

Lavoro e previdenza

Decreto 1° maggio convertito in legge: novità per il lavoro

Eufranio Massi

Con la legge 25 giugno 2026, n. 112 (1), di conversione del D.L. n. 62/2026 (c.d. “Decreto 1° maggio”), oltre la conferma di quanto già disposto nel decreto, sono state inserite alcune nuove disposizioni in materia di lavoro.

Il presente intervento si sofferma sulle nuove norme introdotte durante il passaggio parlamentare (2), atteso che su quelle, seppur importanti, che riguardano, ad esempio, gli sgravi contributivi per le assunzioni di donne e giovani svantaggiati di lavoratori over 35 disoccupati, in area Zes, e le trasformazioni di contratti a tempo determinato stipulati entro il 30 aprile 2026, ci sono stati piccoli interventi di aggiustamento che non hanno riguardato l’impatto normativo.

Durata dei tirocini extracurricolari

Il Legislatore ha introdotto, con l’art. 4-*bis* (3) del D.L. n. 62/2026 (4), nel *corpus* dell’art. 1 della legge n. 234/2021, un nuovo comma il 726-*bis* con il quale si dispone che i tirocini extracurricolari disciplinati dai commi da 720 a 726 **non possono avere una durata superiore ai 12 mesi complessivi riferiti a ciascun gruppo di imprese**, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente.

Appare opportuno ricordare che:

- il tirocinio è un percorso formativo e non è, assolutamente, un rapporto di lavoro subordinato, è finalizzato a favorire l’incontro tra domanda ed offerta di lavoro e non può essere utilizzato in sostituzione di un dipendente;

- il tirocinante ha diritto ad una congrua indennità. In genere, l’importo viene definito da ogni singola Regione (o Provincia autonoma) che ha competenza primaria sulla materia, la mancata corresponsione comporta a carico del trasgressore una sanzione amministrativa il cui ammontare è proporzionato alla gravità dell’illecito, in una misura compresa tra 1.000 e 6.000 euro;

- se il tirocinio si è svolto in maniera fraudolenta, il datore ospitante è punito con la pena dell’ammenda di 50 euro per ciascun tirocinante coinvolto e per ciascun giorno di tirocinio, ferma restando la possibilità per il tirocinante di ottenere, con ricorso giudiziale, la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato a partire dal giorno della pronuncia della sentenza. Ovviamente, i tirocini fraudolenti possono essere materia di intervento da parte degli Organi di vigilanza dell’Ispettorato del Lavoro, con la successiva riconduzione dei rapporti a subordinazione, con l’elevazione di una serie di sanzioni e con il pagamento della contribuzione previdenziale ed assicurativa a partire dal giorno di inizio del rapporto;

- la presenza del tirocinante in azienda deve essere preceduta dalla comunicazione obbligatoria telematica ai Servizi per l’impiego;

- il datore di lavoro ospitante è tenuto, a proprie spese, al rispetto integrale delle disposizioni in materia di salute e sicurezza previste dal D.Lgs. n. 81/2008.

La norma appena approvata intende mettere un punto fermo per la **durata dei tirocini extracurricolari all’interno di imprese appartenenti allo**

(1) Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 147, serie generale, del 27 giugno 2026, in vigore dal 28 giugno 2026.

(2) Sull’intero testo originario del D.L. n. 62/2026 sia consentito il rinvio al precedente approfondimento di E. Massi, *Decreto 1° maggio: novità in materia di lavoro*, in *Dir. prat. lav.*,

2026, 20, pagg. 1155 ss.

(3) Rubricato «Limite di durata dei tirocini extracurricolari».

(4) Convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112.

stesso gruppo, evitando una utilizzazione “carosello” senza un termine massimo.

Bonus assunzioni: nuova efficacia di disposizioni precedentemente abrogate

Per effetto dell’abrogazione del comma 1-*bis* dell’art. 14 del D.L. n. 200/2025 (5) disposta dall’art. 5 (6), comma 1, *lett. a*) del D.L. n. 62/2026, gli artt. 22, 23 e 24 del D.L. n. 60/2024 (7) riacquistano efficacia nella forma in cui erano stati prorogati dalla legge n. 26/2026.

