

## Sindacale

- S81-26 - Inps: bonus donne, giovani e ZES – Decreto Lavoro 2026 - Fornite dall'Inps le istruzioni relative ai bonus donne, giovani e ZES introdotti dal decreto Lavoro 2026
- S82-26 - Trasparenza salariale, in vigore dal 7 giugno il decreto che recepisce la direttiva Ue - Pubblicato in GU il dlgs n. 96/2026 che recepisce la direttiva europea sulla trasparenza retributiva. La nuova normativa introduce obblighi di trasparenza salariale per rafforzare il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore

## Lavori Pubblici

- LL.PP.24-26 - Variazioni dei prezzi II semestre 2021, accolto il ricorso Ance: per il Cds la metodologia di rilevazione e l'istruttoria svolta dal MIT non sono adeguate - Per il Consiglio di Stato, che ha accolto il ricorso in appello dell'Ance, ai fini della corretta determinazione delle variazioni percentuali dei prezzi dei materiali da costruzione, l'attività istruttoria del MIT deve garantire piena attendibilità statistica e adeguati meccanismi di verifica
- LL.PP.25-26 - Contributo ANAC 2026: pubblicata la delibera con importi, esenzioni e modalità di versamento - L'ANAC ha approvato la delibera n. 524 del 22 dicembre 2025, che disciplina per il 2026 contributi, esenzioni e modalità di versamento per stazioni appaltanti, operatori economici e SOA, confermando l'obbligo contributivo per le procedure di affidamento e le relative conseguenze in caso di mancato pagamento

## Sicurezza e normativa tecnica

- N27-26 - 73° elenco soggetti abilitati: aggiornamenti - Adottato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il 73° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro

## Varie

- V16-26 - Fiec, Petrucco traccia il bilancio della sua presidenza: "Noi voce autorevole delle costruzioni in Europa. Sempre più presenti nei luoghi dove si prendono le decisioni" - "La Fiec è oggi una voce ancora più forte, rispettata ed essenziale per il settore delle costruzioni in Europa". Con queste parole Piero Petrucco ha tracciato il bilancio del suo mandato alla guida della Federazione europea dell'industria delle costruzioni, intervenendo all'Assemblea generale che si è conclusa oggi a Parigi con il passaggio di consegne a Jean-Pierre Paseri

## **S81-26 - Inps: bonus donne, giovani e ZES – Decreto Lavoro 2026**

**Fornite dall’Inps le istruzioni relative ai bonus donne, giovani e ZES introdotti dal decreto Lavoro 2026**

Con le circolari nn. 55, 56 e 57 del 2026, l’Inps ha fornito le istruzioni relative ai bonus donne, giovani e ZES, introdotti, rispettivamente, dagli articoli 1, 2 e 3 del decreto Lavoro 2026 (vedasi notizia S71-26 di ANCE FVG Informa n°18/2026).

Per una analisi più dettagliata, si rinvia alle note illustrative riportate di seguito.

### **Inps circolare n. 55/2026: Bonus Giovani 2026 – Decreto Lavoro 2026**

[Con la circolare n. 55/2026](#), l'Inps fornisce indicazioni in merito al Bonus Giovani 2026, introdotto dall'articolo 2 del decreto Lavoro 2026 (cfr. [comunicazione Ance del 4 maggio scorso](#)).

In particolare, è stato introdotto un nuovo esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di giovani, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Restano esclusi dal beneficio i contratti di apprendistato.

Tali esoneri contributivi spettano, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi giovani che, alla data dell'assunzione, non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Gli esoneri sono altresì riconosciuti, sempre per un periodo massimo di ventiquattro mesi, per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di giovani, sempre di età inferiore ai trentacinque anni, che, alla data dell'assunzione, siano privi da almeno dodici mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengano a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2, punto 4), del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione:

- non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. c);
- siano soggetti adulti che vivono solo con una o più persone a carico (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. e);
- siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartenga al genere sottorappresentato (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. f);
- appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. g).

Gli esoneri sono previsti anche in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono a tempo indeterminato lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Inoltre, le agevolazioni sono riconosciute, per un periodo massimo di dodici mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono a 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) 651/2014; pertanto, sono da ricomprendere nell'alveo dei destinatari della misura anche i soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. a) e i soggetti aventi un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. b).

Al riguardo, l'Inps precisa che la nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi è stata, da ultimo, definita dall'articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a), del decreto del Ministro del Lavoro 17 ottobre 2017. Tale nozione si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"*.

Il riconoscimento degli esoneri è subordinato al requisito dell'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 le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica di tale requisito, non si deve tenere conto 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.

La misura degli esoneri contributivi previsti dal comma 1 dell'articolo 2 in argomento è pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, 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 di spesa autorizzata ai sensi del comma 9 del medesimo articolo 2 del decreto Lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La misura dell'esonero è aumentata nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile nelle ipotesi in cui il giovane lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato sia assunto in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica.

Il beneficio in argomento, come previsto dal comma 11 dell'articolo 2 del decreto Lavoro, si applica nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

Tanto premesso, si riportano di seguito le principali indicazioni fornite dall'Inps con la circolare in oggetto.

#### **Datori di lavoro che possono accedere agli esoneri**

Gli esoneri contributivi in esame sono riconosciuti in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

#### **Lavoratori per i quali spettano gli esoneri**

Gli esoneri spettano per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, e risultano essere, alternativamente:

- 1) molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1), lettera a) (cfr. l'art. 1, numero 2), lett. a), del D.M. 17 ottobre 2017);
- 2) molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a) (cfr. l'art. 1, numero 2), lett. b), del D.M.

17 ottobre 2017), e appartenenti a 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) 651/2014;

- 3) svantaggiati in quanto appartenenti a 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) 651/2014, e come disposto dall'articolo 1, comma 1, numero 1), del D.M. 17 ottobre 2017. Inoltre, ai fini del riconoscimento della maggiore misura di esonero contributivo di cui al comma 3 dell'articolo 2 in argomento, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui sopra devono essere assunti presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria.

### **Rapporti di lavoro incentivabili, durata ed entità degli esoneri**

Gli esoneri in trattazione spettano per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Le agevolazioni, pertanto, non possono trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Gli incentivi spettano 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 delle misure di esonero in trattazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale.

I benefici non si applicano ai rapporti di apprendistato.

Inoltre, l'Istituto precisa che non rientra, tra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'Istituto precisa, poi, che le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96/2017.

Gli esoneri in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo oggetto delle agevolazioni in argomento, l'attuazione delle misure di esonero contributivo nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) 651/2014 comporta le seguenti differenti conseguenze applicative.

#### **A) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi**

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori “molto svantaggiati”.

Pertanto, l'esonero contributivo è riconoscibile, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto Lavoro, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 500 euro su base mensile (salvo quanto riportato alla successiva lett. D).

La durata massima dell'esonero contributivo, in quanto applicabile a una platea di destinatari che il regolamento (UE) 651/2014 considera "molto svantaggiati", è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

**B) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e appartenenti a 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) 651/2014**

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, trattandosi anche in questa fattispecie di lavoratori "molto svantaggiati", secondo quanto disposto al punto 99 dell'articolo 2 del medesimo regolamento comunitario.

L'esonero contributivo è applicabile, come previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto Lavoro, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 500 euro su base mensile (salvo quanto indicato alla successiva lett. D).

La durata massima dell'esonero contributivo è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

**C) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti appartenenti a 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) 651/2014**

Per tale tipologia di lavoratori trova applicazione l'articolo 32 del regolamento (UE) 651/2014 in materia di aiuti in favore di lavoratori "svantaggiati".

L'esonero è applicabile, come previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto Lavoro, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 500 euro su base mensile (salvo quanto riportato alla successiva lett. D), con riferimento alle assunzioni effettuate nelle regioni della ZES unica).

La durata massima dell'esonero contributivo è pari a dodici mesi dalla data di assunzione.

**D) Esonero contributivo per l'assunzione di soggetti in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica**

L'esonero è riconoscibile nel limite massimo di importo pari a 650 euro, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro, per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

La durata massima dell'esonero contributivo è collegata alla tipologia di lavoratore per il quale si procede all'assunzione:

- ventiquattro mesi per l'assunzione di soggetti molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi o privi di un impiego regolarmente retribuito da dodici mesi e appartenenti a 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) 651/2014 (cfr. l'art. 2, comma 1, del decreto Lavoro);
- dodici mesi per l'assunzione di soggetti svantaggiati in quanto appartenenti a 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) 651/2014 (cfr. l'art. 2, comma 4, del decreto Lavoro).

L'Inps precisa, infine, che il periodo di fruizione degli esoneri può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

### **Assetto e misura degli esoneri**

Gli incentivi previsti dall'articolo 2, comma 1, del decreto Lavoro, per l'assunzione di soggetti rientranti nelle categorie di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui alle lettere A), B) e C) sopra riportate, sono costituiti dall'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **16,12 euro** (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Per quanto concerne, invece, l'assunzione di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati da destinare a una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica, come individuati alla lettera D) sopra riportata, l'importo massimo dell'esonero è pari a **650 euro** su base mensile per ciascun soggetto interessato.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **20,96 euro** (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Inoltre, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali dell'agevolazione suindicati devono essere proporzionalmente ridotti.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Inoltre, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, comma quindici, della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto

all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, l'Inps sottolinea che il successivo comma sedici del citato articolo 3 prevede, contestualmente, l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 2 del decreto Lavoro operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 252/2005, gli esoneri contributivi sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

I benefici in trattazione sono riconosciuti nel limite di spesa di:

- 109,7 milioni di euro per l'anno 2026;
- 252,4 milioni di euro per l'anno 2027;
- 135,4 milioni di euro per l'anno 2028.

#### **Condizioni generali di spettanza degli esoneri**

Il diritto alla fruizione degli esoneri è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Inoltre, il diritto alla fruizione delle misure in argomento è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il successivo comma 1175-bis dispone che: *“Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione”*.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge n. 159/2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 198/2025, l'Inps ricorda che, a decorrere dal 1° aprile 2026, i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze, devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul SIIISL. Ai fini del

riconoscimento dei benefici, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al riguardo, l'Istituto evidenzia che l'articolo 14, comma 5, del decreto-legge n. 159/2025 rinvia l'individuazione delle modalità operative della disposizione a un successivo decreto attuativo. Pertanto, nelle more dell'adozione del decreto attuativo, la pubblicazione della vacancy sul SIISL non ha carattere obbligatorio. Diversamente, l'onere di pubblicazione della disponibilità diverrà obbligatorio ai fini della richiesta dei benefici contributivi quando il relativo decreto attuativo verrà pubblicato.

Con riferimento all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, gli esoneri in argomento non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il soggetto avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. a);
- 2) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b);
- 3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c);
- 4) i lavoratori sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d).

L'Inps ricorda che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 5, del decreto Lavoro, se il lavoratore, per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto di lavoro è possibile fruire dell'agevolazione per i mesi residui.

Sul punto, l'Inps ricorda che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto di lavoro agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa di tali licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, l'Inps ribadisce che gli esoneri in trattazione trovano applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Pertanto, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso dell'arco temporale oggetto di incentivazione e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire delle agevolazioni in argomento, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, si può procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto di lavoro sia instaurato nel medesimo arco temporale e, quindi, entro e non oltre il 31 dicembre 2026.

Con riferimento all'ammontare dell'agevolazione prevista dall'articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nelle regioni della ZES unica, l'Inps precisa che tale maggiore importo spetta a condizione che il luogo di lavoro permanga nelle regioni specificamente previste. Pertanto, laddove il lavoratore venga trasferito in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla ZES unica, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento, viene ridotto a 500 euro.

Analogamente, nelle ipotesi in cui il rapporto di lavoro per il quale si è iniziato a beneficiare dell'agevolazione di cui all'articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro dovesse cessare, il diritto alla fruizione del beneficio residuo nel maggiore importo previsto spetta a condizione che il nuovo rapporto di lavoro continui a svolgersi nelle regioni previste dal medesimo articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro. Nella diversa ipotesi in cui il lavoratore abbia iniziato il rapporto di lavoro in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla ZES unica venga poi trasferito in una regione appartenente a tale zona, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, per i vincoli legati al finanziamento della misura e all'ammontare di quanto precedentemente autorizzato, rimane fissato a 500 euro.

### **Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto agli esoneri**

Gli esoneri spettano in relazione a tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo compreso dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, purché le medesime assunzioni riguardino soggetti diversamente svantaggiati.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione degli esoneri è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data dell'assunzione agevolata, non deve avere compiuto il trentacinquesimo anno di età (dovendosi intendere 34 anni e 364 giorni);
2. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 2, comma 7, del decreto Lavoro);
3. i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (cfr. l'art. 2, comma 8, del decreto-legge n. 62/2026);

4. l'assunzione dei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati deve determinare, come previsto dall'articolo 2, comma 6, del decreto Lavoro, un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
5. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore 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, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, del decreto Lavoro, rubricato "Salario giusto e incentivi".

### **Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto**

Le agevolazioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati si applicano nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al citato regolamento (UE) 651/2014, l'assunzione del lavoratore deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Al riguardo, l'Inps precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del regolamento (UE) 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

L'Inps precisa che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese in cui si fruisce degli incentivi.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017.

Il lavoratore assunto in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Inoltre, come previsto dal comma 6 dell'articolo 2 del decreto Lavoro: “[...] *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 [...]*”.

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'esonero.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

La base di computo della forza datoriale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Infine, il comma 6 dell'articolo 2 del decreto Lavoro prevede che: “[...] *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*”.

Inoltre, la legittima fruizione degli esoneri in argomento è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014, alle seguenti condizioni:

- l'ammontare delle agevolazioni fruibili non può superare il 50 per cento dei costi salariali, così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014, il quale prevede che per “costi salariali” debba intendersi *“importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito”*.

Resta fermo che, nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione, i costi salariali devono essere valutati in capo all'utilizzatore.

Ai fini della legittima fruizione degli esoneri devono ricorrere anche le seguenti condizioni:

- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge n. 234/2012, c.d. clausola *Deggendorf*);
- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014.

-

### **Coordinamento con altri esoneri contributivi**

Le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico, gli esoneri non sono cumulabili con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

L'Inps precisa che, a titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione degli esoneri in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge di Bilancio 2025.

In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa"*, i benefici in trattazione non sono cumulabili con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Per quanto non riportato sul tema del coordinamento con gli altri esoneri, si rinvia al paragrafo 9 della circolare in oggetto.

### **Procedimento di ammissione agli esoneri. Adempimenti dei datori di lavoro**

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento deve inoltrare all'Inps la relativa domanda di ammissione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus giovani 2026". Al riguardo, l'Istituto precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.

Nel modulo di istanza *on-line* devono essere indicate le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa;
- b) dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato;
- c) tipologia di classe di svantaggio del soggetto;
- d) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- e) retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- f) dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento al singolo soggetto;
- g) dichiarazione del datore di lavoro, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'articolo 7 del decreto Lavoro.

L'Inps, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per i rapporti di lavoro in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della c.d. clausola *Deggendorf*;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

La domanda di riconoscimento delle misure può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Qualora la domanda di riconoscimento degli esoneri sia inviata per un'assunzione in corso, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'Inps fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante. Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento degli esoneri in trattazione sia inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'Inps calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite posta elettronica certificata o tramite posta elettronica ordinaria, qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni.

In tale periodo temporale l'Inps consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm, relativa al rapporto di lavoro da incentivare, sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione.

L'Istituto precisa che i termini previsti per la presentazione della comunicazione obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza.

L'Istituto invita, pertanto, i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiedono gli esoneri. L'Inps evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione delle misure di esonero, l'INPS quantifica quanto può essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutto il periodo di agevolazione spettante.

L'importo degli esoneri riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

L'Inps precisa, inoltre, che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.

L'Istituto evidenzia che il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata, mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore di cui all'articolo 2, comma 5, non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento delle agevolazioni, l'Istituto provvede ai necessari controlli.

Per quanto non riportato, si rinvia alla circolare in oggetto.

### **Inps circolare n. 56/2026: Bonus Zes 2026 – Decreto Lavoro 2026**

[Con la circolare n. 56/2026](#), l'Inps fornisce indicazioni in merito al Bonus Zes 2026 di cui all'articolo 3 del decreto Lavoro 2026 (cfr. [comunicazione Ance del 4 maggio scorso](#)).

In particolare, al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, è stato introdotto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che, nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

La concedibilità dell'esonero contributivo è subordinata al possesso di determinati requisiti afferenti sia al datore di lavoro che al lavoratore.

In primo luogo, l'esonero può essere riconosciuto in favore dei datori di lavoro privati che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica.

Ulteriore condizione richiesta riguarda i limiti dimensionali dei datori di lavoro privati che, nel mese in cui procedono all'assunzione, devono occupare fino a un massimo di 10 dipendenti.

In secondo luogo, l'esonero può essere riconosciuto soltanto con riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di personale non dirigenziale che, alla data dell'assunzione, abbia compiuto trentacinque anni di età e sia disoccupato da almeno ventiquattro mesi.

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.

L'agevolazione consiste in un 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 ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

#### **Datori di lavoro che possono accedere all'esonero**

L'esonero è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Come anticipato, l'esonero spetta in favore dei datori di lavoro privati che assumono personale presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica, ossia nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria.

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio, la prestazione lavorativa deve essere effettivamente svolta in una delle regioni della ZES unica, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro. Ne deriva che, nelle ipotesi di spostamento della sede di lavoro al di fuori di una delle regioni per le quali è previsto l'esonero in argomento, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

Inoltre, l'Inps chiarisce che il requisito relativo ai limiti dimensionali (fino a 10 dipendenti) del personale occupato deve sussistere soltanto nel mese in cui si è proceduto all'assunzione incentivabile, non assumendo rilevanza sulla spettanza dell'esonero contributivo le successive variazioni sia in aumento che in diminuzione del personale occupato.

Infine, l'Inps precisa che il requisito dimensionale, in forza del quale il datore di lavoro può occupare fino a un massimo di 10 dipendenti nel mese di assunzione, deve essere verificato al netto del numero dei lavoratori per i quali si intende beneficiare dell'esonero in argomento.

### **Lavoratori per la cui assunzione spetta l'esonero**

L'esonero in esame spetta nel caso di assunzione di soggetti che, alla data dell'assunzione, hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi.

Pertanto, è necessario che il lavoratore, alla data di assunzione, abbia un'età pari o superiore a trentacinque anni.

Per quanto riguarda il requisito dello stato di disoccupazione, l'Inps ricorda che, in base al combinato disposto dell'articolo 19, commi 1 e 3, del decreto legislativo n. 150/2015, e dell'articolo 4, comma 15-quater, del decreto-legge n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019, si considerano disoccupati:

- i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/2015, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi;
- i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del TUIR.

Ai fini della verifica del requisito dello stato di disoccupazione di almeno ventiquattro mesi, nell'istanza di richiesta dell'esonero il datore di lavoro interessato alla fruizione del beneficio deve dichiarare la sussistenza di tale stato in capo al lavoratore.

L'esonero può essere riconosciuto 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 in trattazione.

Pertanto, l'esonero può essere applicato anche nel caso in cui il lavoratore da assumere non sia nello *status* di disoccupato da almeno ventiquattro mesi alla data dell'assunzione incentivata, laddove ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni:

- il lavoratore è stato in precedenza occupato a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro;
- per il precedente rapporto di lavoro è stato richiesto e autorizzato l'esonero in esame.

Laddove tali condizioni siano soddisfatte, il diverso datore di lavoro, che successivamente assume un lavoratore per il quale è già stato autorizzato l'esonero in argomento, ha diritto a subentrare nella fruizione, per gli importi residui spettanti, dell'esonero stesso, anche se, alla data della successiva assunzione, il lavoratore dipendente non soddisfa il requisito dello stato di disoccupato da almeno ventiquattro mesi.

L'Inps precisa che tale deroga trova applicazione anche nel caso in cui il nuovo rapporto di lavoro sia stato instaurato con il medesimo datore di lavoro che abbia effettuato la prima assunzione incentivata, beneficiando parzialmente, in relazione alla stessa, dell'esonero in argomento, laddove il primo rapporto di lavoro sia cessato anticipatamente per dimissioni del lavoratore o per licenziamento effettuato oltre i sei mesi successivi all'assunzione incentivata.

Viceversa, nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato a causa di licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, in caso di riassunzione del lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro, l'esonero non può trovare applicazione.

Con riferimento alla possibilità di fruire dell'agevolazione residua nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, l'Inps ribadisce che l'esonero in trattazione può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Pertanto, qualora un lavoratore venga assunto nel corso di tale intervallo temporale e il datore di lavoro abbia richiesto l'autorizzazione alla fruizione dell'agevolazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, si può procedere alla fruizione dell'agevolazione residua rispetto a quella già autorizzata solo se anche il successivo rapporto di lavoro venga instaurato nella medesima finestra temporale.

Ai fini della fruizione dell'agevolazione residua è, quindi, necessaria la presenza di una preventiva autorizzazione alla fruizione del beneficio per la prima assunzione. La precedente autorizzazione costituisce, infatti, il presupposto legittimante per la maturazione del diritto alla fruizione del beneficio per il periodo residuo.

Al riguardo, l'Istituto precisa che, essendo la precedente autorizzazione il presupposto legittimante la fruizione del beneficio residuo, la stessa incide non solo sull'*an* della successiva fruizione, ma anche sul *quantum*. Pertanto, il secondo datore di lavoro può fruire dell'incentivo in trattazione per il periodo residuo spettante solo nei limiti del massimale già autorizzato al precedente datore di lavoro.

L'Inps precisa altresì che, in caso di nuova assunzione del medesimo lavoratore, il datore di lavoro che ha proceduto all'assunzione deve rispettare il requisito dimensionale previsto espressamente dalla norma, ossia che, nel mese di assunzione, deve avere occupato fino a 10 dipendenti.

### **Rapporti di lavoro incentivabili**

L'esonero in trattazione spetta per le assunzioni di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate dai datori di lavoro privati dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

L'Inps precisa che l'esonero non può essere riconosciuto nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Inoltre, sono esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato.

L'esonero in argomento è, invece, applicabile in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *part-time*.

### **Assetto e misura dell'esonero**

L'esonero in esame è pari al 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 ciascun lavoratore.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia massima mensile di esonero deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Inoltre, nelle ipotesi di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato *part-time* il massimale dell'esonero deve essere proporzionalmente ridotto.

A seguito dell'applicazione dell'esonero, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Inoltre, il periodo di fruizione dell'esonero in trattazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tali ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Infine, il beneficio contributivo in argomento è riconosciuto nel limite di spesa di:

- 26 milioni di euro per l'anno 2026;
- 60 milioni di euro per l'anno 2027;
- 34 milioni di euro per l'anno 2028.

### **Condizioni generali di spettanza dell'esonero**

L'articolo 3, comma 6, del decreto Lavoro prevede che il diritto alla fruizione dell'esonero in argomento è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Inoltre, il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il successivo comma 1175-bis dispone che: *“Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla*

*normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione”.*

Inoltre, ai sensi dell'articolo 14 del DL n. 159/2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 198/2025, a decorrere dal 1° aprile 2026 i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze, devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul SIIISL di cui all'articolo 5 del DL n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023. Ai fini del riconoscimento dell'esonero, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al riguardo, l'Inps evidenzia che l'articolo 14, comma 5, del DL n. 159/2025 rinvia l'individuazione delle modalità operative della disposizione a un successivo decreto attuativo. Pertanto, nelle more dell'adozione del decreto attuativo, la pubblicazione della vacancy sul SIIISL non ha carattere obbligatorio. Diversamente, l'onere di pubblicazione della disponibilità diverrà obbligatorio ai fini della richiesta dei benefici contributivi quando il relativo decreto attuativo verrà pubblicato.

Con riferimento all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero in argomento non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il soggetto avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. a);
- 2) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b);
- 3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c);
- 4) i lavoratori sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d).

Inoltre, l'Inps ricorda che, come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

### **Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto all'esonero**

L'esonero in argomento spetta in relazione a tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo compreso dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro o dell'unità produttiva, la quale deve collocarsi in una delle regioni rientranti nella ZES unica.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione a tempo indeterminato, deve avere compiuto trentacinque anni;
2. il lavoratore, alla data dell'assunzione incentivata, deve essere disoccupato da almeno ventiquattro mesi;
3. i datori di lavoro, nel mese di assunzione a tempo indeterminato per la quale intendono richiedere l'agevolazione, devono occupare fino ad un massimo di 10 dipendenti;
4. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella stessa unità produttiva;
5. i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito;
6. l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
7. la legittima fruizione del beneficio è subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore 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, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, del decreto Lavoro, rubricato "Salario giusto e incentivi".

### **Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto**

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari (datori di lavoro che operano nella ZES unica), si configura quale misura selettiva.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del decreto Lavoro, il beneficio si applica nel rispetto delle previsioni di cui al regolamento (UE) 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.

In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al citato regolamento (UE) 651/2014, nonché dell'espressa previsione di cui al comma 5 del medesimo articolo 3, l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Al riguardo, l'Inps precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del regolamento (UE) 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *“aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno”*.

L'Istituto precisa che l'agevolazione in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante contratto di somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente, non deve essere computato nella base di calcolo; mentre va computato il lavoratore sostituito.

Inoltre, come previsto dal comma 5 dell'articolo 3 del decreto Lavoro: *“[...] 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 [...]”*.

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'esonero.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

La base di computo della forza datoriale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate ai sensi dell'articolo 2359

del codice civile o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona. L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Inoltre, il comma 5 dell'articolo 3 del decreto Lavoro prevede che: “[...] *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*”.

Infine, la legittima fruizione dell'esonero in argomento è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014, alle seguenti condizioni:

- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge n. 234/2012, c.d. clausola *Deggendorf*);
- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014.

#### **Coordinamento con altre agevolazioni**

Come previsto dall'articolo 3, comma 9, del decreto Lavoro, l'agevolazione in trattazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico, l'esonero non è cumulabile con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Conseguentemente, l'Inps precisa che, a titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione della misura in trattazione non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. “Decontribuzione Sud”, disciplinata dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge di Bilancio 2025.

In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con “*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa*”, l'Inps fa presente che il beneficio non è cumulabile con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Diversamente, la misura 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.

Per quanto non riportato sul tema del coordinamento con altre agevolazioni, si rinvia al paragrafo 9 della circolare in oggetto.

