



# Newsletter Aris

n° 741 – 01.07.2026

## Convertito in Legge il DL lavoro

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2026, è stata pubblicata la Legge n. 112/2026, di conversione del cd. D.L. Primo Maggio (decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026), recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Per opportuna conoscenza, si trasmette – in allegato – il testo del provvedimento convertito in legge, che contiene alcune misure di particolare interesse per il settore sanitario e socio-sanitario.

In particolare, si rammenterà che al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro alle rispettive scadenze naturali, il decreto originario prevedeva un adeguamento automatico del 30% dell'IPCA dopo dodici mesi di mancato rinnovo; la conversione riduce a nove i mesi di mancato rinnovo necessari per applicare la misura e ne modifica il valore portandolo al 50% dell'IPCA-NEI (al netto dei prodotti energetici importati), salvi diversi accordi.

Tale adeguamento automatico però non si applica ai settori con forte stagionalità o variabilità dei ricavi, né – novità significativa – ai settori che erogano prestazioni sanitarie e socio-sanitarie per conto del Servizio sanitario nazionale. Per queste strutture, che dovranno essere individuate da un apposito decreto ministeriale, sarà la contrattazione collettiva a definire la misura dell'indennità, entro il limite del 50% IPCA NEI e sulla base di indicatori economici settoriali.

Un'ulteriore novità per il nostro settore è quella introdotta al nuovo art. 16-septies.

Tale disposizione, infatti, interviene sulla disciplina temporanea che, fino al 31 dicembre 2029, consente a professionisti sanitari e operatori di interesse sanitario di lavorare nelle strutture sanitarie e socio-sanitarie, anche con incarichi autonomi, sulla base di un riconoscimento regionale in deroga alle regole ordinarie sul riconoscimento delle qualifiche estere. La norma introduce una nuova intesa in Conferenza Stato-Regioni, dedicata esclusivamente agli operatori di interesse sanitario, per definire i parametri formativi minimi che le qualifiche conseguite all'estero devono rispettare.

Sul tema, si ricorda che sono operatori di interesse sanitario solo alcune specifiche figure professionali come gli OSS, gli ASO e i massofisioterapisti.

Questa intesa si affianca – e si distingue – da quella già prevista, ancora non conclusa, relativa ai soli professionisti sanitari. In attesa della definizione di entrambe, continuano ad applicarsi le regole transitorie vigenti. La novella stabilisce inoltre che la verifica dei requisiti previsti dall'intesa per gli operatori di interesse sanitario sia effettuata direttamente dalla struttura sanitaria o socio-sanitaria che intende impiegarli. Infine, estende anche a tali operatori la possibilità, già riconosciuta a medici e infermieri in deroga, di ottenere un permesso di soggiorno per lavoro al di fuori delle quote annuali di ingresso.

**Cordiali saluti**  
**Ufficio Comunicazione**

 **PREVIDIR**  
Fondo di Assistenza Integrativa

# DL Lavoro - Analisi testo in GU

## Sommario

Capo I - Incentivi all'occupazione.....	2
Bonus Donne 2026 (Art. 1).....	2
Bonus Giovani 2026 (Art. 2) .....	2
Bonus ZES 2026 (Art. 3).....	3
Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro (Art. 4) .....	3
Limite di durata dei tirocini extracurricolari (Art. 4-bis) .....	4
Disposizioni abrogative (Art. 5).....	4
Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro (Art. 6) .....	4
Tutor per la sostenibilità economica (Art. 6-bis) .....	5
Collocamento mirato dei soggetti disabili assunti con apprendistato o con contratto a tempo determinato (Art. 6-ter).....	5
Capo II - Disposizioni in materia di salario giusto .....	6
Salario giusto e incentivi (Art. 7).....	6
Contrattazione collettiva di prossimità (Art. 7-bis).....	6
Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva (Art. 8).....	7
Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata (Art. 9) .....	7
Rinnovi contrattuali (Art. 10) .....	7
Obblighi di informazione e codice alfanumerico unico dei CCNL (Art. 11).....	8
Capo III - Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale .....	9
Ambito di applicazione (Art. 11-bis) .....	9
Qualificazione del rapporto di lavoro (Art. 12) .....	9
Comunicazioni obbligatorie in caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale (Art. 13).....	9
Obblighi di informazione nei riguardi del lavoratore (Art. 14) .....	9
Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali (Art. 15).....	9
Capo IV - Ulteriori disposizioni urgenti .....	10
Versamenti al Fondo di tesoreria e destinazione del TFR per il 2026 (Art. 16) .....	10
Organi delle forme pensionistiche complementari (Art. 16-bis) .....	10
Prestazioni di previdenza complementare (Art. 16-ter) .....	10
Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva (Art. 16-quater).....	10
Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati (Art. 16-quinquies) .....	11
Contributo alla Federazione nazionale Maestri del lavoro (Art. 16-sexies) .....	11
Operatori di interesse sanitario con qualifiche professionali conseguite all'estero (Art. 16-septies) ...	11