Cosa significa tutto questo?

Il D.L. n. 62/2026, disciplinando i **nuovi incentivi** focalizzati, innanzitutto, sui **soggetti svantaggiati o molto svantaggiati**, oltre che sugli **over 35 disoccupati da almeno 2 anni in area Zes**, aveva cancellato la “norma ponte” (1° gennaio-30 aprile) con la quale gli sgravi contributivi del c.d. “Decreto Coesione” erano stati prorogati per le assunzioni effettuate nei primi 4 mesi dell’anno: l’abrogazione era intervenuta non salvaguardando gli effetti che tale disposizione di legge aveva generato. L’Inps, nelle sue circolari, nulla aveva accennato sull’argomento.

Ora, gli **effetti generati vengono salvati**: ciò significa, ad **esempio**, che chi ha assunto tra gennaio e aprile 2026, a tempo indeterminato un giovane “under 35” che nella propria vita non ha mai avuto un contratto di tal genere, potrà fruire della agevolazione prevista per 24 mesi nella misura del 100% sulla quota a suo carico (con esclusione dei premi e dei contributi assicurativi Inail e della c.d. “contribuzione minore”), entro un tetto massimo mensile di 500 euro (650 in zona Zes), qualora, oltre agli altri requisiti, rispetti quello dell’incremento occupazionale netto. Tale beneficio scende al 70% se si ritiene di non rispettare quest’ultima condizione. All’Inps, l’onere di dettare le indicazioni per la fruizione dello sgravio contributivo alla luce della novità legislativa introdotta.

Disposizioni urgenti per la conciliazione famiglia - lavoro

L’art. 6 del D.L. n. 62/2026 (8) favorisce la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: le misure indicate dal Legislatore hanno una durata temporale e, al momento, stando alla novità introdotta con la legge di conversione n. 112/2026, opereranno nel periodo compreso tra il 2026 ed il 2028. Le imprese che sono in possesso delle certificazioni concernenti la previsione contenuta nell’art. 8, comma 1, *lett. e*) (9) del D.Lgs. n. 184/2025 (c.d. “Codice degli incentivi”) e che, quindi favoriscono il sostegno alla natalità e misure di welfare aziendale in favore della genitorialità, potranno fruire di un **esonero contributivo non superiore all’1%** entro un **tetto massimo annuale di 50.000 euro**, nel rispetto sulla normativa degli aiuti di Stato.

L’esonero, **riparametrato su base mensile**, sarà **operativo** dopo l’emanazione del Decreto del Ministro del Lavoro “concertato” con quello della Famiglia e con quello dell’Economia, da varare entro 30 giorni a partire dal 27 giugno 2026, ove si focalizzeranno le modalità di attuazione, le procedure di acquisizione delle certificazioni e del periodo di valenza delle stesse: il tutto nel rispetto dei **limiti di spesa** pari a 7 milioni di euro per il 2026 ed a 12 milioni, rispettivamente, per il 2027 ed il 2028.

All’Inps spetterà l’onere dell’attuazione della misura e di relazionare i Ministeri competenti sulle risultanze dell’iniziativa.

Le aziende interessate potranno fruire anche di misure promozionali della loro attività il cui compito viene affidato all’Agenzia per la promozione all’estero e l’internalizzazione delle imprese (ICE) che dovrà provvedere, a legislazione vigente, con le risorse umane, finanziarie e strumentali, senza ulteriori oneri.

In sede di conversione è stata inserita una disposizione che obbliga gli Enti locali, entro il 1° luglio di ogni anno (per l’anno in corso la data è

(5) Convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26.

(6) La cui rubrica è stata così modificata dalla Legge di conversione: «Modifiche all’articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26».

(7) Convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95.

(8) Come modificato dalla Legge di conversione.

