



Legge n. 112 del 25 giugno 2026: Conversione in legge, con modificazioni, del 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 (c.d. Decreto Primo Maggio).

Nota di Aggiornamento

1° luglio 2026

Sommario

1.	INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE.	1
2.	DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO.	8
3.	DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RINNOVI CONTRATTUALI.	11
4.	ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, DISTACCO, SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, E TIROCINI EXTRACURRICULARI.	12
5.	MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE.	14
6.	DISPOSIZIONI IN MATERIA PREVIDENZIALE.	16
7.	AMBITO DI APPLICAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE.	18

1. INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE.

Il decreto-legge n. 62/2026 prevede agli articoli 1, 2 e 3 il riconoscimento di sgravi contributivi in capo al datore di lavoro che assume a tempo indeterminato donne, giovani e lavoratori della ZES con specifici requisiti, per favorire le pari opportunità nel mondo del lavoro, incrementare l'occupazione giovanile stabile e sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica.

Il 14 maggio 2026 l'Inps ha fornito prime indicazioni operative ed istruzioni amministrative per la gestione degli adempimenti previdenziali dei suddetti benefici contributivi con le circolari nn. 55, 56 e 57 alle quali rinviando per una lettura dettagliata sull'argomento.

Successivamente, in data 11 giugno 2026, l'Inps ha pubblicato i messaggi nn. 1966, 1968 e 1970 contenenti ulteriori indicazioni operative e istruzioni contabili relativamente alle modalità di presentazione e compilazione delle domande per fruire dei benefici contributivi donne, giovani e lavoratori Zes.

Per favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le **lavoratrici svantaggiate e molto svantaggiate**, anche nell'ambito della Zes unica, l'art. 1 prevede in capo al datore di lavoro che le assume a tempo indeterminato, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, il riconoscimento di uno sgravio contributivo del 100% nel limite massimo di 650 euro, fino ad un massimo di 24 mesi.

Con riferimento all'art. 1, comma 1, la misura prevede una decontribuzione per l'assunzione di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, oppure da almeno 12 mesi qualora rientrino nella categoria di "lavoratore molto svantaggiato" ai sensi dell'art. 2, paragrafo 4) lettere da b) a g), del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Lo sgravio contributivo può essere riconosciuto nel limite di 800 euro mensile se la lavoratrice svantaggiata o molto svantaggiata è residente nelle regioni della ZES unica (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria) ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'UE.

Il comma 3 riconosce la decontribuzione per un periodo massimo di 12 mesi anche in relazione alle assunzioni di donne appartenenti alla categoria di "lavoratore svantaggiato" di cui alle lettere da a) a g) del paragrafo 4) dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014. Il richiamo anche alla lettera a) indica l'inserimento di una ulteriore fattispecie rispetto alle due precedenti che qualifica come lavoratrice/lavoratore svantaggiata/o chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

L'Inps, nella circolare n. 57 precisa che la nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi è stata, da ultimo, definita dall'art. 1, co. 1, numero 1, lettera a), del decreto del Ministro del Lavoro 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato nel D.M. e nella circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 25 luglio 2013, 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”.

Le assunzioni devono essere effettuate nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014, dei principi di carattere generale sulla fruizione degli incentivi e comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (cfr. Circolare Inps n. 57/2026).

L'esonero spetta se, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non si è proceduto a licenziamenti individuali per GMO o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.

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

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

Con il messaggio n. 1970 dell'11 giugno 2026, l'Inps comunica che con riferimento rispetto delle disposizioni Reg. Ue n.651/2014, il beneficio contributivo “*bonus donne*” è stato comunicato alla Commissione europea in regime di esenzione da notifica, con attribuzione del numero di aiuto SA.123245.

Pertanto, a decorrere dalla data di pubblicazione del messaggio n. 1970, è possibile presentare la domanda di esonero contributivo accedendo, sul sito dell'Inps, nella sezione denominata “Portale delle Agevolazioni – Bonus donne 2026”.

Al fine di incrementare **l'occupazione giovanile stabile**, l'art. 2 prevede in capo al datore di lavoro che assume, a tempo indeterminato, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, soggetti fino a 35 anni di età “svantaggiati o molto svantaggiati” uno sgravio contributivo del 100% nel limite massimo di 500 euro mensile, fino ad un massimo di 24 mesi, a seconda della fattispecie.

Con riferimento all'art. 2 comma 2, l'esonero spetta con riferimento all'assunzione di lavoratori che alla data dell'assunzione non hanno compiuto 35 anni e sono privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito o sono privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all'art 2, paragrafo 4) del Regolamento (UE) n. 651/2014.

L'esonero è altresì riconosciuto ai datori di lavoro che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria, nel limite di 650 euro mensile per ciascun lavoratore.

Il comma 4 riconosce il beneficio per massimo 12 mesi anche in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2, paragrafo 4) del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Il richiamo del comma 4 anche alla lettera a), che qualifica come lavoratore svantaggiato chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, introduce una ulteriore fattispecie, aggiuntiva rispetto a quelle previste al comma 2.

L'Inps nella circolare n. 55 precisa che la nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi è stata, da ultimo, definita dall'articolo 1, co. 1, numero 1, lettera a), del decreto del Ministro del Lavoro 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato nel D.M. e nella circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 25 luglio 2013, 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"*.

Le assunzioni devono essere effettuate nel rispetto del Regolamento UE n. 651/2014, dei principi di carattere generale sulla fruizione degli incentivi e comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (cfr. Circolare Inps n. 55/2026).

Per sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES, il bonus giovani è riconosciuto ai datori di lavoro che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria, nel limite massimo di 650 euro mensile per ciascun lavoratore e nei limiti della spesa autorizzata.

L'esonero spetta se, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non si è proceduto a licenziamenti individuali per GMO o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per GMO del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

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

Con il messaggio n. 1966 dell'11 giugno 2026, l'Inps comunica che con riferimento rispetto delle disposizioni Reg. Ue n. 651/2014, il beneficio contributivo "*bonus giovani*" è stato comunicato alla Commissione europea in regime di esenzione da notifica, con attribuzione del numero di aiuto SA.123243.

Pertanto, a decorrere dalla data di pubblicazione del messaggio n. 1966, è possibile presentare la domanda di esonero contributivo accedendo, sul sito dell'Inps, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni – Bonus giovani 2026".

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica, l'art 3 prevede in capo al datore di lavoro che assume, a tempo indeterminato, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, soggetti che alla data di assunzione hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi, uno sgravio contributivo del 100%, fino ad un massimo di 24 mesi, nel limite mensile di 650 euro per ciascun lavoratore.

Con riferimento allo stato di disoccupazione, la Circolare Inps n. 56/2026 precisa che, in base al combinato disposto dell'art. 19, co. 1 e 3, del d.lgs. n. 150/2015 e dell'art. 4, co 15-quater, del DL. n. 4/2019, si considerano disoccupati:

- i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'art. 13 del d.lgs. 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 CPI. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a 6 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'art. 13 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al DPR n. 917/1986.

Per verificare il requisito dello stato di disoccupazione di almeno ventiquattro mesi, nella richiesta dell'esonero il datore di lavoro deve, pertanto, dichiarare la sussistenza di tale stato in capo al lavoratore.

L'esonero contributivo è riconosciuto esclusivamente ai **datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti** nel mese di assunzione e che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica.

L'Inps precisa che, tenuto conto del tenore letterale della norma, il requisito relativo ai limiti dimensionali 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 in aumento o in diminuzione del personale occupato.

Inoltre, tale requisito va verificato al netto del numero dei lavoratori per i quali si intende beneficiare dell'esonero contributivo.

La Circolare 56 specifica, altresì, che 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. Conseguentemente, nelle ipotesi di spostamento della sede di lavoro al di fuori di una delle regioni per le quali è previsto l'esonero, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

Le assunzioni devono essere effettuate nel rispetto del Regolamento UE n. 651/2014, dei principi di carattere generale sulla fruizione degli incentivi e comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (cfr Circolare Inps n. 56/2026).

L'esonero spetta se, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non si è proceduto a licenziamenti individuali per GMO o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per GMO del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

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

Con il messaggio n. 1968 dell'11 giugno 2026, l'Inps comunica che con riferimento al rispetto delle disposizioni Reg. Ue n. 651/2014, il beneficio contributivo "*bonus Zes 2026*" è stato comunicato alla Commissione europea in regime di esenzione da notifica, con attribuzione del numero di aiuto SA.123242.

Pertanto, a decorrere dalla data di pubblicazione del messaggio n. 1968, è possibile presentare la domanda di esonero contributivo accedendo, sul sito dell'Inps, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni – Bonus Zes 2026".

L'art. 4 introduce un incentivo per la trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato.

Il beneficio spetta ai datori di lavoro privati che trasformano contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato e consiste nell'esonero del 100% dei contributi previdenziali

datoriali, esclusi premi e contributi INAIL, per un massimo di 24 mesi e nel limite di 500 € mensili per lavoratore.

La misura riguarda esclusivamente personale non dirigenziale che, alla data della trasformazione:

- non ha compiuto 35 anni;
- non è mai stato occupato a tempo indeterminato;
- ha un rapporto a termine di durata complessiva non superiore a 12 mesi.

