



Berta, Nembrini, Colombini e Associati

CONSULENZA SOCIETARIA, FISCALE E DEL LAVORO

AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Ing. Giulio Epis
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo

Circolare n. 34 del 23/07/2026

CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO LAVORO: LE NOVITÀ

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Avv. Claudia Marinozzi
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott.ssa Federica Minaudo
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Elena Nossa
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Clara Barinetti
Dott.ssa Ylenia Delprato
Dott.ssa Grazia Illipronti
Dott. Stefano Macalli
Dott.ssa Claudia Zonca

Il 27 giugno 2026, n. 147, è stata pubblicata la **Legge 25 giugno 2026, n.112**, di conversione, con modificazioni del D.L. 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 Lavoro”**).

La Legge 112/2026 è in vigore dal 28 giugno 2026.

Di seguito si riporta una sintesi delle disposizioni di interesse per i datori di lavoro e sostituti d’imposta contenute nella predetta legge.

Tirocini extracurriculari

Il nuovo articolo 4-bis del D.L. 62/2026 introduce il comma 726-bis, nell’articolo 1 della Legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di Bilancio 2022).

Il nuovo comma fissa la durata massima dei tirocini extracurriculari in 12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla normativa vigente.

Collocamento lavorativo delle persone con disabilità

Il nuovo articolo 6-ter, D.L. n. 62/2026, è dedicato al collocamento mirato dei *disabili assunti a tempo determinato o con contratto di apprendistato*.

Con tale articolo il Legislatore modifica l’articolo 8, Legge n. 68/1999 (*“Elenchi e graduatorie”*), stabilendo il mantenimento in graduatoria della posizione acquisita dai lavoratori disabili all’atto dell’inserimento in azienda anche qualora siano stati assunti con contratto di apprendistato o a tempo determinato, fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato.

La persona disabile con contratto a tempo determinato o con contratto di apprendistato, qualora venga licenziato per giustificato motivo oggettivo o per riduzione del personale, si colloca in graduatoria in base al punteggio

Studio BNC | Dottori Commercialisti ed Esperti Contabili - Revisori Legali - Consulenti del Lavoro

ACBMember

www.acbgroup.com

Bergamo
Via Giuseppe Mazzini, 4
24128 Bergamo
T +39 035 2286999
F +39 035 216380

Grumello del Monte
Piazzetta Rota Don Geremia, 18
24064 Grumello del Monte (BG)
T +39 035 832026
F +39 035 4420936

Treviglio
Viale Alcide De Gasperi, 14 scala G
24047 Treviglio (BG)
T +39 0363 419330
F +39 0363 594558

Codice Fiscale e P.IVA 02210110165 | info@studiobnc.it | studiobnc.it

risultante dagli elementi e dai criteri stabiliti dalle Regioni (anzianità di iscrizione, carico di famiglia, situazione economica, ecc.).

Criteri per l'individuazione del salario giusto

La legge di conversione apporta alcune modifiche all'articolo 7, rispetto al D.L. 62/2026, il quale introduce le disposizioni attinenti al "salario giusto", ed in particolar modo i criteri per la sua individuazione.

In primo luogo, viene richiamato direttamente l'articolo 36 della Costituzione, secondo il quale: *"Il lavoratore ha diritto ad una retribuzione proporzionata alla quantità e alla qualità del suo lavoro e in ogni caso sufficiente ad assicurare a sé e alla famiglia un'esistenza libera e dignitosa"*, attraverso tale richiamo viene individuato nella contrattazione collettiva lo strumento che consente di determinare il salario giusto, in quanto la contrattazione collettiva assicura ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

Individuata la contrattazione collettiva come fonte principale in materia, il comma 2, afferma che: *"Ai fini dell'individuazione del salario giusto, occorre fare riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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"*.

Pertanto, il salario giusto potrà essere stabilito soltanto dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individuati tenendo in considerazione:

- del settore e della categoria produttivi di riferimento,
- dell'attività principale o prevalente esercitata,
- nonché della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

Ccnl comparativamente non rappresentativi e settori privi di CCNL

Il D.L. n. 62/2026 stabilisce che il trattamento economico complessivo individuato dal CCNL stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, dovrà essere preso a riferimento anche nel caso di contratti collettivi di lavoro diversi da quelli "comparativamente più rappresentativi" e settori economici privi di contrattazione collettiva.