(9) L’art. 8, comma 1, *lett. e*), così dispone: «1. Nell’ambito

delle valutazioni istruttorie compiute in fase di accesso alle agevolazioni, costituiscono elementi premianti: (...); e) la valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, tenendo conto, nell’ambito delle valutazioni istruttorie, di specifici elementi predefiniti dal bando, quali le misure di welfare aziendale e le azioni adottate dal proponente a favore della genitorialità; il possesso di idonee certificazioni, aggiuntive rispetto a quella di cui alla *lettera b*), utili alla dimostrazione di tali misure».

stata spostata al 1° settembre 2026) a comunicare all'Inps il codice fiscale e gli altri elementi identificativi delle strutture pubbliche e private in possesso del titolo abilitativo all'esercizio delle attività relative alla fornitura di servizi educativi dell'infanzia.

Tutor per la sostenibilità economica

Con l'art. 6-*bis* (10) del D.L. n. 62/2026 è stata data agli Enti responsabili che prestano attività nell'ambito dei programmi operativi, nazionali o regionali, cofinanziati con fondi strutturali europei, nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità relativi alla programmazione 2021-2027, la possibilità di istituire la figura del «*tutor* per la stabilità economica», con il compito di **fornire assistenza ai c.d. «lavoratori fragili»** ed a quelli **coinvolti in processi di transizione occupazionale** nei quali, ad avviso di chi scrive, rientrano anche i lavoratori che, fruiscono della Cassa in deroga per transizione occupazionale *ex art. 22-ter* del D.Lgs. n. 148/2015.

Ma, quali sono i compiti del *tutor*?

Essi sono i più vari ed alcuni, descritti nella norma, appaiono più di principio che di effettività. Si parla di:

- accompagnamento, orientamento e assistenza finalizzata alla riorganizzazione della sostenibilità economica della persona che ha perso il lavoro o ha visto il proprio reddito diminuire significativamente, con particolare riferimento agli «over 50» e a coloro che presentano difficoltà di reinserimento lavorativo;
- valutazione della sostenibilità delle obbligazioni economiche, finanziarie ed abitative;
- assistenza nei rapporti con gli Istituti di credito, gli intermediari finanziari, le Amministrazioni pubbliche, gli Enti impositori, gli Agenti della riscossione, i creditori, gli *ex Iacp* e gli altri soggetti creditori, anche ai fini della rinegoziazione delle condizioni economiche della prestazione o del debito maturato;
- accesso agli strumenti di sostegno previsti dalla normativa vigente.

Lavoro per le persone in condizione di disabilità

L'art. 6-*ter* (11) del D.L. n. 62/2026 aggiunge all'art. 8 della legge n. 68/1999 il comma, il 5-*bis*, con il quale si consente ai **lavoratori con disabilità assunti con contratto di apprendistato o con contratto a tempo determinato di mantenere la posizione in graduatoria** fino alla stabilizzazione del contratto di apprendistato al termine del periodo formativo ed alla trasformazione del contratto a termine in contratto a tempo indeterminato, qualora siano stati assunti con tale tipologia contrattuale.

Si tratta, ad avviso di chi scrive, di una disposizione che intende **favorire il disabile fino alla sua effettiva collocazione** nel mondo del lavoro e cerca, in tal modo, di ridurre gli effetti negativi che, talora, si verificano pur in presenza di convenzioni sottoscritte dal datore di lavoro *ex art. 11* con il servizio disabili ove, con il parere del Comitato tecnico, si può stipulare un contratto di apprendistato in deroga sia alla durata che ai limiti di età o un contratto a tempo determinato per una copertura «temporanea» della carenza rispetto all'obbligo.

La norma introdotta in sede di conversione con il mantenimento della posizione in graduatoria è del tutto simile a quella che è riservata ai lavoratori disabili licenziati per riduzione collettiva di personale o per giustificato motivo oggettivo (12).