Il beneficio si applica alle trasformazioni effettuate dal **1° agosto al 31 dicembre 2026**, purché senza soluzione di continuità rispetto a rapporti a termine instaurati entro il **30 aprile 2026**.

Sono esclusi lavoro domestico e apprendistato.

Per poter accedere al beneficio è necessario che sussistano dei requisiti oggettivi, oltre che i requisiti soggettivi di cui sopra. Nello specifico, è necessario che:

- la trasformazione del rapporto a termine deve determinare un **effettivo incremento occupazionale netto**. Tale incremento è verificato confrontando, mese per mese, il numero dei lavoratori occupati con la media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti. Nel caso di lavoratori part-time, il conteggio è proporzionato all'orario di lavoro svolto rispetto a quello di un lavoratore a tempo pieno.
Ai fini del calcolo, inoltre, non rileva solo la singola azienda beneficiaria: eventuali riduzioni di personale avvenute in società controllate, collegate o comunque riconducibili allo stesso soggetto devono essere considerate, così da evitare che l'incremento risulti solo apparente un incremento occupazionale netto;
- il datore di lavoro non abbia effettuato, nei 6 mesi precedenti, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi;
- il rapporto prosegua almeno nei 6 mesi successivi. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore stabilizzato, o di un lavoratore con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva, comporta la revoca dell'esonero.

L'efficacia della misura è in ogni caso subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Sul punto, tuttavia, la previsione dell'autorizzazione preventiva della Commissione europea presenta un profilo da approfondire. La misura, infatti, pur configurandosi come incentivo contributivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro, non sembra evidenziare in modo immediato elementi di selettività tali da qualificarla come aiuto di Stato ai sensi della disciplina europea. Non è quindi del tutto chiaro per quale ragione il legislatore abbia ritenuto necessario subordinare l'efficacia della disposizione all'autorizzazione della Commissione

europea, salvo che si intenda ricondurre la misura, in via prudenziale, nell'ambito degli aiuti soggetti a previa verifica di compatibilità.

L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri contributivi, ma è compatibile con la maggiorazione del costo deducibile per nuove assunzioni.

L'art. 6 introduce un incentivo contributivo a favore delle aziende certificate per misure di conciliazione tra famiglia e lavoro, maternità e paternità.

A decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, le aziende in possesso della certificazione prevista dall'art. 8, comma 1, lett. e), del d.lgs. n. 184/2025 possono beneficiare di un esonero dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 € annui per ciascuna azienda.

Il riferimento all'art. 8, comma 1, lett. e), del d.lgs. n. 184/2025 non individua una specifica certificazione tipizzata, ma rinvia al possesso di *"idonee certificazioni"*, ulteriori rispetto alla certificazione della parità di genere, atte a dimostrare l'adozione di misure di welfare aziendale e di azioni a favore della genitorialità, del sostegno alla natalità e delle esigenze di cura.

Le modalità applicative, comprese quelle relative all'acquisizione e alla validità della certificazione, saranno definite con decreto ministeriale da adottare entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione.

Il beneficio è riconosciuto entro il limite di 7 milioni € per il 2026 e 12 milioni € annui per il 2027 e 2028, con monitoraggio affidato all'INPS.

Le aziende certificate potranno inoltre beneficiare di attività di promozione da parte dell'ICE (Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane).

La norma contiene, al comma 1, un generico riferimento al "rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato". Benché non sia ancora chiara la base giuridica che verrà concretamente utilizzata per l'inquadramento della misura, è possibile presumere che il beneficio possa essere ricondotto al Regolamento de *minimis* di cui al Regolamento (UE) n. 2831/2023, ferma restando la necessità di attendere i provvedimenti attuativi per una compiuta qualificazione del regime applicabile.

Con riferimento ai datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi per l'assunzione di personale (comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche) segnaliamo che, in base all'art. 14 del DL n. 159/2025, dal 1° aprile 2026 è necessario pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL)

L'individuazione delle modalità operative della disposizione è rinviata ad un successivo decreto attuativo. Nelle more, la pubblicazione della *vacancy* sul SIISL non ha carattere obbligatorio. L'onere di pubblicazione della disponibilità diverrà obbligatorio per la richiesta dei benefici contributivi quando il decreto attuativo verrà pubblicato.

Con riferimento alle agevolazioni contributive, valutiamo positivamente la previsione dell'art. 7, comma 5 "salario giusto e incentivi" che consente l'accesso ai benefici previsti dal decreto-legge n. 62/2026 qualora il trattamento economico individuale corrisposto non sia inferiore al trattamento economico complessivo così come previsto dal provvedimento medesimo.

2. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO.

