui ai commi 1, 2 e 3 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unita' produttiva ((della prima)), se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comportala 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, ((di 63,7 milioni)) di euro per l'anno 2027 e di 51,3 milioni di euro per l'anno 2028, ((a valere sulle risorse destinate al 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 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 ((restando)) 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 lavoratori svantaggiati di cui alle lettere c), e), f) e g) del numero 4) dell'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. ((Fermo restando quanto previsto dal comma 1, l'esonero di cui al medesimo comma 1 e di cui al comma 3)) e' riconosciuto per un periodo massimo di dodici mesi in relazione alle assunzioni a tempo in determinato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle ((categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da a) a c) e da e) a g) del numero 4) dell'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 ((stesso)).

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. ((All'esonero di cui ai commi 1, 3 e 4 del presente articolo si applicano)) i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n.150, ((e l'esonero stesso)) spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ((ne')) 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 ((beneficiando dell'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, ((di 252,4 milioni)) di euro per l'anno 2027 e di 135,4 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.

10. L'esonero di cui al presente articolo non 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.

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, ((a 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 ((restando)) 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, 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 ((stesso)).

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. ((All'esonero di cui ai commi da 1 a 3 del presente articolo si applicano)) i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, ((e l'esonero stesso)) spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ((ne')) 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 ((beneficiando dell'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, ((di 60 milioni)) di euro per l'anno 2027 e di 34 milioni di euro per l'anno 2028. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa,

fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.

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

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

11. Agli oneri derivanti dal comma 8, pari a 26 milioni di euro per il 2026, ((a 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 è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100 per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base ((mensile per)) ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

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

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

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

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

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

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

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

spesa di cui al primo periodo fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso al beneficio di cui al presente articolo.

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

10. Agli oneri derivanti dal comma 8, pari a 18,2 milioni di euro per il 2026, ((a 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. 4 bis

Limite di durata dei tirocini extracurricolari

1. Dopo il comma 726 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2021, n. 234, è inserito il seguente:

«726-bis. La durata massima dei tirocini extracurricolari di cui ai commi da 720 a 726 non può eccedere il limite di dodici mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente».)

Art. 5

((Modifiche all'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26))

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

a) il comma 1-bis è abrogato;

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

Art. 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, per gli anni 2026, 2027 e 2028)) 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 dal versamento)) dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato. L'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro trenta giorni ((dalla data di entrata)) in vigore della legge di conversione del presente decreto. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

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

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

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

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

((5-bis. Al fine di incentivare la conciliazione tra famiglia e lavoro, all'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, dopo il comma 355 e' inserito il seguente:

«355-bis. Ai fini di cui al comma 355, a decorrere dal 1° luglio 2026, gli enti locali comunicano all'INPS il codice fiscale e gli altri elementi identificativi delle strutture pubbliche e private in possesso del titolo abilitativo all'esercizio delle attivita' relative alla fornitura di servizi educativi per l'infanzia di cui all'articolo 2, comma 3, del decreto legislativo 13 aprile 2017, n. 65. In fase di prima applicazione della presente disposizione la comunicazione di cui al primo periodo e' effettuata entro il 1° settembre 2026. Ciascun aggiornamento relativo ai dati e agli elementi identificativi e' trasmesso entro il 1° settembre dell'anno di riferimento. I dati acquisiti sono messi a disposizione della Commissione tecnica per i fabbisogni standard, di cui all'articolo 1, comma 29, della legge 28 dicembre 2015, n. 208. Le amministrazioni competenti provvedono all'attuazione del presente comma nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica».)

((Art. 6 bis

Tutor per la sostenibilita' economica

1. Nell'ambito dei programmi operativi, nazionali o regionali, cofinanziati con fondi strutturali europei, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilita' relativi al periodo di programmazione 2021-2027, gli enti responsabili possono istituire la figura del «tutor per la sostenibilita' economica», al fine di fornire servizi di assistenza intensiva ai lavoratori fragili o coinvolti in processi di transizione occupazionale.

