PuntoSicuro

ARTICOLO DI PUNTOSICURO

Anno 28 - numero 6073 di Martedì 05 maggio 2026

Lavoro e piattaforme digitali: cosa cambia con il decreto-legge 62/2026

Il nuovo decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, entrato in vigore il primo maggio, affronta vari temi in materia di lavoro. Focus sui lavoratori intermediati da piattaforme digitali e sulla conciliazione tra famiglia e lavoro.

Roma, 5 Mag ? Il **30 aprile 2026** in Gazzetta Ufficiale è stato pubblicato il **decreto-legge** approvato nella **seduta n. 172 del 28 aprile 2026** del **Consiglio dei Ministri** e successivamente presentato nel " Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 172".

Il nuovo **decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62**, recante "***Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale***" è stato emanato in occasione della "Festa dei lavoratori" del primo maggio e affronta temi diversi in materia di lavoro:

- salario giusto;
- incentivi all'occupazione (bonus donne, bonus giovani, bonus ZES 2026);
- incentivo alla stabilizzazione del rapporto di lavoro;
- conciliazione tra famiglia e lavoro;
- rinnovi contrattuali;
- qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali.

Ci soffermiamo oggi nell'articolo su alcune delle parti del DL, entrato in vigore il primo maggio ma che dovrà essere convertito in legge, con riferimento a due temi, spesso trattati anche dal nostro giornale, relativi alla **conciliazione famiglia/lavoro** e alle criticità dei rapporti di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali.

L'articolo affronta i seguenti argomenti:

- Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62: qualificazione del lavoro su piattaforma
- Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62: piattaforme e tutele dei rider
- Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62: conciliazione tra famiglia e lavoro

Pubblicità

Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62: qualificazione del lavoro su piattaforma

Segnalando i tanti articoli del nostro giornale pubblicati sulle criticità connesse al lavoro su piattaforma e alla gestione algoritmica, partiamo dal **Capo III** relativo alle "**Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale**". Capo III scritto anche in considerazione della direttiva (UE) 2024/2831 del Parlamento europeo e del Consiglio del 23 ottobre 2024, relativa al miglioramento delle condizioni di lavoro nel lavoro mediante piattaforme digitali.

L'**articolo 12** del DL indica che per la **qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali** bisogna tener conto delle "concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti". E la qualificazione del rapporto "tiene conto, tra l'altro, dell'esercizio, anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, di poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso". E quando "emergono indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica, il rapporto di lavoro si presume di **natura subordinata**, salvo prova contraria".

Sono previste ora (**articolo 13**) alcune **comunicazioni obbligatorie**.

In particolare all'art. 9 -bis del **decreto-legge 1° ottobre 1996, n. 510**, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, è aggiunto un comma che indica che "al fine di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro, con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, da adottarsi entro sessanta giorni dalla entrata in vigore della presente disposizione, sentiti INAIL, INL e INPS, sono individuati indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare. In ogni caso, le piattaforme registrano e conservano per almeno 5 anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive. Gli indicatori di rischio e i relativi dati sono posti a diposizione dell'INAIL, INL e INPS per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli".

Si indica poi che le **violazioni** commesse dai committenti che si avvalgono di **piattaforme digitali per l'intermediazione del lavoro** "sono comunicate all'Autorità europea del lavoro (European Labour Authority) per l'eventuale definizione di azioni preventive congiunte di contrasto agli abusi a livello europeo".

Sono poi indicati (articolo 14) gli **obblighi di informazioni al lavoratore**.

Si indica che "fermi restando gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti", le piattaforme digitali devono fornire ai lavoratori, "in forma chiara, accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per:

- l'assegnazione delle attività;
- la determinazione o modifica dei compensi;
- la valutazione delle prestazioni;
- la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma".

Inoltre, il lavoratore ha "diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile della decisione automatizzata che incide

sulle condizioni di lavoro o sul compenso, nonché il riesame mediante intervento umano".

Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62: piattaforme e tutele dei rider

È poi previsto (articolo 15) un "**rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali**".

Al comma 1 si indica che sono apportate alcune modifiche al Decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante "*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*".