L'art. 7 stabilisce che il parametro di riferimento per individuare il "**salario giusto**", di cui all'art. 36 Cost., è costituito dal **trattamento economico complessivo** definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (che di seguito, per brevità, chiameremo i **CCNL "di riferimento"**), avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Il comma 3 dell'art. 7 stabilisce che, quindi, il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli "di riferimento" non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal CCNL sottoscritto dalle organizzazioni, sia datoriali che sindacali, comparativamente più rappresentative nel settore.

Il CCNL "di riferimento" viene dunque individuato tenendo conto, *in primis*, della maggiore rappresentatività comparata dei soggetti stipulanti e, poi, tenendo conto del settore e della categoria produttivi di riferimento, nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

Qualora nel settore in cui opera il datore di lavoro manchi un CCNL "di riferimento", il comma 4 prevede che si terrà conto del CCNL, sottoscritto dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente rappresentative, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata.

Ai sensi del **comma 4-bis**, *“Il trattamento economico complessivo di cui al comma 2 è costituito da **tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite**¹, definite dai contratti collettivi nazionali di cui al medesimo comma 2, comprese le **mensilità aggiuntive** e le **indennità fisse e continuative**, nonché dalle **prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti** e dagli eventuali altri istituti o **indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi**. Sono in ogni caso **escluse** le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.*

Per l'individuazione del trattamento economico minimo, dunque, la norma individua una definizione “comune” dello stesso, elencando le voci retributive che devono necessariamente essere considerate ai fini dell'individuazione del TEC e lasciando, comunque, ai CCNL “di riferimento”, uno spazio all'autonomia negoziale, specialmente con riguardo agli *“ulteriori istituti o indennità aventi valore economico”*, per valorizzare le specificità di ciascun settore.

Confindustria non condivideva l'idea di una definizione per legge dei contenuti del TEC. Abbiamo dovuto prendere atto, però, che la volontà del legislatore era orientata in senso diverso e, pertanto, abbiamo cercato di salvaguardare, comunque, uno spazio all'autonomia negoziale, specialmente con riguardo, appunto, agli *“ulteriori istituti o indennità aventi valore economico”*.

Il comma 5, inoltre, prevede che il rispetto di tale parametro (trattamento economico complessivo individuato dal CCNL “di riferimento”) costituisce il **presupposto per l'accesso agli incentivi previsti dallo stesso Decreto**.

Occorre altresì sottolineare che la norma ammette l'accesso ai benefici purché il trattamento economico **individuale** corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo determinato dal CCNL “di riferimento”.

A nostro avviso, in base ad una lettura sistematica dell'intero disposto dell'art. 7, non è propriamente coerente con la *ratio* ispiratrice della norma che la valutazione del rispetto del parametro retributivo, individuato dal CCNL “di riferimento”, ai fini del riconoscimento degli incentivi, possa avvenire con riguardo al singolo rapporto di lavoro e non alla totalità dei dipendenti della singola impresa. È appena il caso di ricordare ad esempio che, in tema di

¹ Per “voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite” si intendono gli elementi della retribuzione che costituiscono parte stabile e ordinaria del trattamento economico del lavoratore, in quanto dovuti con carattere non occasionale, in dipendenza del rapporto di lavoro. Sono incluse sia le somme corrisposte periodicamente in relazione alla prestazione lavorativa ordinaria, sia quelle che maturano durante il rapporto ma sono erogate in periodi di assenza retribuita o in un momento successivo, anche alla cessazione del rapporto.

appalti pubblici, il Consiglio di Stato ha recentemente affermato che il datore di lavoro che non applica il CCNL individuato dalla stazione appaltante, ai fini del giudizio di equivalenza, non può “integrare” il trattamento economico riconosciuto ai suoi dipendenti mediante il riconoscimento di voci individuali volte a parificare il livello retributivo previsto dal contratto di riferimento.

Infine, il 6° comma prevede che a decorrere dall’entrata in vigore della legge di conversione, le posizioni di lavoro pubblicate sulla piattaforma SIISL dovranno recare l’indicazione del CCNL applicato dal datore di lavoro con il relativo codice alfanumerico unico, della retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione oggetto della posizione.

L’**art. 8** prevede un sistema integrato di raccolta e condivisione dei dati retributivi, nel rispetto del GDPR, con il coinvolgimento di INPS, ISTAT, CNEL, INAPP, INL e altri enti competenti. I dati saranno disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensione d’impresa, al fine di monitorare la copertura e l’adeguatezza dei trattamenti economici garantiti dalla contrattazione collettiva rispetto all’art. 36 Cost.

Con decreti del Ministero del Lavoro saranno definite le regole tecniche, i formati di interscambio, le modalità di tutela dei dati personali e gli ulteriori dati da indicare nei versamenti e nelle denunce contributive.

