
CIRCOLARE INFORMATIVA

DL 30.4.2026 n. 62 (c.d. "decreto Lavoro") - Principali novità apportate in sede di conversione nella L. 25.6.2026 n. 112

— — — — — ◆ — — — — —

1 PREMESSA

Con il DL 30.4.2026 n. 62, pubblicato sulla G.U. 30.4.2026 n. 99 ed entrato in vigore l'1.5.2026, sono state previste numerose disposizioni urgenti in materia, in particolare, di incentivi all'occupazione, di "salario giusto" e di contrasto del "caporalato digitale" (c.d. "decreto Lavoro").

Il DL 30.4.2026 n. 62 è stato convertito nella L. 25.6.2026 n. 112, pubblicata sulla G.U. 27.6.2026 n. 147 ed entrata in vigore il 28.6.2026, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Di seguito vengono analizzate le principali novità apportate in sede di conversione in legge del DL 62/2026.

2 INTRODUZIONE DELLA NOZIONE DI "SALARIO GIUSTO" - COMPONENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

L'art. 7 del DL 62/2026 attribuisce alla contrattazione collettiva il compito di determinare il "salario giusto", che deve assicurare ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

In sede di conversione in legge sono state specificate le componenti del trattamento economico complessivo (TEC) ai fini dell'individuazione del "salario giusto".

2.1 criteri per individuare il "salario giusto"

Per individuare il "salario giusto" occorre fare riferimento al trattamento economico complessivo (TEC) definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) 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;
- all'attività principale o prevalente esercitata;
- alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Il trattamento economico complessivo così definito rappresenta il parametro cui rapportare quello previsto dai CCNL non dotati di tale rappresentatività e nei settori non coperti da contrattazione collettiva, che non possono essere inferiori.

Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il riferimento è al CCNL stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro.

2.2 individuazione delle componenti del trattamento economico complessivo

Secondo quanto stabilito in sede di conversione del DL 62/2026, il trattamento economico complessivo (TEC) è costituito:

- da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative;
- dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti;
- dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi.

Sono invece escluse dal TEC le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

3 COMUNICAZIONE AL LAVORATORE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE APPLICATO AL RAPPORTO

L'art. 11 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, prevede:

- per i soli datori di lavoro privati, l'obbligo di comunicare al lavoratore, entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa, il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, ai sensi dell'art. 16-quater del DL 76/2020 (art. 1 co. 1 lett. q-bis) del DLgs. 26.5.97 n. 152);
- l'obbligo di indicare, all'interno della busta paga, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico di cui all'art. 16-quater del DL 76/2020 (art. 1 della L. 5.1.53 n. 4).

4 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

L'art. 10 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, prevede specifiche disposizioni aventi la finalità di:

- favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro alle rispettive scadenze naturali;
- assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori.

4.1 adempimenti per le parti sociali

A tali fini, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, devono prevedere:

- procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi;
- meccanismi volti ad assicurare adeguata copertura economica nel periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del precedente contratto.

4.2 copertura economica in caso di ritardato rinnovo

In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi 9 mesi (anziché 12, come da disposizione previgente) successivi alla naturale scadenza, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI), nella misura pari al 50% della stessa (anziché nella misura del 30% dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato, IPCA, come da disposizione previgente).

La misura dell'adeguamento è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali e non può comunque superare il citato valore del 50% con riferimento ai settori:

- caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi ai sensi dell'elenco di cui al DPR 7.10.63 n. 1525;
- cui appartengono i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale, che saranno individuati con un apposito decreto ministeriale.

Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto e fino al suo rinnovo.

4.3 Decorrenze

Le disposizioni in esame si applicano:

- ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono a decorrere dall'1.5.2026 (data di entrata in vigore del DL 62/2026);
- dall'1.1.2027, per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti.

5 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ

Con l'art. 7-bis del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, si interviene in materia di contratti collettivi di prossimità di cui all'art. 8 del DL 138/2011, introducendo specifiche disposizioni che prevedono:

- il deposito dei relativi contratti e delle intese presso il Ministero del Lavoro e il CNEL;
- un'apposita procedura di sottoscrizione di tali intese presso l'Ispettorato del Lavoro e di comunicazione ai lavoratori, qualora le stesse deroghino in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale.

5.1 Disciplina generale

Il citato art. 8 del DL 138/2011 prevede che nell'ambito della contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale, sottoscritta da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, possano essere raggiunte intese che:

- deroghino alle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale che disciplinano determinate materie, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro;
- abbiano efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.

Le materie oggetto degli interventi in deroga sono quelle inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- alle mansioni del lavoratore;
- alla classificazione e inquadramento del personale;
- ai contratti a termine;
- ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- al regime della solidarietà negli appalti;
- ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- alla disciplina dell'orario di lavoro;
- alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro.