## Capo I - Incentivi all'occupazione

### Bonus Donne 2026 (Art. 1)

La disposizione introduce per il 2026 una nuova disciplina dell'esonero contributivo per l'assunzione di donne in condizioni di svantaggio, in sostituzione della disciplina precedente richiamata dall'articolo 5. Nel testo coordinato sono precisate le categorie rilevanti e il raccordo tra la durata ordinaria e quella ridotta.

- **Riconoscimento dell'esonero (c. 1 e 8)** - Ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 assumono a tempo indeterminato donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovvero da almeno 12 mesi e rientranti nelle categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da b) a g) del numero 4 dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014, è riconosciuto per un massimo di 24 mesi l'esonero del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi premi e contributi INAIL. Il tetto è pari a 650 euro mensili per lavoratrice; restano fermi l'aliquota di computo pensionistico, i limiti di spesa e le condizioni del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027.
- **Maggiorazione ZES unica (c. 2)** - Il massimale sale a 800 euro mensili se la lavoratrice risiede in una regione della ZES unica per il Mezzogiorno ammessa ai fondi strutturali dell'Unione europea.
- **Durata di 12 mesi (c. 3 e 4)** - Fermo il diritto al trattamento più favorevole previsto dal comma 1, l'esonero è riconosciuto per un massimo di 12 mesi per le assunzioni di donne appartenenti alle categorie di lavoratori svantaggiati di cui alle lettere da a) a g) del numero 4 dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014. Spetta anche per la quota residua in caso di lavoratrice già assunta a tempo indeterminato da un diverso datore che abbia fruito solo parzialmente dello stesso esonero.
- **Incremento occupazionale ed esclusioni (c. 5)** - Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato mensilmente rispetto alla media dei 12 mesi precedenti e ponderato per il part-time. Sono considerate anche le diminuzioni intervenute in società controllate, collegate o riconducibili allo stesso soggetto. Sono esclusi lavoro domestico e apprendistato.
- **Licenziamenti e principi generali (c. 6 e 7)** - Si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del D.Lgs. 150/2015. Il datore non deve avere effettuato, nei sei mesi precedenti, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo né licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice incentivata, o di un lavoratore con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva, nei sei mesi successivi comporta revoca e recupero del beneficio.
- **Cumulabilità (c. 9)** - L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, ma è compatibile senza riduzioni con la maggiorazione della deduzione del costo del lavoro per nuove assunzioni prevista dalla legge di bilancio 2025.

### Bonus Giovani 2026 (Art. 2)

La misura riconosce un esonero contributivo per le assunzioni stabili di giovani, con maggiore importo per le assunzioni nella ZES unica. Il testo coordinato individua in modo puntuale le categorie di lavoratori svantaggiati rilevanti per le durate di 24 e 12 mesi.

- **Esonero ordinario (c. 1)** - Ai datori di lavoro privati che nel 2026 assumono personale non dirigenziale a tempo indeterminato è riconosciuto, per un massimo di 24 mesi, l'esonero del 100

per cento dei contributi previdenziali datoriali, esclusi INAIL, entro 500 euro mensili per lavoratore. Restano ferme l'aliquota pensionistica e i limiti di spesa.