È inoltre prevista la redazione almeno annuale di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni, da trasmettere al Parlamento e pubblicare sul sito istituzionale, che l’**art. 9** attribuisce al CNEL, d’intesa con il Ministero del Lavoro.

Viene poi prevista l’istituzione di un archivio amministrativo dei contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del Lavoro, quale parte dell’archivio nazionale dei contratti collettivi. Il CNEL dovrà estrarre da tali accordi il trattamento economico complessivo previsto, aggiornando il relativo archivio nazionale.

L’**art. 11**, infine, prevede che le informazioni che il datore deve fornire al lavoratore al momento dell’assunzione ai sensi dell’art. 1 del D. Lgs. 152/1997, devono essere integrate con l’indicazione del **codice alfanumerico attribuito al CCNL applicato**.

La stessa disposizione, inoltre, stabilisce che il codice alfanumerico unico del CCNL applicato, riportato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi previdenziali, dovrà ora essere indicato anche nel prospetto paga/busta paga e verrà utilizzato dal Ministero del Lavoro, INL, INPS, CNEL e dagli altri enti competenti per monitorare l’effettiva applicazione dei contratti collettivi nazionali.

Il monitoraggio può avvenire anche tramite interoperabilità delle banche dati e serve a individuare eventuali scostamenti nei trattamenti economici e normativi applicati. Le relative

risultanze sono utilizzate per programmare l'attività ispettiva, analizzare fenomeni di *dumping* contrattuale e retributivo e, nei casi previsti dalla legge, verificare i requisiti per l'accesso a benefici normativi, contributivi o economici.

Sul piano operativo, si auspica che la previsione sia accompagnata da un tempestivo aggiornamento dei sistemi informatici del Ministero del Lavoro e delle Regioni, poiché, allo stato, tali piattaforme non consentono ancora di adempiere pienamente a un obbligo che risulta in parte già vigente.

3. DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RINNOVI CONTRATTUALI.

L'art. 10 si occupa dei rinnovi contrattuali prevedendo che le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia, dovranno prevedere **procedure idonee a garantire la regolarità dei rinnovi contrattuali nonché meccanismi volti ad assicurare adeguata copertura economica per il periodo intercorrente tra la scadenza del contratto e la sottoscrizione del relativo rinnovo**, per garantire la tutela del potere d'acquisto dei salari.

Ai sensi del **comma 2**, ove il CCNL non venga rinnovato entro **9 mesi** dalla scadenza, le retribuzioni sono adeguate in misura pari al **50% della variazione dell'IPCA-NEI**, come anticipazione forfettaria dei futuri incrementi.

La norma, però, fa salva espressamente la possibilità di prevedere diverse pattuizioni nel CCNL, dando così pieno spazio all'autonomia negoziale per regolare l'adeguamento dei salari, anche per i periodi di vacanza contrattuale.

Il meccanismo di adeguamento automatico delle retribuzioni, infatti, opera (ove il CCNL non sia stato rinnovato entro 9 mesi dalla scadenza) solo **"in assenza di diverse pattuizioni contrattuali"**.

Inoltre, nei **settori ad alta stagionalità** e variabilità dei ricavi, di cui al D.P.R. 1525/1963, e nei settori a cui appartengono i soggetti **erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale**, che saranno individuati con decreto del Ministro del lavoro (da adottare entro 90 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione), l'adeguamento di cui al comma 2 non si applica automaticamente ma è collegato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva e, in ogni caso, non può superare il valore percentuale del 50% della variazione dell'IPCA-NEI.

Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto oltre 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto e fino al rinnovo.

Le disposizioni si applicano ai CCNL che scadono a decorrere dall'entrata in vigore del decreto e, per quelli già scaduti, dal 1° gennaio 2027.

La disposizione approvata risulta significativamente migliorativa rispetto all'impostazione contenuta nelle prime bozze ed in varie proposte discusse in sede di conversione del decreto, che sembravano orientate a prevedere un effetto retroattivo *ex lege* degli incrementi retributivi in qualsiasi ipotesi di rinnovo.

Il testo della legge di conversione, invece, anche grazie alle interlocuzioni condotte da Confindustria a vari livelli, preserva in gran parte l'autonomia collettiva, rimettendo alle parti l'individuazione di procedure idonee a garantire la regolarità dei rinnovi contrattuali, nonché meccanismi volti a garantire la tutela del potere d'acquisto dei salari, tenendo conto delle specificità di ciascun settore.

4. ALTRE DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE COLLETTIVA, DISTACCO, SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO, E TIROCINI EXTRACURRICULARI.

L'**art. 7-bis** della Legge apporta delle modifiche all'art. 8 del D. L. 138/2011, relativo ai cc.dd. **"contratti di prossimità"**.