Trattamento Economico Complessivo

Con la Legge di conversione è stato inserito all'art. 7 del D.L. n. 62/2026 il comma 4-*bis* con il quale il Legislatore ha **definito il contenuto del trattamento economico complessivo** che rappresenta una regola legale con la quale viene individuata la **retribuzione adeguata *ex art. 36* della Costituzione**. Tale norma, al momento, è richiesta come requisito **per fruire degli sgravi contributivi correlati alle assunzioni ed alle trasformazioni dei contratti**, disciplinati dagli articoli compresi tra 1 e 4 del D.L. n. 62/2026. Tale regola è destinata, in futuro, a diventare lo strumento di riferimento, anche giudiziale, nelle

(10) Articolo inserito dalla Legge di conversione.

(11) Articolo inserito dalla Legge di conversione.

(12) Art. 8, comma 5, legge 12 marzo 1999, n. 68.

controversie in cui i lavoratori chiedono l'applicazione di un giusto salario.

Il Legislatore ha scelto la via della contrattazione collettiva che, peraltro, è prevista dalla Direttiva Comunitaria 2002/2041. Il richiamo al trattamento fissato dai contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale è senz'altro coerente con quello seguito dalla Magistratura di merito e di legittimità che per la individuazione della proporzionalità e della sufficienza previsti dall'art. 36 della Costituzione ha sempre fatto riferimento ai contratti collettivi sopra indicati: ovviamente, in mancanza di criteri legali, si è sempre fatto riferimento per la individuazione della maggiore rappresentatività comparata, a criteri individuati sia dalla giurisprudenza che dalle Amministrazioni pubbliche, in particolare quella del Lavoro. In ogni caso, il riferimento previsto dalla norma ai contratti comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale ha, negli anni trascorsi, avuto un "avallo" costituzionale con la sentenza della Consulta n. 51 del 26 marzo 2015 (13), riguardante i soci lavoratori delle cooperative.

L'individuazione del c.d. "contratto leader" passa attraverso l'identificazione del settore, della categoria produttiva, dell'attività principale o prevalente, della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro e, per gli eventuali settori non coperti dalla contrattazione collettiva, del Tec che non può essere inferiore a quello previsto dal Ccnl "leader" il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività esercitata dal datore di lavoro.

Con il comma 4-bis viene definito cosa si intende per trattamento economico complessivo: vi rientrano tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché le prestazioni di welfare contrattuali spettanti alla generalità dei dipendenti e degli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, con l'esclusione delle voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

Con tale definizione appare superato il criterio dei minimi retributivi tabellari richiamato nel contenzioso giudiziario per l'individuazione della giusta retribuzione, sotto l'aspetto della proporzionalità e della sufficienza.

Contrattazione collettiva di prossimità: modifiche alla disciplina

Con l'art. 7-bis, inserito, in sede di conversione, del D.L. n. 62/2026, sono state apportate alcune **modifiche al contratto di prossimità** (14) che consente, in presenza di obiettivi di scopo, di derogare, su alcuni istituti contrattuali o legali, con intese sottoscritte a livello aziendale o territoriale da Organizzazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale o da loro Rappresentanze sindacali in azienda, con efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati, a condizione di essere siglato sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette Rappresentanze sindacali. Gli **obiettivi** della disposizione, fortemente osteggiata da alcune Organizzazioni sindacali e oggetto di approfondito esame da parte della Magistratura e degli Organi di vigilanza degli Ispettorati del Lavoro, sono:

- maggiore occupazione;
- qualità dei contratti di lavoro;
- adozione di forme di partecipazione dei dipendenti;
- emersione del lavoro irregolare;
- incrementi di competitività e di salario;
- gestione delle crisi aziendali ed occupazionali;
- investimenti e avvio di nuove attività.

Il raggiungimento di tali obiettivi passa attraverso **deroghe normative su determinati istituti**, fermo restando che il contratto di prossimità non può derogare sia a principi costituzionali che a norme vincolanti previste sia a livello comunitario (si pensi alle Direttive Ue) che provenienti da Convenzioni internazionali sottoscritte dall'Italia. Gli Istituti ai quali si può derogare (anche solo per periodi limitati), purché si raggiunga lo scopo alla base dell'intesa, sono diversi ed alcuni estremamente delicati come:

- impianti audiovisivi aziendali e nuove tecnologie;
- mansioni;
- inquadramenti;

(13) In *One Lavoro*, Wolters Kluwer.