- **Requisiti del lavoratore (c. 2)** - Il lavoratore non deve avere compiuto 35 anni e deve essere privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, oppure da almeno 12 mesi e appartenere a 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. Restano esclusi lavoro domestico e apprendistato.
- **Assunzioni nella ZES unica (c. 3)** - Per le assunzioni presso sedi o unità produttive situate in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria, il massimale è elevato a 650 euro mensili.
- **Durata ridotta e subentro (c. 4 e 5)** - Fermo il diritto al beneficio di 24 mesi previsto dal comma 1, l'esonero è riconosciuto per un massimo di 12 mesi per le assunzioni di soggetti appartenenti alle categorie di cui alle lettere da a) a c) e da e) a g) del numero 4 dell'articolo 2 del regolamento UE. È riconosciuto anche per il periodo residuo quando il lavoratore provenga da un diverso datore che abbia fruito parzialmente dello stesso esonero.
- **Condizioni, revoca e cumulabilità (c. 6-10)** - Sono richiesti incremento occupazionale netto e assenza, nei sei mesi precedenti, di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi nella stessa unità produttiva. Il licenziamento nei sei mesi successivi comporta revoca e recupero; la revoca non incide sul computo del periodo residuo di fruizione. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive ed è compatibile con la maggiorazione della deduzione del costo del lavoro per nuove assunzioni.

### **Bonus ZES 2026 (Art. 3)**

La disposizione incentiva le assunzioni a tempo indeterminato presso la ZES unica per il Mezzogiorno da parte di piccoli datori di lavoro.

- **Beneficio e destinatari (c. 1 e 2)** - Ai datori di lavoro privati che nel mese dell'assunzione occupano fino a 10 dipendenti e assumono presso una sede o unità produttiva nella ZES unica è riconosciuto, per un massimo di 24 mesi, l'esonero del 100 per cento dei contributi datoriali, esclusi INAIL, entro 650 euro mensili per lavoratore.
- **Requisiti del lavoratore (c. 3 e 4)** - Il beneficio riguarda soggetti che hanno compiuto 35 anni e sono disoccupati da almeno 24 mesi. È ammesso anche il subentro per il periodo residuo nei confronti di lavoratori già assunti a tempo indeterminato da un altro datore che abbia fruito parzialmente dell'esonero. Sono esclusi lavoro domestico e apprendistato.
- **Condizioni e compatibilità (c. 5-9)** - Sono richiesti incremento occupazionale netto e assenza di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi nei sei mesi precedenti nella medesima unità produttiva. Il licenziamento nei sei mesi successivi determina revoca e recupero, senza incidere sul periodo residuo. L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive ed è compatibile con la maggiorazione della deduzione del costo del lavoro per nuove assunzioni.

### **Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro (Art. 4)**

L'articolo riconosce un incentivo per la trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine dei giovani. Il testo coordinato chiarisce che la misura riguarda personale non dirigenziale e che la trasformazione deve avvenire senza soluzione di continuità con i rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026.

- **Trasformazioni agevolate (c. 1 e 2)** - Ai datori di lavoro privati che trasformano rapporti a tempo determinato di durata complessiva non superiore a 12 mesi in rapporti a tempo indeterminato è riconosciuto, per un massimo di 24 mesi, l'esonero del 100 per cento dei contributi datoriali, esclusi INAIL, entro 500 euro mensili per lavoratore. Il lavoratore deve essere personale non dirigenziale, non avere compiuto 35 anni e non essere mai stato occupato a tempo indeterminato.
- **Periodo di applicazione (c. 2)** - Sono agevolate le trasformazioni effettuate dal 1° agosto al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità con rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026.
- **Condizioni e autorizzazione UE (c. 3-7)** - Sono esclusi lavoro domestico e apprendistato. La fruizione richiede incremento occupazionale netto ed è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. Si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi; rilevano anche i limiti sui licenziamenti nei sei mesi precedenti e successivi alla trasformazione.
- **Cumulabilità (c. 9)** - L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive ed è compatibile con la maggiorazione della deduzione del costo del lavoro per nuove assunzioni.