Nello specifico, la disposizione prevede che:

- i contratti di prossimità devono essere depositati presso il Ministero del Lavoro e presso l'archivio contratti del CNEL;
- i contratti, sottoscritti a livello aziendale da datori di lavoro che occupano **fino a 15 dipendenti**, e che operano **in deroga alle disposizioni di legge** e alle **previsioni del CCNL** che disciplinano le materie richiamate dal comma 2, **ove prevedano trattamenti peggiorativi**, devono essere **sottoscritti presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente**;
- in ogni caso, a prescindere dalla dimensione del datore di lavoro, **qualora le specifiche intese prevedano trattamenti peggiorativi**, l'impresa deve informare i lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione con comunicazione scritta.

L'**art. 16-quater** introduce delle disposizioni relative al **"distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva"**.

La norma prevede che, **in deroga all'art. 30 del D. Lgs. 276/2003, in via sperimentale**, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione e **fino al 31 dicembre 2029**, il **distacco** di uno o più lavoratori, nel rispetto delle mansioni svolte, **è ammesso, previo accordo sindacale**, anche in assenza dell'interesse proprio del distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che adottano il medesimo contratto collettivo, **solo** nel caso in cui sia **finalizzato**:

- a) **alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva;**
- b) **alla conservazione delle competenze professionali;**

c) ad evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, verranno stabilite le disposizioni necessarie per l'applicazione della norma.

L'**art. 16-quinquies**, poi, introduce una modifica all'art. 19 del D. Lgs. 81/2015 con riferimento ai **periodi di missione a termine per i lavoratori somministrati**.

In primo luogo, viene modificato il 2° comma dell'art. 19 D. Lgs. 81/2015 nel senso che, **ai fini del calcolo del limite massimo complessivo di 24 mesi, si tiene conto dei periodi di missione a termine**, svolti tra i medesimi soggetti per mansioni di pari livello e categoria legale, **solo nelle ipotesi in cui il lavoratore è assunto anche dal somministratore a tempo determinato.**

Pertanto, per calcolare il limite complessivo di 24 mesi, o quello diverso previsto dal contratto collettivo, si deve tener conto, oltre che dei periodi di rapporti a tempo determinato veri e propri, anche delle missioni a termine, ma solo di quelle relative a lavoratori assunti a tempo determinato dal somministratore.

Viene poi inserito un comma 2-*bis*, ai sensi del quale i lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore possono essere inviati in missione a termine, presso lo stesso utilizzatore (per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale) per un periodo, anche non continuativo, ulteriore rispetto a quello previsto dal comma 2, non superiore a 36 mesi, salvo un diverso termine individuato dal CCNL applicato dall'utilizzatore.

La complessa formulazione della norma non ne consente un'interpretazione agevole.

In prima interpretazione, però, si può affermare senz'altro che i lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione potranno svolgere missioni a termine, anche non continuative, nel limite massimo di 36 mesi, salvo il diverso termine eventualmente individuato dal CCNL applicato dall'utilizzatore.

In attesa di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro, riteniamo opportuno valutare le singole situazioni, caso per caso, tenendo anche conto della giurisprudenza comunitaria in materia.

Ciò a maggior ragione alla luce della norma di carattere intertemporale, in base alla quale, per il calcolo di tale nuovo limite dei 36 mesi, non rilevano eventuali precedenti rapporti di

missione intercorsi con lavoratori che fossero già stati assunti a tempo indeterminato dal somministratore.

Sempre alla luce della complessità della disciplina e della giurisprudenza comunitaria in materia, a nostro avviso, non deve essere sottovalutato il ruolo che la legge attribuisce alla contrattazione collettiva di settore. Tale intervento consentirebbe infatti di definire, d'intesa con le organizzazioni sindacali, un termine coerente con le specificità del settore in cui opera l'utilizzatore.

Infine, con l'**art. 4-bis**, viene aggiunto un comma 726-*bis* all'art. 1 L. 234/2021, in materia di **tirocini extracurricolari**, prevedendo che la relativa durata non possa eccedere il limite di 12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente.

5. MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE.

Nel Capo III della Legge sono contenute disposizioni applicabili ai lavoratori di cui al Capo V-*bis* del D. Lgs. 81/2015 (lavoratori tramite piattaforme digitali).

L'**art. 12** stabilisce che la qualificazione del rapporto dei lavoratori intermediati da piattaforme digitali deve avvenire sulla base delle concrete modalità di svolgimento della prestazione, a prescindere dalla qualificazione formale scelta dalle parti.

Ai fini della qualificazione, occorre tener conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi, tra l'altro, quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati.

In ogni caso, opera una **presunzione relativa** circa la natura subordinata del rapporto di lavoro, nel caso in cui emergono fatti che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo, anche per il tramite di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati.