#### **Procedimento di ammissione all'esonero. Adempimenti dei datori di lavoro**

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente l'esonero in argomento deve inoltrare all'Inps la relativa domanda di ammissione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata “Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus ZES 2026”. Al riguardo, l'Inps precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.

Nel modulo di istanza *on-line* devono essere indicate le seguenti informazioni:

- a) i dati identificativi dell'impresa, con particolare riferimento al numero di dipendenti occupati nel mese in cui avviene l'assunzione incentivata;
- b) i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta l'assunzione a tempo indeterminato e la dichiarazione circa la sussistenza dello *status* di disoccupato di lunga durata alla data di assunzione;
- c) la tipologia di contratto di lavoro (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- d) l'importo della retribuzione media mensile, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro *part-time* deve essere indicata la retribuzione effettivamente erogata;
- e) la regione e la provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

Inoltre, ai fini della concessione dell'esonero in argomento, il datore di lavoro deve dichiarare di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'articolo 7 del decreto Lavoro.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della c.d. clausola *Deggendorf*;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate sia per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Qualora la domanda di riconoscimento dell'esonero sia inviata per un'assunzione in corso, con indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'Inps fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante.

Qualora l'istanza di riconoscimento dell'esonero sia inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'Inps calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro, a mezzo posta elettronica certificata o a mezzo posta elettronica ordinaria qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni. In tale periodo temporale l'Inps consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto di lavoro da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione. L'Istituto precisa che i termini previsti

per la presentazione della comunicazione obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza.

Pertanto, l'Inps invita i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero in argomento. L'Istituto evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione della misura di esonero, l'INPS quantifica quanto può essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire pro quota per tutti i ventiquattro mesi di agevolazione spettante.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

L'Inps precisa, inoltre, che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.

L'Inps evidenzia che il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata; mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore, non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto provvede ai necessari controlli.

Per quanto non riportato, si rinvia alla circolare in oggetto.

### **Inps circolare n. 57/2026: Bonus donne 2026 – Decreto Lavoro 2026**

[Con la circolare n. 57/2026](#), l'Inps fornisce indicazioni in merito al Bonus donne 2026, introdotto dall'articolo 1 del decreto Lavoro 2026 (cfr. [comunicazione Ance del 4 maggio scorso](#)).

In particolare, allo scopo di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della ZES unica, è stato introdotto l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate e molto svantaggiate, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Sono esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato.

Gli esoneri contributivi spettano a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi donne di qualsiasi età che, alla data dell'assunzione, siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Le agevolazioni in trattazione sono altresì riconosciute per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi che, alla data dell'assunzione, appartengano a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2, punto 4), del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione:

- abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. b);
- non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. c);
- abbiano superato i 50 anni di età (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. d);
- siano soggetti adulti che vivano soli o con una o più persone a carico (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. e);
- siano occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartenga al genere sottorappresentato (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. f);
- appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. g).

Inoltre, le agevolazioni possono trovare applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate, elencate nell'articolo 2, punto 4), lettere da a) a g) del regolamento (UE) 651/2014, ossia per le assunzioni di lavoratrici che siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. a) o, in alternativa, appartengano a una delle categorie di cui alle citate lett. da b) a g).

Al riguardo, l'Inps precisa che la nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi prevista dalla lettera a) del citato regolamento (UE) è stata, da ultimo, definita dall'articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a), del decreto del Ministro del Lavoro 17 ottobre 2017. Tale nozione si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un*

*rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”.*

Il riconoscimento degli esoneri è subordinato al requisito dell’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 le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica di tale requisito, non si deve tenere conto 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.

La misura degli esoneri contributivi è pari al 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 e, comunque, nei limiti di 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.

L’importo dell’esonero è aumentato nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice molto svantaggiata rientrante nelle previsioni di cui al comma 1 dell’articolo 1 del decreto Lavoro o svantaggiata secondo i criteri di cui al successivo comma 3, se quest’ultima risulta residente, alla data dell’assunzione, nelle regioni della ZES unica, ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione europea.

Il beneficio, come previsto dal comma 10 dell’articolo 1, si applica nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

L’attuazione delle misure di esonero nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) 651/2014 comporta conseguenze applicative riguardanti la decorrenza delle misure, nonché la durata del regime agevolato.

Tanto premesso, si riportano di seguito le principali indicazioni fornite dall’Inps con la circolare in oggetto.

#### **Datori di lavoro che possono accedere agli esoneri**

Gli esoneri in argomento sono riconosciuti in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

#### **Lavoratrici per le quali spettano gli esoneri**

Gli esoneri spettano per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di donne che, alternativamente, alla data dell’assunzione

- 1) siano molto svantaggiate in quanto prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1), lettera a) (cfr. l’art. 1, numero 2), lett. a), del D.M. 17 ottobre 2017);

- 2) siano molto svantaggiate in quanto prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a) (cfr. l'art. 1, numero 2), lett. b), del D.M. 17 ottobre 2017), e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014.
- 3) siano svantaggiate in quanto appartenenti, alternativamente, a una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014, come disposto dall'articolo 1, comma 1, numero 1), del D.M. 17 ottobre 2017.

Inoltre, è prevista una maggiorazione dell'esonero spettante, per un ammontare massimo pari a 800 euro mensili, qualora le lavoratrici molto svantaggiate di cui ai precedenti punti 1 e 2 o svantaggiate di cui al precedente punto 3 siano residenti nelle regioni della ZES unica, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

L'Inps ricorda che la ZES unica ricomprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria.

### **Rapporti di lavoro incentivabili, durata ed entità degli esoneri**

Gli esoneri in trattazione spettano per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Le agevolazioni, pertanto, non possono trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Gli incentivi spettano 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 delle misure di esonero in trattazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale.

Inoltre, l'Inps precisa che le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del DL n. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96/2017.

Con riferimento alla decorrenza e alla durata del periodo oggetto delle agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate, l'attuazione delle misure di esonero contributivo nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) 651/2014 comporta le seguenti differenti conseguenze applicative.

#### **A) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti**

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori "molto svantaggiati".

L'esonero contributivo è riconoscibile, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto Lavoro, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

La durata massima dell'esonero contributivo, in quanto applicabile a una platea di destinatarie che il regolamento (UE) 651/2014 considera "molto svantaggiate", è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

L'ammontare massimo dell'agevolazione riconoscibile è pari a 650 euro su base mensile, come previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto Lavoro.

**B) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014**

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, trattandosi anche in tale fattispecie di lavoratrici "molto svantaggiate", secondo quanto disposto al punto 99 dell'articolo 2 del medesimo regolamento comunitario.

L'esonero è applicabile, come previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto Lavoro, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

La durata massima dell'esonero contributivo è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

L'ammontare massimo dell'agevolazione riconoscibile è pari a 650 euro su base mensile.

**C) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne appartenenti alla categoria di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014**

Per tale tipologia di lavoratrici trova applicazione l'articolo 32 del regolamento (UE) 651/2014 in materia di aiuti in favore di lavoratori "svantaggiati".

L'esonero è applicabile, come previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto Lavoro, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

La durata massima dell'esonero è pari a dodici mesi dalla data di assunzione.

L'ammontare massimo dell'agevolazione riconoscibile è pari a 650 euro su base mensile.

**D) Esonero contributivo per l'assunzione di donne molto svantaggiate o svantaggiate di cui ai precedenti punti A), B) e C) residenti nelle regioni della ZES unica, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea**

L'esonero è applicabile, come previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto Lavoro, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

La durata massima dell'esonero è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione con riferimento alle donne molto svantaggiate di cui ai suddetti punti A) e B).

Diversamente, con riferimento alle donne svantaggiate di cui al suddetto punto C), la durata massima dell'esonero contributivo è pari a dodici mesi dalla data di assunzione.

L'ammontare massimo dell'agevolazione riconoscibile è pari a 800 euro su base mensile.

L'Inps precisa che il periodo di fruizione degli esoneri in argomento può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

### **Assetto e misura degli esoneri**

Gli incentivi previsti per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate e molto svantaggiate di cui alle lettere da A) a C) sopra riportate, sono costituiti dall'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi.

Per quanto concerne, invece, l'assunzione di lavoratrici molto svantaggiate o svantaggiate residenti nella ZES Unica alla data dell'assunzione, come individuate alla lettera D) sopra riportata, l'importo massimo dell'esonero è pari a 800 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 25,80 euro (€ 800/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi.

Inoltre, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali dell'agevolazione devono essere proporzionalmente ridotti.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

L'Inps precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, comma quindici, della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, l'Inps sottolinea che il successivo comma sedici del citato articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 1 del decreto Lavoro operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 252/2005, gli esoneri contributivi sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Le agevolazioni per le assunzioni delle donne svantaggiate in trattazione spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027.

Nel dettaglio, i benefici sono riconosciuti nel limite di spesa di:

- 26,5 milioni di euro per l'anno 2026;
- 63,7 milioni di euro per l'anno 2027;
- 51,3 milioni di euro per l'anno 2028.

Nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027, tali importi sono suddivisi per categoria di regione secondo la tabella di seguito riportata:

<b>Categorie di Regione</b>	<b>Percentuale di riparto</b>	<b>Stanziamenti a valere sul PN GDL 2021-2027</b>
Più sviluppate (Bolzano, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Toscana, Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta, Veneto)	50,83%	71.928.426,56 €
In transizione (Abruzzo, Marche, Umbria)	7,04%	9.960.733,05 €
Meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna Sicilia)	42,13%	59.610.840,39 €
<b>TOTALE</b>		<b>141.500.000,00 €</b>

### **Condizioni generali di spettanza degli esoneri**

Il diritto alla fruizione degli esoneri in argomento è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Inoltre, il diritto alla fruizione delle misure in trattazione è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;

- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il successivo comma 1175-bis dispone che: *“Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione”*.

Infine, ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge n. 159/2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 198/2025, l'Inps rammenta, che a decorrere dal 1° aprile 2026, i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze, devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul SIISL di cui all'articolo 5 del decreto-legge n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023. Ai fini del riconoscimento dei benefici, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al riguardo, l'Inps evidenzia che l'articolo 14, comma 5, del decreto-legge n. 159/2025 rinvia l'individuazione delle modalità operative della disposizione a un successivo decreto attuativo. Pertanto, nelle more dell'adozione del decreto attuativo, la pubblicazione della vacancy sul SIISL non ha carattere obbligatorio. Diversamente, l'onere di pubblicazione della disponibilità diverrà obbligatorio ai fini della richiesta dei benefici contributivi quando il relativo decreto attuativo verrà pubblicato.

Con riferimento all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, gli esoneri in argomento non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione venga utilizzata mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. a);
- 2) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b);
- 3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratrici inquadrare a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c);

- 4) le lavoratrici sono state licenziate nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d).

Infine, l'Inps ricorda che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Inoltre, se la lavoratrice, per la quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunta, per il nuovo rapporto di lavoro è possibile fruire dell'agevolazione per i mesi residui.

Sul punto l'Inps ricorda che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto di lavoro agevolato, riguardanti la lavoratrice assunta con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono la lavoratrice (cfr. l'art. 1, comma 7, del decreto Lavoro). Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa di tali licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Infine, con riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione della medesima lavoratrice, l'Inps ribadisce che gli esoneri in trattazione trovano applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Pertanto, qualora una lavoratrice sia stata assunta nel corso dell'arco temporale oggetto di incentivazione e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire delle agevolazioni in argomento, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, si può procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto di lavoro sia instaurato nel medesimo arco temporale e, quindi, entro e non oltre il 31 dicembre 2026.

### **Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto agli esoneri**

Gli esoneri in argomento spettano in relazione a tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo compreso dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, purché le medesime assunzioni riguardino donne svantaggiate.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione degli esoneri è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 1, comma 6, del decreto-legge n. 62/2026);
2. i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale

divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (cfr. l'art. 1, comma 7, del decreto Lavoro);

3. l'assunzione della lavoratrice svantaggiata deve determinare, come previsto dall'articolo 1, comma 5, del decreto Lavoro, un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
4. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore 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, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, del medesimo decreto Lavoro, rubricato "Salario giusto e incentivi".

### **Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto**

Le agevolazioni per l'assunzione delle donne svantaggiate si applicano nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al citato regolamento, l'assunzione della lavoratrice deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Al riguardo, l'Inps precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del regolamento (UE) 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

L'Inps precisa, al riguardo, che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Inoltre, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante contratto di somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente, non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Inoltre, come previsto dal comma 5 dell'articolo 1 del decreto Lavoro: “[...] *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 [...]*”.

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'esonero.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

La base di computo della forza datoriale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Infine, il comma 5 dell'articolo 1 del decreto Lavoro prevede che: “[...] *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*”.

Inoltre, la legittima fruizione degli esoneri in argomento è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014, alle seguenti condizioni:

- l'ammontare delle agevolazioni fruibili non può superare il 50 per cento dei costi salariali, così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014. Al riguardo, l'Inps precisa che il citato articolo 2, al punto 31, prevede che per “costi salariali” debba intendersi “*importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito*”.

Ai fini della legittima fruizione degli esoneri devono ricorrere anche le seguenti condizioni:

- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge n. 234/2012, c.d. clausola *Deggendorf*);
- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014;

### **Coordinamento con altri esoneri contributivi**

Gli esoneri in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico, le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

L'Inps precisa che, a titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione della misura in trattazione non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge di Bilancio 2025.

In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa"*, l'Inps fa, inoltre, presente che i benefici in trattazione non sono cumulabili con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Per quanto non riportato sul tema del coordinamento con gli altri incentivi, si rinvia al paragrafo 9 della circolare in oggetto.

### **Procedimento di ammissione agli esoneri. Adempimenti dei datori di lavoro**

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente gli esoneri in argomento deve inoltrare all'INPS la relativa domanda di ammissione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale [www.inps.it](http://www.inps.it), nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus donne 2026". Al riguardo, l'Inps precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.

Nel modulo di istanza *on-line* devono essere indicate le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa;
- b) dati identificativi della lavoratrice nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato, ivi inclusa la residenza;
- c) tipologia di classe di svantaggio della donna;
- d) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- e) retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- f) dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento alla singola lavoratrice.
- g) dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'articolo 7 del decreto Lavoro.

L'Inps, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per i rapporti di lavoro in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della c.d. clausola *Deggendorf*;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate sia per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Qualora la domanda di riconoscimento degli esoneri in trattazione sia inviata per un'assunzione in corso, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'Inps fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante. Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento degli esoneri sia inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'Inps calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite posta elettronica certificata, o tramite posta elettronica ordinaria qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni. In tale periodo temporale l'Inps consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto di lavoro da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione. L'Inps precisa che i termini previsti per la presentazione della comunicazione obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza.

L'Inps invita, pertanto, i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero. L'Istituto evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione delle misure di esonero, l'Inps quantifica quanto può essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutto il periodo di agevolazione spettante.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

L'Inps precisa, inoltre, che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli

legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.

L'Inps evidenzia che il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata; mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione della lavoratrice non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto provvede ai necessari controlli.

Per quanto non riportato, si rinvia alla circolare in oggetto.

## **S82-26 - Trasparenza salariale, in vigore dal 7 giugno il decreto che recepisce la direttiva Ue**

**Publicato in GU il dlgs n. 96/2026 che recepisce la direttiva europea sulla trasparenza retributiva. La nuova normativa introduce obblighi di trasparenza salariale per rafforzare il principio della parità di retribuzione tra donne e uomini che svolgono uno stesso lavoro o un lavoro di pari valore**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno scorso è stato pubblicato il decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96 , recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 [...], volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva [...]*” (cd. Direttiva sulla Trasparenza Salariale.

La finalità di tale normativa consiste nel rafforzare, attraverso l'introduzione di una serie di obblighi di trasparenza retributiva, il principio, già presente nel nostro ordinamento, della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Di seguito una nota illustrativa delle principali disposizioni del decreto legislativo, che entrerà in vigore il prossimo 7 giugno, unitamente a una nota di Confindustria recante prime osservazioni e indicazioni sui contenuti del medesimo decreto, alle quali si rinvia.

## **Trasparenza salariale – Pubblicazione in GU del decreto legislativo attuativo della direttiva UE 2023/970**

Nella Gazzetta Ufficiale n. 125 del 1° giugno scorso è stato pubblicato il [decreto legislativo 7 maggio 2026, n. 96](#), recante *“Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 [...], volta a rafforzare l’applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva [...]”* (cd. Direttiva sulla Trasparenza Salariale; [cfr. comunicazione Ance del 19 maggio 2023](#)).

La finalità di tale normativa consiste nel rafforzare, attraverso l’introduzione di una serie di obblighi di trasparenza retributiva, il principio, già presente nel nostro ordinamento, della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore.

Si illustrano di seguito le principali disposizioni del decreto legislativo, che entrerà in vigore il prossimo 7 giugno.

### **AMBITO DI APPLICAZIONE, DEFINIZIONI E PRINCIPI GENERALI**

Ai sensi dell’art. 2, il decreto si applica a:

- datori di lavoro del settore privato e del settore pubblico;
- contratti di lavoro subordinato, a tempo indeterminato e a tempo determinato, anche se part-time, inclusi quelli con i dirigenti; sono invece esclusi, per quanto di interesse, i contratti di lavoro intermittente;
- candidati a un impiego, per le finalità di cui all’art. 5, relativo alla *“Trasparenza retributiva prima dell’assunzione”*.

L’art. 3 elenca una serie di definizioni, valide ai fini del decreto, tra cui si evidenziano, in particolare, le seguenti:

- ✓ **retribuzione** (lett. a): *“il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili”*;
- ✓ **livello retributivo** (lett. b): *“la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalità degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all’interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali”*;
- ✓ **divario retributivo di genere** (lett. c): *“la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti da un datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile”*;
- ✓ **lavoro di pari valore** (lett. g): *“il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all’articolo 4 del [...] decreto”, come illustrato nel prosieguo*;
- ✓ **categoria di lavoratori** (lett. h): *“l’insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell’articolo 4 del [...] decreto”*;

- ✓ **rappresentanti dei lavoratori** (lett. o): *“i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato”.*

Si fa rinvio al testo dell'art. 3 per le restanti definizioni, che riguardano “livello retributivo mediano”, “divario retributivo mediano di genere”, “quartile retributivo”, nonché “discriminazione diretta” e “discriminazione indiretta” (per le quali sono richiamate le corrispondenti disposizioni del d. lgs. n. 198/2006, recante Codice delle pari opportunità tra uomo e donna), “discriminazione intersezionale” e “organismo per la parità”.

**I principi generali con cui viene data attuazione alla direttiva nel nostro ordinamento sono riportati nell'art. 4, con l'attribuzione di un ruolo fondamentale alle disposizioni della contrattazione collettiva nazionale.**

Sono, infatti, i CCNL, oltre ovviamente alle disposizioni di legge, ad assicurare sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore (comma 1, primo periodo).

In proposito, si prevede espressamente che **l'applicazione di un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (come il CCNL Ance/Cooperative)**, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, **costituisce presunzione di conformità ai principi di parità retributiva e di trasparenza**, ferma restando la possibilità di dimostrare l'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori (comma 1, secondo periodo).

Le previsioni del CCNL vengono in rilievo anche nella definizione di “stesso lavoro” e “lavoro di pari valore”, ai sensi sia del decreto in esame che dell'art. 28 del Codice delle pari opportunità (espressamente richiamato e recante il divieto di discriminazione retributiva<sup>1</sup>):

- per “**stesso lavoro**” si intende **la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal CCNL applicato dal datore di lavoro**<sup>2</sup> (comma 2, lett. a);
- per “**lavoro di pari valore**” si intende **la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro**<sup>3</sup> (comma 2, lett. b).

La valutazione del lavoro di pari valore deve essere effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilità e delle condizioni di lavoro, nonché di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici (comma 3).

---

<sup>1</sup> Articolo 28 del decreto legislativo n. 198/2006:

*“Divieto di discriminazione retributiva*

*1. È vietata qualsiasi discriminazione, diretta e indiretta, concernente un qualunque aspetto o condizione delle retribuzioni, per quanto riguarda uno stesso lavoro o un lavoro al quale è attribuito un valore uguale.*

*2. I sistemi di classificazione professionale ai fini della determinazione delle retribuzioni debbono adottare criteri comuni per uomini e donne ed essere elaborati in modo da eliminare le discriminazioni.”*

<sup>2</sup> O, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

<sup>3</sup> O, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

Per espressa previsione dell'art. 4, **lo strumento di riferimento ai fini della comparazione è costituito dai sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL**, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa, ove consentito, o dalla legge, ritenuti in sé conformi ai criteri di cui sopra (comma 4, primo periodo).

**Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL**, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere (comma 4, secondo periodo).

Ai fini del decreto in esame e del divieto di discriminazione retributiva, la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore è consentita anche con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o del CCNL ovvero derivino da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per più organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario (comma 5).

Ferma restando l'entrata in vigore al 7 giugno 2026, al Ministro del Lavoro è attribuita la facoltà di adottare, entro il 31 dicembre 2026, atti di indirizzo per l'attuazione dell'art. 4 sopra illustrato.

## **OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA APPLICABILI A TUTTI I DATORI DI LAVORO**

Il decreto prevede una serie di obblighi che riguardano tutti i datori di lavoro, a prescindere dal numero di dipendenti in organico:

- trasparenza retributiva prima dell'assunzione (art. 5);
- trasparenza della determinazione delle retribuzioni (art. 6);
- diritto di informazione dei lavoratori (art. 7);
- accessibilità delle informazioni (art. 8).

Per quanto riguarda gli obblighi ante assunzione (art. 5), **ai candidati a un impiego**:

- ✓ devono essere fornite indicazioni in merito alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, nonché in merito alle pertinenti disposizioni del CCNL applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Queste informazioni sono fornite negli avvisi e bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro (comma 1);
- ✓ non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite nell'attuale o in precedenti rapporti di lavoro. Tali informazioni non possono essere acquisite con altre modalità, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti cui sia stata affidata la fase di selezione o di assunzione (comma 2).

Viene, inoltre, ribadito un principio già presente nel nostro ordinamento, ossia che le procedure di selezione e assunzione devono essere condotte in maniera non discriminatoria. Si prevede, infine, che avvisi e bandi con cui sono rese note le opportunità di lavoro, sia pubblico che privato, devono essere redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche con riferimento ai titoli professionali richiesti (comma 3).

Relativamente agli obblighi **nei confronti dei dipendenti**, l'art. 6 dispone che **i datori di lavoro rendono accessibili i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi**, elaborati sulla base dell'art. 4 sopra illustrato, **nonché i criteri stabiliti per la progressione economica dei lavoratori** (comma 1). Peraltro, **i datori di lavoro con meno di 50 dipendenti<sup>4</sup> non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica** (comma 3).

---

<sup>4</sup> Computati, per espressa disposizione del decreto in esame, ai sensi dell'art. 18, commi 8 e 9, della legge n. 300/1970 e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo n. 81/2015.

In proposito, lo stesso art. 6 statuisce che l'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'art. 1 comma 1 del d. lgs. n. 152/1997 (cd. informativa del decreto trasparenza<sup>5</sup>), costituisce modalità ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il CCNL applicato e i relativi criteri di determinazione (comma 2, primo periodo).

Inoltre, per i datori di lavoro che applicano un CCNL stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (come il CCNL Ance/Cooperative) o equivalenti, l'obbligo di rendere accessibili ai lavoratori i criteri di cui al comma 1, sopra illustrato, si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal CCNL applicato, nonché dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 del d. lgs. n. 81/2015.

L'art. 7 riconosce ai lavoratori il diritto di richiedere e di ricevere per iscritto, entro 2 mesi dalla richiesta, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore (comma 1). Tale diritto non può essere esercitato più di una volta all'anno. La richiesta può essere effettuata, e la risposta ricevuta, anche per il tramite dei rappresentanti dei lavoratori o degli organismi per la parità, su specifica delega.<sup>6</sup>

Il decreto consente ai datori di lavoro di assolvere al suddetto obbligo anche con una delle seguenti modalità:

- pubblicando le informazioni nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale (comma 2);
- estrapolando le informazioni dai dati presentati, anche su base volontaria, ai sensi dell'art. 9 del decreto, illustrato nel prosieguo (comma 3). In tal caso, le informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi per la parità, in quanto destinatari della rilevazione prevista dal citato art. 9;
- per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, utilizzando le modalità di raccolta ed esposizione dei dati che saranno definite con decreto del Ministro del Lavoro, da adottare entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo in esame (comma 8).

**Il datore di lavoro è tenuto a informare annualmente tutti i lavoratori del diritto di ricevere le suddette informazioni e delle modalità per esercitarlo** (comma 4).

Se le informazioni ricevute dal datore di lavoro sono imprecise o incomplete, ai lavoratori è riconosciuto il diritto di richiedere, anche tramite i propri rappresentanti, ulteriori chiarimenti. In tal caso, la risposta del datore di lavoro deve essere motivata (comma 5).

Lo stesso art. 7, infine, introduce disposizioni relative all'utilizzabilità dei dati:

- da un lato, non è lecito impedire ai lavoratori di rendere nota la propria retribuzione, tanto che sono espressamente vietate le clausole contrattuali che limitano tale facoltà dei lavoratori (comma 6);
- dall'altro, le informazioni ricevute ai sensi del medesimo art. 7, diverse da quelle riguardanti la propria retribuzione o il proprio livello retributivo, possono essere utilizzate esclusivamente per l'esercizio del diritto alla parità

---

<sup>5</sup> Si ricorda che l'attuale formulazione dell'art. 1 del d. lgs. n. 152/1997, rispetto al testo originario, deriva dall'integrale sostituzione operata dal decreto legislativo n. 104/2022 (cd. decreto trasparenza) e dalle modifiche e integrazioni successivamente apportate dal DL n. 48/2023 convertito con modificazioni dalla legge n. 85/2023 e, da ultimo, dal DL n. 62/2026.

<sup>6</sup> Ai sensi dell'art. 11 del decreto in esame, **l'accesso alle informazioni di cui all'art. 7 è riservato esclusivamente a rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità territorialmente competenti qualora comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile**. In tal caso, i rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità sono tenuti a fornire consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi in materia di parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

retributiva e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori (comma 7); cfr. nota 6 riportata in calce.