2. Il tutor di cui al comma 1 svolge funzioni di accompagnamento, orientamento e assistenza finalizzate alla riorganizzazione della sostenibilita' economica per la persona che abbia subito la perdita del lavoro o una significativa riduzione del reddito di lavoro, con particolare riferimento ai lavoratori ultracinquantenni, ai soggetti in condizioni di fragilita' occupazionale e ai lavoratori caratterizzati da difficolta' di reinserimento lavorativo.

3. Nell'ambito delle attivita' di cui al comma 2, il tutor coadiuva il lavoratore nella valutazione della sostenibilita' delle proprie obbligazioni economiche, finanziarie e abitative e lo assiste nei rapporti con gli istituti di credito, gli intermediari finanziari, le amministrazioni pubbliche, gli enti impositori e gli agenti della riscossione, le universita', gli enti gestori del patrimonio residenziale pubblico e gli altri soggetti creditori, anche ai fini della rinegoziazione delle condizioni economiche della prestazione o del debito maturato e dell'accesso agli strumenti di sostegno previsti dalla normativa vigente.)

((Art. 6 ter

Graduatorie per il collocamento lavorativo delle persone con disabilita'

1. All'articolo 8 della legge 12 marzo 1999, n. 68, dopo il comma 5 e' aggiunto il seguente:

«5-bis. I lavoratori con disabilita' mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda anche quando sono assunti con contratto di apprendistato o con contratto di lavoro a tempo determinato, fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato».)

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 ((di lavoro)) 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 ((di lavoro)), 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.

((4-bis. Il trattamento economico complessivo di cui al comma 2 e' costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al medesimo comma 2, comprese le mensilita' aggiuntive e le indennita' fisse e continuative, nonche' dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalita' dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennita' aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi. Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.))

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 ((dalla data di entrata)) in vigore della legge di conversione del presente decreto, sulla piattaforma ((del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85,)) 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, ((e della retribuzione)) ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, ((corrispondenti alla mansione oggetto della posizione)).

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. 7 bis

Disciplina della contrattazione collettiva di prossimita'

1. All'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 e' inserito il seguente:

«1-bis. I contratti collettivi di lavoro e le specifiche intese di cui al comma 1 sono depositati presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936»;

b) dopo il comma 2-bis sono inseriti i seguenti:

«2-ter. Fermo restando quanto previsto dal comma 2-bis, le specifiche intese di cui al comma 1, realizzate dai contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale applicati dai datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti, le quali operano in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, ove prevedano trattamenti peggiorativi, sono sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

2-quater. Fermo restando quanto previsto dal comma 2-bis, qualora le specifiche intese di cui al comma 1 prevedano trattamenti peggiorativi, l'impresa informa i lavoratori interessati, entro tre giorni dalla sottoscrizione, con comunicazione scritta anche mediante posta elettronica ovvero con le modalita' previste dalle procedure aziendali.»))

Art. 8

Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva

1. Al fine di garantire il monitoraggio, la trasparenza e l'informazione ((in materia retributiva)), fermo restando quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 ((del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016,)) in materia di protezione dei dati personali, il ((Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL))), gli enti pubblici e gli istituti di statistica, inclusi l'INPS, ((l'Istituto nazionale di statistica, l'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche)), 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 ((ai principi)) di cui all'articolo 36 della Costituzione;

((b-bis) elaborare, con cadenza periodica e su base territoriale omogenea, indicatori sintetici relativi al costo della vita, al mercato delle locazioni immobiliari e ai prezzi al consumo dei beni e dei servizi anche a livello locale;))

c) elaborare indicatori 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 di dati));

c) le modalità per assicurare la massima tutela dei dati personali e la conformità alle disposizioni del ((citato)) Regolamento (UE) 2016/679;

d) gli ulteriori elementi informativi da dichiarare obbligatoriamente ((in sede di versamenti e denunce contributivi,)) necessari ai fini del controllo del rispetto del salario giusto.