Nel caso di lavoro intermediato da piattaforme digitali, ai sensi dell'**art. 13** è prevista l'individuazione, con decreto del Ministero del Lavoro, di indicatori di rischio e dati che le piattaforme saranno tenute a comunicare per contrastare lavoro sommerso, caporalato e violazioni in materia di sicurezza.

In attesa dei decreti attuativi, si ritiene che – data la finalità della norma – gli indicatori potranno riguardare sia profili di regolarità formale (a contrasto del lavoro sommerso) sia parametri afferenti alla salute e sicurezza (carichi di lavoro, tempi e ritmi, rifiuto degli incarichi, distribuzione geografica, compensi, etc).

Il riferimento a indicatori di rischio consente di superare un approccio basato esclusivamente sugli eventi infortunistici e di sviluppare sistemi di analisi preventiva del rischio fondati sui dati operativi delle piattaforme digitali, caratterizzati da tracciabilità dei dati.

In base all'**art. 14**, fermi restando gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti, le piattaforme digitali dovranno fornire ai lavoratori informazioni chiare e comprensibili sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per assegnare le attività, determinare o modificare i compensi, valutare le prestazioni e sospendere, limitare o cessare l'accesso alla piattaforma.

Il lavoratore avrà inoltre diritto a ottenere una spiegazione intelligibile delle decisioni automatizzate che dispongono la limitazione, la sospensione o la chiusura del suo account, il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la modifica della situazione contrattuale del lavoratore stesso, nonché il riesame mediante intervento umano.

Infine, l'**art. 15** introduce specifiche misure di tutela per i rider e, più in generale, per i lavoratori delle piattaforme digitali. L'accesso alla piattaforma potrà avvenire tramite SPID, CIE, CNS o account personale associato a un solo codice fiscale, con autenticazione a più fattori. È vietata la cessione dell'account o l'utilizzo da parte di soggetti diversi dal titolare, con previsione di sanzioni amministrative.

Le piattaforme non potranno rilasciare più account per lo stesso codice fiscale né assegnare prestazioni temporalmente incompatibili allo stesso lavoratore. È inoltre previsto che, dal 1° luglio 2026, il committente dovrà redigere e consegnare ai lavoratori il Libro unico del lavoro, con indicazione mensile anche del numero di consegne e dell'importo complessivo erogato.

Viene altresì introdotto un obbligo di formazione base in materia di salute e sicurezza sul lavoro, aggiuntivo rispetto all'obbligo di legge, da completare "*entro i primi 30 giorni dalla prima prestazione*" tramite la piattaforma SIISL. Il mancato completamento è segnalato al committente e può comportare una sanzione qualora questi continui ad avvalersi del lavoratore segnalato.

Il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio entro i termini previsti è segnalato al committente e la norma commina una sanzione al committente che si avvale delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione.

La previsione di un obbligo formativo aggiuntivo appare legato ad una presunzione di maggiore rischiosità tale da giustificare un percorso aggiuntivo di formazione, ipoteticamente mirata proprio alla considerazione degli indicatori di rischio.

In sintesi, quindi, l'intervento del legislatore – attraverso l'individuazione *ex ante* dei parametri di rischiosità e la garanzia di un corrispondente livello formativo obbligatorio – fa evolvere il sistema di tutela da un modello prevalentemente ispettivo a un assetto preventivo

fondato su tracciabilità dei dati, analisi predittiva del rischio (v. art. 13 relativo alla individuazione degli indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare), formazione tempestiva e responsabilizzazione dei committenti, con l'obiettivo di intercettare e ridurre anticipatamente situazioni di irregolarità e rischio lavorativo.

Infine, viene estesa la disciplina fiscale e contributiva delle liberalità (c.d. mance) anche ai lavoratori che prestano attività di tipo subordinato tramite piattaforme digitali.

6. DISPOSIZIONI IN MATERIA PREVIDENZIALE.

L'**art. 16** introduce una disciplina transitoria per i datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2026, sono tenuti a versare il TFR al **Fondo di tesoreria INPS** per effetto della L. 199/2025.

Per i versamenti relativi ai mesi da gennaio a giugno 2026, la norma prevede che, se effettuati entro il 16 luglio 2026, siano considerati tempestivi a tutti gli effetti. Per lo stesso periodo non si applicano sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive. La disposizione integra *in melius* le disposizioni della stessa legge di Bilancio 2026 e della circolare INPS n. 12/2026 che, in fase applicativa, avevano creato criticità al sistema.

L'INPS, con il successivo messaggio n. 1511 del 6 maggio 2026, recepisce le disposizioni del D.L. n. 62/2026, confermando la proroga del periodo di non applicabilità del regime sanzionatorio. Per quanto concerne gli aspetti operativi, il messaggio conferma le istruzioni già fornite con la circolare n. 12/2026, compreso l'utilizzo della **causale "CF05"** nel **flusso Uniemens** per il versamento degli arretrati delle quote di TFR dovute al Fondo di tesoreria.

