

DL Lavoro 2026: le novità di interesse per il settore

Di seguito le disposizioni di maggiore interesse per il settore.

ART. 1 (Bonus donne 2026)

È introdotto un beneficio volto a favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della ZES unica.

In particolare, 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 24 mesi ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 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'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice.

Il beneficio è riconosciuto nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Inoltre, il beneficio è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile, se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE.

L'esonero in esame è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione.

L'esonero 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 dello stesso esonero.

Le assunzioni di cui sopra 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 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero

delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

L'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato.

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

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

I benefici in esame sono riconosciuti nel limite di spesa di 26,5 milioni di euro per l'anno 2026, di 63,7 milioni di euro per l'anno 2027 e di 51,3 milioni di euro per il 2028, a valere sul Programma nazionale giovani donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicati.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro 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.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero 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 di bilancio 2025 (c.d. maxi-deduzione del costo del lavoro).

Il beneficio è concesso nel rispetto del [regolamento \(UE\) n. 651/2014](#) della Commissione.

ART. 2 (Bonus Giovani 2026)

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, è previsto che ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026, assumono personale non dirigenziale con

contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 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'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

In particolare, l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e sono privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito ovvero sono privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione.

L'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato.

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero contributivo è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata.

L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione.

L'esonero 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 dello stesso esonero.

Le assunzioni di cui sopra 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 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

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

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero nei casi di cui al comma 5 dell'articolo in esame, ossia in caso di soggetti che sono stati occupati alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.

I benefici in esame 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'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro 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 in argomento.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui articolo 1, commi 399 e 400, della legge di bilancio 2025 (c.d. maxi-deduzione del costo del lavoro).

Il beneficio è concesso nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione.

Agli oneri derivanti dalla misura in esame si provvede ai sensi dell'art. 17 del decreto in commento, recante "*Disposizioni finanziarie*".

ART. 3 (Bonus ZES 2026)

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 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'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero contributivo è 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 unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

L'esonero spetta nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi.

L'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato.

L'esonero 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.

Le assunzioni 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 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

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

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4 dell'articolo in commento, ossia con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dello stesso esonero.

I benefici contributivi 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'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro 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 in esame.

L'esonero 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 di bilancio 2025 (c.d. maxi-deduzione del costo del lavoro).

Il beneficio è concesso nel rispetto del [regolamento \(UE\) n. 651/2014 della Commissione](#).

Agli oneri derivanti dalla misura in commento si provvede ai sensi dell'art. 17 del decreto in oggetto, recante "*Disposizioni finanziarie*".

ART. 4 (Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro)

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 12 mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 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'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile, per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il beneficio è riconosciuto esclusivamente alle trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato, per il personale non dirigenziale, e di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a 12 mesi, che alla medesima data non ha compiuto il trentacinquesimo anno di età e non è mai stato occupato a tempo indeterminato. Il beneficio si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026.

L'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato.

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 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

L'efficacia delle disposizioni in esame è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea per gli aiuti di Stato.

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

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'esonero in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi alla trasformazione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Il beneficio contributivo 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, di 69,3 milioni di euro per l'anno 2028.

L'INPS provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro 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 in esame.

L'esonero 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 di bilancio 2025 (c.d. maxi-deduzione del costo del lavoro).

Agli oneri derivanti dalla misura in esame si provvede ai sensi dell'art. 17 del decreto in oggetto, recante "*Disposizioni finanziarie*".

ART. 5 (Disposizioni abrogative)

Alla luce dei nuovi incentivi introdotti dal decreto in esame, l'art. 5 del decreto stesso abroga il comma 1-bis e, di conseguenza, abroga alcune parole del comma 1-ter, dell'art. 14 del DL n. 200/2025, cd. decreto milleproroghe, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2026 (cfr. [comunicazione Ance del 10 marzo 2026](#)).

In particolare, il citato comma 1-bis disponeva la proroga del bonus giovani, del bonus donne e del bonus Zes per il Mezzogiorno, introdotti, rispettivamente, dagli articoli 22, 23 e 24 del cd. decreto Coesione (decreto legge n. 60/2024, convertito dalla legge n. 95/2024; cfr. [comunicazione Ance del 12 luglio 2024](#)).

ART. 6 (Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro)

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 decreto in argomento, è riconosciuto alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lett. e) del d.lgs. n. 184/2025 (Codice degli incentivi; cfr. [comunicazione Ance del 23 dicembre 2025](#)), un esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato.

Come riportato nel comunicato stampa del Consiglio dei Ministri sull'approvazione del decreto in oggetto, la certificazione a cui si fa riferimento è la UNI/PdR 192:2026 "Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro – Requisiti per il benessere delle famiglie".

L'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile, con decreto del Ministro del lavoro, 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 30 giorni dalla di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in oggetto. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Con il predetto decreto sono altresì stabilite le modalità di attuazione dell'esonero in commento, ivi comprese le procedure di acquisizione delle suddette certificazioni, e del periodo di validità delle stesse.

L'esonero è riconosciuto nel limite di 7.000.000,00 euro per l'anno 2026 e di 12.000.000 di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028.

Ai relativi oneri si provvede ai sensi dell'art. 17 del decreto in commento, recante "*Disposizioni finanziarie*".