(14) V. art. 8 del D.L. 13 agosto 2011, n. 138, convertito,

con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148.

Approfondimenti

- orario di lavoro;
- solidarietà negli appalti che non può, in ogni caso, riguardare la contribuzione previdenziale e gli oneri assicurativi;
- contratti a termine;
- contratti part-time;
- trasformazione dei contratti di lavoro;
- disciplina del rapporto di lavoro, ivi comprese le collaborazioni e le partite Iva;
- conseguenze correlate al licenziamento, con eccezione di quelli discriminatori, per maternità o matrimonio.

Ma, cosa dice di nuovo l'emendamento approvato con l'art. 7-*bis*?

Il comma 1-*bis*, inserito all'art. 8 del D.L. n. 138/2011, dispone che a partire dalla data di entrata in vigore della legge di conversione (15), dovranno essere **depositati** presso la **Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro**, nonché presso l'**archivio del Cnel**, **tutti i contratti ed accordi collettivi di prossimità** sottoscritti. Lo **scopo** di questa disposizione è molteplice:

- fornire una data certa alle intese aziendali;
- creare una banca data degli accordi in deroga, consultabile da tutte le Amministrazioni interessate anche per possibili interventi di controllo;
- rafforzare la trasparenza aziendale.

Occorrerà, ad avviso di chi scrive, che il Ministero del Lavoro chiarisca:

- i tempi del deposito dopo la sottoscrizione dell'intesa;
- se il deposito riguardi anche i contratti di prossimità stipulati in precedenza ma che sono ancora in corso di validità.

C'è, poi, un passaggio che merita una certa riflessione e riguarda i contratti di prossimità che interessano i datori di lavoro con un **organico dimensionato sotto i quindici dipendenti**, i cui **contenuti sono visibilmente peggiorativi**.

Il nuovo comma 2-*ter*, inserito all'art. 8 del D.L. n. 138/2011 in esame, dispone che tali **accordi** debbano essere **sottoscritti presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro**.

Il successivo comma 2-*quater* stabilisce, inoltre che, ricorrendo tale ipotesi, i **dipendenti interes-**

sati debbono essere informati entro i tre giorni antecedenti la sottoscrizione: tale comunicazione dovrà avvenire con posta elettronica o con altre modalità previste dalle procedure aziendali. Ci sono, ad avviso di chi scrive, almeno quattro punti rispetto ai quali appare necessario effettuare **alcune riflessioni:**

- **aziende con meno di quindici dipendenti** - dal computo sono esclusi gli apprendisti (16), mentre i lavoratori a tempo parziale vengono computati *pro-quota* (17), gli intermittenti in relazione alle prestazioni avvenute nel semestre precedente (18), i lavoratori con contratto a tempo determinato «si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro» (19). Si ritiene, altresì, che dal calcolo siano esclusi, come previsto dal comma 9 dell'art. 18 della legge n. 300/1970, i familiari ed i collaterali del titolare entro il secondo grado;

- **sindacato chiamato alla stipula** - difficilmente, nelle imprese che presentano tale organico, è presente una Rappresentanza sindacale aziendale. Di conseguenza, il sottoscrittore dell'intesa potrebbe essere un rappresentante (o anche più di uno) di una Associazione sindacale esterna comparativamente più rappresentativa a livello nazionale ma che è poco introdotta nelle dinamiche di quell'azienda;

- **trattamenti peggiorativi** - i contratti di prossimità, derogando alla legge o alle previsioni contrattuali, sono di per sé stessi peggiorativi, rispetto al quadro preesistente. Tuttavia, si ritiene che la norma che si commenta faccia specifico riferimento ad intese di natura peggiorativa che toccano, direttamente, i dipendenti interessati come, ad esempio, la diminuzione della retribuzione o il demansionamento, necessari, secondo l'accordo, per evitare i licenziamenti. Un tale accordo appare ben più incisivo per i lavoratori, di un contratto che introduca, a fronte di una maggiore occupazione stabile, una deroga alle causali sui contratti a tempo determinato. Tornando al demansionamento o alla diminuzione della retribuzione appare opportuno sottolineare come una norma di tal genere si rinvenga per un singolo la-

(15) Ossia 28 giugno 2026.