In caso di settore privo di contrattazione collettiva, il CCNL comparativamente più rappresentativo dovrà essere individuato considerando l'ambito di applicazione maggiormente affine all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro.

Quantificazione del salario giusto

La novità principale della conversione in legge risiede nell'introduzione del comma 4-bis dell'art. 7. La norma conferma che nell'accezione di *"trattamento economico complessivo"*, alla base dell'individuazione del salario giusto, non devono essere ricomprese le voci retributive individuali dei singoli lavoratori. Sono invece da considerare ricomprese le seguenti voci:

- voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite,
- mensilità aggiuntive,
- indennità fisse e continuative (es. indennità funzione quadro, indennità di cassa),
- prestazioni welfare spettanti alla generalità dei dipendenti,
- eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico previsti dal CCNL stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individuati in considerazione del settore e della categoria produttivi di riferimento, dell'attività principale o prevalente esercitata, nonché della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

Incentivi alle assunzioni

Il comma 5, art. 7 del Decreto Lavoro (D.L. n. 62/2026) precisa che l'accesso agli incentivi previsti dal medesimo decreto per l'assunzione di donne svantaggiate, di giovani under 35 svantaggiati, nelle Regioni appartenenti alla ZES o il nuovo incentivo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro, è legittimo qualora il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo individuato nel salario giusto.

Pubblicità sul SIISL

La legge di conversione prevede che all'interno della piattaforma SIISL le posizioni lavorative pubblicate dovranno contenere:

- l'indicazione del codice CNEL del CCNL applicato dal datore di lavoro,
- la retribuzione collegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione oggetto della posizione lavorativa (in precedenza, il decreto faceva riferimento alla retribuzione corrispondente "*alla mansione cui è adibito il lavoratore*").

Disciplina della contrattazione collettiva di prossimità

L'articolo 8 del Decreto Legge n. 138/2011 ha introdotto nell'ordinamento nazionale la disciplina dei cd. "contratti di prossimità" prevedendo la possibilità, mediante un accordo in sede aziendale, di derogare alcuni istituti fondamentali del nostro ordinamento lavoristico disciplinati da norme di legge o dal CCNL, al fine di perseguire gli obiettivi individuati dalla medesima disposizione normativa.

Nell'ambito di tale disciplina, gli accordi di prossimità possono intervenire nelle seguenti materie:

- gli impianti audiovisivi e l'introduzione di nuove tecnologie;
- le mansioni del lavoratore, la classificazione e l'inquadramento del personale;
- la disciplina dei contratti a termine e dei contratti di lavoro part-time;
- il regime della solidarietà negli appalti;
- i casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- la disciplina dell'orario di lavoro;
- le modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni e le partite IVA;

- la trasformazione dei contratti di lavoro;
- le conseguenze connesse al licenziamento del lavoratore, fatti salvi quelli discriminatori o legati a maternità o matrimonio.

L'art. 7-bis del D.L. n. 62/2026, introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 112/2026, ha previsto ulteriori adempimenti obbligatori in relazione alla stipulazione dei contratti di prossimità, in particolare:

- l'obbligo di deposito dei contratti in prossimità presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del Lavoro, nonché presso il CNEL,
- I contratti di prossimità sottoscritti da datori di Lavoro che occupano fino a 15 dipendenti e che prevedono trattamenti peggiorativi rispetto alle previsioni di legge o dei CCNL sulle materie oggetto di deroga, debbano essere sottoscritti presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro competente per territorio,
- l'obbligo, qualora il contratto di prossimità introduca trattamenti peggiorativi rispetto alla disciplina legale o collettiva applicabile, a carico del datore di lavoro di informare i lavoratori entro tre giorni dalla sottoscrizione dell'accordo mediante comunicazione scritta anche a mezzo posta elettronica o nelle modalità previste dalle procedure aziendali.