#### **Limite di durata dei tirocini extracurricolari (Art. 4-bis)**

L'articolo, inserito in sede parlamentare, stabilisce che la durata massima complessiva dei tirocini extracurricolari non può superare 12 mesi per ciascun gruppo di imprese, fermi gli altri limiti previsti dalla normativa vigente.

#### **Disposizioni abrogative (Art. 5)**

Per effetto e come conseguenza del rinnovo del bonus giovani, sono abrogate le disposizioni concernenti le disposizioni precedenti riguardanti il medesimo bonus.

#### **Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro (Art. 6)**

Il testo coordinato rende espresso che l'esonero contributivo opera per gli anni 2026, 2027 e 2028 e aggiunge nuove disposizioni relative ai servizi educativi per l'infanzia.

- **Esonero contributivo (c. 1-4)** - Alle aziende in possesso delle certificazioni previste dall'articolo 8, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 184/2025 è riconosciuto, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione e per gli anni 2026-2028, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali datoriali non superiore all'1 per cento e nel limite di 50.000 euro annui per azienda. L'attuazione è demandata a un decreto interministeriale, da adottare entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione. Il limite di spesa è pari a 7 milioni per il 2026 e 12 milioni per ciascuno degli anni 2027 e 2028.
- **Promozione ICE (c. 5)** - Le medesime aziende possono beneficiare delle attività di promozione dell'ICE, individuate secondo l'ordinamento dell'Agenzia e attuate con le risorse disponibili a legislazione vigente.
- **Comunicazioni sugli asili nido (c. 5-bis)** - Dal 1° luglio 2026 gli enti locali devono comunicare all'INPS il codice fiscale e gli altri elementi identificativi delle strutture pubbliche e private abilitate a erogare servizi educativi per l'infanzia. In prima applicazione, la comunicazione deve essere effettuata entro il 1° settembre 2026; gli aggiornamenti vanno trasmessi entro il 1° settembre di ciascun anno. I dati sono messi a disposizione della Commissione tecnica per i fabbisogni standard.

### **Tutor per la sostenibilità economica (Art. 6-bis)**

L'articolo, inserito in sede parlamentare, consente agli enti responsabili di programmi operativi nazionali o regionali cofinanziati dai fondi strutturali europei 2021-2027 di istituire il "tutor per la sostenibilità economica".

- **Funzione** - Il tutor presta accompagnamento, orientamento e assistenza a lavoratori fragili o coinvolti in transizioni occupazionali che abbiano perso il lavoro o subito una significativa riduzione del reddito.
- **Destinatari e attività** - L'intervento riguarda in particolare lavoratori ultracinquantenni, persone in fragilità occupazionale e soggetti con difficoltà di reinserimento. Il tutor assiste nella valutazione della sostenibilità di obbligazioni economiche, finanziarie e abitative e nei rapporti con banche, intermediari, amministrazioni, enti impositori e della riscossione, università, gestori di edilizia residenziale pubblica e altri creditori; può supportare rinegoziazioni e accesso agli strumenti di sostegno vigenti.

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

Stabilisce il mantenimento in graduatoria della posizione acquisita dai lavoratori con disabilità all'atto dell'inserimento nell'azienda anche quando assunti con contratto di apprendistato o con contratto a tempo determinato, fino alla trasformazione o alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato.