Il successivo art. 8 statuisce il principio di **accessibilità delle informazioni**, secondo cui tutte le informazioni da rendere ai lavoratori o ai candidati a un impiego, ai sensi degli articoli 5, 6 e 7 sopra illustrati, devono essere fornite con modalità accessibili alle persone con disabilità, che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

### **OBBLIGHI IN MATERIA DI TRASPARENZA RETRIBUTIVA APPLICABILI AI DATORI DI LAVORO CON ALMENO 100 DIPENDENTI (150 IN SEDE DI PRIMA APPLICAZIONE)**

Gli articoli 9 e 10 introducono obblighi rispettivamente di comunicazione e di “valutazione congiunta” in ordine al divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile, che, a regime, riguarderanno i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti.

**In sede di prima applicazione, tuttavia, sono destinatari di tali obblighi i datori di lavoro con almeno 150 dipendenti, tenuti a raccogliere entro il 7 giugno 2027 i dati da comunicare ai sensi del citato art. 9**, come di seguito illustrato. Successivamente a tale scadenza, la periodicità di raccolta dei dati sarà triennale per i datori di lavoro tra 150 e 249 dipendenti e annuale per quelli con almeno 250 dipendenti.

**Per i datori di lavoro tra 100 e 149 dipendenti, i dati dovranno essere raccolti entro il 7 giugno 2031** e successivamente ogni 3 anni.

Nello specifico, i dati oggetto di comunicazione, ai sensi dell’art. 9, riguardano:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

Per quanto riguarda i destinatari della comunicazione:

- **tutti i dati sopra elencati devono essere comunicati all’organismo di monitoraggio** istituito, presso il Ministero del Lavoro, dall’art. 14 del decreto in esame<sup>7</sup>, **che provvede a pubblicarli, con la sola eccezione dei dati di cui alla lett. g);**
- **le informazioni di cui alla lett. g), invece, sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti**; in caso di richiesta, sono altresì trasmesse all’Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti. Su richiesta, sono fornite, inoltre, le informazioni relative ai 4 anni precedenti, se disponibili. Lavoratori, rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità possono

---

<sup>7</sup> Dell’organismo di monitoraggio, incaricato in via generale di monitorare e promuovere l’attuazione delle misure previste dal decreto in esame, fanno parte rappresentanti del Ministero del Lavoro, del Dipartimento funzione pubblica e del Dipartimento pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei Ministri, del MEF, di INPS, ISTAT, CNEL, INAPP, nonché, in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale.

chiedere chiarimenti e ulteriori dettagli sui dati comunicati, cui i datori di lavoro devono fornire una risposta motivata entro 60 giorni, ponendo inoltre rimedio a eventuali discriminazioni immotivate.<sup>8</sup>

Il datore di lavoro conferma l'esattezza delle informazioni concernenti i dati sopra elencati, previa consultazione dei rappresentanti dei lavoratori, che hanno accesso alle metodologie applicate.

Il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo può fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, se ciò consente una rappresentazione più affidabile dei dati stessi, anche per ridurre le distorsioni statistiche, nonché per favorire la gestione accentrata degli adempimenti.

**È prevista l'adozione, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del decreto legislativo in esame, di uno o più decreti del Ministro del Lavoro** per definire, tra l'altro, l'individuazione dei dati utili ai fini delle informazioni da comunicare e le relative modalità di acquisizione.

L'art. 10 prevede che **i datori di lavoro, soggetti all'obbligo di comunicazione di cui all'art. 9, sono tenuti ad effettuare una valutazione congiunta delle retribuzioni con i rappresentanti dei lavoratori qualora si verifichino tutte le seguenti condizioni:**

- ✓ dalle informazioni sulle retribuzioni risulta una differenza del livello retributivo medio tra lavoratori di sesso femminile e lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori;
- ✓ tale differenza non è stata motivata dal datore di lavoro sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;
- ✓ il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata entro 6 mesi dalla comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta è finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori e i suoi contenuti sono puntualmente elencati al comma 2 dell'art. 10, cui si rinvia.

Gli esiti della valutazione congiunta sono messi a disposizione, dal datore di lavoro, ai lavoratori e ai loro rappresentanti; sono inoltre comunicati, sempre dal datore di lavoro, all'organismo di monitoraggio, nonché, in caso di loro richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti.<sup>9</sup>

**Il datore di lavoro deve adottare, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate.** In caso di mancato accordo in sede aziendale, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di tali misure.

## MEZZI DI TUTELA

---

<sup>8</sup> Ai sensi dell'art. 11 del decreto in esame, **l'accesso alle informazioni di cui agli articoli 9 e 10 è riservato esclusivamente a rappresentanti dei lavoratori, Ispettorato del lavoro e organismi per la parità territorialmente competenti qualora comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile.** In tal caso, i rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parità sono tenuti a fornire consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi in materia di parità di retribuzione senza divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. **Le informazioni sono, invece, rese disponibili senza restrizioni nei confronti dell'organismo di monitoraggio.**

<sup>9</sup> Cfr. nota 8.

Il decreto ricomprende anche norme concernenti i mezzi di tutela. In proposito, nel rinviare all'art. 12 per l'individuazione delle disposizioni applicabili ai fini della tutela giudiziaria, si segnala che, ai sensi dell'art. 13, **in caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del decreto stesso, trova applicazione l'art. 41 del Codice delle pari opportunità** (il quale, peraltro, è già di per sé applicabile nel caso di accertamento di discriminazioni *"nelle condizioni di lavoro, compresa la retribuzione"*).

Il suddetto art. 41 del d. lgs. n. 198/2006 prevede, tra l'altro, che l'accertamento di una discriminazione posta in essere da soggetti cui siano stati accordati benefici ai sensi delle vigenti leggi dello Stato, ovvero che abbiano stipulato contratti di appalto attinenti all'esecuzione di opere pubbliche, di servizi o forniture, viene comunicato immediatamente dall'Ispettorato del lavoro territorialmente competente agli enti pubblici che abbiano disposto la concessione del beneficio o dell'appalto. Questi ultimi adottano le opportune determinazioni, ivi compresa, se necessario, la revoca del beneficio e, nei casi più gravi o nel caso di recidiva, possono decidere l'esclusione del responsabile per un periodo di tempo fino a due anni da qualsiasi ulteriore concessione di agevolazioni finanziarie o creditizie ovvero da qualsiasi appalto.

Le suddette disposizioni dell'art. 41 non si applicano qualora sia raggiunta una conciliazione ai sensi degli articoli 36 co. 1 e 37 co. 1 del medesimo d. lgs. n. 198/2006.

Per quanto non riportato nella presente, si rinvia al testo del decreto legislativo allegato.

## DECRETO LEGISLATIVO 7 maggio 2026, n. 96

Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione. (26G00112)

(GU n.125 del 1-6-2026)

Vigente al: 7-6-2026

## Capo I Disposizioni generali

### IL PRESIDENTE DELLA REPUBBLICA

Visti gli articoli 37, 76 e 87, quinto comma, della Costituzione;  
Vista la legge 23 agosto 1988, n. 400, recante «Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri» e, in particolare, l'articolo 14;

Vista la legge 24 dicembre 2012, n. 234, recante «Norme generali sulla partecipazione dell'Italia alla formazione e all'attuazione della normativa e delle politiche dell'Unione europea» e, in particolare, gli articoli 31 e 32;

Vista la legge 21 febbraio 2024, n. 15, recante «Delega al Governo per il recepimento delle direttive europee e l'attuazione di altri atti dell'Unione europea - Legge di delegazione europea 2022-2023» e, in particolare, l'articolo 9;

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

Vista la direttiva 2006/54/CE del Parlamento europeo e del Consiglio, del 5 luglio 2006, riguardante l'attuazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento fra uomini e donne in materia di occupazione e impiego;

Visto il regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati);

Vista la raccomandazione 2003/361/CE, adottata dalla Commissione europea il 6 maggio 2003 e relativa alla definizione delle micro, piccole e medie imprese;

Vista la legge 20 maggio 1970, n. 300, recante «Norme sulla tutela della libertà e dignità dei lavoratori, della libertà sindacale e dell'attività sindacale, nei luoghi di lavoro e norme sul collocamento»;

Visto il decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286, recante «Testo unico delle disposizioni concernenti la disciplina dell'immigrazione e norme sulla condizione dello straniero»;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, recante «Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche»;

Visto il decreto legislativo 30 giugno 2003, n. 196, recante

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

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 215, recante «Attuazione della direttiva 2000/43/CE per la parità di trattamento tra le persone indipendentemente dalla razza e dall'origine etnica»;

Visto il decreto legislativo 9 luglio 2003, n. 216, recante «Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro e della direttiva n. 2014/54/UE relativa alle misure intese ad agevolare l'esercizio dei diritti conferiti ai lavoratori nel quadro della libera circolazione dei lavoratori»;

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

Visto il decreto legislativo 15 gennaio 2016, n. 8, recante «Disposizioni in materia di depenalizzazione, a norma dell'articolo 2, comma 2, della legge 28 aprile 2014, n. 67»;

Visto il decreto legislativo 10 agosto 2018, n. 101, recante «Disposizioni per l'adeguamento della normativa nazionale alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, relativo alla protezione delle persone fisiche con riguardo al trattamento dei dati personali, nonché alla libera circolazione di tali dati e che abroga la direttiva 95/46/CE (regolamento generale sulla protezione dei dati)»;

Visto il decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, recante «Attuazione della direttiva (UE) 2019/1152 del Parlamento europeo e del Consiglio del 20 giugno 2019, relativa a condizioni di lavoro trasparenti e prevedibili nell'Unione europea»;

Sentite le parti sociali in data 2 febbraio 2026;

Vista la preliminare deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 5 febbraio 2026;

Acquisiti i pareri delle competenti Commissioni della Camera dei deputati e del Senato della Repubblica;

Acquisito il parere del Garante per la protezione dei dati personali in data 26 marzo 2026;

Vista la deliberazione del Consiglio dei ministri, adottata nella riunione del 30 aprile 2026;

Sulla proposta dei Ministri per gli affari europei, il PNRR e le politiche di coesione, del lavoro e delle politiche sociali e per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, di concerto con i Ministri degli affari esteri e della cooperazione internazionale, dell'economia e delle finanze, della giustizia e per la pubblica amministrazione;

Emana  
il seguente decreto legislativo:

#### Art. 1

##### Oggetto e finalità

1. Il presente decreto attua la direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione.

#### Art. 2

##### Ambito di applicazione

1. Il presente decreto si applica ai datori di lavoro del settore pubblico e del settore privato, per gli aspetti non disciplinati dal diritto nazionale, nel rispetto della normativa dell'Unione europea.

subordinato, a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente.

3. Per le finalita' di cui all'articolo 5, il presente decreto si applica anche ai candidati a un impiego.

### Art. 3

#### Definizioni

1. Ai fini del presente decreto si applicano le definizioni seguenti:

a) «retribuzione»: il salario o lo stipendio di base e tutte le somme e i valori versati dal datore di lavoro, direttamente o indirettamente, anche in natura, al lavoratore in relazione al rapporto di lavoro, ivi comprese le componenti complementari o variabili;

b) «livello retributivo»: la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, da intendersi come la totalita' degli elementi retributivi continuativi e fissi, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali;

c) «divario retributivo di genere»: la differenza tra i livelli retributivi medi corrisposti da un datore di lavoro ai lavoratori di sesso femminile e a quelli di sesso maschile, espressa in percentuale del livello retributivo medio dei lavoratori di sesso maschile;

d) «livello retributivo mediano»: il livello retributivo rispetto al quale una meta' dei lavoratori di un datore di lavoro guadagna di piu' e l'altra meta' guadagna di meno;

e) «divario retributivo mediano di genere»: la differenza tra il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso femminile e il livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile di un datore di lavoro, espressa in percentuale del livello retributivo mediano dei lavoratori di sesso maschile;

f) «quartile retributivo»: ciascuno dei quattro gruppi uguali in cui i lavoratori sono suddivisi in base al loro livello retributivo, dal piu' basso al piu' elevato;

g) «lavoro di pari valore»: il lavoro ritenuto di pari valore secondo i criteri non discriminatori, oggettivi e neutri sotto il profilo del genere di cui all'articolo 4 del presente decreto;

h) «categoria di lavoratori»: l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto;

i) «discriminazione diretta»: la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 1 e 2-bis, e 26 del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198;

l) «discriminazione indiretta»: la discriminazione di cui agli articoli 25, commi 2 e 2-bis, e 26 del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;

m) «discriminazione intersezionale»: la discriminazione originata dalla combinazione della discriminazione fondata sul genere con quella derivante da altri fattori di discriminazione, quali la razza, l'origine etnica, la religione, le convinzioni personali, la disabilita', l'eta' o l'orientamento sessuale, di cui ai decreti legislativi 9 luglio 2003, n. 215 e n. 216, all'articolo 15 della legge 20 maggio 1970, n. 300, e agli articoli 43 e 44 del decreto legislativo 25 luglio 1998, n. 286;

n) «organismo per la parita'»: le consigliere e i consiglieri di parita' di cui al libro I, titolo II, capo IV, del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006;

o) «rappresentanti dei lavoratori»: i componenti delle rappresentanze sindacali unitarie (RSU), delle rappresentanze sindacali aziendali (RSA) o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto

soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato.

2. Per le finalita' del presente decreto, i datori di lavoro non sono tenuti a raccogliere dati diversi da quelli connessi al sesso, che possono essere necessari a rilevare una discriminazione intersezionale.

#### Art. 4

##### Stesso lavoro e lavoro di pari valore

1. I contratti collettivi nazionali di lavoro e le disposizioni di legge assicurano sistemi di determinazione e classificazione retributiva fondati su criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, idonei a garantire la parita' di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore. L'applicazione di un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale, comprensivo dei sistemi di classificazione professionale, inquadramento e trattamento economico, costituisce presunzione di conformita' ai principi di parita' retributiva e di trasparenza, ferma restando la dimostrazione dell'esistenza di trattamenti retributivi individuali discriminatori.

2. Ai sensi del presente decreto e dell'articolo 28 del codice delle pari opportunita' tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, si intende:

a) per «stesso lavoro», la prestazione lavorativa svolta nell'esercizio di mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativa nell'ambito del medesimo livello retributivo e categoria legale di inquadramento previsti dal contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, dal CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento;

b) per «lavoro di pari valore», la prestazione lavorativa diversa svolta nell'esercizio di mansioni comparabili, previste dai livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato dal datore di lavoro o, in mancanza, del CCNL siglato dalle organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

3. La valutazione del lavoro di pari valore e' effettuata sulla base di criteri comuni, oggettivi e neutrali rispetto al genere, che tengono conto delle competenze, delle responsabilita' e delle condizioni di lavoro nonche' di qualsiasi altro fattore pertinente al lavoro o alla posizione specifici.

4. I sistemi di classificazione e inquadramento previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata, dalla contrattazione integrativa, ove consentito, o dalla legge costituiscono lo strumento di riferimento ai fini della comparazione, in quanto conformi ai criteri di cui al comma 3. Sono, altresì, consentiti sistemi di classificazione professionale e di valutazione decisi dal datore di lavoro ai fini della determinazione delle retribuzioni, ad integrazione di quanto previsto dal CCNL, a condizione che gli stessi siano caratterizzati da criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere.

5. Ai fini di cui al comma 2, e' consentita la comparazione di uno stesso lavoro o di un lavoro di pari valore anche con riferimento a lavoratori che si trovano alle dipendenze di datori di lavoro diversi, qualora le condizioni retributive derivino dalla medesima disposizione di legge o del contratto collettivo nazionale di lavoro ovvero derivino da contratti aziendali o regolamenti stabiliti per piu' organizzazioni o imprese facenti parte di un gruppo societario.

6. Il Ministro del lavoro e delle politiche sociali puo' adottare entro il 31 dicembre 2026 atti di indirizzo per l'attuazione del presente articolo.

## Capo II

### Trasparenza retributiva

## Art. 5

## Trasparenza retributiva prima dell'assunzione

1. Ferme restando le informazioni da fornire ai lavoratori successivamente all'assunzione, ai candidati ad un impiego sono fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. Tali informazioni sono fornite negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunita' di lavoro.

2. Ai candidati a un impiego non possono essere chieste informazioni sulle retribuzioni percepite negli attuali o nei precedenti rapporti di lavoro. Le stesse informazioni non possono essere acquisite con altre modalita' dai datori di lavoro, neanche indirettamente, per il tramite di soggetti ai quali abbiano affidato la fase di selezione o di assunzione.

3. Per non compromettere il diritto alla parita' di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore, le procedure di selezione e assunzione sono condotte in modo non discriminatorio. Gli avvisi e i bandi con cui sono rese note le opportunita' di lavoro pubblico e privato sono redatti secondo criteri neutri sotto il profilo del genere, anche in relazione ai titoli professionali richiesti.

## Art. 6

## Trasparenza della determinazione delle retribuzioni e dei criteri per la progressione economica

1. I datori di lavoro rendono accessibili ai lavoratori i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, elaborati sulla base dell'articolo 4, nonche' quelli stabiliti per la progressione economica dei lavoratori.

2. L'informativa resa al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro, ai sensi dell'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, costituisce modalita' ordinaria di adempimento degli obblighi di trasparenza retributiva, in quanto idonea a rendere conoscibili il livello di inquadramento, la retribuzione iniziale, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato e i relativi criteri di determinazione. Per i datori di lavoro che applicano un contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato da organizzazioni sindacali comparativamente piu' rappresentative sul piano nazionale o equivalenti, l'obbligo di cui al comma 1 si intende assolto mediante il rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo nazionale applicato, nonche' dagli eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'articolo 51 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81.

3. I datori di lavoro con meno di cinquanta dipendenti, computati ai sensi dell'articolo 18, commi ottavo e nono, della legge 20 maggio 1970, n. 300, e degli articoli 9, 18, 27 e 47 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, non sono tenuti a rendere disponibili i criteri per la progressione economica.

## Art. 7

## Diritto di informazione

1. Fermo restando quanto previsto dall'articolo 1, comma 1, lettera n), del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152, e' riconosciuto ai lavoratori il diritto di richiedere e ricevere per iscritto, entro due mesi dalla richiesta, anche per il tramite dei loro rappresentanti o degli organismi per la parita', su specifica delega, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore. Il diritto di cui al presente comma non puo'

2. I datori di lavoro possono assolvere all'obbligo di cui al comma 1 pubblicando, nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

3. Le informazioni di cui al comma 1 possono essere, altresì, estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9. Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi per la parità, destinatari della rilevazione.

4. I datori di lavoro informano annualmente tutti i lavoratori del loro diritto di ricevere le informazioni di cui al comma 1 e delle modalità per l'esercizio di tale diritto.

5. Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti. La risposta deve essere motivata.

6. Ai lavoratori non può essere impedito di rendere nota la propria retribuzione. Sono vietate le clausole contrattuali che limitano la facoltà dei lavoratori di rendere note informazioni sulla propria retribuzione.

7. Le informazioni diverse da quelle relative alla propria retribuzione o al proprio livello retributivo, ottenute a norma del presente articolo, sono utilizzabili esclusivamente ai fini dell'esercizio del diritto alla parità retributiva e non possono determinare la conoscibilità diretta o indiretta delle condizioni economiche individuali di altri lavoratori.

8. Al fine di evitare l'identificazione diretta o indiretta dei singoli lavoratori in conformità al regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016, fermi restando gli obblighi di trasparenza di cui al decreto legislativo 27 giugno 2022, n. 104, per i datori di lavoro che occupano fino a quarantanove dipendenti, le informazioni di cui al comma 1 possono essere fornite con le modalità previste dall'articolo 9, comma 4.

#### Art. 8

##### Accessibilità delle informazioni

1. Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego ai sensi degli articoli 5, 6 e 7 sono fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

#### Art. 9

Informazioni e comunicazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori di sesso maschile e femminile

1. I dati oggetto di comunicazione ai fini del presente decreto sono quelli relativi a:

- a) il divario retributivo di genere;
- b) il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;
- c) il divario retributivo mediano di genere;
- d) il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;
- e) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;
- f) la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di quelli di sesso maschile in ogni quartile retributivo;
- g) il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.

2. L'esattezza delle informazioni concernenti i dati di cui al comma 1 è confermata dal datore di lavoro, previa consultazione dei rappresentanti di lavoro che hanno accesso alle metodologie

3. Il datore di lavoro che adotta una politica salariale unitaria di gruppo puo' fornire le informazioni aggregando i dati a livello nazionale, qualora tale modalita' consenta una rappresentazione piu' affidabile dei dati anche al fine di ridurre le distorsioni statistiche e di favorire una gestione accentrata degli adempimenti.

4. Con uno o piu' decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, sentito il Garante per la protezione dei dati personali, da adottare, ai sensi dell'articolo 17, comma 3, della legge 23 agosto 1988, n. 400, entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono definite:

a) le modalita' per la raccolta e il trattamento dei dati da parte del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il datore di lavoro in relazione ad ogni lavoratore ai fini di cui al comma 1, anche con modalita' telematiche e attraverso l'acquisizione delle informazioni in possesso dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e di altri soggetti istituzionali ai sensi del codice dell'amministrazione digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82, e del testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa, di cui al decreto del Presidente della Repubblica 28 dicembre 2000, n. 445;

b) l'individuazione dei dati utili ai fini del comma 1 e le relative modalita' di acquisizione;

c) le attivita' di assistenza tecnica ed eventuali iniziative di formazione a sostegno dei datori di lavoro, al fine di agevolare l'adempimento degli obblighi previsti dal presente decreto;

d) le modalita' di raccolta ed esposizione dei dati per i datori di lavoro di cui all'articolo 7, comma 8.

5. Tutti i dati di cui al comma 1 sono comunicati all'organismo di monitoraggio previsto dall'articolo 14, il quale provvede alla pubblicazione, limitatamente ai dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f), del presente articolo. Questi ultimi possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito internet.

6. Le informazioni di cui al comma 1, lettera g), sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parita' territorialmente competenti. Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili.

7. I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parita' hanno diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. I datori di lavoro forniscono una risposta motivata entro sessanta giorni dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio a discriminazioni immotivate.

8. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai datori di lavoro con almeno cento dipendenti.

9. Per i datori di lavoro che occupano almeno duecentocinquanta dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni anno. Per i datori di lavoro che occupano tra i centocinquanta e i duecentoquarantanove dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2027 e successivamente ogni tre anni. Per i datori di lavoro che occupano tra i cento e centoquarantanove dipendenti, i dati sono raccolti entro il 7 giugno 2031 e successivamente ogni tre anni.

#### Art. 10

##### Valutazione congiunta delle retribuzioni

1. I datori di lavoro, soggetti all'obbligo di comunicazione di informazioni sulle retribuzioni a norma dell'articolo 9, effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una valutazione congiunta delle retribuzioni nel caso in cui si verificano tutte le seguenti condizioni:

a) le informazioni sulle retribuzioni rivelano una differenza del

lavoratori di sesso maschile pari ad almeno il 5 per cento in una qualsiasi categoria di lavoratori;

b) il datore di lavoro non ha motivato tale differenza di livello retributivo medio sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

c) il datore di lavoro non ha corretto tale differenza immotivata di livello retributivo medio entro sei mesi dalla data della comunicazione delle informazioni sulle retribuzioni.

2. La valutazione congiunta e' finalizzata a individuare, correggere e prevenire differenze retributive non giustificate tra lavoratrici e lavoratori e comprende:

a) un'analisi della percentuale delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

b) le informazioni sui livelli retributivi medi delle persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile e sulle componenti complementari o variabili, per ciascuna categoria di lavoratori;

c) le eventuali differenze nei livelli retributivi medi tra persone di sesso femminile e di sesso maschile in ciascuna categoria di lavoratori;

d) le ragioni di tali differenze nei livelli retributivi medi, sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere, se del caso, stabilite congiuntamente dai rappresentanti dei lavoratori e dal datore di lavoro;

e) la percentuale di persone di sesso femminile e di quelle di sesso maschile che hanno beneficiato di un miglioramento delle retribuzioni in seguito al loro rientro dal congedo di maternita' o di paternita', dal congedo parentale o dal congedo per i prestatori di assistenza, se tale miglioramento si e' verificato nella categoria di lavoratori pertinente durante il periodo in cui e' stato fruito il congedo;

f) le misure volte ad affrontare le differenze di retribuzione che risultino non motivate sulla base di criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere;

g) una valutazione dell'efficacia delle misure derivanti da precedenti valutazioni congiunte delle retribuzioni.

3. Il datore di lavoro mette gli esiti della valutazione congiunta a disposizione dei lavoratori e dei loro rappresentanti, li comunica all'organismo di monitoraggio a norma dell'articolo 14 nonche' all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parita' territorialmente competenti, in caso di loro richiesta.

4. Il datore di lavoro adotta, entro un termine ragionevole e in collaborazione con i rappresentanti dei lavoratori, le misure emerse come necessarie per rimuovere le differenze retributive non giustificate. L'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parita' territorialmente competenti, in caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

5. L'attuazione delle misure comprende un'analisi dei sistemi di valutazione e classificazione professionali neutri sotto il profilo del genere vigenti nell'organizzazione o l'istituzione di tali sistemi, al fine di garantire l'esclusione di qualsiasi discriminazione retributiva diretta o indiretta fondata sul sesso.

## Art. 11

### Protezione dei dati

1. Le informazioni fornite in applicazione degli articoli 7, 9 e 10 che comportano il trattamento di dati personali sono fornite in conformita' alle disposizioni del regolamento (UE) 2016/679 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 27 aprile 2016.

2. L'accesso alle informazioni di cui agli articoli 7, 9 e 10 e' riservato esclusivamente ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parita' territorialmente competenti ove comporti la divulgazione, diretta o indiretta, della retribuzione di un lavoratore identificabile. I rappresentanti dei lavoratori o l'organismo per la parita' forniscono consulenza ai lavoratori in merito a eventuali ricorsi connessi al principio della parita' di retribuzione senza divulgare i livelli

lavoro o un lavoro di pari valore. Ai fini del monitoraggio a norma dell'articolo 14, le informazioni sono rese disponibili senza restrizioni.

3. I dati trattati ai sensi degli articoli 7, 9 e 10 non sono utilizzabili per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. La trasmissione dei dati personali è consentita nei casi, nelle forme e nei limiti previsti dalla normativa vigente.

4. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è autorizzato alla raccolta e all'utilizzo dei dati a norma degli articoli 9 e 10 per le finalità di monitoraggio.

