



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 3 settembre 2026

Conversione in Legge del Decreto Lavoro: le principali novità

Segnaliamo che è stata pubblicata, nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2026, la Legge n. 112 del 25 giugno 2026 di conversione del Decreto Legge n. 62 del 30 aprile 2026 (c.d. "Decreto Lavoro").

Si riassumono di seguito le principali novità in materia di lavoro.

Disposizione	Novità
Limite di durata dei tirocini extracurricolari (art. 4-bis)	<u>Durata massima tirocini extracurricolari</u> Viene inserito il comma 726-bis nell'articolo 1 della Legge n. 234/2021 (Legge di Bilancio 2022), il quale fissa in 12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese la durata massima dei tirocini extracurricolari, fermi restando gli ulteriori limiti previsti dalla normativa vigente.
Graduatorie per il collocamento lavorativo delle persone con disabilità (art. 6-ter)	<u>Ampliamento tutele graduatorie</u> Con tale articolo il Legislatore modifica l'articolo 8, Legge n. 68/1999 ("Elenchi e graduatorie"), stabilendo il mantenimento in graduatoria della posizione acquisita dai lavoratori disabili all'atto dell'inserimento in azienda anche qualora siano stati assunti con contratto di apprendistato o a tempo determinato, fino alla trasformazione o alla stipula di un contratto a tempo indeterminato.
Criteri per l'individuazione del salario giusto (art. 7)	<u>Determinazione del "salario giusto"</u> Il salario giusto - quale parametro di riferimento per determinare la retribuzione minima da corrispondere ai lavoratori - potrà essere stabilito solamente dai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individuati in considerazione - del settore e della categoria produttivi di riferimento, - dell'attività principale o prevalente esercitata, - nonché della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro Tale parametro costituisce il riferimento obbligatorio anche in caso di: - contratti collettivi di lavoro diversi da quelli "comparativamente più



	rappresentativi”; - settori economici privi di contrattazione collettiva. Composizione del "trattamento economico complessivo" Ai fini del calcolo del "salario giusto", la norma precisa che il trattamento economico complessivo non include le voci retributive ad personam o individuali. Al contrario vi rientrano: - le voci retributive fisse e continuative (dirette, indirette e differite, incluse le mensilità aggiuntive); - le indennità fisse e continuative (ad esempio, l'indennità funzione quadro o l'indennità di cassa); - le prestazioni di welfare spettanti alla generalità dei dipendenti; - altri istituti o indennità a valore economico espressamente previsti dal CCNL di riferimento sopra individuato.
Disciplina della contrattazione collettiva di prossimità (art. 7-bis)	Contratti di prossimità: la disciplina vigente e le novità introduttive La disciplina dei cosiddetti "contratti di prossimità", introdotta dall'art. 8 del D.L. n. 138/2011, consente di derogare alle norme di legge o alle previsioni dei CCNL su alcuni istituti fondamentali del nostro ordinamento lavoristico tramite accordi aziendali o territoriali, finalizzati al raggiungimento di specifici obiettivi di scopo. Tali accordi, sottoscrivibili solo al ricorrere di determinate condizioni, permettono alle aziende di derogare alla disciplina ordinaria dei seguenti istituti: - gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie; - le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale; - la disciplina dei contratti a termine e dei contratti di lavoro part-time; - il regime della solidarietà negli appalti; - i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro; - la disciplina dell'orario di lavoro; - le modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni e le partite IVA; - la trasformazione dei contratti di lavoro; - le conseguenze connesse al licenziamento del lavoratore, fatti salvi quelli discriminatori o legati a maternità o matrimonio. Le modifiche apportate dal nuovo articolo 7-bis introducono ulteriori adempimenti a carico delle imprese interessate. In particolare: - <u>Obbligo di deposito</u>: è previsto il deposito dei contratti di prossimità sia presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del Lavoro, sia presso il CNEL (nuovo comma 1-bis, art. 8, D.L. n. 138/2011); - <u>Sottoscrizione presso l'ITL</u>: i contratti sottoscritti da datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti, qualora prevedano trattamenti peggiorativi rispetto alla legge o ai CCNL sulle materie derogabili, devono essere stipulati presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro competente (nuovo comma 2-ter, art. 8, D.L. n. 138/2011); - <u>Informativa ai lavoratori</u>: se l'accordo introduce trattamenti peggiorativi, l'azienda è tenuta a informare i lavoratori interessati entro 3 giorni dalla



	sottoscrizione tramite comunicazione scritta (anche via e-mail o con le consuete modalità aziendali).
Rinnovi contrattuali (art. 10)	Adeguamento retributivo In riferimento ai rinnovi contrattuali la Legge di conversione in esame ha apportato le seguenti modifiche: - <u>riduzione del termine di decorrenza</u>: riduce a 9 mesi (invece dei precedenti 12) il periodo decorrente dalla scadenza naturale del CCNL oltre il quale si attiva il meccanismo automatico di adeguamento retributivo. - <u>aumento dell'adeguamento</u>: incrementa al 50% la misura dell'adeguamento salariale rispetto all'indice IPCA-NEI (a fronte del 30% previsto nella versione pre-conversione). Un'ulteriore novità riguarda il terzo comma, che disciplina i settori caratterizzati da un'elevata stagionalità e quelli che erogano prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del SSN. Per tali comparti, la misura dell'adeguamento è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di specifici indicatori economici di settore e non può, in ogni caso, superare il 50% dell'indice IPCA-NEI. Infine, con riferimento al quarto comma - il quale già stabiliva che il contributo di assistenza contrattuale non potesse essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto - il testo di conversione precisa che tale esclusione opera fino all'avvenuto rinnovo del contratto collettivo.
Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva (art. 16-quater)	Distacco di personale: la nuova disciplina sperimentale 2026-2029 Come noto, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, il distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa. In deroga alla normativa vigente, dal 28 giugno 2026 e fino al 31 dicembre 2029 è prevista — in via sperimentale — la possibilità di ricorrere al distacco di uno o più lavoratori: - nel rispetto delle mansioni svolte; - previo accordo sindacale; - anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante; - anche tra aziende appartenenti a settori diversi o che applicano contratti collettivi differenti. Tale misura è consentita purché sia finalizzata a salvaguardare i livelli occupazionali e la continuità produttiva, conservare le competenze professionali o evitare/limitare il ricorso ad ammortizzatori sociali, sospensioni dell'attività, riduzioni dell'orario di lavoro ed esuberi di personale. La definizione delle modalità attuative della disposizione è rinviata a un successivo decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati <i>(art. 16-quinquies)</i>	<u>Nuovi limiti alle missioni a termine</u> Vengono apportate alcune modifiche all'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015 che riguardano i lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato. Per tale categoria è prevista la possibilità di svolgere periodi di missione a termine presso un medesimo utilizzatore, a condizione che riguardino mansioni di pari livello e categoria legale. La durata complessiva di tali missioni — anche se non continuative — non può superare i 36 mesi, salvo diversa previsione del contratto collettivo applicato dall'utilizzatore. Tale termine decorre dal 28 giugno 2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione); di conseguenza, eventuali periodi di missione antecedenti a tale data, svolti da lavoratori già assunti a tempo indeterminato dal somministratore, non rilevano ai fini del computo. Infine, l'art. 16-quinquies dispone la nullità di qualsiasi clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore sia in costanza sia al termine della missione.
--	---

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)