3. ((All'attuazione delle 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((, comma 2,)) della legge 30 dicembre 1986, n. 936, dopo la lettera c) e' ((inserita)) 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 ((e per ambiti territoriali omogenei)), da trasmettere ((alle Camere)) e da pubblicare in apposita sezione del sito ((internet)) istituzionale, contenente: ((1)) l'analisi dei livelli retributivi applicati; ((2)) i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi; ((3)) la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate; ((4)) ulteriori elementi conoscitivi((, ivi compresi indicatori relativi al costo della vita, ai costi abitativi, alla componente energetica e al potere di acquisto delle retribuzioni nei diversi ambiti territoriali,)) 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, ((sono inseriti i seguenti)):

«3-bis. Il CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sentito ((l'Istituto nazionale della previdenza sociale)), 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 di lavoro depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro».

3. Entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il CNEL istituisce l'archivio amministrativo di cui al comma 3-bis dell'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, introdotto dal comma 2 del presente articolo.))

4. ((Soppresso))

5. ((All'attuazione delle 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 alle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuit  alla tutela economica dei lavoratori, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, prevedono procedure idonee a garantire regolarit  nei rinnovi nonch  meccanismi volti ad assicurare adeguata copertura economica nel 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 precedente contratto collettivo nazionale di lavoro.

2. In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi successivi alla data di scadenza naturale, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfetaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI), nella misura del 50 per cento della stessa.

3. Nei settori caratterizzati da elevata stagionalit  e variabilit  dei ricavi ai sensi dell'elenco di cui al decreto del Presidente della Repubblica 7 ottobre 1963, n. 1525, ovvero nei settori a cui appartengono i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, la misura dell'adeguamento di cui al comma 2 e' determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali e non puo' comunque superare il valore percentuale previsto dal medesimo comma 2.))

4. Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non puo' essere riconosciuto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto ((e fino al suo rinnovo)).

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono ((a decorrere dalla)) data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro gi  scaduti, ((le disposizioni del presente articolo)) 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, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 1, dopo la lettera g) e' inserita la seguente:

«q-bis) per i soli datori di lavoro privati, 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»;

b) al comma 3, secondo periodo, dopo le parole: «Le informazioni di cui alle lettere g), i), l), m), q)» e' inserita la seguente: «, q-bis)».)

2. All'articolo 1, ((primo comma)), della legge 5 gennaio 1953, n. 4, dopo le parole: «le singole trattenute» sono aggiunte le seguenti: «((e 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 interoperabilità delle ((banche di 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 ((del presente decreto)).

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

5. ((All'attuazione delle 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. 11 bis Ambito di applicazione

1. Le disposizioni di cui al presente capo si applicano ai lavoratori di cui al capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.))

Art. 12

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

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 di lavoro tiene conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi, tra l'altro, quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati.

3. Quando emergono fatti che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salva prova contraria.))

Art. 13

Comunicazioni obbligatorie

1. All'((articolo)) 9-bis del decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, ((n. 608)), dopo il comma 2-quinquies, e' ((inserito)) 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 data di entrata)) in vigore della presente disposizione, sentiti INAIL, ((Ispettorato nazionale del lavoro (INL))) e INPS, sono ((individuati gli 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, dell'INL e dell'INPS)) per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli. I soggetti di cui al ((terzo periodo)) condividono gli esiti dei controlli con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali al fine di perfezionare e aggiornare gli indicatori di rischio. Le violazioni commesse dai committenti che si avvalgono di piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro sono comunicate all'Autorità europea del lavoro (European Labour Authority) per l'eventuale definizione di azioni preventive congiunte di contrasto agli abusi a livello europeo»

2. ((All'attuazione delle 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 ((informazione nei riguardi del 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 e il riesame mediante intervento umano delle decisioni automatizzate che dispongono la limitazione, la sospensione o la chiusura del suo account, il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la modifica della situazione contrattuale del lavoratore stesso.))

3. Le informazioni di cui al presente articolo sono rese disponibili anche alle autorità competenti, nei limiti e secondo le modalità 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 aggiunti)) i seguenti:

«((2-bis.)) In caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'accesso alla piattaforma da parte del lavoratore può essere consentito con ((il sistema pubblico per la gestione dell'identità digitale di cittadini e imprese (SPID), la carta di identità elettronica (CIE) o la carta nazionale dei servizi (CNS))) oppure con un account rilasciato dalla stessa piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di ((autenticazione)) a più fattori, nel rispetto delle garanzie di sicurezza previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Le credenziali di accesso al proprio account rivestono carattere strettamente personale ed è fatto divieto di cessione a terzi. La cessione del proprio account o l'uso di account da parte di persona ((diversa dal)) titolare ((comportano l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria)) da euro 800 a euro 1.200.