L'INPS, ai fini del rispetto del limite di spesa di cui sopra, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica, provvede al monitoraggio degli effetti finanziari connessi all'attuazione dell'esonero in esame, comunicando le risultanze alle amministrazioni sopra citate.

Inoltre, per le medesime finalità di conciliazione tra famiglia e lavoro, le aziende in possesso delle suddette certificazioni, 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.

ART. 7 (Salario giusto e incentivi)

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 quantità e alla qualità del lavoro prestato.

A tal fine, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui sopra non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento, nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

L'accesso ai benefici previsti dal decreto in esame, sopra illustrati, è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato come sopra riportato.

A decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto in esame, sulla piattaforma SIISL, le posizioni di lavoro pubblicate recano l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro e il relativo codice alfanumerico unico assegnato ai sensi dell'articolo 16-quater del decreto-legge n. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 120/2020, la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

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

Al fine di garantire il monitoraggio, la trasparenza e l'informazione, fermo restando quanto previsto dal Regolamento (UE) 2016/679 (GDPR) in materia di protezione dei dati personali, il CNEL, gli enti pubblici e gli istituti di statistica, inclusi l'INPS, l'ISTAT, l'INAPP, l'INL e gli altri soggetti individuati con apposito decreto del Ministro del lavoro, collaborano per:

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

Con uno o più decreti del Ministro del lavoro sono definiti:

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

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

Con l'inserimento della nuova lettera c-bis) nell'art. 16, comma 2, della legge n. 936/1986, viene attribuito alla Commissione dell'informazione del CNEL il compito di elaborare, con cadenza almeno annuale, d'intesa con il Ministero del lavoro, un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, articolato per settori economici omogenei, da trasmettere al Parlamento e da pubblicare in apposita sezione del sito istituzionale.

Tale rapporto deve contenere:

- a) l'analisi dei livelli retributivi applicati;
- b) i dati di copertura contrattuale e i livelli di retribuzione minima contrattuale praticati nei principali settori produttivi;
- c) la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva eventualmente adottate;
- d) ulteriori elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale alla luce dei principi di cui all'articolo 36 della Costituzione.

Inoltre, con l'aggiunta del nuovo comma 3-bis nell'art. 17 della medesima legge n. 936/1986, è previsto che il CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e sentito l'INPS, provveda 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.

L'istituzione del predetto archivio deve avvenire entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto in commento.

Il CNEL provvede ad estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

ART. 10 (Rinnovi contrattuali)

Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, disciplinano in sede di rinnovo le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.

Viene, poi, previsto che, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi 12 mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria del predetto incremento retributivo, alla variazione dell'IPCA, nella misura pari al 30 per cento della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, l'adeguamento retributivo di cui sopra non trova applicazione ed è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.

Inoltre, l'art. 10 in commento dispone che il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto.

Le disposizioni dell'art. 10 si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del presente decreto, ossia il 1° maggio 2026. Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, tali disposizioni si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.

ART. 11 (Obblighi di informazione)

Con l'aggiunta della lettera q-bis) nell'art. 1, comma 1, d.lgs. n. 152/1997, viene previsto che tra le informazioni sul rapporto di lavoro che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore vi è anche quella riguardante il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato ai sensi dell'articolo 16-quater del DL n. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 120/2020.

Inoltre, con l'integrazione dell'art. 1, comma 1, della legge n. 4/1953, viene previsto che nel prospetto di paga, che i datori di lavoro devono consegnare all'atto della corresponsione della retribuzione, debba essere inserito anche il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico di cui al citato articolo 16-quater del DL n. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 120/2020.

Fermo restando quanto previsto dal predetto articolo 16-quater del DL n. 76/2020, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 120/2020, il codice alfanumerico unico relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, è utilizzato dal Ministero del lavoro, dall'INL, dall'INPS, dal CNEL e dagli altri enti competenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni, anche mediante interoperabilità delle banche dati disponibili, ai fini del monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali di lavoro e dell'individuazione di eventuali scostamenti dei trattamenti economici e normativi applicati, anche ai fini di cui all'articolo 8 sulla giusta retribuzione, sopra illustrato.

Le risultanze del monitoraggio 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.

ART. 16 (Disposizioni in materia di versamento al fondo di tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026)

Per i datori di lavoro tenuti, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS, per effetto di quanto disposto dall'articolo 1, comma 203, della legge di bilancio 2026 (cfr. [comunicazione Ance del 9 febbraio 2026](#)), i versamenti relativi ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16 luglio 2026, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge.

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

ART. 17 (Disposizioni finanziarie)

L'art. 17 del decreto provvede agli oneri derivanti dagli articoli 2, 3, 4 e 6, che disciplinano, rispettivamente, il bonus giovani 2026, il bonus ZES 2026, l'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro e le misure urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro.

ART. 18 (Disposizioni finali e transitorie)

L'art. 18 precisa che le disposizioni del decreto in commento si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa, ivi incluso il contratto di apprendistato.

Le medesime disposizioni si applicano nelle regioni a statuto speciale e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con gli statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla legge costituzionale n. 3/2001.

Restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva.

ART. 19 (Entrata in vigore)

Il decreto in esame è entrato in vigore il giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella Gazzetta Ufficiale, ossia il 1° maggio 2026, e sarà presentato alle Camere per la conversione in legge.

Per quanto non riportato, si rinvia al testo del decreto in oggetto.