## Capo II - Disposizioni in materia di salario giusto

### Salario giusto e incentivi (Art. 7)

- **Ruolo della contrattazione collettiva (c. 1)** - La contrattazione collettiva costituisce lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.
- **Contratti collettivi comparativamente più rappresentativi (c. 2)** - Il parametro è il trattamento economico complessivo definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avendo riguardo al settore e alla categoria produttivi, all'attività principale o prevalente, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.
- **CCNL diversi da quelli comparativamente più rappresentativi (c. 3)** - Il trattamento economico complessivo previsto da CCNL diversi non può essere inferiore a quello individuato dal CCNL stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, applicabile secondo i criteri di riferimento indicati dal comma 2.
- **Settori non coperti da contrattazione collettiva (c. 4)** - Il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal CCNL, stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, con ambito di applicazione maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro.
- **Definizione di trattamento economico complessivo (c. 4-bis)** - La nozione comprende tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, incluse mensilità aggiuntive e indennità contrattuali fisse e continuative; comprende inoltre il welfare contrattuale spettante alla generalità dei dipendenti e gli altri istituti o indennità con valore economico previsti dagli stessi CCNL. Restano escluse le voci discrezionali e variabili attribuite al singolo lavoratore.
- **Accesso ai benefici (c. 5)** - L'accesso ai benefici previsti dal decreto è consentito solo se il trattamento economico individuale corrisposto non è inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi dell'articolo.
- **Indicazione del CCNL e della retribuzione su SIISL (c. 6)** - Dall'entrata in vigore della legge di conversione, le posizioni pubblicate sul Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL) devono indicare il CCNL applicato, identificato dal codice alfanumerico unico, e la retribuzione collegata alla qualifica e al livello contrattuale corrispondenti alla mansione oggetto della posizione.
- **Invarianza finanziaria (c. 7)** - All'attuazione si provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

### Contrattazione collettiva di prossimità (Art. 7-bis)

L'articolo, inserito in sede parlamentare, modifica l'articolo 8 del D.L. 138/2011 e rafforza gli obblighi di deposito, trasparenza e controllo delle intese di prossimità.

- **Deposito (c. 1, lett. a)** - I contratti collettivi di prossimità e le specifiche intese sono depositati presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del CNEL.
- **Intese peggiorative nelle piccole imprese (c. 1, lett. b)** - Le specifiche intese che, per datori di lavoro fino a 15 dipendenti, derogano in senso peggiorativo a disposizioni di legge o alla

contrattazione collettiva nazionale devono essere sottoscritte presso l'Ispezzione territoriale del lavoro competente.

- **Informazione ai lavoratori (c. 1, lett. b)** - Quando prevedono trattamenti peggiorativi, le specifiche intese devono essere comunicate per iscritto ai lavoratori interessati entro tre giorni dalla sottoscrizione, anche via e-mail o secondo le procedure aziendali.

### **Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva (Art. 8)**

L'articolo amplia il sistema di raccolta e analisi dei dati retributivi e attribuisce un ruolo espresso al CNEL, insieme a INPS, ISTAT, INAPP, INL e agli altri soggetti individuati con decreto ministeriale.

- **Dati e analisi (c. 1)** - I soggetti coinvolti raccolgono e condividono dati retributivi disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d'impresa; elaborano indicatori sulla copertura e adeguatezza della contrattazione collettiva rispetto ai principi dell'articolo 36 della Costituzione e indicatori su produttività, costo del lavoro, occupazione e variabilità della domanda.
- **Nuovi indicatori territoriali (c. 1, lett. b-bis)** - Sono previsti indicatori sintetici, con cadenza periodica e per ambiti territoriali omogenei, sul costo della vita, sul mercato delle locazioni e sui prezzi dei beni e servizi, anche a livello locale.
- **Decreti attuativi (c. 2)** - Uno o più decreti del Ministro del lavoro definiscono criteri e regole tecniche per raccolta, elaborazione e trasmissione dei dati, formati di interoperabilità delle banche dati, misure di tutela dei dati personali e ulteriori informazioni da dichiarare obbligatoriamente in sede di versamenti e denunce contributive ai fini del controllo del salario giusto.

### **Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata (Art. 9)**

- **Rapporto nazionale (c. 1)** - Il CNEL elabora almeno annualmente, d'intesa con il Ministero del lavoro, il Rapporto nazionale sulle retribuzioni, articolato per settori economici e ambiti territoriali omogenei. Il rapporto è trasmesso alle Camere e pubblicato sul sito istituzionale; include analisi dei livelli retributivi, copertura contrattuale, minimi contrattuali, politiche di sostegno alla contrattazione e indicatori su costo della vita, costi abitativi, componente energetica e potere d'acquisto.
- **Archivio amministrativo (c. 2 e 3)** - Il CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e sentito l'INPS, istituisce un archivio amministrativo dei contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero, quale parte dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi. L'istituzione deve avvenire entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione.
- **Aggiornamento del trattamento economico complessivo (c. 2)** - Il CNEL estrae dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo e aggiorna l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