((2-ter.)) La piattaforma ((digitale)) 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 ((l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da euro 1.000 a euro 1.500.))»;

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

«3-bis. Il committente, a decorrere dal 1° luglio 2026, è tenuto alla redazione e alla consegna ai lavoratori di cui all'((articolo 47-bis del presente decreto del libro unico del lavoro di cui all'articolo 39 del decreto-legge 25 giugno 2008,)) n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel quale devono essere annotati((,)) per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al ((lavoratore.))»;

c) ((all'articolo)) 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 Ministro del lavoro e delle politiche sociali, previa intesa in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano,)) sono annualmente stabilite le attività di formazione base essenziali che il lavoratore di cui all'((articolo 47-bis del presente decreto)), entro i primi trenta giorni dalla prima prestazione, deve seguire accedendo alla piattaforma ((del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all'articolo)) 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 del lavoratore alla fruizione)) dei corsi sulla piattaforma ((del)) SIISL. Il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio entro i termini previsti è segnalato al committente. Al committente che si avvale delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione di cui al presente comma per tre mesi ((si applica la sanzione amministrativa pecuniaria)) da euro 800 a euro 2.400.».

((1-bis. Con riferimento alle annotazioni previste dal comma 3-bis

dell'articolo 47-quater del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dalla lettera b) del comma 1 del presente articolo, relative al periodo in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, il termine ivi previsto e' prorogato di novanta giorni.))

2. All'articolo 1, della legge 29 dicembre 2022, n. 197, dopo il comma 58 e' ((inserito)) 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 ((del Parlamento europeo e del Consiglio, del 23 ottobre 2024)).».

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 ((dal sesto periodo del comma 756 del medesimo articolo 1, introdotto)) 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.

Art. 16 bis

((Disposizioni in materia di organi delle forme pensionistiche complementari

1. Gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari, escluse quelle di cui agli articoli 12 e 13 del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, durano in carica cinque esercizi e gli incarichi non possono essere rinnovati per piu' di due mandati consecutivi.

2. Il presidente e il vicepresidente delle forme pensionistiche complementari di cui al comma 1 sono eletti dall'organo di amministrazione tra i propri componenti.

3. Le disposizioni del presente articolo si applicano a decorrere dal primo rinnovo degli organi successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Ai fini dell'applicazione del divieto di cui al comma 1 non si computano i mandati completati prima della data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.))

((Art. 16 ter

Disposizioni in materia di prestazioni delle forme pensionistiche complementari

1. All'articolo 11, comma 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252, come modificato dall'articolo 1, comma 201, lettera b), della legge 30 dicembre 2025, n. 199, le parole: «60 per cento» sono sostituite dalle seguenti: «50 per cento». La disposizione di cui al presente comma si applica a decorrere dal termine del 1° luglio 2026 previsto dal primo periodo del comma 202 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

2. All'articolo 1, comma 202, primo periodo, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, le parole: «fatta eccezione per la disposizione di cui alla lettera c) del medesimo comma 201, che si applica a decorrere dal 31 ottobre 2026» sono sostituite dalle seguenti: «fatta eccezione per la disposizione di cui alla lettera c) del medesimo comma 201 nonche' per l'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a cinque anni di cui alla lettera b), numero 2), capoverso 3-bis, del suddetto comma 201, che si applicano a decorrere dal 31 ottobre 2026».))

((Art. 16 quater

Distacco per finalita' di salvaguardia occupazionale e continuita' produttiva

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

quando sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuit  produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a evitare o a limitare sospensioni dell'attivit  lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le disposizioni necessarie per l'applicazione del presente articolo.))

((Art. 16 quinquies

Continuit  occupazionale dei lavoratori somministrati

1. All'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2, secondo periodo, dopo le parole: «dei periodi di missione» sono inserite le seguenti: «di lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo determinato,»;

b) dopo il comma 2 e' inserito il seguente:

«2-bis. Il lavoratore assunto dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato puo' svolgere periodi di missione a termine presso un medesimo utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata complessiva, anche non continuativa e ulteriore rispetto a quella prevista dal comma 2, non superiore a trentasei mesi, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite temporale».