(16) V. art. 47, comma 4, del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

(17) V. art. 9 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

(18) V. art. 18 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

(19) V. art. 27 del D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81.

voratore nel comma 6 dell'art. 2103 c.c., ove l'accordo tra le parti va sottoscritto «in sede protetta» (artt. 410, 411 c.p.c., ecc.) con la motivazione della «conservazione dell'occupazione»;

• **ruolo del funzionario dell'Ispettorato Territoriale del Lavoro** - anche in considerazione delle piccole dimensioni dell'impresa, la partecipazione del funzionario pubblico non può, assolutamente, essere finalizzata a verificare, unicamente, che le parti che sottoscrivono siano d'accordo, atteso che lo stesso è tenuto a verificare che i contenuti non siano «leonini»: ad esempio, trattandosi di riduzioni stipendiali o normative, dovrà esaminare se le stesse non siano particolarmente pesanti rispetto al contesto generale e, comunque, siano «a tempo», ossia correlate a quello strettamente necessario per superare la crisi che, in via alternativa, avrebbe portato ai licenziamenti. Il ruolo è particolarmente delicato: è doveroso attendere precise indicazioni dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro rivolte alle proprie articolazioni periferiche.

Rinnovi contrattuali

Anche l'art. 10 del D.L. n. 62/2026 ha subito, in sede di conversione, alcuni aggiustamenti. Le parti stipulanti debbono prevedere **procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi**, nonché meccanismi destinati ad assicurare una **copertura economica adeguata** nel periodo intercorrente **tra la scadenza del Ccnl e la data di sottoscrizione del rinnovo**.

Se ciò non dovesse accadere (comma 2), **trascorsi nove mesi dalla scadenza**, scatterà, **in automatico**, un **adeguamento delle retribuzioni** con una anticipazione dell'incremento salariale che tiene conto della variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo, al netto dei prorotti energetici importati (IPCA-NEI) in una misura pari al 50% della stessa (nel testo originario la percentuale era del 30%).

Il Legislatore distingue i contratti che scadono dopo l'entrata in vigore del D.L. n. 62/2026 (ossia 1° maggio 2026), da quelli già scaduti in quella data ai quali la nuova disciplina si applica dal 1° gennaio 2027.

L'adeguamento automatico, però, **non è per tutti**: il comma 3 ha previsto **due eccezioni** nei qua-

li la misura dell'adeguamento viene determinata dalla contrattazione collettiva sulla scorta di indicatori economici settoriali la cui applicazione non può superare il valore del 50% dell'Indice IPCA-NEI, ci si riferisce:

- alle **attività** elencate dal D.P.R. n. 1525/1963 caratterizzate da **elevata stagionalità e variabilità dei ricavi** e che, comunque, rappresentano una casistica parziale dei lavori stagionali presenti nel nostro Paese;

- ai **settori** di appartenenza dei soggetti erogatori di **prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto ed a carico del Servizio Sanitario Nazionale**, individuati con Decreto del Ministro del Lavoro entro i 90 giorni successivi alla pubblicazione della legge di conversione, avvenuta il 27 giugno 2026. Tale disposizione ha sollevato forti obiezioni da parte sindacale che ha rimarcato come – per un settore ove i rinnovi stentano a rispettare le date di scadenza – l'adeguamento delle retribuzioni non agganciato all'indice legale previsto per tutti gli altri Ccnl, ma rimesso alla stessa contrattazione collettiva non sia equo.