5.2 novità apportate in sede di conversione del DL 62/2026

Le disposizioni introdotte in sede di conversione in legge del DL 62/2026 stabiliscono che:

- i contratti collettivi di lavoro di prossimità e le specifiche intese da essi realizzate devono essere depositati presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali e presso l'Archivio dei Contratti del CNEL;
- le intese che derogano in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale devono essere:
 - sottoscritte presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti;
 - comunicate ai lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione, con comunicazione scritta anche a mezzo posta elettronica ovvero nelle modalità previste dalle procedure aziendali.

6 MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL DISTACCO DEI LAVORATORI

L'art. 16-quater del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, interviene sulla disciplina in materia di distacco dei lavoratori, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e la continuità produttiva, introducendo una disposizione che opera:

- in deroga a quanto previsto dall'art. 30 del DLgs. 10.9.2003 n. 276;
- in via sperimentale per il periodo compreso tra il 28.6.2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026) e il 31.12.2029.

6.1 Disciplina generale

Ai sensi dell'art. 30 del DLgs. 276/2003, la fattispecie del distacco si configura quando un datore di lavoro, per soddisfare un proprio interesse, pone temporaneamente uno o più lavoratori a disposizione di un altro soggetto per l'esecuzione di una determinata attività lavorativa.

I requisiti essenziali per la sussistenza del distacco sono:

- la temporaneità del distacco;
- l'interesse del distaccante;
- l'esecuzione di una data prestazione lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

Quando comporti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

6.2 Disposizione derogatoria

La disposizione introdotta in sede di conversione in legge del DL 62/2026 prevede la possibilità di ricorrere, previo accordo sindacale, al distacco di uno o più lavoratori:

- nel rispetto delle mansioni svolte;
- anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante;
- anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che adottano il medesimo contratto collettivo.

Tale possibilità è ammessa quando il distacco è finalizzato:

- alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva;
- alla conservazione delle competenze professionali;
- a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.

Disposizioni attuative

Le disposizioni necessarie per l'applicazione della nuova disciplina saranno definite da un successivo decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

7 CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

L'art. 16-quinquies del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, interviene sulla disciplina della somministrazione di lavoro, modificando l'art. 19 del DLgs. 81/2015.

7.1 Rilevanza dei periodi di missione

Viene previsto che, ai fini del computo del periodo di 24 mesi di cui all'art. 19 co. 2 del DLgs. 81/2015, si debba tener conto esclusivamente dei periodi di missione di lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto a tempo determinato, aventi a oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Inoltre, per effetto del nuovo co. 2-bis all'art. 19 del DLgs. 81/2015, viene stabilito che il lavoratore assunto dal somministratore con contratto a tempo indeterminato possa svolgere periodi di missione a termine presso un medesimo utilizzatore, aventi a oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata complessiva, anche non continuativa e ulteriore rispetto a quella prevista dall'art. 19 co. 2 del DLgs. 81/2015, non superiore a 36 mesi, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite temporale.

Il nuovo limite di 36 mesi decorre dal 28.6.2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026); 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.

7.2 Assunzione del lavoratore da parte dell'utilizzatore

Viene stabilito che è nulla qualsiasi clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione.

8 MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEL "CAPORALATO DIGITALE"

Con gli artt. 11-bis - 15 del DL 62/2026, come aggiunti o modificati in sede di conversione in legge, sono state previste disposizioni che rafforzano le tutele dei lavoratori intermediati mediante piattaforme digitali, al fine di prevenire e contrastare il c.d. "caporalato digitale".

8.1 Ambito applicativo

Le disposizioni in esame si applicano ai lavoratori di cui al Capo V-bis del DLgs. 15.6.2015 n. 81, quindi ai 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 (c.d. "rider autonomi").

8.2 Qualificazione del rapporto e presunzione di subordinazione

L'art. 12 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, dispone che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale, rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

La qualificazione del rapporto di lavoro deve tenere conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi gli elementi desumibili dall'utilizzo:

- di sistemi di monitoraggio automatizzati;
- o di sistemi decisionali automatizzati.

Il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salvo prova contraria, in presenza di fatti che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo, anche per il tramite:

- di sistemi di monitoraggio automatizzati;
- o di sistemi decisionali automatizzati.

8.3 Obblighi di informazione nei riguardi del lavoratore

L'art. 14 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, stabilisce che le piattaforme digitali devono fornire ai lavoratori, in forma chiara, accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per:

- l'assegnazione delle attività;
- la determinazione o modifica dei compensi;
- la valutazione delle prestazioni;
- la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma.

Diritto dei lavoratori a una spiegazione chiara e al riesame umano

Si riconosce il diritto del lavoratore di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile e il riesame mediante intervento umano delle decisioni automatizzate che dispongono:

- la limitazione, la sospensione o la chiusura del suo account;
- il diniego della retribuzione per il lavoro prestato;
- la modifica della situazione contrattuale del lavoratore stesso.