### **Rinnovi contrattuali (Art. 10)**

- **Procedure idonee alla regolarità dei rinnovi (c. 1):** le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, prevedano procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi nonché meccanismi per assicurare adeguata copertura economica nel periodo tra la scadenza del CCNL e il rinnovo, assumendo come riferimento la data di scadenza naturale del precedente CCNL. *Il testo base prevedeva che le parti dovessero disciplinare in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente.*

- **Anticipazioni forfettarie (c. 2):** in caso di mancato rinnovo entro i primi 9 mesi (*non più 12*) della scadenza naturale del CCNL, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento contributivo alla variazione dell'IPCA-NEI, nella misura pari al 50% della stessa (*il testo base prevedeva il 30% dell'IPCA*).
- **Specificità settore sanitario (c. 3):** per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, nonché per il settore sanitario e sociosanitario individuati con Decreto MinLav entro 90 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione, le anticipazioni sono determinati dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali e non possono comunque superare il 50% dell'IPCA-NEI.
- **Contributo di assistenza contrattuale (c. 4):** il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi dodici mesi dalla scadenza naturale del contratto e fino al suo rinnovo.
- **Decorrenza disposizioni (c. 5):** le disposizioni si applicano ai CCNL che scadono a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

#### **Obblighi di informazione e codice alfanumerico unico dei CCNL (Art. 11)**

- **Informazione al lavoratore (c. 1)** - Per i soli datori di lavoro privati, il codice alfanumerico unico del CCNL applicato diventa una delle informazioni da comunicare al lavoratore ai sensi del D.Lgs. 152/1997.
- **Prospetto paga (c. 2)** - Il prospetto paga deve indicare il CCNL applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico.
- **Monitoraggio (c. 3 e 4)** - Il codice indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi previdenziali è utilizzato da Ministero del lavoro, INL, INPS, CNEL e altri enti competenti, anche tramite interoperabilità delle banche dati, per monitorare l'effettiva applicazione dei CCNL e individuare scostamenti nei trattamenti economici e normativi. Gli esiti alimentano vigilanza, analisi del dumping e verifiche per l'accesso a benefici normativi, contributivi o economici.

## Capo III - Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale

### Ambito di applicazione (Art. 11-bis)

L'articolo, inserito in sede parlamentare, stabilisce che le disposizioni del Capo III si applicano ai lavoratori disciplinati dal Capo V-bis del D.Lgs. 81/2015, ossia all'ambito del lavoro tramite piattaforme digitali regolato per i rider.

### Qualificazione del rapporto di lavoro (Art. 12)

- **Criterio sostanziale (c. 1)** - La qualificazione del rapporto dipende dalle concrete modalità di svolgimento della prestazione e non dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.
- **Sistemi automatizzati (c. 2)** - Vanno considerati tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto al suo effettivo tipo contrattuale, compresi quelli desumibili dall'uso di sistemi di monitoraggio automatizzati o decisionali automatizzati.
- **Presunzione di subordinazione (c. 3)** - Quando emergono fatti indicativi di poteri di direzione e controllo, anche esercitati attraverso sistemi automatizzati, il rapporto si presume subordinato, salva prova contraria.

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

- **Indicatori e dati (c. 1)** - Un decreto del Ministero del lavoro, sentiti INAIL, INL e INPS, individua gli indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro devono comunicare.
- **Conservazione e accessibilità** - Le piattaforme devono in ogni caso registrare e conservare per almeno cinque anni i dati su accessi, assegnazioni, rifiuti, tempi e corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.
- **Vigilanza e scambio informativo** - Indicatori e dati sono messi a disposizione di INAIL, INL e INPS per vigilanza e coordinamento dei controlli. Gli esiti sono condivisi con il Ministero del lavoro per aggiornare gli indicatori; le violazioni dei committenti sono comunicate all'Autorità europea del lavoro per possibili azioni preventive congiunte.