### Capo III

#### Mezzi di tutela

##### Art. 12

###### Tutela giudiziaria

1. Alle violazioni dei diritti derivanti dal presente decreto si applicano le disposizioni di cui al libro III, titolo I, capo III del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198. I mezzi di tutela previsti dalle disposizioni richiamate al primo periodo possono essere attivati, su specifica delega, anche dai rappresentanti dei lavoratori di cui all'articolo 3, comma 1, lettera o), dalle organizzazioni sindacali nonché dalle associazioni che, per statuto o atto costitutivo, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne.

2. Si applica l'articolo 41-bis del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006 avverso ogni discriminazione consistente in un trattamento meno favorevole da parte del datore di lavoro nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal presente decreto.

##### Art. 13

###### Adempimenti amministrativi e sanzioni

1. In caso di accertamento di discriminazioni poste in essere in violazione del presente decreto, si applica l'articolo 41 del codice delle pari opportunità tra uomo e donna, di cui al decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198.

### Capo IV

#### Monitoraggio e statistiche

##### Art. 14

###### Organismo di monitoraggio

1. Presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali è istituito un «organismo di monitoraggio» incaricato di monitorare e promuovere l'attuazione delle misure previste nel presente decreto. Ad esso sono affidati, in particolare, i seguenti compiti:

a) sensibilizzare le imprese e le organizzazioni pubbliche e private, le parti sociali e i cittadini al fine di promuovere il principio della parità di retribuzione e il diritto alla trasparenza retributiva, anche affrontando la discriminazione intersezionale in relazione alla parità di retribuzione per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore;

b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e mettere a punto strumenti che contribuiscano a valutare le disparità retributive, anche avvalendosi del lavoro e degli strumenti di analisi dell'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (EIGE);

c) raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro a norma dell'articolo 9, pubblicare tempestivamente i dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) e f), del medesimo articolo 9, in modo facilmente accessibile e fruibile, consentendo un confronto agevole

tra datori di lavoro, settori economici e regioni, e garantire che i dati dei quattro anni precedenti, ove disponibili, siano accessibili;

d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni a norma dell'articolo 10, comma 3;

e) aggregare i dati sul numero e sul tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati dinanzi alle autorità competenti, compresi gli organismi per la parità, e sui ricorsi presentati dinanzi agli organi giurisdizionali nazionali.

2. L'organismo di monitoraggio elabora una relazione concernente i dati di cui al comma 1, lettere c), d) ed e), e la trasmette alla Commissione europea, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, successivamente, ogni due anni.

3. Entro il 7 giugno 2031, l'organismo di monitoraggio informa la Commissione europea in merito all'applicazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023.

4. Dell'organismo di monitoraggio fanno parte rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, del Dipartimento della funzione pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), dell'Istituto nazionale di statistica (ISTAT), del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL), dell'Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP), nonché, in numero paritetico, delle confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale. Tra queste ultime, ai fini della pariteticità, viene conteggiata anche l'Agenzia per la rappresentanza negoziale delle pubbliche amministrazioni (ARAN). Al Ministero del lavoro e delle politiche sociali è affidata la presidenza dell'organismo. Ai componenti dell'organismo di monitoraggio non sono corrisposti compensi, gettoni di presenza, rimborsi di spese o altri emolumenti comunque denominati.

5. Entro centottanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, con uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, per la pubblica amministrazione e dell'economia e delle finanze, sono definite la composizione e le modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e la nomina dei componenti, nonché le caratteristiche e le garanzie del trattamento di cui al comma 1, lettera c).

#### Art. 15

##### Statistiche

1. A partire dal 31 gennaio 2028 per l'anno di riferimento 2026, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali trasmette su base annuale all'Ufficio statistico dell'Unione europea (Eurostat) della Commissione europea i dati nazionali aggiornati per il calcolo del divario retributivo di genere in forma grezza, suddivisi per sesso, settore economico, orario di lavoro a tempo pieno o parziale, settore pubblico o settore privato ed età, acquisiti ai sensi dell'articolo 9.

## Capo V

### Disposizioni finali

#### Art. 16

##### Clausola di invarianza finanziaria

1. Le amministrazioni interessate provvedono allo svolgimento delle attività ivi previste con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente e, comunque, senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.

#### Art. 17

##### Entrata in vigore

1. Il presente decreto legislativo entra in vigore a decorrere dal 7 giugno 2026.

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

Dato a Roma, addì 7 maggio 2026

MATTARELLA

Meloni, Presidente del Consiglio  
dei ministri

Calderone, Ministro del lavoro e  
delle politiche sociali

Roccella, Ministro per la famiglia,  
la natalità e le pari opportunità

Tajani, Ministro degli affari  
esteri e della cooperazione  
internazionale

Giorgetti, Ministro dell'economia e  
delle finanze

Nordio, Ministro della giustizia

Zangrillo, Ministro per la pubblica  
amministrazione

Visto, il Guardasigilli: Nordio



Prime osservazioni sul Decreto-legislativo n. 96/2026 (Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione).

# Nota di Aggiornamento

4 giugno 2026

Prime osservazioni sul Decreto-legislativo n. 96/2026 (Attuazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 10 maggio 2023, volta a rafforzare l'applicazione del principio della parità di retribuzione tra uomini e donne per uno stesso lavoro o per un lavoro di pari valore attraverso la trasparenza retributiva e i relativi meccanismi di applicazione).

La presente nota vuole fornire delle prime indicazioni interpretative del Decreto-legislativo n. 96/2026, con riserva di integrarne il contenuto anche sulla base degli eventuali decreti attuativi ivi previsti.

La presente nota integra quanto illustrato durante il webinar che si è svolto il 12 maggio 2026 e che, ricordiamo, è stato pubblicato nell'area riservata di Confindustria.

## 1. Ambito di applicazione.

La direttiva si applica ai datori di lavoro, sia pubblici che privati, ed ai rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale, ivi comprese le posizioni dirigenziali, ad esclusione dei contratti di lavoro domestico e dei contratti di lavoro intermittente. Inoltre, ai fini dell'art. 5, il decreto si applica anche ai candidati ad un impiego (*cf.* Paragrafo 4.1).

## 2. Definizioni.

L'art. 3 reca le definizioni rilevanti ai fini delle disposizioni contenute nel decreto. A nostro avviso, le definizioni da attenzionare particolarmente sono le seguenti:

- per «**livello retributivo**» si intende la retribuzione lorda annua e la corrispondente retribuzione oraria lorda, ad esclusione dei trattamenti economici individuali non strutturali quali componenti retributive riconosciute su base personale, discrezionale o temporanea non generalizzate all'interno della medesima categoria di lavoratori e fondate su criteri oggettivi individuali (lett. b);
- per «**categoria di lavoratori**» si intende l'insieme di lavoratori e lavoratrici che svolgono lo stesso lavoro o lavori considerati di pari valore, ai sensi dell'articolo 4 del presente decreto (lett. h);
- per «**rappresentanti dei lavoratori**» si intendono i componenti delle RSU, delle RSA o, in assenza di queste, i rappresentanti territoriali delle organizzazioni sindacali firmatarie del CCNL applicato in azienda e i soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato (lett. o).

Con riferimento alle definizioni sopra riportate si osserva quanto segue.

Relativamente alla definizione di livello retributivo, in base a quanto già esposto durante il webinar del 12 maggio 2026, i superminimi individuali e non strutturali, in sede di prima applicazione, possono essere esclusi dal calcolo dei livelli retributivi se assorbibili (in quanto “temporanei” e “non generalizzati”). Ciò con particolare riferimento alle istanze che potrebbero essere presentate dai lavoratori ai sensi dell’art. 7.

Al contrario, vanno conteggiati eventuali superminimi strutturali e collettivi, anche se assorbibili, nonché i superminimi individuali non assorbibili.

Si rinvia poi alle slide presentate durante il webinar per una più ampia esemplificazione delle voci che possono essere escluse e che vanno conteggiate nel calcolo del livello retributivo (*cf.* slide n. 23).

Tali esemplificazioni potrebbero essere oggetto di una successiva riconsiderazione nel momento in cui verranno emanati i decreti attuativi previsti dall’art. 9, comma 4, qualora dovessero contenere disposizioni più specifiche in materia.

Per quanto riguarda la definizione di categoria dei lavoratori, questa non coincide con la definizione di cui all’art. 2095 c.c., ma fa riferimento ad una classificazione contrattuale omogenea di lavoratori che svolgono stesse mansioni o mansioni comparabili.

Quanto, infine, alla definizione di rappresentanti dei lavoratori, Confindustria aveva chiesto fosse eliminato il riferimento ai “*soggetti a cui i lavoratori possano legalmente conferire specifico mandato*”, ma il testo definitivo viceversa ha confermato la definizione iniziale.

### 3. Stesso lavoro e lavoro di pari valore.

L’art. 4 del decreto prevede che i contratti collettivi di lavoro e le leggi debbano assicurare **sistemi di classificazione e determinazione retributiva basati su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere**, al fine di garantire **parità di retribuzione tra soggetti che svolgano lo “stesso lavoro” o “lavoro di pari valore”**.

Ciò che preme sottolineare è che la direttiva, e conseguentemente il decreto legislativo in esame, non impongono un trattamento uniforme di tutti i lavoratori, in quanto **è ammessa una differenziazione tra i trattamenti previsti per i lavoratori, anche di sesso diverso (che svolgano uno “stesso lavoro” o “lavoro di pari valore”) purché, però, sia fondata su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo di genere**.

L’art. 4, 1° comma, sancisce una **presunzione (relativa) di conformità per i datori che applicano i CCNL “di qualità”**.

Nello specifico, si presume che tutti i principi di parità e trasparenza sanciti nella direttiva e nel decreto di recepimento siano rispettati nel caso in cui il datore di lavoro applichi un CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative nel settore di riferimento. Resta ovviamente salva, per il singolo lavoratore, la possibilità di dimostrare l'esistenza, nel caso concreto, di trattamenti retributivi "ingiustificatamente" differenziati sotto il profilo del genere rispetto a soggetti di sesso diverso che svolgano lo "stesso lavoro" o "lavoro di pari valore".

La disposizione del primo comma dell'art. 4 costituisce il frutto di un intenso lavoro di interlocuzione che Confindustria, con le altre nove principali organizzazioni datoriali, ha svolto con il Ministero del Lavoro e con il Legislatore, anche in sede di audizione parlamentare congiunta, affinché venisse adeguatamente valorizzato il ruolo della contrattazione collettiva "di qualità" nel garantire un sistema retributivo e di classificazione neutro.

Il secondo comma dell'art. 4 declina poi i concetti di "stesso lavoro" e "lavoro di pari valore", indispensabili per effettuare la comparazione volta a verificare il rispetto del principio di parità di trattamento a parità di lavoro.

Il decreto chiarisce quindi le nozioni di "**stesso lavoro**" e di "**lavoro di pari valore**":

- per "**stesso lavoro**" si intende l'attività svolta con mansioni identiche o riconducibili alla stessa qualifica esemplificativo, all'interno del medesimo livello retributivo e della stessa categoria legale previsti dal CCNL applicato o, in mancanza, dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- per "**lavoro di pari valore**", invece, si intende una prestazione diversa, ma comparabile, secondo i livelli di inquadramento stabiliti dal CCNL applicato o, in mancanza, dal CCNL stipulato dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Quanto al parametro per effettuare la valutazione in oggetto Confindustria, congiuntamente alle altre nove principali associazioni datoriali, ha in più sedi sottolineato la non adeguatezza del richiamo al "*CCNL applicato*" e a quello sottoscritto dalle associazioni comparativamente più rappresentative solo "*in mancanza di un diverso CCNL applicato.*"

Questa formulazione si espone a critiche sotto diversi profili, e ciò è stato osservato anche nel parere della Commissione competente della Camera dei deputati.

E infatti, in primo luogo, la disposizione risulta, a nostro avviso, incompatibile con l'art. 19 della direttiva, in base al quale la comparazione non deve limitarsi ai lavoratori alle

dipendenze dello stesso datore di lavoro ma che, soprattutto, prevede che la comparazione debba effettuarsi sulla base di una “*fonte unica*”.

È del tutto evidente che fare generico riferimento al “CCNL applicato dal datore di lavoro” consente “in astratto” di ritenere utili, al fine di effettuare il confronto previsto dall’art. 4 comma 2, ciascuno dei mille e più CCNL depositati al CNEL.

Tale esito interpretativo, oltre a porsi, appunto, in contrasto con la direttiva, presenta rilevanti elementi di criticità tenendo conto dei fenomeni che da tempo alterano la fisiologica dinamica delle relazioni industriali.

Il riferimento al CCNL applicato in azienda e, solo in mancanza, a quello “di riferimento” comporta infatti il rischio di legittimare una disparità di trattamento tra lavoratori che svolgono le stesse mansioni o mansioni di pari valore. Come più volte evidenziato da molti studi sulla comparazione tra CCNL illustrati anche nell’ambito di specifici seminari presso il CNEL, i contratti che si pongono in concorrenza con quelli sottoscritti da associazioni comparativamente più rappresentative utilizzano frequentemente il meccanismo del “sotto inquadramento” dei lavoratori (che svolgono mansioni astrattamente comparabili) per risultare più “convenienti”.

Pertanto, tale meccanismo consentirebbe di eludere anche la finalità della direttiva in esame che è quella, come noto, di assicurare pari trattamento a parità di lavoro svolto, in particolare sotto il profilo di genere. Peraltro, tale impostazione finirebbe, di fatto, per penalizzare le imprese che applicano i CCNL “di qualità” sostenendo un costo del lavoro più alto, con conseguente alterazione della concorrenza.

Infine, occorre considerare che, secondo dati del CNEL, la “copertura” della contrattazione collettiva in Italia è pari a circa il 100% e, pertanto, il riferimento alle ipotesi di “mancanza” del CCNL applicato è quantomeno non aderente alla realtà.

Sul punto, però, occorre tener conto del principio sancito nel c.d. “Decreto Primo Maggio” (D.L. 62/2026) per cui il CCNL sottoscritto dalle associazioni, sia datoriali che sindacali, comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, deve essere preso come riferimento, in ogni specifico settore, per stabilire il salario “giusto” da riconoscere ai lavoratori, tenendo conto del trattamento economico complessivo ivi stabilito.

Sulla base della lettura congiunta di quest’ultima norma e di quella di cui all’art. 4, comma 1, del D. Lgs. 96/2026 in oggetto, si può sostenere, sempre a nostro avviso, che la contrattazione “di qualità” (in quanto sottoscritta dai soggetti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, per il settore di riferimento) costituisce comunque il parametro di riferimento per individuare il trattamento economico “giusto” da riconoscere ai lavoratori che svolgono mansioni tra loro identiche o comparabili.

Un’ulteriore conferma dell’interpretazione appena illustrata è rinvenibile, a nostro avviso, nella lettura congiunta dei commi 3 e 4 dell’art. 4. Il **comma 3** ricorda che la valutazione del lavoro di pari valore deve avvenire attraverso criteri comuni, oggettivi e non discriminatori,

considerando elementi come competenze, responsabilità, condizioni di lavoro<sup>1</sup> e ogni altro fattore pertinente alla specifica posizione.

Il **comma 4** prevede che i sistemi di classificazione previsti dai CCNL, dalla contrattazione decentrata o integrativa e dalla legge rappresentano il principale riferimento per effettuare la comparazione tra lavori.

Dunque, la comparazione può essere svolta sulla base dei sistemi di classificazione ed inquadramento previsti dal CCNL applicato dal datore di lavoro e, di conseguenza, non necessita dello sviluppo di ulteriori meccanismi di valutazione, salvo che l'impresa non ritenga opportuno effettuarli.

Sempre in base alla presunzione di conformità sancita dal comma 1 della norma e alla lettura congiunta dei commi 3 e 4, si può concludere che i criteri previsti dai sistemi di classificazione dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale si presumono neutri ed oggettivi sotto il profilo del genere.

Il testo del comma 4, art. 4, consente inoltre al datore di lavoro di adottare sistemi propri di classificazione professionale e valutazione, purché integrativi rispetto al CCNL e sempre a condizione che siano fondati su criteri oggettivi e neutri sotto il profilo del genere.

La comparazione può avvenire anche tra lavoratori dipendenti da datori di lavoro diversi, quando le condizioni retributive derivino dalla stessa legge, dallo stesso contratto collettivo nazionale oppure da regole aziendali comuni a più imprese appartenenti a un gruppo societario.

Infine, è previsto che il Ministro del lavoro e delle politiche sociali può adottare, entro il 31 dicembre 2026, atti di indirizzo per favorire l'attuazione concreta di queste disposizioni.

## 4. Trasparenza retributiva.

Ai sensi dell'**art. 6**, i datori di lavoro sono tenuti a rendere accessibili ai dipendenti i criteri utilizzati per determinare la retribuzione e i livelli retributivi, nonché quelli per la progressione economica.

Il Governo ha esercitato la facoltà, prevista dalla direttiva, di **escludere dall'obbligo di comunicare i criteri per la determinazione della progressione economica i datori che occupino meno di 50 dipendenti** (questi ultimi saranno quindi tenuti a comunicare solo i criteri per la determinazione della retribuzione e dei livelli retributivi).

---

<sup>1</sup> Occorre sul punto sottolineare che, come auspicato da Confindustria e dalle altre principali associazioni datoriali, è venuto meno il riferimento al criterio dell'"impegno", previsto invece dalla direttiva, che rischiava di introdurre elementi di incertezza giuridica ed eccessiva soggettività.

L'adempimento di tale **obbligo di trasparenza è semplificato** per i datori che applichino un CCNL sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale nel settore di riferimento ed eventuali accordi aziendali stipulati ai sensi dell'art. 51 D. Lgs. 81/2015, o contratti equivalenti<sup>2</sup>. In tal caso è sufficiente un rinvio ai criteri, ai livelli di inquadramento e ai trattamenti economici previsti dal contratto collettivo applicato.

Di fatto, l'informativa che il datore dovrà rendere ai lavoratori coincide con quella che già è prevista dal D.L. 152/1997, con l'integrazione che tale informativa viene ora resa anche ai fini dell'art. 6 del D. Lgs. 96/2026.

Per i nuovi assunti, dunque, sarà opportuno specificare che l'informativa di cui al D.L. 152/1997 assolve anche all'obbligo di cui all'art. 6 del D. Lgs. 96/2026.

Viceversa, per il personale già in forza al 7 giugno 2026 tale specifica non è necessaria, salvo siano intervenute delle modifiche degli elementi del contratto individuale dopo l'assunzione che, comunque, renderebbero obbligatorio rinnovare l'informativa ai sensi dell'art. 3 del D. Lgs. 152/1997<sup>3</sup>.

#### 4.1. Trasparenza retributiva per i candidati ad un impiego.

La principale novità (**art. 5**) consiste nel fatto che i principi della trasparenza retributiva si applicano anche nella fase pre-assuntiva.

Infatti, gli obblighi di trasparenza retributiva sono ora estesi anche ai "**candidati ad un impiego**": negli avvisi e nei bandi con cui vengono rese note le opportunità di lavoro devono essere fornite indicazioni in ordine alla retribuzione iniziale o alla relativa fascia da attribuire alla posizione, sulla base di criteri oggettivi e neutri, e alle pertinenti disposizioni del contratto collettivo applicato dal datore di lavoro in relazione alla posizione. È fatto inoltre divieto, in fase di selezione dei candidati, di chiedere informazioni sulle retribuzioni percepite nell'attuale o precedente impiego.

Per quanto riguarda l'indicazione nel bando/avviso della retribuzione iniziale o fascia retributiva, per cercare di gestire la "rigidità" della disposizione, si suggerisce di proporre, ove possibile, un inquadramento che possa fare riferimento a due livelli contigui di

<sup>2</sup> Ancora una volta, il legislatore fa riferimento al concetto dell'equivalenza dei contratti collettivi – per la prima volta elaborato per il nuovo codice degli appalti pubblici – che, tuttavia, in assenza del decreto interministeriale attuativo, finisce per dare luogo ad incertezza applicativa e lasciare spazio anche alla contrattazione sottoscritta da soggetti dalla dubbia rappresentatività (sebbene, nel caso di specie, il rischio sia più contenuto, trattandosi di un rinvio al contratto collettivo finalizzato soltanto all'adempimento di obblighi informativi, e non alla determinazione dei trattamenti economici o normativi applicabili ai lavoratori).

<sup>3</sup> Art. 3 – Modifica degli elementi del contratto dopo l'assunzione – "1. Il datore di lavoro e il committente pubblico e privato comunicano per iscritto al lavoratore, entro il primo giorno di decorrenza degli effetti della modifica, qualsiasi variazione degli elementi di cui agli articoli 1, 1-bis e 2 che non derivi direttamente dalla modifica di disposizioni legislative o regolamentari, ovvero dalle clausole del contratto collettivo".

inquadramento, previsti dal CCNL applicato, con le relative retribuzioni minime di riferimento, specificando che, in base agli elementi che emergeranno durante la fase selettiva, sempre sulla base di criteri oggettivi e neutri rispetto al genere, verrà individuata la retribuzione specifica da offrire al candidato.

## 5. Diritto di informazione individuale.

In base all'art. 7, ciascun lavoratore potrà chiedere e ricevere **informazioni relative ai livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore, nel rispetto della normativa sulla privacy.**

Ogni lavoratore potrà esercitare tale diritto una sola volta per ciascun anno e il datore di lavoro sarà tenuto a fornire una risposta per iscritto, entro 2 mesi dalla richiesta, e ad informare annualmente i dipendenti del proprio diritto a ricevere tale informativa.

Sempre per ragioni di tutela dei dati personali, ai fini di evitare l'identificazione diretta o indiretta di singoli lavoratori, per i datori di lavoro che occupano fino a 49 dipendenti, le modalità con le quali poter fornire questi dati saranno stabilite con un successivo decreto ministeriale (cfr. art. 9 comma 4, lett. d).

I datori di lavoro possono assolvere a tale obbligo pubblicando, nella propria rete intranet o nell'area riservata del sito internet aziendale, le informazioni sui livelli retributivi medi, ripartiti per sesso, delle categorie di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro o un lavoro di pari valore.

Le informazioni possono essere, altresì, estrapolate dai dati pertinenti presentati dai datori di lavoro, anche su base volontaria, e raccolti ai sensi dell'articolo 9 (cfr. Paragrafo 6). Tali informazioni sono rese disponibili direttamente ai rappresentanti dei lavoratori o agli organismi di parità, destinatari della rilevazione.

Sul punto occorre sottolineare che, finché non verranno emanati i decreti attuativi previsti in relazione all'art. 9, a nostro avviso, queste informazioni possono essere estrapolate dal rapporto biennale che, in base alla normativa vigente, le imprese da 50 dipendenti in su sono tenute ad elaborare.

Qualora le informazioni ricevute siano imprecise o incomplete, i lavoratori hanno il diritto di richiedere, personalmente o tramite i loro rappresentanti, ulteriori chiarimenti riguardo ai dati forniti e la risposta da parte del datore di lavoro deve essere motivata.

Sul punto occorre sottolineare la differenza tra questo tipo di informativa e quella prevista dall'art. 9, lett. g).

Mentre la seconda è volta a verificare l'eventuale divario retributivo di genere superiore al 5% in una specifica categoria di lavoratori che svolgono lo stesso lavoro/lavoro di pari valore, la prima ha natura individuale e non collettiva.

Nello specifico di quest'ultima informativa, dunque, il divario che dovesse emergere va motivato anche laddove inferiore alla soglia del 5% e le risultanze possono essere poste a fondamento esclusivamente di rivendicazioni individuali, come previsto dall'art. 7, comma 7.

Tutte le informazioni da condividere con i lavoratori o i candidati a un impiego a norma degli articoli 5, 6 e 7 sono fornite dai datori di lavoro con modalità accessibili alle persone con disabilità e che tengano conto delle particolari esigenze derivanti dalla specifica tipologia di disabilità.

## 6. Obblighi di informazione sul divario retributivo di genere e valutazione congiunta delle retribuzioni.

Ai sensi dell'**art. 9**, i datori di lavoro che occupano **almeno 100 dipendenti** dovranno **comunicare dati relativi al divario retributivo di genere in azienda**, secondo modalità tecniche che saranno individuate con successivi decreti ministeriali.

Nello specifico, i dati da comunicare sono i seguenti:

- a) *il divario retributivo di genere;*
- b) *il divario retributivo di genere nelle componenti complementari o variabili;*
- c) *il divario retributivo mediano di genere;*
- d) *il divario retributivo mediano di genere nelle componenti complementari o variabili;*
- e) *la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile che ricevono componenti complementari o variabili;*
- f) *la percentuale di lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile in ogni quartile retributivo;*
- g) *il divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili.*

L'entrata in vigore di tale obbligo varia a seconda delle soglie dimensionali dei datori di lavoro:

- Per i datori di lavoro che occupano almeno 250 dipendenti la comunicazione dei dati dovrà avvenire entro il **7 giugno 2027** (e successivamente ogni anno);

- per i datori di lavoro che occupano tra i 150 e i 249 dipendenti la comunicazione dei dati dovrà avvenire entro il **7 giugno 2027** (e successivamente ogni 3 anni);
- per i datori di lavoro che occupano tra i 100 e i 149 dipendenti entro il **7 giugno 2031** (e successivamente ogni tre anni).

Tutti i dati devono essere **comunicati all'organismo di monitoraggio** previsto dall'articolo 14 (il quale provvede alla pubblicazione, limitatamente ai dati di cui al comma 1, lettere a), b), c), d), e) ed f)) e possono essere, altresì, resi disponibili pubblicamente dal datore di lavoro, anche attraverso il proprio sito internet.

Le informazioni sul divario retributivo di genere tra lavoratori per categorie di lavoratori ripartito in base al salario o allo stipendio normale di base e alle componenti complementari o variabili (comma 1, **lettera g**), sono rese accessibili dal datore di lavoro ai lavoratori e ai loro rappresentanti e sono **trasmesse, in caso di richiesta, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi per la parità territorialmente competenti**. Su richiesta, sono altresì fornite le informazioni relative ai quattro anni precedenti, se disponibili.

Se il datore di lavoro applica un'unica politica retributiva per tutto il gruppo, può comunicare i dati in forma aggregata a livello nazionale invece che separatamente per ogni singola società o sede, se questo permette di rappresentare la situazione in modo più corretto e di semplificare gli adempimenti.

I lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, l'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità hanno diritto di richiedere ai datori di lavoro chiarimenti e ulteriori dettagli in merito ai dati comunicati. In questo caso, i datori di lavoro devono fornire una risposta motivata **entro 60 giorni** dal ricevimento della richiesta e pongono rimedio ad eventuali discriminazioni immotivate<sup>4</sup>.