Forme pensionistiche complementari

Disposizioni in materia di organi di amministrazione e controllo

L'art. 16-bis (20) del D.L. n. 62/2026 contiene alcune disposizioni tecnico-organizzative concernenti gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari.

Con la sola eccezione di quelle previste dagli artt.12 e 13 del D.Lgs. n. 252/2005 (che trattano dei Fondi di pensione aperti e delle Forme pensionistiche individuali), gli organi di governo e di controllo durano in carica per cinque esercizi e gli incarichi non possono essere rinnovati per più di due mandati consecutivi (ma i mandati completati prima del 28 giugno 2026, data di entrata in vigore della legge di conversione n. 112/2026, non si calcolano, come afferma il comma 3 dello stesso articolo in esame). Il presidente ed il suo vice sono eletti dal Consiglio di amministrazione tra i propri componenti.

Le regole appena citate si applicano a partire dal primo rinnovo successivo al 28 giugno 2026, data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 62/2026.

(20) Articolo inserito dalla Legge di conversione.

Approfondimenti

Disposizioni in materia di prestazioni

L'art. 16-ter del D.L. n. 62/2026, al comma 1, dispone che a partire dal 1° luglio 2026, le prestazioni pensionistiche in regime di contribuzione definita e di prestazione definita (21) possono essere erogate in capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 50% del montante accumulato, e in rendita vitalizia. Nel computo dell'importo complessivo erogabile in capitale sono detratte le somme erogate a titolo di anticipazione per le quali non si sia provveduti al reintegro. Prima dell'attuale intervento la percentuale massima era del 50% (22).

Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva

La normativa del distacco temporaneo è regolamentata dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003 e nel corso degli anni è stata oggetto di diversi interventi che hanno consentito deroghe al c.d. "interesse del distaccante", si pensi, ad esempio alla presunzione dell'interesse del distaccante nelle imprese con contratto di rete (23) (che ha generato una serie di interventi degli Organi di vigilanza finalizzati a "bloccare" un uso distorto dell'istituto), e la previsione della sanzione di natura penale riguardante il c.d. "distacco illecito" (24). L'art. 16-quater (25) del D.L. n. 62/2026 afferma che, in via sperimentale **fino al 31 dicembre 2029**, è prevista la possibilità di effettuare un **distacco lecito** di uno o più lavoratori, **anche in assenza di un interesse proprio del distaccante**, purché ci sia un **accordo sindacale**.

Il distacco può interessare **anche aziende non appartenenti allo stesso settore e che non applicano lo stesso Ccnl**, allorquando sia finalizzato:

- alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva;
- alla conservazione delle competenze professionali;
- ad evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa;

- ad evitare riduzioni forzate dall'attività lavorativa;
- ad evitare o limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali;
- a ridurre le situazioni di esubero di personale.

Per la **piena operatività** della norma occorrerà attendere l'**emanazione di un Decreto** del Ministro del Lavoro, finalizzato a dettare le disposizioni amministrative necessarie per "mettere in moto" la nuova disposizione: ciò dovrebbe accadere entro 60 giorni a partire dal 28 giugno 2026.

Una breve considerazione si rende necessaria in quanto una disposizione di tal genere, riferita all'esubero di personale, è già presente nel nostro Ordinamento nell'art. 8, comma 3, del D.L. n. 148/1993 (26): «gli accordi sindacali, al fine di evitare riduzioni di personale, possono regolare il comando o il distacco di uno o più lavoratori dall'impresa ad altra per una durata temporanea». Questa norma va utilizzata all'interno di una procedura collettiva di riduzione di personale *ex lege* n. 223/1991 e, indubbiamente, l'**apertura operata dal Legislatore** con l'art. 16-quater, **consente di utilizzare il distacco anche per evitare o ridurre il ricorso agli ammortizzatori sociali**, cosa, a suo tempo, non consentita dal Ministero del Lavoro che non individuava, un interesse concreto del distaccante.

Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati

Con l'art. 16-quinquies (27) del D.L. n. 62/2026 sono state introdotte alcune significative novità relative ai lavoratori somministrati.