### Obblighi di informazione nei riguardi del lavoratore (Art. 14)

- **Informazioni sui sistemi automatizzati (c. 1)** - Le piattaforme devono fornire informazioni chiare, accessibili e comprensibili sui sistemi automatizzati o algoritmici impiegati per assegnare attività, determinare o modificare compensi, valutare prestazioni, sospendere, limitare o cessare l'accesso alla piattaforma.
- **Spiegazione e riesame umano (c. 2)** - Su richiesta, il lavoratore può ottenere una spiegazione intelligibile e il riesame con intervento umano delle decisioni automatizzate che determinano la limitazione, la sospensione o la chiusura dell'account, il diniego della retribuzione per il lavoro svolto o la modifica della situazione contrattuale.

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

- **Accesso e credenziali** - L'accesso può avvenire tramite SPID, CIE, CNS oppure mediante account rilasciato a un singolo codice fiscale con autenticazione a più fattori. Le credenziali sono personali e non cedibili; la cessione dell'account o il suo uso da parte di un soggetto diverso dal titolare comportano sanzione amministrativa da 800 a 1.200 euro.
- **Unicità dell'account** - La piattaforma non può rilasciare più di un account per codice fiscale né assegnare prestazioni temporalmente incompatibili al medesimo lavoratore. La violazione è sanzionata da 1.000 a 1.500 euro.

- **Libro unico del lavoro (c. 1, lett. b e c. 1-bis)** - Dal 1° luglio 2026 il committente deve redigere e consegnare ai rider il libro unico del lavoro, con annotazione mensile anche del numero di consegne e dell'importo totale erogato. Per le annotazioni relative al periodo in corso alla data di entrata in vigore della legge di conversione, il termine è prorogato di 90 giorni.
- **Formazione essenziale (c. 1, lett. c)** - Il lavoratore deve completare entro i primi 30 giorni dalla prima prestazione le attività di formazione base essenziali individuate annualmente con decreto del Ministro del lavoro, previa intesa in Conferenza Stato-Regioni, accedendo alla piattaforma SIISL. I patronati possono assistere nella fruizione. Il committente che per tre mesi utilizzi la prestazione di un lavoratore segnalato per mancato completamento del corso è soggetto a sanzione da 800 a 2.400 euro.
- **Mance (c. 2)** - La disciplina fiscale agevolata delle somme destinate dai clienti a titolo di liberalità nei settori della ristorazione e delle attività ricettive è estesa alle persone che svolgono attività subordinata mediante piattaforme digitali ai sensi della direttiva (UE) 2024/2831.

## Capo IV - Ulteriori disposizioni urgenti

### Versamenti al Fondo di tesoreria e destinazione del TFR per il 2026 (Art. 16)

Per i datori di lavoro tenuti dal 1° gennaio 2026 ai versamenti al Fondo di tesoreria INPS per effetto della legge di bilancio 2026, i versamenti relativi alle competenze da gennaio a giugno 2026 effettuati entro il 16 luglio 2026 sono considerati tempestivi. Per tali periodi non si applicano sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive.

### Organi delle forme pensionistiche complementari (Art. 16-bis)

L'articolo, inserito in sede parlamentare, disciplina durata e rinnovi degli organi delle forme pensionistiche complementari, con esclusione delle forme di cui agli articoli 12 e 13 del D.Lgs. 252/2005.

- **Durata e rinnovi** - Gli organi di amministrazione e controllo durano cinque esercizi; gli incarichi non possono essere rinnovati per più di due mandati consecutivi.
- **Presidenza** - Presidente e vicepresidente sono eletti dall'organo di amministrazione tra i suoi componenti.
- **Decorrenza** - Le disposizioni si applicano dal primo rinnovo degli organi successivo all'entrata in vigore della legge di conversione. Non si computano, ai fini del limite dei mandati consecutivi, quelli completati prima di tale data.