## 7. Valutazione congiunta delle retribuzioni.

Ai sensi dell'**art. 10**, i datori di lavoro soggetti all'obbligo informativo di cui all'art. 9 effettuano, con i rappresentanti dei lavoratori, una **valutazione congiunta delle retribuzioni**, se ricorrono le seguenti condizioni:

---

<sup>4</sup> A nostro avviso, nel caso in cui venga contestata la rispondenza ai criteri di neutralità ed oggettività delle motivazioni addotte dal datore di lavoro per giustificare l'eventuale divario retributivo, quest'ultimo si potrà avvalere del parere non vincolante degli Organismi di parità previsto dall'art. 4, comma 2, lett. e) n. 1, D. Lgs. 91/2026, ai sensi del quale l'Organismo "[...] 1) formula raccomandazioni e pareri non vincolanti, con facoltà di pubblicarli, a seguito di istanze pervenute e connesse alle discriminazioni di cui alle materie richiamate dalla direttiva (UE) 2024/1500, attraverso l'accertamento e la documentazione dei fatti e la formalizzazione di una conclusione motivata sull'esistenza o meno di discriminazioni, al fine di porre rimedio alle violazioni accertate. Adotta, altresì, pareri non vincolanti relativi alla sussistenza di una discriminazione, a norma dell'articolo 35-bis del codice di cui al decreto legislativo n. 198 del 2006 e formula proposte di mediazione".

- a) emerge una **differenza del livello retributivo medio** tra lavoratori di sesso femminile e di sesso maschile **pari ad almeno il 5% in una qualsiasi categoria di lavoratori**;
- b) se il **datore di lavoro non ha motivato tale differenza<sup>5</sup>** di livello retributivo medio **sulla base di criteri oggettivi e neutri** sotto il profilo del genere;
- c) se il datore di lavoro **non ha corretto tale differenza immotivata** di livello retributivo medio **entro sei mesi dalla data della comunicazione** delle informazioni sulle retribuzioni.

La valutazione congiunta consiste in una valutazione dei dati raccolti volta all'individuazione di eventuali misure di correzione per le ipotesi in cui dai dati raccolti emerga uno scostamento del 5% tra le retribuzioni dei lavoratori di sesso maschile e femminile, in una categoria di lavoratori, non adeguatamente giustificate dal datore di lavoro.

Per farlo, si analizza innanzitutto la presenza di donne e uomini nelle diverse categorie professionali e si confrontano i livelli retributivi medi, comprese le componenti accessorie o variabili della retribuzione, tenendo conto della definizione di livello retributivo medio di cui all'art. 3.

La valutazione prende poi in esame eventuali scostamenti tra le retribuzioni medie di donne e uomini nelle singole categorie, cercando di individuarne le ragioni sulla base di criteri oggettivi e neutrali rispetto al genere, definiti, se del caso, congiuntamente dal datore di lavoro e dai rappresentanti dei lavoratori.

Viene inoltre preso in considerazione se, dopo il rientro da congedi di maternità, paternità, parentali o di assistenza, vi siano stati miglioramenti retributivi e in quale misura ne abbiano beneficiato lavoratrici e lavoratori.

Infine, la valutazione deve indicare le misure da adottare per intervenire sulle differenze retributive non giustificate e verificare anche se le azioni decise in precedenza abbiano prodotto risultati efficaci.

A nostro avviso, una delle misure che si potrebbero adottare per intervenire sulle differenze retributive non giustificate è quello di ricorrere alla c.d. Certificazione per la parità di genere di cui all'art. 46-*bis* del Codice delle Pari Opportunità (D. Lgs. 198/2006).

L'Ispettorato del lavoro e gli organismi per la parità territorialmente competenti, in caso di mancato accordo in sede aziendale, possono essere invitati a prendere parte alla procedura di attuazione di dette misure.

---

<sup>5</sup> Ancora una volta ricorre la questione di chi possa stabilire la conformità ai principi del decreto dei criteri adottati dal datore di lavoro per motivare l'eventuale differenziale retributivo di genere pari o superiore al 5%. Anche sul punto, a nostro avviso, il datore di lavoro, per resistere alle eventuali contestazioni, potrebbe valutare di ricorrere al parere dell'Organismo di parità di cui alla nota che precede.

## 8. Tutela dei dati personali.

L'adempimento degli obblighi di trasparenza previsti dal D.lgs. n. 96/2026 **deve avvenire nel rispetto della normativa in materia di protezione dei dati personali.**

La retribuzione e gli elementi economico-patrimoniali connessi costituiscono, infatti, dati personali quando sono riferibili a un lavoratore identificato o identificabile (cfr. Garante privacy, 31 dicembre 1998, doc. web n. 39324; Garante privacy, Linee guida lavoratori privati, 23 novembre 2006, doc. web n. 1364939; Garante privacy, parere 26 marzo 2026, registro provv. n. 195, doc. web n. 10242702).

Proprio per questo, l'**art. 11** del decreto introduce criteri chiari per bilanciare trasparenza e riservatezza, prevedendo che:

- le informazioni rese in applicazione degli artt. 7, 9 e 10 siano trattate in conformità al Regolamento UE n. 679/2016, c.d. GDPR;
- l'accesso è riservato ai rappresentanti dei lavoratori, all'Ispettorato del lavoro e agli organismi di parità territorialmente competenti, qualora possa comportare la divulgazione diretta o indiretta della retribuzione di un lavoratore identificabile. Tali soggetti possono assistere il lavoratore in relazione a eventuali iniziative connesse al principio di parità retributiva, senza tuttavia divulgare i livelli retributivi effettivi dei singoli lavoratori;
- i dati trattati ai sensi degli artt. 7, 9 e 10 non possono essere utilizzati per scopi diversi dall'applicazione del principio della parità di retribuzione. Ne consegue che le informazioni acquisite nell'ambito degli obblighi di trasparenza non possono essere impiegate per finalità estranee, né diffuse al di fuori dei casi e dei limiti previsti dalla normativa vigente. Si tratta di una precisazione particolarmente rilevante, che consente altresì di evitare un uso "strumentale", anche collettivo, delle informazioni rese in adempimento degli obblighi di trasparenza per rivendicazioni che esulino dall'ambito applicativo e dagli obiettivi della direttiva.

La trasparenza salariale non comporta, quindi, una libera circolazione dei dati retributivi individuali, ma **punta sulla condivisione di dati aggregati per verificare l'equità di genere, evitando la conoscibilità delle condizioni economiche dei singoli lavoratori.**

Questo equilibrio è particolarmente utile quando si analizzano categorie composte da pochi lavoratori, dove anche un dato medio o aggregato, pur privo di nominativi, può consentire di risalire alla retribuzione di uno o più colleghi. Il decreto non fissa una soglia numerica rigida valida per tutti. Ne consegue che in tali ipotesi, a nostro avviso, ove effettivamente vi sia il rischio di un'identificazione diretta o indiretta di un singolo lavoratore, prevale la tutela dei dati personali, che è una prerogativa individuale costituzionalmente tutelata, rispetto alla trasparenza.

Ad ogni modo, occorrerà tener conto anche del contenuto del decreto attuativo previsto, dall'art. 7, comma 8 e art. 9, comma 4, lett. d), per l'adempimento dell'obbligo di informativa individuale per i datori che occupano fino a 49 dipendenti.

Sul piano operativo, l'attuazione degli obblighi di trasparenza retributiva deve essere ricondotta ai principi generali del GDPR, tra cui:

- il **principio di liceità**. I trattamenti di dati retributivi effettuati per dare attuazione al decreto trovano la propria base giuridica nell'adempimento di un obbligo legale, ai sensi dell'art. 6, par. 1, lett. c) del GDPR. **Non è, quindi, necessario acquisire il consenso dei lavoratori**. Resta fermo, tuttavia, che il trattamento è lecito solo se effettuato nei limiti degli obblighi previsti dal decreto e per le finalità da esso individuate;
- il **principio di trasparenza**. È necessario che i lavoratori siano messi in condizione di comprendere come i dati retributivi vengono trattati nell'ambito dei nuovi adempimenti. Le imprese devono, quindi, aggiornare le informative privacy, indicando, ad esempio, le categorie di dati trattati (e, quindi, nel caso dell'art. 7, i "*livelli retributivi medi*" e, nel caso dell'art. 9, i dati che saranno indicati nel decreto attuativo di cui all'art. 9, comma 4), le finalità (e, quindi, dare attuazione ai principi della direttiva 970/2023 e del D. Lgs. 96/2026), la base giuridica (l'adempimento dell'obbligo di legge, *cfr.* punto precedente), i soggetti che possono accedere alle informazioni (i lavoratori, i rappresentanti dei lavoratori, secondo la definizione di cui all'art. 3, lett. o), gli Organismi di parità, l'Ispettorato del Lavoro e l'Organismo di monitoraggio di cui all'art. 14) e le modalità di esercizio dei diritti (quelle di legge di cui agli artt. 7, 9 e 10);
- il **principio di minimizzazione**. È necessario raccogliere ed elaborare solo le informazioni retributive necessarie per rispondere alle richieste dei lavoratori, predisporre la reportistica sul divario retributivo e svolgere l'eventuale valutazione congiunta, **escludendo dati non pertinenti rispetto a tali finalità**;
- il **principio di integrità e riservatezza**. Sul piano **organizzativo** l'adeguamento non richiede particolari stravolgimenti, ma solo una verifica delle autorizzazioni interne per l'accesso ai dati e il coordinamento con i propri partner esterni (es. consulenti del lavoro e *payroll provider*), aggiornando ove necessario le relative istruzioni operative e i relativi atti di nomina a Responsabile del trattamento. Anche sotto il profilo della **sicurezza**, l'attuazione del decreto non comporta l'adozione di nuove infrastrutture tecnologiche, ma una corretta gestione dei profili di accesso e delle informazioni già presenti nei sistemi aziendali, riservando la visualizzazione dei dati economici di dettaglio al solo personale autorizzato e privilegiando l'uso di dati aggregati o pseudonimizzati nelle fasi di elaborazione. Quanto alla **valutazione d'impatto sulla protezione dei dati (DPIA)**, essa deve essere effettuata nei casi in cui il trattamento presenti un rischio elevato per i diritti e le libertà degli interessati, anche in ragione dell'ampiezza dei dati trattati, della granularità delle informazioni, del numero di lavoratori coinvolti o dell'eventuale interconnessione con banche dati istituzionali;
- il **principio di responsabilizzazione** (*c.d. accountability*). Il datore di lavoro è tenuto a documentare le scelte effettuate e dimostrare la conformità dei trattamenti alla disciplina privacy. A tal fine, è necessaria una integrazione della documentazione interna già esistente, come l'aggiornamento del registro dei trattamenti e delle procedure interne, inserendo i nuovi flussi informativi legati alla trasparenza retributiva.

Tali principi impattano più specificamente su alcuni ambiti previsti dal decreto.

Il primo ambito è la fase di **selezione**. In linea con il citato principio di minimizzazione, il divieto di chiedere informazioni sulla storia retributiva dei candidati comporta la revisione

dei processi di *recruiting*: le imprese devono aggiornare i moduli di candidatura e le linee guida destinate ai selezionatori, eliminando i riferimenti ai trattamenti economici precedenti in quanto non più pertinenti rispetto alle finalità della selezione

Ulteriori ambiti riguarderanno la **reportistica sul divario retributivo di genere** prevista per i datori di lavoro con almeno 100 dipendenti e la **valutazione congiunta delle retribuzioni**, sui quali un rilievo centrale per la definizione dei futuri assetti di *compliance* è affidato ai **decreti ministeriali attuativi**.

Tali provvedimenti, nel definire le modalità tecniche per la comunicazione dei dati sul divario retributivo e, per le imprese fino a 49 dipendenti, l'accesso alle informazioni, forniranno indicazioni importanti per la scomposizione e l'aggregazione statistica dei flussi, riducendo i margini di incertezza nell'elaborazione dei dati.

## 9. Mezzi di tutela e sanzioni.

In caso di violazione dei diritti previsti dal decreto, si applicano le tutele già previste dal Codice delle pari opportunità tra uomo e donna (D. Lgs. 198/2006, libro III, titolo I, capo III).

Tali tutele possono essere attivate dal singolo lavoratore o, su sua delega, dai rappresentanti dei lavoratori, dai sindacati e dalle associazioni che, per statuto o atto costitutivo, hanno un legittimo interesse a garantire la parità tra uomini e donne.

La norma aggiunge che si applicano le previsioni di cui all'art. 41-*bis* del Codice delle pari opportunità. Pertanto, la tutela giurisdizionale si applica, altresì, avverso ogni comportamento pregiudizievole posto in essere, nei confronti dei lavoratori e dei loro rappresentanti per aver esercitato i diritti derivanti dal presente decreto.

Occorre ricordare che il Codice delle pari opportunità prevede, all'art. 40, un'**inversione dell'onere della prova**, stabilendo che *“quando il ricorrente fornisce elementi di fatto, desunti anche da dati di carattere statistico relativi alle assunzioni, ai regimi retributivi, all'assegnazione di mansioni e qualifiche, ai trasferimenti, alla progressione in carriera ed ai licenziamenti, idonei a fondare, in termini precisi e concordanti, la presunzione dell'esistenza di atti, patti o comportamenti discriminatori in ragione del sesso, spetta al convenuto l'onere della prova sull'insussistenza della discriminazione”*. Nel caso di accertamento di discriminazioni realizzate in violazione del decreto si applicheranno le sanzioni già previste dall'art. 41 del Codice per le pari opportunità (D. Lgs. 198/2006):

- se il datore di lavoro è beneficiario di agevolazioni pubbliche o titolare di contratti di appalto, ci sarà l'obbligo di comunicazione della violazione alle autorità competenti per l'adozione di opportune determinazioni (**revoca del beneficio/esclusione dall'appalto**);

- **sanzione amministrativa pecuniaria** da 250 euro a 1500 euro.

## 10. Organismo di monitoraggio.

All'art. 14 è prevista, infine, l'istituzione di un organismo di monitoraggio presso il Ministero del Lavoro per vigilare sull'attuazione del decreto e rafforzare le tutele giudiziarie per i lavoratori discriminati.

All'organismo sono attribuiti i seguenti compiti:

- a) sensibilizzare imprese, organizzazioni pubbliche e private, parti sociali e cittadini, con l'obiettivo di promuovere il principio della parità di retribuzione e della trasparenza retributiva;
- b) analizzare le cause del divario retributivo di genere e predisporre strumenti utili a valutare le disparità retributive, anche avvalendosi del lavoro e degli strumenti di analisi dell'EIGE;
- c) raccogliere i dati presentati dai datori di lavoro ai sensi dell'articolo 9 e pubblicare tempestivamente quelli indicati nel medesimo articolo, in modo accessibile e facilmente fruibile;
- d) raccogliere le relazioni di valutazione congiunta delle retribuzioni previste dall'articolo 10, comma 3, e aggregare i dati riguardanti il numero e il tipo di reclami in materia di discriminazione retributiva presentati davanti alle autorità competenti, compresi gli organismi per la parità, nonché i ricorsi proposti davanti agli organi giurisdizionali nazionali;
- e) elaborare una relazione concernente i dati raccolti da trasmettere alla Commissione europea, in sede di prima applicazione, entro il 7 giugno 2028 e, successivamente, ogni due anni;

L'organismo è tenuto inoltre ad informare, entro il 7 giugno 2031, la Commissione europea in merito all'applicazione della direttiva (UE) 2023/970 del Parlamento europeo e del Consiglio del 10 maggio 2023.

Quanto alla composizione, il comma 4 dispone che dell'organismo facciano parte rappresentanti del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, cui è affidata la presidenza, del Dipartimento della funzione pubblica, del Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero dell'economia e delle finanze, dell'ISTAT, del CNEL e dell'INAPP.

**Ne fanno parte anche, in numero paritetico, le confederazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative su base nazionale.**

Infine, il comma 5 prevede che, entro 180 giorni dalla data di entrata in vigore del decreto, uno o più decreti del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per

la famiglia, la natalità e le pari opportunità, per la pubblica amministrazione e dell'economia e delle finanze, definiscano la composizione, le modalità di funzionamento dell'organismo di monitoraggio e la nomina dei componenti.

## **LL.PP.24-26 - Variazioni dei prezzi II semestre 2021, accolto il ricorso Ance: per il Cds la metodologia di rilevazione e l'istruttoria svolta dal MIT non sono adeguate**

**Per il Consiglio di Stato, che ha accolto il ricorso in appello dell'Ance, ai fini della corretta determinazione delle variazioni percentuali dei prezzi dei materiali da costruzione, l'attività istruttoria del MIT deve garantire piena attendibilità statistica e adeguati meccanismi di verifica**

Con la recente sentenza n. 4143 del 22 maggio 2026, la quinta sezione del Consiglio di Stato ha riformato la decisione del TAR Lazio, sez. III, n. 6894/2023, che aveva rigettato il ricorso promosso dall'ANCE avverso il decreto del MIT recante la rilevazione delle variazioni percentuali dei prezzi relative al secondo semestre del 2021.

Entrambi i gradi di giudizio sono stati curati dallo studio legale Satta Romano & Associati.

La controversia originariamente sottoposta al giudice di prime cure riguardava la legittimità delle rilevazioni effettuate dal Ministero ai fini del meccanismo straordinario di compensazione dei prezzi dei materiali da costruzione previsto dall'art. 1-septies del D.L. n. 73/2021, introdotto per far fronte agli eccezionali aumenti registrati nei contratti pubblici in corso di esecuzione.

Come noto, la norma predetta ha previsto che, per i materiali da costruzione più significativi, si proceda a compensazioni per le variazioni di prezzo che, rispetto ai prezzi medi dell'anno di offerta, risultino eccedenti l'8% laddove riferite al solo anno 2021 ed eccedenti il 10 % se riferite a più anni.

Al riguardo, ANCE aveva contestato la metodologia di rilevazione utilizzata, sia sotto il profilo della raccolta dei dati da parte dei soggetti rilevatori istituzionali, sia con riferimento alle successive attività di verifica, revisione e aggregazione dei dati stessi.

Le contestazioni riguardavano specificatamente tredici materiali per i quali gli aumenti rilevati dal decreto ministeriale risultavano significativamente inferiori rispetto agli effettivi incrementi registrati sul mercato:

- lamiera in acciaio lisce, piane e striate,
- lamiera in acciaio "Corten",
- lamiera in acciaio zincate per lattoneria,
- chiusini e caditoie in ghisa sferoidale,
- gabbioni in filo di ferro zincato,
- tubazioni in ferro senza saldatura per armature di interventi geostrutturali,
- tubazioni in acciaio elettrosaldate longitudinalmente,
- tubazioni in acciaio nero senza saldatura,
- tubazioni in PVC rigido,
- tubi in polipropilene corrugato per impianti elettrici,
- acciaio armonico in trefoli, trecce e fili metallici,

- legname di abete sottomisura,
- fibre in acciaio per il rinforzo del calcestruzzo proiettato (spritz beton).

In primo grado, il TAR aveva tuttavia ritenuto che la determinazione dei prezzi effettuata dal Ministero, sulla base dei dati forniti dai Provveditorati interregionali alle opere pubbliche, dalle Camere di commercio tramite Unioncamere e dall'Istat, non presentasse anomalie tali da comprometterne l'attendibilità complessiva. Inoltre, aveva escluso la necessità di confrontare tali dati con quelli provenienti da provider privati utilizzati dall'ANCE.

In sede di appello, il Consiglio di Stato ha invece giudicato fondate le censure prospettate da ANCE, rilevando criticità nella metodologia adottata dal Ministero e nella relativa attività istruttoria.

In particolare, i giudici di Palazzo Spada hanno rilevato una non corretta applicazione, da parte del Ministero, del metodo della deviazione standard ai fini dell'eliminazione degli "outlier", nonché criticità tali da inficiare la piena attendibilità statistica della rilevazione e ingiustificabili scostamenti nel confronto tra i provider istituzionali.

A seguito dell'esperimento di una verifica tecnica disposta dal Consiglio di Stato e affidata al Politecnico di Milano, è infatti emerso che i dati riportati nel Decreto ministeriale impugnato "non possono ritenersi pienamente attendibili e richiedono ulteriori approfondimenti". Ciò, in particolare, con riferimento alla rappresentatività del campione di dati utilizzato, alla trasparenza dei criteri di esclusione e normalizzazione nonché alla verifica indipendente dei risultati mediante provider esterni o fonti statistiche alternative.

Pur escludendo l'illegittimità delle Linee guida ministeriali del 14 gennaio 2022, il Consiglio di Stato ha quindi ritenuto viziata l'istruttoria svolta dal MIT, affermando che, in presenza di scostamenti così rilevanti tra le diverse rilevazioni, il Ministero avrebbe dovuto effettuare verifiche più rigorose.

La sentenza dispone, pertanto, l'annullamento parziale del decreto ministeriale 4 aprile 2022, limitatamente ai tredici materiali oggetto di contestazione, con conseguente necessità per il MIT di rinnovare l'attività istruttoria e di rilevazione, assicurando la piena affidabilità statistica dei dati utilizzati.

All'esito della nuova istruttoria, il Ministero dovrà quindi procedere all'adozione di un nuovo decreto di rilevazione, analogamente a quanto già avvenuto con riferimento al I semestre 2021, per il quale il MIT ha successivamente emanato un nuovo decreto in esecuzione delle precedenti pronunce del Consiglio di Stato.

Con la sentenza in commento il Consiglio di Stato si riallinea ai propri precedenti orientamenti (sentenze nn. 7355/2023 e 7359/2023), con i quali erano stati accolti i ricorsi promossi da ANCE avverso i decreti del MIT recanti la rilevazione delle variazioni percentuali dei prezzi relative all'anno 2018 e al primo semestre 2021.

Il risultato ottenuto conferma la correttezza delle tesi da tempo sostenute da ANCE e rende merito agli sforzi profusi in questi anni per il riconoscimento di adeguati ristori in favore delle imprese associate, duramente colpite dall'eccezionale incremento dei costi dei materiali da costruzione.

Di seguito il testo della sentenza del Consiglio di Stato n. 4143 del 22 maggio 2026.





**R E P U B B L I C A I T A L I A N A**

**IN NOME DEL POPOLO ITALIANO**

**Il Consiglio di Stato**

**in sede giurisdizionale (Sezione Quinta)**

ha pronunciato la presente

**SENTENZA**

sul ricorso numero di registro generale 7963 del 2023, proposto da  
A.N.C.E. – Associazione Nazionale Costruttori Edili, in persona del legale  
rappresentante *pro tempore*, rappresentata e difesa dagli avvocati Anna Romano  
e Filippo Arturo Satta, con domicilio fisico eletto presso lo studio  
dell'avvocato Filippo Arturo Satta in Roma, via Arenula, 29;

*contro*

Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti, Istat - Istituto Nazionale di  
Statistica, in persona dei rispettivi legali rappresentanti *pro tempore*,  
rappresentati e difesi dall'Avvocatura generale dello Stato, domiciliataria *ex lege*  
in Roma, alla via dei Portoghesi,

Provveditorato Interregionale Opere Pubbliche Piemonte, Valle D'Aosta,  
Liguria, Provveditorato Interregionale Opere Pubbliche Veneto, Trentino Alto  
Adige, Friuli Venezia Giulia, Venezia, Provveditorato Interregionale Opere  
Pubbliche Lombardia, Emilia Romagna, Provveditorato Interregionale Opere  
Pubbliche Toscana, Marche, Umbria, Provveditorato Interregionale Opere

Pubbliche Lazio, Abruzzo, Sardegna, Provveditorato Interregionale Opere Pubbliche Campania, Molise, Puglia e Basilicata, Provveditorato Interregionale Opere Pubbliche Sicilia, Calabria, in persona dei rispettivi legali rappresentanti *pro tempore*, non costituiti in giudizio;

Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici, Unione Italiana delle Camere di Commercio, Industria, Artigianato e Agricoltura – Unioncamere, non costituiti in giudizio;

*per la riforma*

della sentenza del Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, Sez. III, n. 6894 del 2023, resa tra le parti.

Visti il ricorso in appello e i relativi allegati;

Visti gli atti di costituzione in giudizio di Ministero delle infrastrutture e dei trasporti e dell'Istat -Istituto nazionale di statistica;

Visti tutti gli atti della causa;

Relatore nell'udienza pubblica del giorno 12 marzo 2026 il Cons. Stefano Fantini e udita per la parte ricorrente l'avvocato Anna Romano;

Ritenuto e considerato in fatto e diritto quanto segue.

FATTO e DIRITTO

1.-L'ANCE-Associazione nazionale costruttori edili ha interposto appello nei confronti della sentenza 21 aprile 2023, n. 6894 del Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, Sez. III, che ha respinto il suo ricorso e dichiarato inammissibili i motivi aggiunti, rispettivamente avverso il decreto ministeriale in data 4 aprile 2022, recante “*rilevazione delle variazioni percentuali, in aumento o in diminuzione, superiori all’8 per cento, verificatesi nel secondo semestre dell’anno 2021, dei singoli prezzi dei materiali di costruzione più significativi*”, oltre che degli allegati nn. 1 e 2, nella parte in cui ha rilevato un aumento percentuale del tutto irragionevole e molto inferiore all’aumento reale registrato nel mercato per 14 dei complessivi 56 materiali, ed avverso le risultanze dell’attività istruttoria

svolta in adempimento dell'ordine di riesame di cui all'ordinanza n. 5916 del 2022 dello stesso Tribunale amministrativo regionale, confermativa della correttezza dei dati rilevati.

La controversia riguarda la legittimità delle rilevazioni, da parte del MIT, delle variazioni percentuali dei prezzi dei materiali da costruzione più significativi, al fine della determinazione delle compensazioni a favore delle imprese appaltatrici secondo la disciplina di cui all'art. 1-*septies* del d.l. 25 maggio 2021, n. 73 (meccanismo straordinario di adeguamento dei prezzi dei materiali impiegati nei contratti in corso di esecuzione); ANCE contesta da anni la metodologia di rilevazione utilizzata a tale scopo dal Ministero, in particolare sia le modalità di reperimento dati da parte degli enti rilevatori di cui si avvale il Ministero (Provveditorati interregionali alle OO.PP, Camere di Commercio, tramite Unioncamere, e Istat), sia la loro successiva gestione (attività di controllo, verifica e aggregazione).

In particolare, la norma predetta ha previsto che, per i materiali da costruzione più significativi, si proceda a compensazioni, in aumento o in diminuzione, per le variazioni percentuali di prezzo, rispetto al prezzo medio dell'anno di offerta, eccedenti l'8 per cento se riferite esclusivamente all'anno 2021 ed eccedenti il 10 per cento complessivo se riferite a più anni.

In vista delle rilevazioni del secondo semestre 2021 il Ministero ha adottato le *“Linee guida per la rilevazione sui prezzi dei materiali da costruzione”*, le quali enucleano tre fasi : la fase di rilevazione dei dati forniti dalle tre fonti, la fase di revisione degli stessi e, infine, la fase di aggregazione. Le Linee guida identificano delle modalità di controllo tra le variazioni registrate dal soggetto rilevatore e quelle derivanti da banche dati nazionali ed internazionali di riferimento dei singoli materiali.

2. – Con il ricorso in primo grado l'ANCE, quale associazione di categoria delle imprese italiane operanti nel settore dell'edilizia pubblica e privata, ha impugnato il decreto ministeriale ed i relativi allegati, nella parte in cui, a fronte di dati a suo dire evidentemente lacunosi, irragionevoli e contraddittori

ed in assenza di adeguati meccanismi correttivi, ha rilevato un aumento percentuale di gran lunga inferiore all'aumento reale registrato sul mercato per i seguenti tredici materiali : 1) lamiera in acciaio di qualsiasi spessore lisce, piane e striate; ii) lamiera in acciaio “Corten”; iii) lamiera in acciaio zincate per lattoneria (gronde, pluviali e relativi accessori); iv) chiusini e caditoie in ghisa sferoidale; v) gabbioni filo ferro zincato; vi) tubazioni in ferro senza saldatura per armature di interventi geostrutturali; vii) tubazioni in acciaio elettrosaldate longitudinalmente; viii) tubazioni in acciaio nero senza saldatura; ix) tubazione in PVC rigido; x) tubo in polipropilene corrugato per impianti elettrici; xi) acciaio armonico in trefoli, trecce e fili metallici; xii) legname abete sottomisura; xiii) fibre in acciaio per il rinforzo del calcestruzzo proiettato (spritz beton). L'ANCE ha dedotto in particolare il difetto di istruttoria e l'applicazione di una metodologia di rilevazione irragionevole, in contrasto con i principi e le norme statistiche comuni, tali da minare l'attendibilità dei risultati ai reali aumenti di prezzo subiti dalle imprese, contestando altresì la violazione delle Linee guida, in ragione del mancato utilizzo delle banche dati nazionali ed internazionali di riferimento dei singoli materiali e l'inadeguatezza dello strumento statistico della deviazione standard, ed, in subordine, l'illegittimità delle stesse Linee guida per violazione dell'art. 1-*septies* del d.l. n. 73 del 2021.

Con l'ordinanza 16 settembre 2022, n. 5916 il Tribunale amministrativo regionale per il Lazio, previo accoglimento della domanda cautelare, ha ordinato al Ministero “*di rideterminarsi [...], previa motivata relazione del Consiglio Superiore dei Lavori Pubblici, in ordine alla congruità dei dati rilevati nonché alla coerenza dei risultati trasfusi nel decreto impugnato, con riferimento alla categoria di materiali oggetto delle contestazioni di cui al ricorso*” . All'esito di tale attività istruttoria, previo parere favorevole del Consiglio Superiore, con nota prot. n. 1077 del 27 gennaio 2023, il MIT ha confermato la correttezza della metodologia adottata e, di conseguenza, la congruità dei dati rilevati e la coerenza dei risultati trasfusi nel decreto impugnato.

Avverso detta nota l'ANCE ha esperito motivi aggiunti allegando sia vizi propri che in via derivata.

3. - La sentenza appellata, disattesa l'eccezione di inammissibilità per carenza di interesse e di legittimazione dell'ANCE, ha respinto il ricorso e dichiarato inammissibili i motivi aggiunti. Ha ritenuto che l'attività istruttoria del Ministero sia stata condotta nel rispetto delle introdotte Linee guida del 14 gennaio 2022, in modo completo e scrupoloso, mediante l'analisi delle informazioni desumibili dai dati provenienti dai Provveditorati, stimolando gli stessi Provveditorati ad un'integrazione delle rilevazioni; infine i dati raccolti, epurati dagli *outlier* (dati anomali) sono stati aggregati in un indicatore finale di variazione percentuale per ogni singolo materiale. All'esito della riunione del 30 marzo 2022, a fronte delle osservazioni e delle richieste di approfondimento emerse, il Ministero ha altresì effettuato un supplemento istruttorio, confermando l'impianto metodologico. La sentenza ha altresì ritenuto, con riguardo alle Linee guida, che *«la decisione di non attingere a fonti private non appare [...] in alcun modo censurabile anche in ragione del fatto che la scelta della metodologia e delle fonti ai fini delle suddette rilevazioni rientra nella discrezionalità tecnica sindacabile solo in presenza di valutazioni illogiche o irragionevoli»*.

In tale modo la sentenza, ritenendo dirimente, ai fini del decidere, la adozione e successiva applicazione delle Linee guida del 14 gennaio 2022, intese quali strumento di rafforzamento e omogeneizzazione del processo di monitoraggio in un contesto congiunturale, con riguardo al secondo semestre del 2021, si è discostata dal precedente indirizzo giurisprudenziale (culminato nelle sentenze di questa Sezione 27 luglio 2023, nn. 7355 e 7359) che aveva condotto all'annullamento del decreto ministeriale concernente il primo semestre del 2021.

4.- Con il ricorso in appello l'ANCE ha dedotto l'erroneità della sentenza di prime cure, che, attribuendone la spiegazione alla straordinarietà della situazione, non ha ravvisato le irragionevoli anomalie registrate nella fase di rilevazione dei dati (tra i vari Provveditorati e tra questi e Unioncamere), gli

errori nell'applicazione dei meccanismi correttivi nella fase di revisione e in quella di aggregazione da parte del Ministero (con riguardo alla deviazione standard), conseguenza della non corretta applicazione delle Linee guida, lamentando che non sia stata effettuata, al cospetto di scarti troppo rilevanti, una comparazione tra le rilevazioni ufficiali e quelle dei *provider* (fonti private) indicate da ANCE, reiterando altresì, sempre in subordine, la censura volta a contestare l'illegittimità delle Linee guida, che non hanno fornito ai propri enti rilevatori indicazioni sulle specifiche tecniche da osservare nelle verificazioni.

5. - Si sono costituiti in resistenza il MIT e l'Istat puntualmente controdeducendo al ricorso in appello e chiedendone la reiezione.

6. – Con ordinanza 30 giugno 2025, n. 5631 la Sezione ha disposto una verifica tecnica al fine di verificare l'attendibilità delle rilevazioni delle variazioni percentuali dei prezzi dei materiali da costruzione effettuate, con riguardo al secondo semestre 2021, dall'impugnato decreto ministeriale seguendo alcuni dei criteri enucleati dalle Linee guida del 14 gennaio 2022, comprendenti, nella fase di revisione, il rimedio della deviazione standard, anche attraverso un confronto con le fonti alternative (*provider* esterni), possibilità peraltro contemplata dalle stesse Linee guida, officinando all'uopo il Rettore del Politecnico di Milano.

7. – Il nominato verificatore, che ha svolto l'incombente istruttorio con la partecipazione dei tecnici di parte, ha versato in atti la relazione in data 28 novembre 2025, con la quale è stato posto in rilievo che : a) la fase di rilevazione dei dati istituzionali risulta formalmente coerente con le disposizioni metodologiche contenute nelle Linee guida, pur permanendo criticità dei processi di costruzione del campione che ne inficiano una piena attendibilità statistica (non dandosi adeguatamente conto della corretta applicazione del metodo della deviazione standard nella fase di eliminazione degli *outlier*); b) la fase di controllo e aggregazione dei dati presenta elementi di incertezza, specie con riguardo alla coerenza interna tra i valori rilevati e la successiva loro mediazione a livello nazionale; c) il confronto effettuato tra le

variazioni percentuali dei prezzi medi del secondo semestre 2021 rispetto al 2020, calcolati sulla base dei dati forniti dai Provveditorati e da Unioncamere (*providers* istituzionali) evidenzia scostamenti molto significativi (superiori ai 20 punti percentuali), superando i 35 punti per alcuni materiali, in tale modo mettendo in luce una marcata incoerenza tra le due fonti istituzionali e un'inadeguatezza conseguenziale del processo di revisione statistica compiuto dal Ministero.

La relazione di verifica ha dunque, nelle conclusioni, rilevato che *«i dati riportati nel decreto ministeriale 4 aprile 2022 e le relative variazioni percentuali dei prezzi dei materiali da costruzione non possono ritenersi pienamente attendibili e richiedono ulteriori approfondimenti, in particolare riguardo : - la definizione e rappresentatività del campione di dati utilizzato; - la trasparenza dei criteri di esclusione e normalizzazione; - e la verifica indipendente dei risultati attraverso provider esterni o fonti statistiche alternative»*.

8. - Il MIT, da parte sua, ha depositato in atti “osservazioni” che contestano la verifica, sostenendo che il procedimento di rilevazione, revisione e aggregazione dei dati seguito dalla stessa amministrazione sia coerente con le Linee guida del 14 gennaio 2022, aggiungendo che l'eventuale accoglimento della tesi espressa dalla verifica condurrebbe ad un esito manifestamente irragionevole e contrario al fondamento di razionalità dell'istituto della compensazione, in quanto comporterebbe il riconoscimento in favore dell'impresa di un importo addirittura superiore alla spesa effettivamente sostenuta, con conseguente indebito arricchimento.

9. – L'appello è fondato, nei termini che seguono, e che attengono al difetto di istruttoria dell'impugnato decreto ministeriale recante *“rilevazione delle variazioni percentuali, in aumento o in diminuzione, superiori all'8 per cento, verificatesi nel secondo semestre dell'anno 2021, dei singoli prezzi dei materiali di costruzione più significativi”*, con particolare riferimento alla metodologia di rilevazione di dati (concernenti le variazioni percentuali dei prezzi dei materiali da costruzione) risultati non

pienamente attendibili alla stregua di quanto emerge dalla disposta verifica tecnica.

Ed invero non risulta corretta l'applicazione del metodo della deviazione standard ai fini dell'eliminazione degli *outlier*, mentre il processo di selezione e revisione dei dati non assicura una piena attendibilità statistica e il confronto tra i provider istituzionali mostra ingiustificabili scostamenti.

Detto in altri termini, il disallineamento dei dati, diffuso e consistente, evidenzia la sussistenza di anomalie nel reperimento e nell'elaborazione dei dati, che avrebbero richiesto un maggiore rigore nella fase istruttoria.

Non sono illegittime le Linee guida, ma è viziata l'istruttoria effettuata dal Ministero, come ritenuto dal verificatore, la cui relazione non appare invero utilmente contestata dalle osservazioni ministeriali, a prescindere dai profili di inammissibilità delle stesse osservazioni svolti dall'appellante, nel "merito tecnico", oltre che in considerazione del fatto che non sono riconducibili ad uno scritto difensivo.

Per costante giurisprudenza, il giudice che abbia disposto una verifica tecnica, qualora ne condivida i risultati, non è tenuto ad esporre in modo specifico le ragioni del suo convincimento e, quando aderisce alle conclusioni del verificatore che (come nel caso di specie) nella relazione abbia tenuto conto, replicandovi, dei rilievi dei consulenti di parte, esaurisce l'obbligo della motivazione con l'indicazione delle fonti del suo convincimento; non è quindi necessario che egli si soffermi anche sulle contrarie allegazioni dei consulenti tecnici di parte, che, seppure non espressamente confutate, restano implicitamente disattese perché incompatibili con le conclusioni tratte (Cons. Stato, V, 22 gennaio 2025, n. 485; V, 15 aprile 2025, n. 3236).

In ogni caso, merita evidenziare come proprio le Linee guida, disciplinando la "fase di revisione", pongano in evidenza modi di riconoscimento delle criticità della "fase di rilevazione", tra cui si collocano differenze significative (definite soglie di allerta) di difformità dei dati raccolti dai soggetti rilevatori, prevedendosi meccanismi di correzione del dato anomalo.

La rinnovazione dell'attività di rilevazione delle variazioni percentuali dei materiali da costruzione, nei limiti ovviamente dedotti in giudizio, e cioè con riguardo soltanto a taluni (13 su 56) dei materiali da costruzione indicati nell'allegato 1 al decreto 4 aprile 2022, conseguente all'accoglimento dell'appello, dovrà garantire l'affidabilità statistica della rilevazione e revisione dei dati contestati, la quale, nel provvedimento impugnato, risulta inficiata dalla scarsa verificabilità del metodo della deviazione standard per l'esclusione dei valori anomali e dagli scostamenti che emergono nel confronto tra i diversi *provider* istituzionali.

L'istruttoria, che dovrà svolgersi nel perimetro dei rilievi esposti nella verifica, non può prescindere dalla considerazione che la rilevazione è finalizzata alla determinazione delle compensazioni dei singoli prezzi dei materiali, nell'ambito, dunque, di un meccanismo straordinario di adeguamento dei prezzi per i contratti in corso di esecuzione, incompatibile per definizione al riconoscimento, in favore dei singoli operatori, di un importo superiore al costo effettivamente sostenuto, che darebbe, piuttosto, luogo ad una locupletazione.

10. – L'accoglimento dell'appello giustifica comunque, in ragione della peculiarità tecnica della controversia, la compensazione tra le parti delle spese del doppio grado di giudizio.

Va invece posto a carico del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti, in ragione della soccombenza, il compenso per il verificatore, di cui alla richiesta di liquidazione in data 22 gennaio 2026.

P.Q.M.

Il Consiglio di Stato in sede giurisdizionale (Sezione Quinta), definitivamente pronunciando sull'appello, come in epigrafe proposto, lo accoglie; per l'effetto, in riforma della sentenza di primo grado, accoglie il ricorso di primo grado, con conseguente annullamento parziale, nei sensi di cui in motivazione, del provvedimento impugnato.

Compensa tra le parti le spese del doppio grado di giudizio.

Pone a carico del Ministero delle infrastrutture e dei trasporti il compenso del verificatore, da liquidarsi con separato decreto.

Ordina che la presente sentenza sia eseguita dall'autorità amministrativa.

Così deciso in Roma nella camera di consiglio del giorno 12 marzo 2026 con l'intervento dei magistrati:

Stefano Fantini, Presidente FF, Estensore

Giuseppina Luciana Barreca, Consigliere

Marina Perrelli, Consigliere

Annamaria Fasano, Consigliere

Massimo Santini, Consigliere

**IL PRESIDENTE, ESTENSORE**  
**Stefano Fantini**



IL SEGRETARIO

## **LL.PP.25-26 - Contributo ANAC 2026: pubblicata la delibera con importi, esenzioni e modalità di versamento**

**L'ANAC ha approvato la delibera n. 524 del 22 dicembre 2025, che disciplina per il 2026 contributi, esenzioni e modalità di versamento per stazioni appaltanti, operatori economici e SOA, confermando l'obbligo contributivo per le procedure di affidamento e le relative conseguenze in caso di mancato pagamento**

È stata pubblicata anche in Gazzetta Ufficiale S.G. n. 112/2026, la delibera ANAC n. 524 del 22 dicembre 2025, con la quale l'Autorità disciplina per l'anno 2026 il contributo dovuto da stazioni appaltanti, operatori economici e SOA, in attuazione dell'art. 1, commi 65 e 67, della legge n. 266/2005.

Il provvedimento conferma l'obbligo contributivo per le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture, nonché per le concessioni, e definisce importi, termini e modalità di versamento secondo il valore stimato dell'appalto o della concessione. Restano previste anche alcune ipotesi di esenzione, in particolare per gli affidamenti relativi alla ricostruzione post-sisma 2016-2017 e per le procedure disciplinate dal regolamento MAECI per gli affidamenti da eseguire all'estero.

Sul contributo, l'Adunanza Plenaria del Consiglio di Stato ha interpretato l'obbligo contributivo " nel senso che, fin quando non risulti il pagamento del contributo spettante all'Autorità nazionale anticorruzione, vi è il divieto legale di esaminare l'offerta dell'operatore economico e, se neppure risulti il pagamento a seguito del soccorso istruttorio, la stazione appaltante deve dichiarare tale offerta inammissibile" ( sentenza 9 giugno 2025, n. 6 ).

### **1. Soggetti tenuti al contributo**

Sono tenuti alla contribuzione in favore dell'ANAC:

- le stazioni appaltanti, come definite dall'allegato I.1 del d.lgs. n. 36/2023;
- gli operatori economici che intendano partecipare a procedure di scelta del contraente indette dalle stazioni appaltanti;
- le società organismo di attestazione, di cui all'art. 100, comma 4, del Codice dei contratti pubblici.

Sono invece esenti dal pagamento del contributo le procedure di affidamento di lavori, servizi e forniture svolte nell'ambito della ricostruzione pubblica e privata conseguente agli eventi sismici del 2016 e del 2017, come individuate dalle delibere ANAC n. 359/2017 e n. 1078/2018, nonché le procedure disciplinate dal decreto MAECI n. 192/2017, relativo agli affidamenti da eseguire all'estero.

Per ottenere l'esonero, il responsabile del procedimento deve trasmettere la richiesta esclusivamente via PEC all'indirizzo indicato dall'Autorità, entro quindici giorni solari successivi alla pubblicazione della procedura, utilizzando il modello reso disponibile sul sito ANAC. Negli atti di gara deve inoltre essere indicato l'esonero per gli operatori economici partecipanti.

Per le procedure in house, il contributo resta dovuto, ma soltanto a carico della amministrazione aggiudicatrice.

### **2. Importi del contributo**

La contribuzione è parametrata al valore stimato dell'appalto o della concessione, secondo le fasce previste dall'art. 14 del d.lgs. n. 36/2023.

Per le stazioni appaltanti e per gli operatori economici, gli importi sono i seguenti:

Per le SOA, invece, il contributo è pari al 2% dei ricavi risultanti dal bilancio approvato relativo all'ultimo esercizio finanziario.

Nei casi di procedure suddivise in più lotti, il contributo va calcolato con riferimento al valore stimato di ciascun lotto. Per gli operatori economici, dunque, il versamento va effettuato per il singolo lotto per il quale viene presentata offerta.

### 3. Versamento e termini

Le stazioni appaltanti effettuano il pagamento attraverso il portale dei pagamenti ANAC, che consente di raggruppare le procedure soggette a contribuzione pubblicate nel periodo di riferimento (per approfondimenti vedi la relativa Guida rapida, aggiornata però al 17.2.2023). Per ciascun raggruppamento viene generato il relativo avviso pagoPA, pagabile con le modalità rese disponibili dalla piattaforma.

Gli operatori economici devono versare il contributo quale condizione di ammissibilità alla procedura di selezione del contraente. Il pagamento avviene anch'esso tramite il portale ANAC e deve essere dimostrato al momento della presentazione dell'offerta; la mancata prova dell'avvenuto versamento comporta l'esclusione dalla gara ai sensi dell'art. 1, comma 67, della legge n. 266/2005.

Le SOA devono corrispondere il contributo entro novanta giorni dall'approvazione del proprio bilancio, con possibilità di chiedere la rateizzazione, ferma restando l'applicazione degli interessi legali decorso tale termine. In ogni caso, il versamento complessivo deve essere effettuato non oltre il 31 dicembre 2026.

In merito al versamento della contribuzione, l'Autorità aveva già aggiornato le istruzioni operative in data 9 marzo 2026, e, successivamente, con avviso alle S.A, del 12.5.2026 – ricordato che il precedente servizio Riscossione è ancora attivo per assolvere all'obbligo contributivo delle gare pubblicate tramite il sistema SIMOG, conteggiate nei pertinenti MAV.

### 4. Mancato pagamento e rimborsi

Il mancato pagamento della contribuzione da parte delle stazioni appaltanti e delle SOA comporta l'avvio della procedura di riscossione coattiva mediante ruolo, con applicazione degli interessi legali e delle ulteriori somme previste dalla normativa vigente.

La delibera prevede inoltre che il mancato versamento dell'uno per mille dovuto in relazione al lodo arbitrale, da corrispondere entro quindici giorni dalla pronuncia del lodo, comporti anch'esso l'avvio della riscossione coattiva.

I versamenti non dovuti o effettuati in misura superiore al dovuto possono essere rimborsati tramite richiesta presentata sul portale dei pagamenti ANAC, con la documentazione richiesta.

### 5. Entrata in vigore

Il provvedimento è pubblicato in Gazzetta Ufficiale ed entra in vigore il 1° gennaio 2026.



euro 208.438.000,00 afferenti al *sub*-investimento M2C4I2.1a.2 – Misure per la gestione del rischio alluvione e per la riduzione del rischio idrogeologico (*no tagging*).

Art. 4.

*Pubblicazione ed efficacia*

1. La presente ordinanza è trasmessa alla Corte dei conti per il controllo preventivo di legittimità ed entra in vigore dal giorno della sua pubblicazione nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana.

2. La presente ordinanza è pubblicata integralmente sul sito istituzionale del Commissario straordinario, nella sezione «Amministrazione trasparente», ai sensi dell'art. 42 del decreto legislativo 14 marzo 2013, n. 33 (<https://commissari.gov.it/alluvionecentronord2023>) ed è comunicata alla Presidenza del Consiglio dei ministri,

all'autorità politica delegata per la ricostruzione e alle Presidenze delle Regioni Emilia-Romagna, Toscana e Marche.

Roma, 27 aprile 2026

*Il Commissario straordinario:* CURCIO

*Registrato alla Corte dei conti il 6 maggio 2026*

*Ufficio di controllo sugli atti della Presidenza del Consiglio dei ministri, del Ministero della giustizia e del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale, n. 1356*

AVVERTENZA:

*La versione integrale dell'ordinanza sarà consultabile al seguente link: <https://commissari.gov.it/alluvionecentronord2023/normativa/ordinanze/elenco-ordinanze-2026/>*

26A02420

## DECRETI E DELIBERE DI ALTRE AUTORITÀ

### AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

DELIBERA 22 dicembre 2025.

**Attuazione dell'articolo 1, commi 65 e 67, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, per l'anno 2026.** (Delibera n. 524).

#### IL CONSIGLIO DELL'AUTORITÀ NAZIONALE ANTICORRUZIONE

Nell'adunanza del 22 dicembre 2025;

Visto l'art. 19, commi 1 e 2, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, che dispone la soppressione dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture i cui compiti e le funzioni sono stati trasferiti all'Autorità nazionale anticorruzione e per la valutazione e la trasparenza, ridenominata dalla stessa normativa Autorità nazionale anticorruzione (A.N.AC.);

Visto l'art. 19, comma 8, del d.l. 90/2014, il quale dispone che «Allo svolgimento dei compiti di cui ai commi 2 e 5, il Presidente dell'A.N.AC. provvede con le risorse umane, strumentali e finanziarie della soppressa Autorità di vigilanza sui contratti pubblici di lavori, servizi e forniture»;

Vista la legge 23 dicembre 2005, n. 266 e, in particolare, l'art. 1, comma 65, che pone le spese di funzionamento dell'Autorità per la vigilanza sui contratti pubblici a carico del mercato di competenza «per la parte non coperta da finanziamento a carico del bilancio dello Stato, secondo modalità previste dalla normativa vigente ed entità di contribuzione determinate con propria deliberazione da

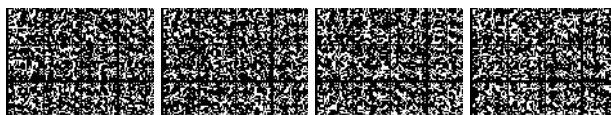
ciascuna Autorità, nel rispetto dei limiti massimi previsti per legge, versate direttamente alle medesime Autorità. Le deliberazioni, con le quali sono fissati anche i termini e le modalità di versamento, sono sottoposte al Presidente del Consiglio dei ministri, sentito il Ministro dell'economia e delle finanze, per l'approvazione con proprio decreto entro venti giorni dal ricevimento. Decorso il termine di venti giorni dal ricevimento senza che siano state formulate osservazioni, le deliberazioni adottate dagli organismi ai sensi del presente comma divengono esecutive»;

Visto il comma 67 del medesimo art. 1 della legge n. 266/2005 il quale stabilisce che l'Autorità «determina annualmente l'ammontare delle contribuzioni ad essa dovute dai soggetti, pubblici e privati, sottoposti alla sua vigilanza, nonché le relative modalità di riscossione» nel limite massimo dello 0,4 per cento del valore complessivo del mercato di competenza;

Visto il decreto legislativo 31 marzo 2023, n. 36, «Codice dei contratti pubblici» in attuazione dell'art. 1 della legge 21 giugno 2022, n. 78, come integrato e modificato dal decreto legislativo 31 dicembre 2024, n. 209;

Visto l'art. 222, comma 12, del decreto legislativo n. 36/2023, il quale conferma quanto previsto dal citato art. 1, comma 67, della legge 266/2005;

Visto l'art. 52-*quater* «Organizzazione dell'A.N.AC.» della legge 21 giugno 2017, n. 96, recante «Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo», così come modificata dall'art. 1, comma 298, lettere a), b) e c) della legge 27 di-



cembre 2017, n. 205, che stabilisce l'autonomia organizzativa, di funzionamento e ordinamento giuridico ed economico del proprio personale;

Visto l'art. 213, comma 12, del decreto legislativo n. 36/2023, in base al quale entro quindici giorni dalla pronuncia del lodo arbitrale, deve essere corrisposta all'A.N.AC., a cura degli arbitri e a carico delle parti, una somma pari all'uno per mille del valore della relativa controversia;

Visto il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 28 settembre 2017, che ha reso esecutiva la delibera n. 359 adottata dall'A.N.AC. il 29 marzo 2017, concernente l'esonero per l'anno 2017 e per gli anni successivi dal pagamento del contributo in favore dell'A.N.AC., dovuto dalle stazioni appaltanti e dagli operatori economici, per l'affidamento di lavori, servizi e forniture espletati nell'ambito della ricostruzione, pubblica e privata, a seguito degli eventi sismici del 2016 e 2017;

Vista la delibera n. 1078 adottata dall'A.N.AC. il 21 novembre 2018, con la quale sono stati integrati i casi di esenzione dal contributo di cui alla delibera n. 359/2017, nonché la delibera n. 598 adottata dall'A.N.AC. del 30 dicembre 2024, con la quale è stato introdotto l'obbligo di versamento del contributo a carico delle sole amministrazioni aggiudicatrici in caso di affidamenti *in house*;

Visto il decreto del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale 2 novembre 2017, n. 192, «Regolamento recante le direttive generali per la disciplina delle procedure di scelta del contraente e dell'esecuzione del contratto da svolgersi all'estero, ai sensi dell'art. 1, comma 7 del decreto legislativo 18 aprile 2016, n. 50»;

Vista la delibera n. 584 adottata dall'A.N.AC. del 19 dicembre 2023, con la quale vengono fornite indicazioni relative all'obbligo di acquisizione del CIG e di pagamento del contributo in favore dell'Autorità per le fattispecie escluse dall'ambito di applicazione del Codice dei contratti pubblici;

Visto l'art. 5, commi 1 e 2, del decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82 e successive modificazioni ed integrazioni (Codice dell'amministrazione digitale) in base ai quali le pubbliche amministrazioni sono obbligate ad accettare i pagamenti spettanti a qualsiasi titolo attraverso sistemi di pagamento elettronico anche mediante l'utilizzo di una piattaforma tecnologica per l'interconnessione e l'interoperabilità tra le pubbliche amministrazioni e i prestatori di servizi di pagamento;

Visto il regolamento per la disciplina dei contratti pubblici di servizi e forniture stipulati dall'Autorità, approvato con delibera n. 538 del 7 luglio 2021;

Visto il regolamento concernente la disciplina contabile dell'Autorità, approvato con delibera n. 540 del 7 luglio 2021 e successivamente modificato con delibera n. 518 del 29 ottobre 2024;

Vista la bozza di bilancio di previsione dell'A.N.AC. per l'anno finanziario 2026 e bilancio per il triennio 2026-2028;

Delibera:

Art. 1.