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

- "**2. bis** In caso di lavoro intermediato da piattaforma digitale, l'**accesso alla piattaforma da parte del lavoratore** può essere consentito con SPID, CIE o CNS oppure con un account rilasciato dalla stessa piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di autentificazione a più fattori, nel rispetto delle garanzie di sicurezza previste dal Codice dell'Amministrazione Digitale, di cui al decreto legislativo 7 marzo 2005, n. 82. Le credenziali di accesso al proprio account rivestono carattere strettamente personale ed è fatto **divieto di cessione a** terzi. La cessione del proprio account o l'uso di account da parte di persona diversa del titolare è punito con una sanzione amministrativa da euro 800 a euro 1.200".
- "**2. ter** La piattaforma non può rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore. La violazione della presente disposizione comporta una sanzione amministrativa da euro 1000 a euro 1500 per ogni account in più associato al singolo codice fiscale".

Si tratta ? come ricordato dal Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri ? di misure volte a *impedire il fenomeno della cessione o del "noleggio" degli account che alimenta forme di caporalato, consentendo l'accesso alle piattaforme esclusivamente tramite sistemi di identificazione certa (SPID, CIE o sistemi di autenticazione forte)*. Ora vige il divieto di cedere le proprie credenziali o utilizzare account non riconducibili alla propria identità, *con responsabilità dei gestori per i sistemi di controllo e sanzioni amministrative o sospensione dell'attività per omessa vigilanza*

Continuando con l'esame del DL, all'articolo 47 -quater del D.Lgs. 81/2015, dopo il comma 3, è aggiunto il seguente:

- **3 -bis** . "Il committente, a decorrere dal 1° luglio 2026, è tenuto alla redazione e alla consegna ai lavoratori di cui all'art. 47 -bis del **libro unico del lavoro** di cui all'art. 39 del decreto-legge 26 giugno 2008 n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, nel quale devono essere annotati per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore".

E all'art. 47 -septies è aggiunto il seguente

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

mesi è erogata una sanzione pari da euro 800 a euro 2.400"

Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62: conciliazione tra famiglia e lavoro

Veniamo, infine, all'**articolo 6** del nuovo DL 62/2026 che introduce, ad esempio, uno sgravio contributivo per le imprese che adottano la **certificazione UNI/PdR 192:2026**, uno strumento di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro, che definisce requisiti verificabili e indicatori di performance per le organizzazioni, private e pubbliche, che scelgono di investire in modo strutturato su maternità, paternità, carichi di cura, flessibilità organizzativa, welfare aziendale, salute e continuità di carriera.

La misura contenuta nel decreto prevede un **esonero dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro per le aziende in possesso della certificazione collegata alla valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, con una misura fino all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.

L'**articolo 6** (**Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro**) indica, dunque, che (**comma 1**) al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, "a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto-legge, è riconosciuto alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lettera e) del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, un esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato. L'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile, con **decreto** del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro trenta giorni dalla di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche".

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

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

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

Concludiamo ricordando l'articolato del **decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62**:

Capo I - Incentivi all'occupazione

Art. 1 - Bonus donne 2026

Art. 2 - Bonus giovani 2026

Art. 3 - Bonus ZES 2026

Art. 4 - Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Art. 5 - Disposizioni abrogative

Art. 6 - Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro

Capo II - Disposizioni in materia di salario giusto

Art. 7 - Salario giusto e incentivi

Art. 8 - Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva

Art. 9 - Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata

Art. 10 - Rinnovi contrattuali

Art. 11 - Obblighi di informazione

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

Art. 12 - Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali

Art. 13 - Comunicazioni obbligatorie

Art. 14 - Obblighi di informazioni al lavoratore

Art. 15 - Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali

Capo IV - Ulteriori disposizioni urgenti

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

Capo V - Disposizioni transitorie e finali

Art. 17 - Disposizioni finanziarie

Art. 18 - Disposizioni finali e transitorie

Art. 19 - Entrata in vigore

Tiziano Menduto

***Scarica la normativa di riferimento*:**

Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 - Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Licenza Creative Commons

www.puntosicuro.it