

2. NOVITÀ CONVERSIONE DECRETO 1° MAGGIO

È stato convertito in Legge n. 112/2026, con modificazioni, il D.L. n. 62/2026 (c.d. Decreto 1° maggio) in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale che introduce il principio del salario giusto, legato al Trattamento economico complessivo (TEC) individuato dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative, nonché incentivi per l'occupazione a tempo indeterminato, individuando al contempo misure per promuovere il rinnovo dei contratti e strumenti di contrasto al caporalato digitale.

La norma originaria prevedeva che le norme fossero applicabili ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa, inclusi i contratti di apprendistato, ma in sede di conversione è stato tolto il riferimento all'apprendistato per evitare contrasti formali con le norme che li escludono dall'ambito di applicazione degli incentivi.

Si riepilogano di seguito le novità di maggior interesse.

Salario giusto

Il trattamento economico complessivo è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai CCNL summenzionati, incluse le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché le prestazioni di welfare contrattuale riconosciute alla generalità dei dipendenti ed eventuali altri istituti o indennità aventi un valore economico, escluse le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli lavoratori.

Contrattazione di prossimità

I contratti collettivi di prossimità e le specifiche intese da essi realizzate devono essere depositati presso il Ministero del lavoro e il CNEL. Le intese che derogano in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale:

- devono essere comunicate per iscritto ai lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione, anche via posta elettronica o altra modalità aziendale;
- se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti devono essere sottoscritte presso l'ITL.

Distacco

In via sperimentale, fino al 31 dicembre 2029, è prevista la possibilità, in deroga all'art. 30, D.Lgs. n. 276/2003, di distaccare, con accordo sindacale, uno o più lavoratori nel rispetto delle mansioni svolte, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo CCNL, ma solo per finalità di salvaguardia dei livelli occupazionali e della continuità produttiva, della conservazione delle competenze professionali o per evitare o

limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzione di orario di lavoro o ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero del personale.

Le modalità attuative saranno oggetto di apposito decreto ministeriale.

Somministrazione

Fatte salve le diverse previsioni del CCNL applicato dall'utilizzatore, è stato introdotto un limite di 36 mesi di durata complessiva delle missioni a tempo determinato, presso lo stesso soggetto utilizzatore, di un lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore. Questo nuovo limite si aggiunge a quello già previsto di 24 mesi, che resta valido in relazione sia alla durata di missioni a termine (presso lo stesso utilizzatore) nell'ambito di precedenti contratti a termine tra somministratore e lavoratore somministrato, sia a contratti di lavoro a termine intercorsi tra lavoratore somministrato e utilizzatore.

Il nuovo limite di 36 mesi:

- decorre dal 28 giugno 2026, data di entrata in vigore della Legge di conversione del decreto in trattazione;
- non comprende eventuali periodi precedenti di missione a termine, se svolti da un lavoratore già assunto dal somministratore a tempo indeterminato.

I predetti limiti temporali riguardano anche periodi di utilizzo o di impiego non continuativi, ma rilevano solo quelli relativi allo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale. In caso di violazione della disposizione il lavoratore ha diritto al riconoscimento di un contratto di lavoro a tempo indeterminato con l'utilizzatore.

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

Tirocini extracurricolari

Ne è stata stabilita in 12 mesi la durata massima complessiva per ciascun gruppo di imprese. Si ricorda che i principi generali sul tema sono contenuti nell'art. 1, commi 720-726, Legge n. 234/2021, che demanda alla Conferenza permanente la definizione di apposite Linee guida, che non sono, però, ancora state adottate, con la conseguente applicazione delle singole normative regionali e delle Linee guida risalenti al maggio 2017, che fissano, tra l'altro, la durata massima dei tirocini extracurricolari in 12 mesi (comprensiva di proroghe e rinnovi).

Collocamento mirato

È stato modificato l'art. 8, Legge n. 68/1999, con l'aggiunta del comma 5-bis, che stabilisce il mantenimento in graduatoria della posizione acquisita dai lavoratori con disabilità all'atto dell'inserimento nell'azienda anche se assunti con contratto di apprendistato o a tempo determinato, fino alla trasformazione o alla conferma in servizio.

Previdenza complementare

È stata soppressa la modifica apportata al D.Lgs. n. 252/2005 ad opera della Legge di bilancio 2026, che prevedeva l'innalzamento dal 50% al 60%, con decorrenza 1° luglio 2026,

della possibilità di liquidare in forma di capitale una quota della prestazione complementare.

È stato, inoltre, differito dal 1° luglio al 31 ottobre 2026 il termine di decorrenza della possibilità di liquidazione della prestazione di previdenza complementare in rendita mediante erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a 5 anni, del montante accumulato.

Riders

In riferimento ai lavoratori intermediati da piattaforme digitali (c.d. riders), è previsto che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro, si debba tenere conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale (autonomo o subordinato), inclusi quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati, essendoci una presunzione relativa di rapporto di lavoro subordinato, salva prova contraria, in presenza di fatti che indicano direzione e controllo, anche, appunto, mediante sistemi di monitoraggio automatizzati e di sistemi decisionali automatizzati.

Ai lavoratori è stato riconosciuto il diritto di ottenere, previa richiesta, una spiegazione intelligibile delle decisioni automatizzate, nonché il loro riesame mediante intervento umano, laddove riguardino il loro account, nonché il diniego della retribuzione per il lavoro prestato o la loro situazione contrattuale.