2. Il limite temporale di cui al comma 2-bis dell'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, introdotto dal comma 1 del presente articolo, decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Eventuali precedenti periodi di missione di lavoratori gia' assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato non rilevano ai fini del suddetto computo.

3. E' nulla ogni clausola volta a limitare, anche indirettamente, la facolt  dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione.))

((Art. 16 sexies

Contributo alla Federazione nazionale Maestri del lavoro

1. Al fine di promuovere la cultura del lavoro, della sicurezza nei luoghi di lavoro e dell'orientamento dei giovani ai percorsi formativi e professionali, e' autorizzata la spesa di 130.000 euro per l'anno 2027 e di 260.000 euro annui a decorrere dall'anno 2028 quale contributo statale a favore della Federazione nazionale Maestri del lavoro, per lo svolgimento delle attivita' di interesse sociale e formativo previste dal suo statuto.

2. Il contributo di cui al comma 1 e' destinato, in particolare, alle seguenti attivita':

a) orientamento e formazione dei giovani e supporto ai percorsi di transizione dalla scuola al lavoro;

b) diffusione della cultura della sicurezza e dell'etica del lavoro;

c) promozione della legalita', del volontariato e della solidarieta' sociale.

3. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabiliti i criteri e le modalita' di erogazione del contributo di cui al comma 1 e di rendicontazione delle attivita' finanziate.

4. Agli oneri derivanti dal comma 1, pari a 130.000 euro per l'anno 2027 e a 260.000 euro annui a decorrere dall'anno 2028, si provvede mediante corrispondente riduzione delle proiezioni dello stanziamento del fondo speciale di parte corrente iscritto, ai fini del bilancio triennale 2026-2028, nell'ambito del programma «Fondi di riserva e speciali» della missione «Fondi da ripartire» dello stato di previsione del Ministero dell'economia e delle finanze per l'anno 2026, allo scopo parzialmente utilizzando l'accantonamento relativo al Ministero del lavoro e delle politiche sociali.))

((Art. 16 septies

Misure urgenti per garantire la continuit  dei servizi di assistenza sanitaria, sociosanitaria e socio-assistenziale

1. All'articolo 15 del decreto-legge 30 marzo 2023, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 26 maggio 2023, n. 56, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 2 sono aggiunte, in fine, le seguenti parole: «limitatamente a coloro che intendono esercitare una professione medica o sanitaria»;

b) dopo il comma 2 sono inseriti i seguenti:

«2-bis. Per coloro che intendono esercitare l'attivit  di

operatore di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione, con intesa da adottare in sede di Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano, sono definiti i parametri formativi minimi che le qualifiche professionali conseguite all'estero devono soddisfare.

2-ter. L'assunzione degli operatori di interesse sanitario di cui al comma 2-bis avviene previa verifica della sussistenza delle condizioni di idoneità delle qualifiche professionali conseguite all'estero previste dall'intesa di cui al medesimo comma 2-bis da parte delle strutture di cui al comma 1»;

c) al comma 3, le parole: «dell'intesa di cui al comma 2» sono sostituite dalle seguenti: «delle intese di cui ai commi 2 e 2-bis»;

d) al comma 4, le parole: «sulla base del riconoscimento regionale,» sono soppresse ed è aggiunto, in fine, il seguente periodo: «Fino al 31 dicembre 2029 le disposizioni dell'articolo 27 del testo unico di cui al decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, si applicano altresì agli operatori di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 1° febbraio 2006, n. 43, assunti presso le strutture di cui al comma 1 del presente articolo».

2. Le amministrazioni pubbliche provvedono all'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo nell'ambito delle risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.)

Capo V ((DISPOSIZIONI 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, ((a 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, ((a 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((, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95));

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, ((a 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((, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 agosto 2006, n. 248));

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

1. Le disposizioni del presente ((decreto, fatte salve le esclusioni di cui al comma 2 del presente articolo)), si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa.

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 i rispettivi 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 sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

FINE TESTO