### Prestazioni di previdenza complementare (Art. 16-ter)

- **Prestazione in capitale** - Viene eliminato l'innalzamento dal 50 al 60 per cento della quota di prestazione complementare liquidabile in capitale: resta quindi ferma la soglia del 50 per cento, applicabile dal 1° luglio 2026.
- **Rendita frazionata** - È differita dal 1° luglio al 31 ottobre 2026 la decorrenza della nuova possibilità di erogare in forma frazionata, per almeno cinque anni, il montante accumulato; lo stesso differimento opera per le determinazioni della COVIP.

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

- **Disciplina sperimentale** - Dalla data di entrata in vigore della legge di conversione fino al 31 dicembre 2029, il distacco di uno o più lavoratori può avvenire, nel rispetto delle mansioni e

previo accordo sindacale, anche senza un interesse proprio del datore distaccante e anche tra imprese di settori diversi o con CCNL diversi.

- **Finalità** - Il distacco deve perseguire la salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, la conservazione delle competenze professionali, oppure evitare o limitare sospensioni dell'attività, riduzioni di orario, ricorso agli ammortizzatori sociali o esuberi.
- **Attuazione** - Le modalità applicative sono definite con decreto del Ministro del lavoro entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione.

#### **Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati (Art. 16-quinquies)**

- **Nuovo limite per le missioni** - Per il lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore, le missioni a termine presso il medesimo utilizzatore, relative a mansioni di pari livello e categoria legale, possono durare complessivamente fino a 36 mesi, anche non continuativi, salvo diverso limite previsto dal CCNL applicato dall'utilizzatore.
- **Decorrenza e computo** - Il limite decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione. Non rilevano, ai fini del computo, i periodi di missione a termine svolti prima di tale data da lavoratori già assunti a tempo indeterminato dal somministratore.
- **Assunzione diretta** - È nulla ogni clausola che limiti, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore durante o al termine della missione.

#### **Contributo alla Federazione nazionale Maestri del lavoro (Art. 16-sexies)**

- **Contributo e finalità** - È autorizzata la spesa di 130.000 euro per il 2027 e di 260.000 euro annui dal 2028 per le attività sociali e formative della Federazione nazionale Maestri del lavoro: orientamento e formazione dei giovani, cultura della sicurezza e dell'etica del lavoro, legalità, volontariato e solidarietà sociale.
- **Attuazione** - Un decreto del Ministro del lavoro, da adottare entro 60 giorni dalla legge di conversione, stabilisce criteri, modalità di erogazione e rendicontazione.

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

- **Parametri formativi minimi** - Per gli operatori di interesse sanitario di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 43/2006, una specifica intesa in Conferenza Stato-Regioni, da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore della disposizione, definisce i parametri formativi minimi che le qualifiche professionali conseguite all'estero devono soddisfare. L'intesa già prevista dal regime transitorio è limitata a chi intende esercitare una professione medica o sanitaria. *Si ricorda che sono operatori di interesse sanitario le professioni sanitarie infermieristiche, ostetrica, riabilitative, tecnico-sanitarie e della prevenzione, nonché quelle ulteriormente individuate dalle singole regioni ([art. 1, c. 2, L. 43/2006](#)).*
- **Verifica per l'assunzione** - L'assunzione degli operatori di interesse sanitario con qualifiche estere richiede la verifica, svolta dalla struttura sanitaria o socio-sanitaria interessata, dell'idoneità delle qualifiche rispetto ai parametri definiti dall'intesa.
- **Regime transitorio e ingresso fuori quota** - Nelle more del raggiungimento dell'intesa, e fino al 31 dicembre 2027, continua ad applicarsi la disciplina in deroga alle norme sul riconoscimento delle qualifiche professionali prevista dall'art. 6-bis del DL 105/2021, che prevede una comunicazione del professionista all'ordine competente del riconoscimento in deroga da parte della regione interessata, la denominazione della struttura sanitaria a contratto con il SSN presso la quale presta l'attività nonché ogni successiva variazione.

Fino al 31 dicembre 2029, la disciplina sul permesso di soggiorno per lavoro fuori dalle quote programmate di ingresso si applica anche agli operatori di interesse sanitario assunti dalle strutture interessate.

- **Invarianza finanziaria** - Le amministrazioni pubbliche provvedono con le risorse disponibili, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.