8.4 Rafforzamento delle tutele per i rider

In sede di conversione in legge sono state apportate alcune modifiche all'art. 15 del DL 62/2026, contenente disposizioni che stabiliscono livelli minimi di tutela per i c.d. "rider autonomi".

Divieti imposti alla piattaforma digitale

La piattaforma digitale non può:

- rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale;
- commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore.

In caso di violazione, viene prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000,00 a 1.500,00 euro, con eliminazione dell'inciso "per ogni account in più associato al singolo codice fiscale" originariamente previsto.

Consegna del LUL

In relazione all'obbligo del committente, dall'1.7.2026, di redigere e consegnare ai rider il Libro unico del lavoro (LUL) – in cui devono essere annotati, per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore –, è stata introdotta una proroga.

Con riferimento alle annotazioni relative al periodo in corso al 28.6.2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026), il termine ivi previsto è infatti prorogato di 90 giorni.

Corso di formazione base obbligatorio

In materia di sicurezza sul lavoro, viene previsto che, con uno specifico decreto ministeriale e a integrazione dell'attività formativa obbligatoria già prevista dalla normativa vigente, sono annualmente stabilite le attività di formazione base essenziali che il rider è tenuto a seguire, accedendo alla piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), entro i primi 30 giorni dalla prima prestazione.

I Patronati possono prestare assistenza per facilitare l'accesso del lavoratore alla fruizione dei corsi sulla piattaforma del SIISL.

9 ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIONI DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

In sede di conversione in legge è stato specificato che l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, previsto dall'art. 6 del DL 62/2026 in favore delle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'art. 8 co. 1 lett. e) del DLgs. 27.11.2025 n. 184, è riconosciuto, a decorrere dal 28.6.2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026), per gli anni 2026, 2027 e 2028.

Si tratta di idonee certificazioni, aggiuntive rispetto alla certificazione della parità di genere, utili a dimostrare misure di welfare aziendale e azioni a favore della genitorialità.

Decreto attuativo

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali saranno stabilite:

- le modalità di applicazione dell'esonero contributivo;
- le procedure di acquisizione delle suddette certificazioni;
- le altre modalità attuative dell'agevolazione in esame.

10 LIMITE DI DURATA DEI TIROCINI EXTRACURRICULARI

L'art. 4-bis del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, prevede, mediante l'introduzione del co. 726-bis all'art. 1 della L. 234/2021, che la durata massima dei tirocini extracurricolari, di cui ai precedenti commi da 720 a 726, non possa eccedere il limite di 12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente.

11 GRADUATORIE PER IL COLLOCAMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'art. 6-ter del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, interviene in materia di collocamento mirato dei lavoratori con disabilità, prevedendo che questi ultimi mantengano la posizione acquisita nella graduatoria di cui all'art. 8 della L. 68/99, all'atto dell'inserimento in azienda, anche quando siano assunti con contratto di apprendistato o con contratto di lavoro a tempo determinato, fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

12 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL DL 62/2026 CONVERTITO

L'art. 18 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, stabilisce che le disposizioni del decreto, fatte salve le previste esclusioni, si applicano:

- ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- nelle Regioni a statuto speciale e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla L. costituzionale 18.10.2001 n. 3.

In sede di conversione in legge del DL 62/2026 è stata eliminata la parte della norma che prevedeva l'espressa inclusione del contratto di apprendistato nel relativo ambito applicativo.

Esclusione dei dipendenti pubblici

Le disposizioni contenute nel DL 62/2026 convertito non si applicano ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 30.3.2001 n. 165 e ai contratti collettivi a essi applicabili.

Contrattazione collettiva

Restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva.

13 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PRESTAZIONI DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'art. 16-ter del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, interviene con riferimento alle prestazioni della previdenza complementare, apportando alcune modifiche alle disposizioni introdotte dalla L. 199/2025 (legge di bilancio 2026).

13.1 Liquidazione in forma di capitale

In merito alla possibilità di liquidare in forma di capitale una quota della prestazione di previdenza complementare, la legge di bilancio 2026 prevedeva, a decorrere dall'1.7.2026, l'elevazione del limite dal 50% al 60% del montante finale accumulato.

In sede di conversione del DL 62/2026 tale novità è stata soppressa, ripristinando il regime previgente.

Le prestazioni pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita e di prestazione definita continuano quindi a poter essere erogate in forma di capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 50% del montante finale accumulato.

13.2 Erogazione frazionata del montante accumulato

La legge di bilancio 2026 ha previsto la possibilità di richiedere la liquidazione della prestazione di previdenza complementare anche mediante un'erogazione frazionata del montante accumulato, per un periodo non inferiore a 5 anni.

Tale novità si sarebbe dovuta applicare dall'1.7.2026, ma la sua decorrenza è stata differita al 31.10.2026.