



Decreto “Lavoro” Conversione in legge

FAI INFORMA 183/2026 – LAVORO E FISCO

La Fai di Torino informa che sulla Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno u.s è stata pubblicata la legge n.112 del 26 giugno u.s, di conversione del [decreto legge 30 aprile 2026, n. 62](#) (cd decreto “lavoro”).

Di seguito si riepilogano alcune delle principali novità introdotte nella fase di conversione in legge.

Incentivi occupazionali (art. 1 – 2 – 3)

Durante l’iter di approvazione del decreto in commento non sono state modificate le disposizioni concernenti gli incentivi all’occupazione (Bonus donne, Bonus giovani e Bonus ZES) rispetto al testo pubblicato in Gazzetta Ufficiale e sul quale restano validi i commenti già espressi con la precedente nota informativa.

Limite di durata dei tirocini extracurricolari (art. 4 – bis)

La disposizione, inserita durante la conversione del decreto, prevede che la durata massima dei tirocini extracurricolari non possa eccedere il limite di dodici mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente.

Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro (art. 6, co. 1 e 5 – bis)

Con un emendamento dei Relatori, al comma 1 vengono limitate le disposizioni dell’articolo 6 al solo periodo 2026 – 2028.

In particolare, viene riconosciuto alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all’art. 8, co. 1, let. e) del d.lgs. n. 184/2025, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in misura non superiore all’1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, riparametrato su base mensile e nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato.

Il comma 5 – bis prevede una semplificazione delle procedure per il Bonus asilo nido.

Tutor per la sostenibilità economica (art. 6 – bis)

L'articolo aggiuntivo permette agli Enti locali, nell'ambito dei programmi nazionali o regionali cofinanziati con fondi strutturali europei relativi al periodo di programmazione 2021 – 2027, di istituire la figura del tutor per la sostenibilità economica.

Il tutor svolge funzioni di accompagnamento, orientamento e assistenza, finalizzate alla sostenibilità economica della persona che ha subito la perdita del lavoro o una riduzione del reddito, con particolare riferimento ai lavoratori ultracinquantenni, ai soggetti in condizioni di fragilità occupazionale e ai lavoratori con difficoltà di reinserimento lavorativo.

Nell'ambito delle attività, il tutor coadiuva il lavoratore nella valutazione della sostenibilità delle proprie obbligazioni economiche, finanziarie e abitative, lo assiste nei rapporti con gli istituti di credito, gli intermediari finanziari, le amministrazioni pubbliche, gli enti impositori, gli agenti della riscossione e gli altri soggetti creditori.

Salario giusto e incentivi (art. 7)

In sede di conversione il comma 4 bis ha introdotto la definizione di trattamento economico complessivo (TEC) ed ha previsto espressamente gli elementi di cui lo stesso è composto. Tale trattamento è, infatti, costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette o differite, definite dai CCNL comprese le mensilità aggiuntive, 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. Dal TEC sono invece escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

Disciplina della contrattazione collettiva di prossimità (art. 7 bis)

La disposizione aggiuntiva prevede che i contratti collettivi di lavoro e le specifiche intese sottoscritte ai sensi dell'art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, (c.d. contratti di prossimità), siano depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali nonché presso l'archivio nazionale dei contratti e del CNEL.

Nel caso in cui le specifiche intese, con trattamenti peggiorativi, riguardino contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale applicati da datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti, la sottoscrizione dovrà avvenire presso la sede dell'Ispettorato territorialmente competente. L'impresa è tenuta ad informare i lavoratori interessati entro tre giorni dalla sottoscrizione dell'intesa con comunicazione scritta anche mediante posta elettronica o con modalità previste dalle procedure aziendali.

Rinnovi contrattuali (art. 10)

L'art. 10, in sede di conversione, è stato modificato prevedendo, in caso di mancato rinnovo dei CCNL, l'abbassamento della tempistica entro cui scatta automaticamente l'adeguamento all'indice IPCA (dai 12 mesi precedenti ai 9 mesi attuali).

Il nuovo comma 2 ha inoltre innalzato la percentuale di incremento automatico delle retribuzioni all'indice IPCA in caso di mancato rinnovo entro i 9 mesi, passando – in assenza di diverse previsioni contrattuali – dal 30% al 50%.

Obblighi di informazione (art. 11)

È stato limitato alle sole imprese private l'obbligo del datore di comunicare al lavoratore, al momento dell'assunzione, il codice alfanumerico unico del CCNL. L'obbligo potrà essere assolto entro un mese dall'inizio del rapporto e contestualmente è stato confermato l'obbligo di indicare il codice contratto anche nel prospetto paga.

Distacco per finalità di salvaguardia occupazione e continuità produttiva (art. 16 – quater)

Durante l'iter parlamentare è stata approvata la nuova disposizione che prevede, fino al 31 dicembre 2029, e previo accordo sindacale, la possibilità di ricorrere al distacco di personale, nel rispetto delle mansioni svolte, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante, anche tra imprese non appartenenti allo stesso settore o che non applichino il medesimo contratto collettivo, quando questo sia finalizzato alla salvaguardia occupazionale, alla continuità produttiva e alla conservazione delle competenze professionali.

Le modalità attuative di questa nuova opzione dovranno essere definite da un Decreto ministeriale ad hoc.

Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati (art. 16 – quinquies)

La nuova disposizione modifica il computo del limite massimo di durata, pari a 24 mesi, dei contratti a termine prevedendo che siano rilevanti esclusivamente le missioni svolte da lavoratori assunti a tempo determinato dall'agenzia di somministrazione.

Per i lavoratori assunti a tempo indeterminato, invece, viene introdotta la possibilità di svolgere missioni a termine presso il medesimo utilizzatore per ulteriori 36 mesi rispetto al suddetto limite di 24 mesi, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva.

La norma si applica a far data dal 28 giugno 2026 e i periodi di missione precedenti sono neutralizzati ai fini del calcolo del nuovo limite.

È infine sancita espressamente la nullità di ogni clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione.