CIRCOLARE INFORMATIVA

Decreto Lavoro 2026 convertito in legge: le principali novità operative per i datori di lavoro

La Legge n. 112/2026 ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 62/2026 recante disposizioni in materia di salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto al caporalato digitale.
Di seguito si riportano le principali novità.

1. INCENTIVI ALLE ASSUNZIONI CONFERMATI E SALARIO GIUSTO (TEC) – ARTICOLI DA 1 A 7

La legge conferma integralmente gli incentivi già previsti dal citato decreto a favore dei datori di lavoro che assumono:

- giovani under 35;
- donne;
- lavoratori occupati nelle Regioni del Mezzogiorno.

Restano inoltre confermati:

- gli incentivi alla trasformazione e stabilizzazione dei contratti a termine;
- le misure di sostegno alla conciliazione tra vita familiare e attività lavorativa.

Attenzione: per beneficiare degli incentivi occorre rispettare il nuovo requisito del "TEC".

La vera novità introdotta dalla conversione riguarda infatti il concetto di **Trattamento Economico Complessivo (TEC)**. Per accedere agli incentivi previsti dal decreto il datore di lavoro deve garantire un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Rientrano nel trattamento economico complessivo: retribuzione base; mensilità aggiuntive; indennità fisse e continuative; elementi retributivi differiti; prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti; ulteriori istituti economici previsti dal CCNL applicato.

Sono invece escluse:

- le erogazioni discrezionali;
- i premi individuali;
- le componenti variabili attribuite al singolo lavoratore.

Impatto pratico → Le aziende che intendono beneficiare delle agevolazioni contributive dovranno verificare non soltanto il rispetto dei minimi tabellari ma l'intero trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva di riferimento.

2. DISTACCO DI PERSONALE: INTRODOTTA UNA NUOVA IPOTESI PER LA SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE (ART. 16 – QUATER)

Tra le novità introdotte in sede di conversione del decreto vi è una **nuova ipotesi di distacco**, applicabile in via sperimentale fino al 31 dicembre 2029.

Avv. Nicola Roberto Toscano
Cultore in Diritto del Lavoro
Università di Bari
Avv. Gaetano Giampalmo
Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Roma, Tor Vergata

Avv. Olimpia Fortunato
Avv. Angela Pedone
Avv. Andrea Sorriso Chieco
Avv. Simona Contino
Avv. Elisabetta Tinelli
Avv. Martina Paola Toscano

Main Partners
Antico - Balasoiu
Bd-ul Ion Mihalache, nr. 18, etaj 1
Sector 1, Bucarest - Romania

Algebrica Paghe S.r.l.s.
via Spontini Gaspare, 5 - Milano

via M. Partipilo 48 / 70124 Bari · Tel/Fax 080 528 96 67
via Anapo 20 / Roma
e-mail: avv_roberto_toscano@libero.it · pec: toscano.nicolaroberto@avvocatibari.legalmail.it
Nicola Roberto Toscano & Partners Avvocati Giuslavoristi
www.studiolegaletoscano.it

La disciplina ordinaria del distacco, prevista dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, ne consente l'utilizzo soltanto in presenza di un interesse proprio del datore di lavoro distaccante. La nuova disposizione introduce una deroga a tale principio. In particolare, **il distacco di uno o più lavoratori è consentito, previo accordo sindacale e nel rispetto delle mansioni svolte, anche in assenza di un interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende appartenenti a settori diversi o che applicano contratti collettivi differenti.**
Il ricorso a tale strumento è ammesso quando sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali, alla continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali oppure ad evitare o limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, il ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero del personale.
Si tratta di una previsione che amplia significativamente le possibilità di utilizzo dell'istituto nelle situazioni di riorganizzazione aziendale e di gestione delle eccedenze occupazionali.

3. CONTRATTI DI PROSSIMITÀ: NUOVI ADEMPIMENTI PER LE AZIENDE (ART. 7 – BIS)
La legge interviene anche sull'art. 8 del D.L. 138/2011, che disciplina i cosiddetti contratti di prossimità.
Si tratta degli accordi aziendali o territoriali che consentono, in presenza di determinati presupposti, di derogare alla disciplina legale e contrattuale ordinaria.
La conversione introduce tre importanti novità. In particolare, non modifica l'ambito di operatività dei contratti di prossimità, ma introduce nuovi obblighi di deposito, sottoscrizione e informazione a carico delle imprese:
Deposito obbligatorio
Gli accordi e le relative intese attuative devono essere depositati:

- presso il Ministero del Lavoro;
- presso il CNEL.

Comunicazione ai dipendenti
Le intese che introducono deroghe peggiorative devono essere comunicate ai lavoratori interessati entro tre giorni dalla sottoscrizione.
Imprese fino a 15 dipendenti
Per le aziende di minori dimensioni le intese derogatorie dovranno essere sottoscritte direttamente presso l'Ispettorato Territoriale del Lavoro.

- ➔ **Impatto pratico:** la validità e la tenuta degli accordi richiederanno maggiore attenzione agli aspetti formali e procedurali.

4. SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO: NUOVO LIMITE PER LO STAFF LEASING (ART. 16 – QUINQUIES)
La conversione interviene sul regime dei lavoratori assunti a tempo indeterminato dalle agenzie per il lavoro e inviati in missione presso l'utilizzatore (c.d. staff leasing).

Salvo diversa previsione della contrattazione collettiva applicata dall'utilizzatore, viene introdotto un limite massimo di: **36 mesi complessivi di missione presso lo stesso utilizzatore.**
La norma precisa inoltre che il conteggio decorre dall'entrata in vigore della legge di conversione.
Pertanto:

- i periodi precedentemente svolti non vengono computati;
- le missioni già in corso ripartono dal nuovo regime di conteggio.

5. TIROCINI EXTRACURRICULARI: STOP A UTILIZZI PROLUNGATI NELLO STESSO GRUPPO (ART. 4 – BIS)
Viene introdotto un limite massimo di durata complessiva dei tirocini extracurriculari svolti nell'ambito dello stesso gruppo societario.
Il periodo massimo non potrà superare: **12 mesi complessivi.**

6. NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI SUL CCNL APPLICATO (ART. 11)
La legge modifica gli obblighi informativi posti a carico dei datori di lavoro privati. In particolare:

- l'obbligo di indicazione del codice alfanumerico del CCNL viene limitato al settore privato;
- il termine per comunicare tale informazione al lavoratore viene esteso a un mese dall'inizio del rapporto di lavoro.

La modifica offre alle aziende una maggiore flessibilità nella gestione della documentazione di assunzione.

Cordiali saluti

Studio Legale Toscano