

Roma, 30/06/2026
Prot. 0005356

Oggetto: Legge di conversione del Decreto c.d. 1° maggio**Abstract**

In sede di conversione del Decreto c.d. 1° maggio sono state apportate modifiche e precisazioni alle disposizioni già introdotte, tra cui quelle in materia di salario giusto, rinnovi contrattuali e lavoro su piattaforma, nonché ulteriori novità riguardanti il distacco, i contratti di prossimità e la somministrazione di lavoro. Restano confermati gli incentivi alle assunzioni. La Legge è entrata in vigore il 28 giugno 2026.

È stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la **Legge n. 112 del 25 giugno 2026** di conversione del Decreto c.d. 1° maggio (Decreto Legge n. 62/2026) che ha apportato ulteriori novità nonché importanti modifiche alle disposizioni già introdotte dal predetto Decreto.

Sono evidenziati di seguito i contenuti principali della Legge in oggetto.

➤ **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, passando dal 30% al 50%, in caso di mancato rinnovo entro i 9 mesi.

Per quanto riguarda i settori esentati dall'aumento automatico sono stati aggiunti in sede di conversione importanti specifiche sui settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi con un importante riferimento al D.P.R. 7 ottobre 1963, n. 1525 che definisce l'elenco delle attività stagionali. Inoltre è stata prevista un'esenzione dall'aumento automatico all'IPCA per i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto del SSN. In questi ambiti la misura dell'adeguamento potrà essere definita dalla contrattazione collettiva di settore e non potrà comunque superare il valore del 50% dell'IPCA.

Vengono fatte salve, in ogni caso, diverse pattuizioni contrattuali, come previsto ad esempio dall'art. 4 del CCNL TDS sottoscritto da Confcommercio.

Nel comma 4 è stato specificato che il contributo di assistenza contrattuale, laddove previsto, non potrà essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto e fino al suo rinnovo.

Resta confermata la decorrenza dal 1° gennaio 2027 per i contratti collettivi già scaduti.

➤ **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.

➤ **Ambito di applicazione (art. 11 - bis)**

La Legge di conversione chiarisce che le disposizioni introdotte dal Decreto in materia di lavoro digitale trovano applicazione esclusivamente per i rider disciplinati dal Capo V-bis del D.Lgs. n. 81/2015 e non per la generalità dei lavoratori operanti tramite piattaforme digitali.

➤ **Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali di cui al capo V-bis del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 (art. 12)**

La disposizione affronta il problema della qualificazione dei lavoratori delle piattaforme digitali stabilendo, al comma 1, che, a tal fine, rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

La predetta qualificazione del rapporto, ai sensi del nuovo comma 2 così come modificato durante l'iter di conversione, deve tenere conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi, quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio o decisionali automatizzati.

Infine, il comma 3, così come modificato, introduce una presunzione di subordinazione laddove emergano fatti (non più "*indici*" come indicato nella formulazione originaria del decreto) che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo, anche se esercitati tramite piattaforma digitale, salvo prova contraria.

➤ **Comunicazioni obbligatorie (art. 13)**

Durante l'iter di approvazione del decreto c.d. 1° maggio non sono state apportate modifiche sostanziali, pertanto restano a carico delle piattaforme gli obblighi di comunicazione così come introdotti dal decreto e sul quale restano validi i commenti già espressi con la precedente nota informativa.

➤ **Obblighi di informazioni nei riguardi del lavoratore (art. 14)**

In sede di conversione è stata parzialmente modificata la disciplina concernente gli obblighi di trasparenza nei confronti dei lavoratori circa l'utilizzo di sistemi automatizzati prevedendo che il rider abbia diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile e il riesame umano 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.

➤ **Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali (art. 15)**

Vengono confermate le previsioni in materia di identificazione digitale dei rider tramite sistemi pubblici (SPID, CIE, CNS) o account rilasciato dalla piattaforma.

È invece modificato l'ambito di applicazione della sanzione a carico della medesima piattaforma qualora attribuisca più di un account per ogni lavoratore o commissioni al singolo fattorino prestazioni temporalmente inconciliabili: nel nuovo testo la sanzione, sempre di importo compreso tra 1.000 e 1.500 euro, sembra applicarsi in egual misura se gli account rilasciati sono da due in poi; nella versione del DL scattava per ciascun account in più associato al singolo prestatore.

In sede di conversione è stata, altresì, introdotta la disposizione secondo la quale, fermo restando l'obbligo a decorrere dal 1° luglio 2026, per il committente, di redigere e

consegnare il LUL ai riders, con l'indicazione mensile anche del numero delle consegne effettuate e dell'importo complessivamente corrisposto, è previsto che, limitatamente alle annotazioni relative alle prestazioni in corso alla data del 28 giugno 2026, il termine per l'adempimento è prorogato di novanta giorni.

➤ **Disposizioni in materia di organi delle forme pensionistiche complementari (art. 16 – bis)**

Approvato durante l'iter parlamentare, l'articolo modifica la governance delle forme pensionistiche complementari, con esclusione di quelle individuali e dei fondi pensione aperti.

In particolare, gli Organi di amministrazione e controllo restano in carica per cinque esercizi e non potranno essere rinnovati per più di due mandati consecutivi (non computando quelli già espletati prima dell'entrata in vigore della legge di conversione del decreto in commento).

➤ **Disposizioni in materia di prestazioni delle forme pensionistiche complementari (art. 16 – ter)**

La disposizione, approvata durante l'iter di conversione, stabilisce che la quota che può essere percepita in capitale al momento del pensionamento torni al 50%, anziché al 60% come previsto dalla Legge di bilancio 2026.

Inoltre, viene rinviata al 31 ottobre 2026 l'applicazione dell'erogazione frazionata del montante accumulato per un periodo non inferiore a cinque anni.

➤ **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.

➤ **Contributo alla Federazione nazionale Maestri del lavoro (art. 16 – sexies)**

Approvato durante l'iter parlamentare, l'articolo prevede, al comma 1, lo stanziamento di un contributo pari a 130 mila euro per il 2027 e a 260 mila euro annui a decorrere dal 2028 a favore della Federazione nazionale Maestri del lavoro per lo svolgimento delle attività sociali e formative in materia di promozione della cultura del lavoro.

Al comma 2 vengono specificate le attività destinatarie del predetto contributo quali quelle concernenti l'orientamento e la formazione dei giovani e il supporto ai percorsi professionali; la diffusione della cultura, della sicurezza del lavoro e dell'etica del lavoro nonché la promozione della solidarietà sociale.

Gli ultimi due commi chiariscono che le modalità di erogazione del contributo e di rendicontazione delle attività verranno specificate con apposito decreto ministeriale e prevedono la relativa copertura finanziaria.

➤ **Misure urgenti per garantire la continuità dei servizi di assistenza sanitaria, sociosanitaria e socio-assistenziale (art. 16 – septies)**

L'articolo, inserito in sede parlamentare, modifica la disciplina per l'esercizio temporaneo in Italia degli operatori con qualifiche estere, prevedendo parametri formativi minimi definiti in sede di Conferenza Stato-Regioni.

Cordiali saluti.

Il Direttore Centrale
Gudo Lazzarelli