*Soggetti tenuti alla contribuzione*

1. Sono obbligati alla contribuzione a favore dell'A.N.AC., nell'entità e con le modalità previste dal presente provvedimento, i seguenti soggetti pubblici e privati:

a) le stazioni appaltanti, di cui all'art. 1, lettera a), dell'allegato I.1 del decreto legislativo n. 36/2023;

b) gli operatori economici, di cui all'art. 1, lettera l), dell'allegato I.1 del decreto legislativo n. 36/2023 che intendano partecipare a procedure di scelta del contraente attivate dai soggetti di cui alla lettera sub a);

c) le società organismo di attestazione, di cui all'art. 100, comma 4, del decreto legislativo n. 36/2023.

2. Sono esentati dall'obbligo di contribuzione le stazioni appaltanti e gli operatori economici in relazione alle procedure di:

a) affidamento di lavori, servizi e forniture espletati nell'ambito della ricostruzione, pubblica e privata, a seguito degli eventi sismici del 2016 e 2017 così come individuate con le delibere dell'A.N.AC. n. 359 del 29 marzo 2017 e n. 1078 del 21 novembre 2018;

b) affidamento alle quali si applica il decreto del Ministero degli affari esteri e della cooperazione internazionale del 2 novembre 2017, n. 192.

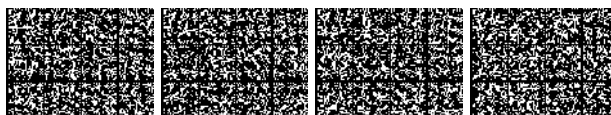
3. Ai fini dell'esonero dal pagamento del contributo per i casi di cui al comma 2, il responsabile del procedimento dovrà inviare, esclusivamente via PEC all'indirizzo protocollo@pec.anticorruzione.it, entro i quindici giorni solari successivi alla pubblicazione della procedura nelle forme previste, la richiesta, debitamente sottoscritta, di esonero dal pagamento del contributo utilizzando il modello reso disponibile sul sito dell'A.N.AC. I soggetti attuatori/stazioni appaltanti indicheranno nel bando, nella lettera di invito o nella richiesta di offerta comunque formulata l'esonero dal contributo per gli operatori economici partecipanti.

4. Fermo restando quanto previsto dalla delibera A.N.AC. n. 584 del 2023, sono soggette a obbligo contributivo anche le procedure *in house*: per questa fattispecie specifica il contributo è dovuto solo da parte della amministrazione aggiudicatrice.

Art. 2.

*Entità della contribuzione*

1. I soggetti di cui all'art. 1, comma 1, lettere a) e b) del presente provvedimento sono tenuti a versare a favore dell'A.N.AC., con le modalità e i termini di cui



all'art. 3 dello stesso, i seguenti contributi in relazione all'importo stimato dell'appalto o della concessione, di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 36/2023:

Importo stimato appalto/ concessione	Quota stazioni appaltanti	Quota operatori economici
Inferiore a € 40.000	Esente	Esente
Uguale o maggiore a € 40.000 e inferiore a € 150.000	€ 35,00	Esente
Uguale o maggiore a € 150.000 e inferiore a € 300.000	€ 250,00	€ 18,00
Uguale o maggiore a € 300.000 e inferiore a € 500.000		€ 33,00
Uguale o maggiore a € 500.000 e inferiore a € 800.000	€ 410,00	€ 77,00
Uguale o maggiore a € 800.000 e inferiore a € 1.000.000		€ 90,00
Uguale o maggiore a € 1.000.000 e inferiore a € 5.000.000	€ 660,00	€ 165,00
Uguale o maggiore a € 5.000.000 e inferiore a € 20.000.000	€ 880,00	€ 220,00
Uguale o maggiore a € 20.000.000		€ 560,00

2. I soggetti di cui all'art. 1, comma 1, lettera *c*) del presente provvedimento sono tenuti a versare a favore dell'A.N.AC. un contributo pari al 2% (due per cento) dei ricavi risultanti dal bilancio approvato relativo all'ultimo esercizio finanziario.

#### Art. 3.

##### *Modalità e termini di versamento della contribuzione*

1. I soggetti di cui all'art. 1, comma 1, lettera *a*) sono tenuti al pagamento della contribuzione utilizzando il portale dei pagamenti A.N.AC. Il servizio mette a disposizione raggruppamenti intestati all'Amministrazione oppure, ove richiesto, al singolo centro di costo, nei quali vengono conteggiate le procedure soggette a contribuzione pubblicate nel periodo di riferimento. A ogni raggruppamento corrisponde il relativo avviso di pagamento pagoPA che può essere pagato secondo le modalità messe a disposizione dalla piattaforma pagoPA.

2. I soggetti di cui all'art. 1, comma 1, lettera *b*) sono tenuti al pagamento della contribuzione, quale condizione di ammissibilità alla procedura di selezione del contraente, utilizzando il portale dei pagamenti A.N.AC. Essi sono tenuti a dimostrare, al momento della presentazione dell'offerta, di avere versato la somma dovuta a titolo di contribuzione. La mancata dimostrazione dell'avvenuto versamento di tale somma è causa di esclusione dalla procedura di scelta del contraente ai sensi dell'art. 1, comma 67, della legge n. 266/2005.

3. I soggetti di cui all'art. 1, comma 1, lettera *c*) sono tenuti al pagamento della contribuzione dovuta entro novanta giorni dall'approvazione del proprio bilancio utilizzando il portale dei pagamenti A.N.AC. Detti soggetti possono chiedere la rateizzazione dei contributi dovuti, previa corresponsione degli interessi legali che decorreranno trascorsi novanta giorni dall'approvazione del bilancio. Il versamento totale della contribuzione deve essere corrisposto non oltre il 31 dicembre 2026.

4. Per ciascuna procedura di scelta del contraente suddivisa in più lotti, l'importo dovuto dalle stazioni appaltanti verrà calcolato applicando la contribuzione corrispondente all'importo stimato dell'appalto o della concessione, di cui all'art. 14 del decreto legislativo n. 36/2023.

5. Gli operatori economici che partecipano a procedure di scelta del contraente suddivise in più lotti, devono versare il contributo, nella misura di cui all'art. 2, comma 1, corrispondente al valore stimato di ogni singolo lotto per il quale presentano offerta.

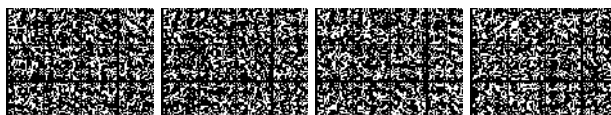
6. Ai fini del versamento delle contribuzioni, i soggetti vigilati debbono attenersi alle istruzioni operative pubblicate sul sito dell'A.N.AC.

#### Art. 4.

##### *Riscossione coattiva e interessi di mora*

1. Il mancato pagamento della contribuzione da parte dei soggetti di cui all'art. 1, comma 1, lettere *a*) e *c*), secondo le modalità previste dal presente provvedimento, comporta l'avvio della procedura di riscossione coattiva, mediante ruolo, delle somme non versate sulle quali saranno dovute, oltre agli interessi legali, le maggiori somme ai sensi della normativa vigente.

2. Il mancato versamento dell'uno per mille, entro quindici giorni dalla pronuncia del lodo arbitrale, di cui all'art. 213, comma 12, del decreto legislativo n. 36/2023, comporta l'avvio della procedura di riscossione coattiva a carico delle parti, mediante ruolo, delle



somme non versate sulle quali saranno dovute, oltre agli interessi legali, le maggiori somme ai sensi della normativa vigente.

#### Art. 5.

##### *Indebiti versamenti*

1. In caso di versamento di contribuzioni non dovute oppure di versamenti effettuati in misura superiore a quella dovuta, è possibile presentare richiesta di rimborso attraverso il portale dei pagamenti dell'A.N.AC. allegando idonea documentazione, secondo le modalità riportate sul sito dell'Autorità.

#### Art. 6.

##### *Disposizione finale*

1. Il presente provvedimento viene pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* della Repubblica italiana ed entra in vigore il 1° gennaio 2026.

*Il Presidente:* BUSIA

*Depositato presso la Segreteria del Consiglio in data 30 dicembre 2025*

*Il segretario:* MASCALI

26A02382

## TESTI COORDINATI E AGGIORNATI

**Testo del decreto-legge 18 marzo 2026, n. 33** (in *Gazzetta Ufficiale* - Serie generale - n. 64 del 18 marzo 2026), **coordinato con la legge di conversione 13 maggio 2026, n. 79** (in questa stessa *Gazzetta Ufficiale* - alla pag. 1), **recante: «Disposizioni urgenti in materia di prezzi petroliferi connessi alle crisi dei mercati internazionali».**

#### AVVERTENZA:

Il testo coordinato qui pubblicato è stato redatto dal Ministero della giustizia ai sensi dell'art. 11, comma 1, del testo unico delle disposizioni sulla promulgazione delle leggi, sull'emanazione dei decreti del Presidente della Repubblica e sulle pubblicazioni ufficiali della Repubblica italiana, approvato con D.P.R. 28 dicembre 1985, n. 1092, nonché dell'art. 10, commi 2 e 3, del medesimo testo unico, al solo fine di facilitare la lettura sia delle disposizioni del decreto-legge, integrate con le modifiche apportate dalla legge di conversione, che di quelle modificate o richiamate nel decreto, trascritte nelle note. Restano invariati il valore e l'efficacia degli atti legislativi qui riportati.

Le modifiche apportate dalla legge di conversione sono stampate con caratteri corsivi.

A norma dell'art. 15, comma 5, della legge 23 agosto 1988, n. 400 (Disciplina dell'attività di Governo e ordinamento della Presidenza del Consiglio dei Ministri), le modifiche apportate dalla legge di conversione hanno efficacia dal giorno successivo a quello della sua pubblicazione.

#### Art. 1.

##### *Prevenzione e contrasto alle manovre speculative sui carburanti*

1. Le società petrolifere o i soggetti giuridici che assicurano l'approvvigionamento della rete di vendita dei carburanti per autotrazione per uso civile comunicano giornalmente agli esercenti i prezzi consigliati di vendita ai clienti finali ovvero previsti per la propria rete di distribuzione e vendita, curandone la pubblicazione con adeguata evidenza sui propri *siti internet*, e li trasmettono al Garante per la sorveglianza dei prezzi e all'*Autorità garante della concorrenza e del mercato* ai fini del monitoraggio della filiera e delle valutazioni di competenza relative al corretto funzionamento del mercato. In caso

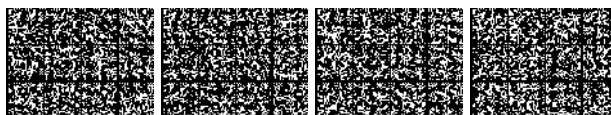
di violazione degli obblighi di cui al presente comma, si applica una sanzione pari allo 0,1 per cento del fatturato giornaliero.

2. I prezzi comunicati dagli esercenti ai sensi dell'articolo 1 del decreto-legge 14 gennaio 2023, n. 5, *convertito, con modificazioni, dalla legge 10 marzo 2023, n. 23*, non possono essere variati in aumento nell'arco della giornata in cui è stata effettuata la comunicazione.

3. Il Ministero delle imprese e del made in Italy - Garante per la sorveglianza dei prezzi istituisce uno speciale regime di controllo dei fenomeni distorsivi lungo la filiera di approvvigionamento e distribuzione dei carburanti al fine dell'*immediata rilevazione*, previa individuazione di indici di anomalia, dell'andamento dei prezzi al consumo in rapporto alla variazione dei prezzi delle materie prime e raffinate sui mercati internazionali. Il Garante per la sorveglianza dei prezzi, sulla base del monitoraggio dell'andamento del prezzo alla pompa, se rileva un anomalo e repentino incremento dei prezzi rispetto alle quotazioni internazionali di riferimento, *comunica* alla Guardia di finanza il dettaglio degli operatori della distribuzione e delle relative compagnie petrolifere presso i quali accertare e verificare, sulla base della documentazione contabile disponibile, le eventuali anomalie sui costi e prezzi giornalieri di acquisto del carburante e, risalendo lungo la filiera, il costo giornaliero di acquisto del greggio e dei prodotti raffinati da parte del titolare dell'autorizzazione petrolifera sui mercati di riferimento.

4. Le risultanze degli accertamenti della Guardia di finanza sono immediatamente trasmesse anche al Garante per la sorveglianza dei prezzi per l'applicazione delle disposizioni di cui all'articolo 2, comma 199-*quinquies* della legge 24 dicembre 2007, n. 244, e all'*Autorità garante della concorrenza e del mercato* per l'eventuale avvio dei procedimenti sanzionatori di competenza previsti dalle vigenti disposizioni.

5. Fermo quanto previsto dall'articolo 347 del codice di procedura penale, il Garante per la sorveglianza dei prezzi trasmette entro due giorni all'*Autorità giudiziaria*



## **N27-26 - 73° elenco soggetti abilitati: aggiornamenti**

### **Adottato dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali il 73° elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro**

Facendo seguito alla notizia N23-26 di ANCE FVG Informa n°17/2026, si informa che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, con il Decreto direttoriale n. 65/2026, ha adottato il settantatreesimo elenco dei soggetti abilitati per l'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del decreto 11 aprile 2011, ai sensi dell'articolo 71, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.

Tale elenco, allegato al predetto decreto, sostituisce integralmente il 72° elenco adottato con decreto direttoriale 23 aprile 2026, n. 51.

Si ricorda che il datore di lavoro è tenuto a sottoporre le attrezzature di lavoro, riportate nell'allegato VII al D.Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., a verifiche periodiche, volte a valutarne l'effettivo stato di conservazione e di efficienza ai fini della sicurezza, con la frequenza indicata nel medesimo allegato.



# *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E PER LE POLITICHE ASSICURATIVE

di concerto con

# *Ministero della Salute*

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE

e

# *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

DIREZIONE GENERALE CONSUMATORI E MERCATO

**VISTO** il decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro della salute e il Ministro dello sviluppo economico dell'11 aprile 2011, di seguito D.I. 11.4.2011, recante la "*Disciplina delle modalità di effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'Allegato VII del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81, nonché i criteri per l'abilitazione dei soggetti di cui all'articolo 71, comma 13, del medesimo decreto legislativo*";

**VISTO** il punto 3.7 dell'Allegato III al D.I. 11.4.2011, il quale prevede che l'adozione del provvedimento di iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati sia disposta "*con decreto dirigenziale del direttore generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il direttore generale della Prevenzione Sanitaria del Ministero della salute e del direttore generale per il Mercato, la Concorrenza, il Consumatore, la Vigilanza e la Normativa Tecnica del Ministero dello sviluppo economico*";

**VISTA** la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali dell'8 agosto 2011, n. 21, concernente "*Verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro - Primi chiarimenti in ordine al contenuto delle istanze di cui al punto 1.1 dell'Allegato III al D.I. 11.4.2011*";

**VISTA** la circolare del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 17 maggio 2017, n. 11, concernente "*Indicazioni per il rinnovo quinquennale dell'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati all'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, di cui all'Allegato VII del decreto legislativo n. 81/2008*";

**VISTO** il decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 23 dicembre 2024, registrato dalla Corte dei Conti il 31 gennaio 2025, n. 88, con il quale è stato conferito al dott. Gennaro Gaddi l'incarico di titolare della Direzione Generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative;

**VISTO** il decreto del Direttore Generale per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro del Ministero del lavoro e delle politiche sociali del 18 settembre 2023, n. 110 e s.m.i. con il quale è stata ricostituita la Commissione per l'esame della documentazione per l'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati di cui all'Allegato III al medesimo D.I. 11.4.2011;

**VISTO** il decreto del Direttore Generale per la salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e per le politiche assicurative del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Direttore Generale della prevenzione del Ministero della salute e con il Direttore Generale consumatori e mercato del Ministero delle



# *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E PER LE POLITICHE ASSICURATIVE

di concerto con

# *Ministero della Salute*

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE

e

# *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

DIREZIONE GENERALE CONSUMATORI E MERCATO

Imprese e del made in Italy 23 aprile 2026, n. 51 con il quale è stato adottato il 72° elenco dei soggetti abilitati di cui al punto 3.7 dell'Allegato III al D.I. 11.4.2011;

**TENUTO CONTO** di quanto richiamato al punto 4.1 dell'Allegato III al D.I. 11.4.2011, laddove si stabilisce che "L'iscrizione nell'elenco ha validità quinquennale e può essere rinnovata a seguito di apposita istanza, previo esito positivo dell'esame della documentazione di rinnovo da effettuarsi secondo le stesse modalità previste nel punto 3";

**VISTE** l'istanza di rinnovo dell'iscrizione quinquennale nell'elenco di cui al punto 3.7 dell'Allegato III al D.I. 11.4.2011 dei soggetti abilitati all'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'articolo 71, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni, presentata dalla società *Norma s.r.l.*;

**VISTE** le istanze di variazione delle abilitazioni risultanti nell'elenco di cui al punto 3.7 dell'Allegato III al D.I. 11.4.2011, adottato con decreto direttoriale 23 aprile 2026, n. 51, nonché le istanze di modifica dell'organico che comporta variazioni delle abilitazioni risultanti nel medesimo elenco presentate dalle società *ABP s.r.l.*, *ASSOVER S.r.l.*, *BUREAU VERITAS ITALIA S.p.A.*, *IVEC s.r.l.*, *Powergrid s.r.l.* e *VERICERT s.r.l.*;

**VISTO** il parere espresso dalla Commissione di cui al D.I. 11.4.2011 in relazione alle istanze richiamate in precedenza;

**CONSIDERATO** altresì che, sulla base di quanto rappresentato innanzi, è possibile procedere ad un parziale aggiornamento del 72° elenco dei soggetti abilitati di cui al punto 3.7 dell'Allegato III al D.I. 11.4.2011, adottato con decreto direttoriale 23 aprile 2026, n. 51

## **DECRETA**

### **Articolo 1**

*(Rinnovo delle iscrizioni nell'elenco dei soggetti abilitati)*

1. Sulla base del parere espresso dalla Commissione di cui al D.I. 11.4.2011, l'iscrizione della società *Norma s.r.l.* nell'elenco dei soggetti abilitati di cui al punto 3.7 dell'Allegato III del D.I. 11.4.2011, è rinnovata per cinque anni decorrenti dalla data di scadenza della relativa iscrizione.



# *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E PER LE POLITICHE ASSICURATIVE

di concerto con

## *Ministero della Salute*

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE

e

## *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

DIREZIONE GENERALE CONSUMATORI E MERCATO

### **Articolo 2**

*(Variazione delle abilitazioni)*

1. Sulla base delle istanze di variazione e del parere espresso dalla Commissione di cui al D.I. 11.4.2011, le abilitazioni risultanti nell'elenco adottato con decreto direttoriale 23 aprile 2026, n. 51 richiamato in premessa, sono modificate dalla data del presente decreto per le società *ABP s.r.l.*, *ASSOVER S.r.l.*, *BUREAU VERITAS ITALIA S.p.A.*, *IVEC s.r.l.*, *Powergrid s.r.l.* e *VERICERT s.r.l.*;
2. Le variazioni di cui al comma precedente sono riportate nell'elenco allegato al presente decreto.

### **Articolo 3**

*(Elenco dei soggetti abilitati)*

1. Tenuto conto di quanto stabilito agli articoli 1 e 2 del presente decreto, è adottato il 73° elenco di cui al punto 3.7 dell'Allegato III al D.I. 11.4.2011, dei soggetti abilitati all'effettuazione delle verifiche periodiche di cui all'articolo 71, comma 11, del decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 e successive modificazioni.
2. Tale elenco, allegato al presente decreto, sostituisce integralmente il 72° elenco adottato con decreto direttoriale 23 aprile 2026, n. 51 richiamato in premessa.

### **Articolo 4**

*(Obblighi dei soggetti abilitati)*

1. Con l'iscrizione nell'elenco di cui all'articolo 2, comma 4, del D.I. 11.4.2011, i soggetti abilitati si impegnano al rispetto dei termini di cui all'articolo 2, comma 1, del medesimo decreto interministeriale.
2. I soggetti abilitati sono tenuti a riportare in un apposito registro informatizzato copia dei verbali delle verifiche effettuate, i dati e le informazioni di cui al punto 4.2 dell'Allegato III al D.I. 11.4.2011. Il registro informatizzato deve essere trasmesso per via telematica, con cadenza trimestrale, al soggetto titolare della funzione.
3. Tutti gli atti documentali relativi all'attività di verifica sono conservati a cura dei soggetti abilitati per un periodo non inferiore a dieci anni.
4. Qualsiasi variazione nello stato di fatto o di diritto dei soggetti abilitati deve essere preventivamente comunicata al Ministero del lavoro e delle politiche sociali, che si esprime previo parere della Commissione di cui al D.I. 11.4.2011.
5. Il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, per il tramite della Commissione di cui al D.I. 11.4.2011, entro il periodo di validità quinquennale dell'iscrizione nell'elenco dei soggetti abilitati, può procedere al controllo della permanenza dei presupposti di base dell'idoneità dei soggetti abilitati.
6. All'atto della richiesta di iscrizione negli elenchi istituiti su base regionale, ai sensi dell'articolo 2, comma 4, del D.I. 11.4.2011, i soggetti abilitati comunicano l'organigramma generale di cui all'allegato I, punto 1,



# *Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E PER LE POLITICHE ASSICURATIVE

di concerto con

# *Ministero della Salute*

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE

e

# *Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

DIREZIONE GENERALE CONSUMATORI E MERCATO

lettera d), comprensivo dell'elenco nominativo dei verificatori, del responsabile tecnico e del suo sostituto. I soggetti abilitati dovranno altresì comunicare tutte le variazioni concernenti tale organigramma e tale elenco.

Il presente decreto e il relativo elenco allegato sono pubblicati, ai sensi dell'articolo 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69, sul sito internet del Ministero del lavoro e delle politiche sociali all'indirizzo: [www.lavoro.gov.it](http://www.lavoro.gov.it) nella sezione "Trasparenza/Pubblicità legale".

Direzione generale per la salute e la  
sicurezza nei luoghi di lavoro e per le  
politiche assicurative

Il Direttore generale  
Gennaro Gaddi

Firmato digitalmente da GADDI  
GENNARO  
Data: 2026.05.27 22:08:25  
+02'00'

Direzione generale della  
prevenzione

Il Direttore generale  
Sergio Iavicoli



SERGIO  
IAVICOLI  
28.05.2026  
15:13:35  
GMT+02:00

Direzione generale  
consumatori e mercato

Il Direttore generale  
Gianfrancesco Romeo

Firmato digitalmente da: Gianfrancesco  
Romeo  
Organizzazione: MISE/80230390587  
Data: 28/05/2026 17:03:19



*Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali*

DIREZIONE GENERALE PER LA SALUTE E LA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO E PER LE POLITICHE ASSICURATIVE

di concerto con

*Ministero della Salute*

DIREZIONE GENERALE DELLA PREVENZIONE

e

*Ministero delle Imprese e del Made in Italy*

DIREZIONE GENERALE CONSUMATORI E MERCATO

*Elenco dei soggetti abilitati all'effettuazione delle verifiche periodiche delle attrezzature di lavoro, di cui all'Allegato VII del decreto legislativo n. 81/2008"*

**Settantatreesimo elenco**

**ABP s.r.l.****Via Friuli, 88 - 20135 Milano**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Abruzzo	X	X	X	X	X		X	X		X		X	X	X	X	X	X	X	
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X		X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	<b>R</b>	X	X	<b>R</b>	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Molise												X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Valle D'Aosta												X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# ACCERTA S.p.A.

Via Angelo Mammì, snc - 84016 Pagani (SA)

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# AD s.r.l.

Corso G. Arnaud, 28 - 10088 Volpiano (TO)

Scadenza iscrizione: 28/09/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

**AGENZIA BELTRAMO s.r.l.**  
**Via Monviso, 96 - 12034 Paesana (CN)**

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Campania	X	X	X	X			X	X	X										
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X			X			X	X											
Toscana	X	X	X	X	X		X	X											
Valle d'Aosta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Veneto	X		X	X		X	X	X											

**APAVE ITALIA CPM s.r.l.**  
**Via Artigiani, 63 - 25040 Bienno (BS)**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Abruzzo	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X								
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X						
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige												X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# ASACERT Assessment and Certification S.p.A. Società Benefit

Piazzetta Umberto Giordano, 2 - 20122 Milano

Scadenza iscrizione: 13/02/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# ASSOVER S.r.l.

Piazza Libertà, 6 - 45028 Masi (PD)

Scadenza iscrizione: 04/05/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lazio	X	X	X	X		X	X	X	X	X		E	E	E	E	E	E	E
Lombardia	X	X	X	X			X		X									
Veneto	X	X	X	X		X	X	X	X	X								

# AVAL s.r.l.

Via Statuto, 6 - 12100 Cuneo

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X	X		X	X										
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Liguria	X	X	X	X		X	X	X	X	X								
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X													
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**AZZURRA Certificazioni s.r.l.**  
**Via Capitano Luca Mazzella, 6 - 82100 Benevento**

Scadenza iscrizione: 28/09/2029

**Legenda:**

X - Abilitazione autorizzata      E - Estensione      R - Rinuncia / Revoca      S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X	X		X	X				X	X	X	X	X	X	X

**BUREAU VERITAS ITALIA S.p.A.****Viale Monza, 347 - 20146 Milano**

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X			
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X							<b>E</b>	<b>E</b>		<b>E</b>		<b>E</b>	<b>E</b>
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X									X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# C.E.V.I. Centro Elettrotecnico Verifiche Impianti s.r.l.

Via Giambologna, 38 - 52100 Arezzo

Scadenza iscrizione: 18/12/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# CEC - Consorzio Europeo Certificazione

Via Pisacane, 46 - 20025 Legnano (MI)

Scadenza iscrizione: 18/09/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X						X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto												X	X	X	X	X	X	X

**CENPI s.c.r.l.****Via Malta, 12 - 24124 Brescia**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Calabria	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Emilia Romagna	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Lazio	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Lombardia	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Sardegna	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Sicilia	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Toscana	X	X	X	X			X	X				X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# CERTAT s.r.l.

Via Mentana, 27 e - 05100 Terni

Scadenza iscrizione: 18/12/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# CERTIFOR S.r.l. - Organismo di certificazione e Ispezione

Via Federico Avio, 2 - 16151 Genova

Scadenza iscrizione: 03/10/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							

**CERVINO s.r.l.****Piazza Nicolò Barabino, 10/5 - 16149 Genova**

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X			X				X							
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Valle d'Aosta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# CON.FOR s.r.l.

Via Grotta Scacciamosca, 10 - 03030 Castrocielo (FR)

Scadenza iscrizione: 20/09/2030

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X		X	X		X		X	X	X	X			X

**CONTROL s.r.l.**  
**Via A. Montagna Z.I. - 72023 Mesagni (BR)**

Scadenza iscrizione: 18/12/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

## CTE - Certificazioni s.r.l.

Viale del Lavoro, 14 - 35020 Ponte San Nicolò (PD)

Scadenza iscrizione: 21/05/2028

### Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X			X	X										
Campania	X	X	X	X		X	X	X	X	X								
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X		X	X	X	X	X								
Piemonte	X	X	X	X		X	X	X	X	X								
Veneto	X	X	X	X		X	X	X	X	X								

**CVE Engineering s.r.l.**  
**Via Alessandro Chiampan, 34 - 36045 Lonigo (VI)**

Scadenza iscrizione: 19/06/2028

**Legenda:**

X - Abilitazione autorizzata      E - Estensione      R - Rinuncia / Revoca      S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna												X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X		X	X	X	X	X								
Veneto	X	X	X	X								X	X	X	X	X	X	X

# DAOS s.r.l.

Via del Carroccio, 4 - 22063 Cantù (CO)

Scadenza iscrizione: 21/01/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X		X	X			X	X				X	X	X	X			

**DEKRA Testing and Certification s.r.l.**  
**Via Fratelli Gracchi, 27 - 20092 Cinisello Balsamo (MI)**

Scadenza iscrizione: 01/07/2029

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X			X					X	X	X	X	X	X	X

# E.C.S. Europe Certification Service s.r.l.

Via Cremona, 36 - 46100 Mantova

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# E.L.T.I. European Lift Testing Italia s.r.l.

Via A. Bargoni, 8 - 00153 Roma

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Lazio	X	X	X			X	X	X	X	X	X							

**E.M.Q. - DIN s.r.l.**  
**Strada Provinciale 231, n. 14 - 70033 Corato (BA)**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X			X	X				X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X			X					X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X			X	X										
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X														
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
Marche	X	X				X	X	X	X	X	X							
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X				X	X										

# E.S.C. Engineering Safety Certification s.r.l.

Via Liguria, 2 - 93100 Caltanissetta

Scadenza iscrizione: 19/06/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Sicilia	X		X															

# E.T.C. European Technological Certification s.r.l.

Via Savona, 97 - 20144 MILANO

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# ECI – Ente di Certificazione & Ispezione S.r.l.

Via Tofaro, 42/F - 03039 Sora (FR)

Scadenza iscrizione: 26/05/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X				X	X				X	X					
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# ECO Certificazioni S.p.A.

Via Mengolina, 33 - 48018 Faenza (RA)

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Molise	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Valle D'Aosta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# Ecos Italia S.r.l.

Via Santa Lucia, 39 - 80132 Napoli

Scadenza iscrizione: 12/01/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							

**ECOTECH s.r.l.****Via Bruno Colli, 4 - 06135 Ponte S. Giovanni (PG)**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Molise	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**ELLISSE s.r.l.****Strada dei Ronchi, 29 - 10133 Torino**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

**EN.P.I. s.r.l.****Via Cinthia, 41 - 80126 Napoli**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X														
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Sicilia	X	X	X							X									
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									

# Ente Certificazione Macchine s.r.l.

Via Ca' Bella, 243/A-B - 40050 Loc. Castello di Serravalle - VALSAMOGGIA (BO)

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								

**Ente Certificazioni S.P.A.**  
**Via Courmayer, 78 - 00135 Roma**

Scadenza iscrizione: 15/01/2028

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X		X	X										
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X		X	X			X	X				X						

# EURISP ITALIA s.r.l.

Corso Peschiera, 219 - 10141 Torino

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Calabria	X	X	X	X		X	X	X	X	X								
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Lombardia	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							

**Eurocert s.p.a.**  
**Via Triulziana, 10 - 20097 San Donato Milanese (MI)**

Scadenza iscrizione: 13/02/2030

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X			X	X	X									
Emilia Romagna	X	X	X	X			X	X	X									
Toscana	X	X	X	X			X	X	X									

# EUROFINS-MODULO UNO s.r.l.

Via Cuorné, 21 - 10156 Torino

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**EV - Euroverifiche S.r.l.**  
**Via del Giordano, 9 - 26100 Cremona**

Scadenza iscrizione: 22/11/2028

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Calabria	X	X	X	X			X												
Emilia Romagna	X	X	X	X		X	X	X											
Lombardia	X	X	X	X			X	X											
Puglia	X	X	X	X			X												
Sicilia	X	X	X	X			X	X											

# EZI Inspections s.r.l.

Via Martiri della Libertà, 125 - 30038 Spinea (VE)

Scadenza iscrizione: 18/12/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Veneto	X	X	X	X	X							X	X	X	X	X	X	X

# GENERAL - INSPECTION s.r.l.

Via Parini, 3 - 20156 San Fermo della Battaglia, località Cavallasca (CO)

Scadenza iscrizione: 18/09/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# GRUPPO SICUREZZA AMBIENTE s.r.l.

Via Cristoforo Colombo, 5 - 40017 San Giovanni in Persiceto (BO)

Scadenza iscrizione: 13/02/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# GV VERIFICHE s.r.l.

Via Tesa Varoni, s.n.c. - 82016 Montesarchio (BN)

Scadenza iscrizione: 21/05/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# HT s.r.l.

Via San Donato, 242 - 51100 Pistoia

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# I.M.Q. - Istituto Italiano del Marchio di Qualità S.p.A.

Via Quintiliano, 43 - 20138 Milano

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Basilicata						X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Calabria												X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria						X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Molise												X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X				X	X				X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna												X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**I.N.C. - Istituto Nazionale di Certificazione s.r.l.**  
**Piazza Carità, 15 - 81025 Marcianise (CE)**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# I.P.I. – Ingegneria per l’Industria s.r.l.

Piazza A. Mancini, 4 - 00196 Roma

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Molise	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Valle d'Aosta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# IBV - Italy Bureau Of Verification s.r.l.

Via G. Carducci, 12 - 20123 Milano

Scadenza iscrizione: 21/05/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# ICIM S.p.A.

Piazza Don Enrico Mapelli, 75 - 20099 Sesto San Giovanni (MI)

Scadenza iscrizione: 21/05/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# ICT Genesis s.r.l.

Via Triulziana, 10 - 20097 San Donato Milanese (MI)

Scadenza iscrizione: 07/03/2031

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia		X	X		X		X	X	X	X		X	X	X	X			X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X			X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X			X	X		X								
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
Toscana	X	X	X	X			X	X		X	X	X	X	X	X			X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X			X	X		X		X	X	X	X	X	X	X
Valle D'Aosta	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X			X
Veneto	X	X	X	X			X	X	X	X	X	X	X	X	X			X

# IES Ingegneria e sicurezza Degasperi s.r.l.

Via Marie Curie, 17 - 39100 Bolzano

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X			X

**IGQ - Istituto Italiano di Garanzia della Qualità**  
**Via Giosuè Carducci, 125 - 20099 Sesto San Giovanni (MI).**

Scadenza iscrizione: 15/01/2028

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Lombardia	X	X	X	X		X	X	X	X	X									
Piemonte	X	X	X	X															

# Ipem s.r.l.

Via Virgilio , 110 - 80053 Castellammare di Stabia (NA)

Scadenza iscrizione: 13/02/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X			X	X		X	X	X	X					

# IS.I Istituto d'ingegneria, Sicurezza e Verifiche s.r.l.

Via Torino, 3 - 92024 Canicattì (AG)

Scadenza iscrizione: 17/06/2030

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Sicilia	X	X		X			X	X										

# ISIS s.c.r.l.

Via Stresa, 15 - 20125 Milano

Scadenza iscrizione: 30/07/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							

# ISPEDIA s.r.l.

Piazza Vittoria, 1 - 25043 Breno (BS)

Scadenza iscrizione: 18/09/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X		X	X	X	X	X								

# ITAVVERIFICHE S.r.l.

Via del Giordano, 9 - 92610 Cremona

Scadenza iscrizione: 25/01/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X			X	X										
Veneto	X	X	X	X			X	X										

**IVEC s.r.l.****Via Martiri 11 settembre 2001, n. 11 - 70022 Altamura (BA)**

Scadenza iscrizione: 13/02/2030

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Basilicata	<b>E</b>					<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>										
Emilia Romagna	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>								
Puglia	X	X	X	X	<b>R</b>	<b>R</b>	X	X	X	<b>R</b>	<b>R</b>							

**Kuadra s.r.l.**  
**Via Barbugine, 115/C - 37053 Cerea (VR)**

Scadenza iscrizione: 17/06/2030

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							

**M2a di Matteoni Marco s.a.s.**  
**Via Romana 615/N - 55100 Lucca**

Scadenza iscrizione: 18/05/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Toscana	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X			X	X	

# MAXWELL VERIFICHE S.R.L.

Via Giovanni Antonio Campano, 105 - 80145 Napoli

Scadenza iscrizione: 09/03/2030

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X				X	X										

# MCJ s.r.l.

Corso Rosselli, 73 - 10129 Torino

Scadenza iscrizione: 17/09/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**METIDE s.r.l.****Via Francesco Lattanzio, 103 - 71126 Bari**

Scadenza iscrizione: 18/09/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X			X	X		X	X							
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X			X	X			X							
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X		X	X	X		X	X							
Molise	X	X	X	X			X	X										
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X			X	X										

# Norma s.r.l.

Via Sindaco Guariglia, 7 - 73100 Lecce

Scadenza iscrizione: **16/05/2031**

## Legenda:

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# NORMATEMPO s.r.l.

Via del Gibuti, 1 - 10064 Pinerolo (TO)

Scadenza iscrizione: 21/05/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Molise	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X			X	X										
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Valle d'Aosta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# O.C.E. - Organismo di Certificazione Europea s.r.l.

Via P. Nenni, 32 - 00036 Palestrina (RM)

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Puglia	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X							
Sicilia	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								

# O.EMME.BI. S.r.l.

Viale Magna Grecia n. 119 - 74123 Taranto

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# OCERT - Organismo Certificazioni Tecniche s.r.l.

Via Spalato, 65/B - 10141 Torino

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							

**Powergrid s.r.l.**  
**Via del Gallitello, 90 - 85100 Potenza**

Scadenza iscrizione: 15/05/2029

**Legenda:**

X - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Sicilia	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>	<b>E</b>														

**PRE JOB INSPECTIONS S.r.l.**  
**Via Coghinas, 7 - 08048 Tortolì (NU)**

Scadenza iscrizione: 17/06/2030

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Sardegna	X	X	X	X		X	X	X	X	X									

# PRO.VE.CO. Engineering Service s.r.l.

Via Pio XII, 100 - 74121 Taranto

Scadenza iscrizione: 18/09/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							

# PRO-CERT s.r.l.

Via Madrid, 10 - 41049 Sassuolo (MO)

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							

# PROSYSTEM ENGINEERING s.r.l.

Via Vecchia di Buriasco, 10/D - 10064 Pinerolo (TO)

Scadenza iscrizione: 30/07/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Piemonte	X	X	X	X		X	X	X	X	X								

**RINA Services S.p.A.**  
**Via Corsica, 12 - 16128 Genova**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Basilicata												X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X								X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Sardegna												X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# SAFETY SISTEM S.r.l.

Via G. Falcone, 22 - 87100 Cosenza

Scadenza iscrizione: 15/01/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Calabria	X	X	X	X			X	X				X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X			X	X	X									
Puglia	X	X	X	X			X	X	X									

# SECUR CONTROL VERIFICHE s.r.l.

Via Traversa Valdichiana Ovest, 22 - 53049 Torrota di Siena (SI)

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# Seveco s.r.l.

Viale Roma, 5 - 13900 Biella (BI)

Scadenza iscrizione: 16/05/2031

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# SICURCERT s.r.l.

Via Spontini, 10 - 51100 Pistoia

Scadenza iscrizione: 18/12/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# SIDEL S.p.A.

Via Tosarelli 362 - 40055 Villanova di Castenaso (BO)

Scadenza iscrizione: 18/09/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X			X	X		X		X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X		X			X	X	X	X	X	X	X	X					
Toscana	X	X	X	X			X	X		X		X	X			X		X
Veneto	X	X	X	X			X	X				X	X	X	X	X	X	X

**SIDELMED s.p.a.****Via Il Demanio, 1 Piazza del Galdo - 84085 Mercato San Severino (SA)**

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Molise	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								

# SO.VE.P.I. Società Verifiche Periodiche Impianti s.r.l.

Via Pietro Tacca, 2 - 54100 Massa (MS)

Scadenza iscrizione: 21/05/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**Studio Coletto STP s.r.l.**  
**Via Salgari, 9 - 30036 Santa Maria di Sala (VE)**

Scadenza iscrizione: **07/03/2031**

**Legenda:**

X - Abilitazione autorizzata      E - Estensione      R - Rinuncia / Revoca      S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Emilia Romagna	X	X	X				X	X		X	X								
Lombardia	X	X	X	X			X	X		X									
Piemonte	X	X	X				X	X		X									
Veneto	X	X	X	X			X	X		X	X								

# T&A s.r.l.

Via Romolo Murri, 29 - 48124 Ravenna

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X		X											

# TECNICA s.r.l.

Via Alessandro Volta, 14 - 18038 Sanremo (IM)

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# TRIVENETO s.r.l.

Via 8/9 Maggio 1848, 70 - 31041 Cornuda (TV)

Scadenza iscrizione: 30/07/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# TUV AUSTRIA ITALIA S.P.A.

Via Del Commercio 6/A - 29122 Monte Roberto (AN)

Scadenza iscrizione: 30/06/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Molise	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Valle d'Aosta	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# TÜV ITALIA s.r.l.

Via Fulvio Testi 280/6 - 20126 Milano

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X		X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Molise	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# TVE s.r.l.

Via Kufstein, 1 - 38121 Trento

Scadenza iscrizione: 12/02/2028

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Trentino Alto Adige	X	X	X	X		X	X		X			X	X	X	X	X		X
Veneto	X	X	X	X		X	X		X			X	X	X	X			X

# Univer Italia s.r.l.

Via Cavour 145 - 55011 Altopascio (LU)

Scadenza iscrizione: 10/08/2026

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**V.E.M. s.r.l.****Via Bellini, 5 - 24022 Scanzorosciate (BG)**

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

**Legenda:****X** - Abilitazione autorizzata**E** - Estensione**R** - Rinuncia / Revoca**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X		X	X			X	X	X						X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X									
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

**VAI - Verificatori Associati Italiani s.r.l.**  
**Via San Francesco, 117 - 27055 Rivanazzo TERME (PV)**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia-Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Molise												X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Valle D'Aosta	X	X	X	X								X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# VE.SIM. Verifiche Sicurezza Impianti S.r.l.

Via IX Agosto, 11 - 34170 Gorizia

Scadenza iscrizione: 29/07/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# VEC s.r.l.

Viale Alessandro Volta 12/14R - 50131 Firenze

Scadenza iscrizione: 13/02/2030

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# VECOS Italia s.r.l.

Strada Ponte del Marchese, 24 - 36100 Vicenza

Scadenza iscrizione: 17/09/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Emilia Romagna	X	X	X	X	X		X	X				X	X	X	X	X		X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X		X	X				X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X		X	X				X	X	X	X	X		X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X		X	X				X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X		X	X				X	X	X	X	X	X	X

**VENETA ENGINEERING s.r.l.**  
**Via Lovanio, 8/10 - 37135 Verona**

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# VERICERT s.r.l.

Via L. Masotti, 5 - 48123 Ravenna

Scadenza iscrizione: 18/12/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	R	R	R	R	R	R	R	R
Calabria	X	X	X	X			X	X				X	X					
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X
Lombardia	X	X	X	X			X	X		X	X	X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Molise	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sardegna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

**VERIFICHE INDUSTRIALI s.r.l.**  
**Via Luigi Pellizzo, 39/M - 35124 Padova**

Scadenza iscrizione: 18/12/2027

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata      **E** - Estensione      **R** - Rinuncia / Revoca      **S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Calabria	X	X	X				X	X											
Emilia Romagna	X	X	X	X		X	X	X				X	X	X	X	X	X	X	X
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X							
Lazio	X	X	X	X	X		X	X											
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X						X
Toscana	X		X	X			X	X											
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# VERIFICHE s.r.l.

Via Luigi Einaudi, 20/c - 61032 Fano (PU)

Scadenza iscrizione: 18/09/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X		X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Umbria	X	X	X	X		X	X	X				X	X	X	X	X	X	X

**Verimpianti s.r.l.**  
**Via Volturmo, 58 - 00185 Roma**

Scadenza iscrizione: 12/02/2028

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR							
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b	
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Emilia Romagna	X	X	X	X	X								X	X	X	X	X	X	X
Lazio	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								

**Verimpresa s.r.l.**  
**Corso Nazionale, 5 - 19126 La Spezia**

Scadenza iscrizione: 13/02/2028

**Legenda:**

**X** - Abilitazione autorizzata

**E** - Estensione

**R** - Rinuncia / Revoca

**S** - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Liguria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X

# VERIT s.r.l.

Via G. Oberdan, 12/A - 25014 Castenedolo (BS)

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# Vertest S.r.l.

Via della Fricca, 38 - 38049 Altopiano della Vigolana (TN)

Scadenza iscrizione: 13/02/2030

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X					
Trentino Alto Adige	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Veneto	X	X	X	X		X	X	X	X									

# VIEM s.r.l.

Via dei Salesiani, 26 - 95128 Catania

Scadenza iscrizione: 20/05/2027

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# VIR S.r.l.

Via Messina, 244 - 95127 Catania

Scadenza iscrizione: 26/05/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

# VSG Verifiche e Servizi Generali s.r.l.

Via A. Gramsci, 7 - 74014 Laterza (TA)

Scadenza iscrizione: 21/01/2029

## Legenda:

X - Abilitazione autorizzata

E - Estensione

R - Rinuncia / Revoca

S - Sospensione

REGIONE	GRUPPO SC					GRUPPO SP						GRUPPO GVR						
	a	b	c	d	e	a	b	c	d	e	f	a1	a2	a3	a4	a5	a6	b
Abruzzo	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Basilicata	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Calabria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Campania	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Friuli Venezia Giulia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Lazio	X	X	X	X			X	X	X	X							X	
Lombardia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Marche	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Piemonte	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Puglia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X		X	X	X	X	X	X	X
Sicilia	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Toscana	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Umbria	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								
Veneto	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X								

## **V16-26 - Fiec, Petrucco traccia il bilancio della sua presidenza: “Noi voce autorevole delle costruzioni in Europa. Sempre più presenti nei luoghi dove si prendono le decisioni”**

**“La Fiec è oggi una voce ancora più forte, rispettata ed essenziale per il settore delle costruzioni in Europa”. Con queste parole Piero Petrucco ha tracciato il bilancio del suo mandato alla guida della Federazione europea dell’industria delle costruzioni, intervenendo all’Assemblea generale che si è conclusa oggi a Parigi con il passaggio di consegne a Jean-Pierre Paseri**

“La Fiec è oggi una voce ancora più forte, rispettata ed essenziale per il settore delle costruzioni in Europa”. Con queste parole Piero Petrucco ha tracciato il bilancio del suo mandato alla guida della Federazione europea dell’industria delle costruzioni, intervenendo all’Assemblea generale che si è conclusa oggi a Parigi con il passaggio di consegne a Jean-Pierre Paseri.

Nel suo discorso, Petrucco ha ripercorso due anni di presidenza definiti “intensi, pieni di sfide, lavoro e dialogo”, durante i quali la Fiec ha lavorato “per rafforzare il ruolo della nostra organizzazione, dare voce alle imprese europee delle costruzioni ed essere presenti nei luoghi in cui si prendono decisioni sul futuro del settore”.

Il presidente uscente ha rivendicato il rafforzamento del ruolo politico e istituzionale della Fiec a Bruxelles. “Negli ultimi due anni la Fiec ha partecipato a numerosi incontri istituzionali di alto livello”, ha ricordato, citando “i dialoghi con i Commissari europei e i membri del Parlamento europeo, i confronti con il Consiglio dell’Unione Europea, il contributo nell’High Level Construction Forum e la cooperazione con stakeholder strategici”.

Un lavoro, ha spiegato, costruito anche grazie a un metodo interno “basato su discussioni aperte e collegiali all’interno dello Steering Committee”, sempre “dando pieno spazio alla visione imprenditoriale che è al centro della missione della Fiec”. Petrucco ha voluto sottolineare il contributo dei vicepresidenti, “fondamentali in questo lavoro”.

Tra i risultati più significativi del mandato, Petrucco ha indicato il rientro della federazione polacca delle costruzioni all’interno della Fiec. “Questo è un grande successo per tutti noi – ha detto – perché una Fiec più ampia, più rappresentativa e più unita è anche una Fiec più forte”.

Ampio spazio anche al tema della guerra in Ucraina, che ha segnato il lavoro della Federazione negli ultimi anni. “Abbiamo continuato il nostro importante dialogo con la CBU e all’interno della Ukraine Task Force. È stato, e continua a essere, un lavoro necessario: un chiaro segno di vicinanza, attenzione e solidarietà”, ha affermato Petrucco, aggiungendo l’auspicio che “questa terribile guerra di aggressione possa presto giungere al termine e che l’Ucraina possa guardare a un futuro di pace, ricostruzione e speranza all’interno dell’Ue”.

Il presidente uscente ha poi evidenziato il ritorno del tema della casa al centro dell’agenda europea. “L’edilizia abitativa è una questione economica, sociale, urbana e umana. È una

priorità per i cittadini, per le imprese e per le comunità locali”, ha sottolineato, rivendicando il ruolo della Fiec come “partner essenziale” nel dialogo con le istituzioni europee e attraverso il lavoro delle federazioni nazionali.

Proprio alle associazioni aderenti Petrucco ha rivolto uno dei passaggi più sentiti del suo discorso. “La Fiec può essere forte solo se sono forti la partecipazione, il contributo e l’impegno delle sue federazioni membri”, ha detto. “Senza il vostro lavoro quotidiano, senza la vostra competenza e senza la vostra disponibilità a condividere esperienze, priorità e punti di vista, la Fiec non potrebbe svolgere pienamente il proprio ruolo”.

Petrucco ha poi richiamato il riconoscimento arrivato dallo studio di Eurofound sulla rappresentatività delle parti sociali europee nel settore delle costruzioni. “La Fiec è stata riconfermata come organizzazione europea dei datori di lavoro più rappresentativa nel settore delle costruzioni”, ha ricordato, sottolineando la presenza in “24, oggi 25, dei 27 Stati membri” e la capacità di rappresentare “grandi, medie, piccole e microimprese”.

“Questo risultato non è soltanto un dato tecnico. Conferma il valore del nostro lavoro comune e dimostra che la Fiec continua a essere la principale voce europea dei datori di lavoro nel dialogo sociale del settore delle costruzioni”, ha aggiunto.

Sul fronte del dialogo sociale, il presidente uscente ha rivendicato anche il rapporto costruito con la EFBWW, la controparte sindacale europea. “Le posizioni possono talvolta differire e possono esserci momenti più difficili, ma sono convinto che un dialogo serio, aperto e responsabile resti la strada migliore”, ha spiegato.

Nel suo bilancio Petrucco ha ricordato inoltre il 120° anniversario della Fiec, celebrato nel 2025 con un evento che ha visto la partecipazione di commissari europei, membri del Parlamento europeo e rappresentanti istituzionali. “Abbiamo celebrato insieme una grande storia: 120 anni di rappresentanza, impegno, dialogo europeo e difesa del ruolo delle imprese di costruzione. Una lunga storia, ma ancora ricca di futuro”, ha dichiarato.

La parte finale del discorso è stata la più personale ed emotiva. “La Fiec, per me, è stata molto più di un ruolo. In questi anni è diventata una famiglia”, ha confidato Petrucco, ringraziando i membri dello Steering Committee, il direttore generale Domenico Campogrande e tutto lo staff della Federazione. “Lasciare questo ruolo mi emoziona. Quando si dedicano tempo, energie e passione a un incarico, il momento del passaggio di consegne porta con sé gratitudine, nostalgia ed emozione”, ha proseguito.

Infine, il passaggio simbolico del testimone a Jean-Pierre Paseri. “Lascio la Presidenza con grande serenità, perché so che la Fiec sarà guidata da un successore molto capace”, ha detto Petrucco. “Jean-Pierre, ti consegno simbolicamente questo ruolo con gratitudine e fiducia. So che la Fiec è in buone mani e so che sotto la tua guida continuerà a essere una voce forte, rispettata ed essenziale per il settore delle costruzioni in Europa”.

Il discorso si è chiuso con un ultimo ringraziamento all’Assemblea: “Grazie per il percorso che abbiamo condiviso. È stato per me un grande onore servire la Fiec”.