L'**articolo 16-bis**, poi, prevede **al comma 1** che, a decorrere dal primo rinnovo successivo all'entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari, escluse quelle individuali e i fondi pensione aperti, durano in carica **5 esercizi** e gli incarichi **non possono essere rinnovati per più di 2 mandati consecutivi**. **Al comma 2** viene previsto che ***"il presidente e il vicepresidente di tali forme pensionistiche sono eletti dall'organo di amministrazione tra i propri componenti"***.

La previsione, inserita nelle fasi finali dell'esame parlamentare da parte della Commissione lavoro della Camera e approvata in Senato senza modifiche, non è a nostro avviso condivisibile per due ordini di motivi.

La previsione di cui al comma 1 circa l'allungamento della durata della carica a 5 esercizi per ciascuno dei due mandati, termine che può dilatarsi ulteriormente in caso di *prorogatio* di fatto degli organi, non garantisce un ricambio della governance in tempi ragionevoli e non consente, quindi, di mantenere alta la tutela della trasparenza e della sana e prudente gestione operativa del Fondo.

Va infatti a modificare la disposizione dell'art. 18, comma 6, contenuta nello **Schema di Statuto Covip per i fondi pensione negoziali**, adottata con la Deliberazione 31 ottobre 2006 e 19 maggio 2021, da cui i Fondi pensione negoziali hanno mutuato il proprio Statuto nel tempo, secondo cui *“Gli Amministratori **durano in carica per massimo tre esercizi, scadono alla data dell’Assemblea convocata per l’approvazione del bilancio relativo all’ultimo esercizio della loro carica, e possono essere eletti per non più di [fino ad un massimo di tre] mandati consecutivi**”*).

La previsione di cui al comma 2 contrasta con l'**art. 5 del D.lgs. n. 252/2005** (*“La composizione degli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari, escluse quelle di cui agli articoli 12 e 13, **deve rispettare il criterio della partecipazione paritetica di rappresentanti dei lavoratori e dei datori di lavoro**”*) e con l'**art. 22 dello Schema di Statuto Covip per i fondi pensione negoziali** citato (secondo cui *“Il Presidente e il Vicepresidente del Fondo sono eletti dal Consiglio di Amministrazione, rispettivamente e a turno, tra i propri componenti rappresentanti le imprese e quelli rappresentanti i lavoratori*), che riconoscono la cogenza del principio di ragionevole alternanza delle cariche di Presidente e Vicepresidente all'interno dell'organo di amministrazione dei fondi pensione negoziali, nel rispetto della pariteticità che è garanzia della buona bilateralità.

La nuova norma ostacola questi equilibri senza una ragionevole motivazione. Sarà necessario prestare la dovuta attenzione affinché, malgrado l'entrata in vigore della nuova disposizione normativa -che dovrà in ogni caso essere recepita negli Schemi di Statuto Covip e poi mutuata negli Statuti dei singoli fondi pensione per l'effettiva cogenza- vengano mantenuti gli adeguati presidi a tutela della **alternanza** e della **rappresentanza paritetica** in fase di rinnovo della governance dei fondi pensione negoziali del sistema associativo.

Con l'**articolo 16-ter**, aggiunto nell'iter di conversione, si interviene in materia di erogazione delle prestazioni da parte delle forme pensionistiche complementari.

In particolare:

- con il comma 1, di modifica dell'art.11, comma 3, del D.lgs. n. 252/2005, si riduce, a decorrere dal 1° luglio 2026, **dal 60% al 50%** la quota massima del montante finale accumulato che può essere erogata in forma di capitale nell'ambito delle prestazioni pensionistiche a contribuzione definita e a prestazione;
- con il comma 2, di modifica dell'articolo 1, comma 202, della legge di Bilancio 2025, viene differito dal 1° luglio 2026 al 31 ottobre 2026 il termine di decorrenza della possibilità di liquidazione della prestazione di previdenza complementare in una specifica forma di rendita, costituita dall'erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a cinque anni, del montante accumulato.

7. AMBITO DI APPLICAZIONE ED ENTRATA IN VIGORE.

Le disposizioni contenute nel decreto si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche non inerenti all'esercizio di un'impresa, e includono espressamente il contratto di apprendistato. Sono invece esclusi i lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, nonché i contratti collettivi ad essi applicabili.

Viene in ogni caso espressamente fatta salva, anche dall'art. 18, l'autonomia delle parti sociali in materia di contrattazione collettiva.

Il decreto è in vigore dal 1° maggio 2026.