Ma, andiamo con ordine.

Nell'art. 19, comma 2, secondo periodo, del D.Lgs. n. 81/2015 dopo le parole «dei periodi di missione» è stata inserita la seguente frase «di lavoratori assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo determinato». Ora la frase complessiva del secondo periodo del comma 2, secondo periodo, dell'art. 19 è la seguente: «Ai

(21) V. art. 11, comma 3, D.Lgs. n. 252/2005.

(22) V. art. 1, comma 201, *lett. b*), nn. 1.1) della legge 30 dicembre 2025, n. 199, per l'applicabilità di tale disposizione a decorrere dal 1° luglio 2026, v. l'art. 1, comma 202, della medesima legge n. 199/2025.

(23) V. art. 30, comma 4-ter, del D.Lgs. n. 276/2003, aggiunto dall'art. 7, comma 2, *lett. 0a*), D.L. 28 giugno 2013, n. 76, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.

(24) V. Art. 29, comma 4, del D.L. 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56, che ha modificato l'art. 18 del D.Lgs. n. 276/2003.

(25) Articolo inserito dalla Legge di conversione.

(26) Convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

(27) Articolo inserito dalla Legge di conversione.

fini del computo di tale periodo (24 mesi complessivi tra contratto a tempo determinato e somministrazione e termine) si tiene, altresì, conto dei periodi di missione dei lavoratori assunti dal somministratore con contratto a tempo determinato, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni a tempo determinato». Di conseguenza, i **periodi di missione a termine dei lavoratori somministrati assunti a tempo indeterminato non contano** per l'utilizzatore **ai fini del raggiungimento del tetto dei 24 mesi** (o di quello diverso previsto dalla contrattazione collettiva).

Il successivo comma 2-*bis* introduce una disposizione che, al momento, afferma che un **lavoratore somministrato, assunto dall'Agenzia con contratto a tempo indeterminato**, può svolgere periodi di missione anche non continuativi presso uno stesso utilizzatore, per mansioni di pari livello e categoria legale, per un **periodo non superiore a 36 mesi**, fatto salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore non preveda un termine diverso. Tale limite decorre dal 28 giugno 2026 ed eventuali precedenti periodi di missione non rilevano ai fini del computo complessivo, se effettuati dopo aver sottoscritto con l'Agenzia un contratto a tempo indeterminato.

L'art. 16-*quinquies* (28) del D.L. n. 62/2026 termina ricordando che è **nulla qualsiasi clausola** che limiti, direttamente od indirettamente, la **facoltà del lavoratore somministrato assunto a**

tempo indeterminato dall'Agenzia di essere assunto dall'utilizzatore sia in costanza che al termine del periodo di missione.

Contributo alla Federazione nazionale Maestri del Lavoro

Con l'art. 16-*sexies* (29) del D.L. n. 62/2026 viene riconosciuto un contributo statale in favore della Federazione Nazionale dei Maestri del Lavoro, finalizzato alla **promozione del lavoro, della sicurezza sui luoghi di lavoro, dell'orientamento dei giovani nei percorsi formativi e professionali**. La Federazione, riconosciuta dal D.P.R. 14 aprile 1956, n. 1625, riceverà per il corrente anno la somma di 130.000 euro, mentre dal 2028 e per gli anni a seguire, la somma si attesterà a 260.000 euro.

Il comma 2 dell'articolo in esame identifica le **priorità di intervento** per alcune attività:

- orientamento e formazione dei giovani e supporto ai percorsi di transizione dalla scuola al lavoro;
- diffusione della cultura della sicurezza e dell'etica del lavoro;
- promozione della legalità, del volontariato e della solidarietà sociale.

Un **Decreto** del Ministro del Lavoro che sarà varato entro 60 giorni a partire dal 28 giugno 2026, a stabilire i **criteri** e le **modalità** di erogazione del contributo e la rendicontazione delle attività finanziate.

(28) Articolo inserito dalla Legge di conversione.

(29) Articolo inserito dalla Legge di conversione.