Rinnovi contrattuali

L'articolo 10 del D.L. n. 62/2026 ha introdotto una serie di disposizioni finalizzate a favorire il tempestivo rinnovo dei CCNL alla loro naturale scadenza, nonché a garantire continuità alla tutela economica dei lavoratori nel periodo intercorrente tra la scadenza del contratto e la sottoscrizione del relativo rinnovo.

In sede di conversione nella Legge n. 112/2026, la disposizione è stata oggetto di una significativa riscrittura, con la modifica integrale dei primi tre commi.

È stato previsto che le parti stipulanti i contratti collettivi di lavoro devono prevedere delle procedure idonee a garantire la regolarità nei rinnovi nonché i meccanismi volti ad assicurare copertura economica nel periodo intercorrente tra la data della scadenza del CCNL e la sottoscrizione del rinnovo.

La norma dispone inoltre che, in caso di mancato rinnovo entro 9 mesi dalla data di scadenza, e, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali le retribuzioni siano automaticamente adeguate, a titolo di anticipazione forfetaria del futuro incremento retributivo, in misura pari al 50 per cento della variazione dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI).

Per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e per quelli che erogano prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del SSN, la misura dell'adeguamento è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali. La stessa non può in ogni caso superare il 50% dell'indice IPCA-NEI.

Obblighi di informazione

Il D.L. n. 62/2026 ha introdotto l'obbligo di indicare il codice alfanumerico unico del contratto collettivo applicato (codice CNEL) sia in fase di assunzione sia all'interno del cedolino.

Il testo di conversione in legge del D.L. n. 62/2026 modifica la disposizione originaria andando a circoscriverne l'ambito di applicazione e stabilendo che dovranno fornire questa informazione solo i datori di lavoro privati. Inoltre, l'informazione concernente il contratto collettivo applicato e il relativo codice CNEL è stata inclusa tra quelle che il datore di lavoro può fornire per iscritto entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa, e non più entro 7 giorni com'era stato inizialmente previsto.

Misure di prevenzione e contrasto al caporalato digitale

Il nuovo art. 11-bis, introdotto in sede di conversione in Legge n. 112/2026 del D.L. n. 62/2026, precisa che le disposizioni del Capo III (*"Misure di prevenzione e di contrasto del caporalato digitale"*) si applicano ai soggetti che svolgono attività lavorativa tramite piattaforme digitali.

Si tratta dei c.d. riders, ovvero lavoratori autonomi che svolgono attività di consegna di beni per conto altrui, in ambito urbano e con l'ausilio di velocipedi o veicoli a motore, attraverso piattaforme anche digitali.

Distacco

In deroga alla disciplina ordinaria del distacco prevista ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, l'art. 16-quater del D.L. n. 62/2026, introdotto in sede di conversione, ha previsto, in via sperimentale, dal 28 giugno 2026 e sino al 31 dicembre 2029, una particolare fattispecie di distacco finalizzata alla salvaguardia occupazionale e alla continuità produttiva.

La disposizione consente il distacco di uno o più lavoratori:

- nel rispetto delle mansioni dagli stessi svolte;
- previo accordo sindacale,
- 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 contratto collettivo.

La disposizione specifica che tale possibilità è ammessa quando il distacco è finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, il ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.

La definizione delle modalità applicative e operative della disciplina è demandata a un successivo decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali.

Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati

L'art. 16-quinquies del D.L. n. 62/2026, introdotto in sede di conversione dalla Legge n. 112/2026, interviene sulla disciplina della somministrazione di lavoro mediante la modifica dell'art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015, con l'obiettivo di favorire la continuità occupazionale dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie di somministrazione.

Per tale categoria di lavoratori prevede la possibilità di svolgere presso il medesimo utilizzatore una pluralità di missioni a termine, purché riferite a mansioni riconducibili al medesimo livello di inquadramento e alla medesima categoria legale.

La durata complessiva di tali missioni, anche non continuative, non può superare il limite di 36 mesi, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda una diversa durata.

Il limite temporale di 36 mesi decorre dal 28 giugno 2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Lavoro). Gli eventuali precedenti periodi di missione di lavoratori già assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato non rilevano ai fini del suddetto computo.

Infine, l'articolo 16-quinquies dispone 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.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati