

Decreto Lavoro 2026 è legge: salario giusto, incentivi e caporalato digitale

Autore: Annarita Scarcella (Fonte: <https://www.edotto.com/> 25 giugno 2026)



In questo articolo:

- [Limite massimo alla durata dei tirocini extracurricolari](#)
- [Ripristino dell'efficacia degli incentivi del decreto Coesione ante modifica](#)
- [Esonero contributivo per la conciliazione famiglia-lavoro limitato al triennio 2026-2028](#)
- [Nuovi obblighi informativi per il bonus asilo nido](#)
- [Istituzione del Tutor per la sostenibilità economica](#)
- [Mantenimento della graduatoria per i lavoratori con disabilità](#)
- [Definizione del trattamento economico complessivo per il salario giusto](#)
- [Deposito e trasparenza nella contrattazione collettiva di prossimità](#)
- [Indicatori sul costo della vita e sul mercato delle locazioni](#)
- [CNEL: Rapporto nazionale sulle retribuzioni e TEC](#)
- [Rinnovi contrattuali nel settore privato e anticipazione retributiva](#)
- [Codice alfanumerico unico del CCNL](#)
- [Ambito di applicazione e presunzione di subordinazione nel caporalato digitale](#)
- [Spiegazione e riesame umano delle decisioni automatizzate](#)
- [Sanzioni per gli account dei rider](#)
- [Proroga per le annotazioni nel Libro unico del lavoro](#)
- [Durata degli organi delle forme pensionistiche complementari](#)
- [Prestazioni delle forme pensionistiche complementari](#)
- [Distacco per salvaguardia occupazionale e continuità produttiva](#)

- [Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati](#)
- [Continuità dei servizi sanitari, sociosanitari e socio-assistenziali](#)
- [Ambito di applicazione del provvedimento: esclusi gli apprendisti](#)

Il **decreto Lavoro** è legge. Nella seduta del 24 giugno 2026 il Senato ha rinnovato la fiducia al Governo, approvando in via definitiva il disegno di legge di conversione, con modificazioni, del [decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62](#), recante disposizioni urgenti in materia di **salario giusto**, [incentivi all'occupazione](#) e **contrasto del caporalato digitale**, nel testo approvato il 10 giugno dalla Camera ([A.C. 2911-A](#)).

Il provvedimento deve essere ora **pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale**.

Nel corso dell'iter in Commissione Lavoro della Camera sono state introdotte **modifiche e integrazioni** rispetto al testo originario del decreto-legge. Le novità riguardano diversi ambiti del provvedimento e incidono sia sulla disciplina del salario giusto sia sulle misure in materia di occupazione, inclusione lavorativa, contrasto alle forme di sfruttamento e tutela della continuità produttiva e assistenziale.

Tra gli interventi principali figurano il limite massimo alla durata dei tirocini extracurricolari, i nuovi obblighi informativi degli enti locali connessi al bonus asilo nido, l'istituzione della figura del Tutor per la sostenibilità economica, le tutele per i lavoratori con disabilità, la precisazione delle componenti del trattamento economico complessivo rilevanti ai fini del salario giusto, nonché le disposizioni in materia di contrattazione collettiva di prossimità.

Ulteriori modifiche riguardano il monitoraggio territoriale del costo della vita, la disciplina dei rinnovi contrattuali nel settore privato, il rafforzamento delle misure di contrasto al caporalato digitale, la previdenza complementare, il distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva e la somministrazione di lavoro.

Il testo approvato interviene inoltre sulle misure volte a garantire la continuità dei servizi sanitari, sociosanitari e socio-assistenziali.

L'analisi che segue esamina, articolo per articolo, le **modifiche introdotte nel corso dell'esame parlamentare** e confluite nel testo approvato dalla Camera e dal Senato, evidenziando le principali novità.

Limite massimo alla durata dei tirocini extracurricolari

L'articolo 4-bis interviene sulla disciplina dei tirocini extracurricolari, inserendo il nuovo comma 726-bis nell'articolo 1 della [legge n. 234 del 2021](#), cioè la legge di Bilancio 2022.

La normativa vigente già definisce il tirocinio come un **percorso formativo di alternanza tra studio e lavoro**, finalizzato all'orientamento e alla formazione professionale. Quando il tirocinio è collegato al conseguimento di un titolo di studio formalmente riconosciuto, il percorso assume la qualificazione di tirocinio curricolare.

La nuova disposizione riguarda i tirocini extracurricolari e stabilisce che la durata massima complessiva **non possa superare 12 mesi per il medesimo gruppo di imprese**. Restano fermi i limiti già previsti dalla legislazione vigente.

La novità è rilevante perché introduce un criterio riferito non solo alla singola impresa, ma al medesimo gruppo di imprese. Il limite di 12 mesi mira quindi a evitare un uso reiterato del tirocinio extracurricolare all'interno dello stesso gruppo societario.

Ripristino dell'efficacia degli incentivi del decreto Coesione ante modifica

La novità dell'articolo 5 riguarda il coordinamento tra il cosiddetto decreto Milleproroghe ([decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200](#), convertito dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26), e gli articoli 22, 23 e 24 del decreto Coesione ([decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60](#), convertito dalla legge 4 luglio 2024, n. 95) che disciplinano rispettivamente il [Bonus Giovani under 35](#), il **Bonus Donne per le lavoratrici svantaggiate** e il **Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica**.

In particolare, la modifica interviene sull'articolo 14 del decreto Milleproroghe, come convertito in legge.

L'articolo 5 novellato prevede tre interventi principali.

In primo luogo, viene abrogato il comma 1-bis dell'articolo 14 del [decreto-legge n. 200/2025](#), che era intervenuto sugli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge n. 60/2024.

In secondo luogo, al comma 1-ter dello stesso articolo 14 viene eliminato il riferimento agli articoli 22, 23 e 24 "come modificati dal comma 1-bis". Questa soppressione serve a coordinare il testo con l'abrogazione del comma 1-bis.

In terzo luogo, viene introdotto il **nuovo comma 1-bis** dell'articolo 5, secondo cui gli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge n. 60/2024 **riacquistano efficacia** nel testo vigente prima dell'entrata in vigore della legge n. 26/2026.

L'effetto della disposizione è che le modifiche introdotte dalla legge n. 26/2026 sugli articoli 22, 23 e 24 del decreto-legge n. 60/2024 vengono neutralizzate.

Di conseguenza, gli articoli 22, 23 e 24 tornano ad applicarsi nella **versione precedente alla legge di conversione** del decreto Milleproroghe.

Esonero contributivo per la conciliazione famiglia-lavoro limitato al triennio 2026-2028

L'articolo 6, comma 1, introduce un esonero contributivo a favore delle aziende in possesso di certificazioni utili a dimostrare l'adozione di misure a sostegno della natalità e alle esigenze di cura (di cui all'articolo 8, comma 1, lett. e), del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184)

La modifica principale intervenuta nel corso dell'esame parlamentare riguarda la **durata dell'agevolazione**: l'incentivo, inizialmente formulato come misura strutturale, applicabile a

decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, viene ora espressamente limitato agli anni **2026, 2027 e 2028**.

La precisazione recepisce la condizione posta dalla Commissione Bilancio nella seduta del 4 giugno 2026. La condizione era volta ad allineare il comma 1 dell'articolo 6 con il comma 3 dello stesso articolo, che già quantifica il limite di spesa soltanto per il triennio **2026-2028**. La Commissione XI Lavoro ha quindi recepito tale condizione nel corso dell'esame in sede referente.

Nuovi obblighi informativi per il bonus asilo nido

L'articolo 6, comma 5-bis introduce il nuovo comma 355-bis nell'articolo 1 della [legge n. 232 del 2016](#), legge di Bilancio 2017.

La disposizione riguarda il bonus asilo nido, cioè il sussidio per il pagamento delle rette relative alla frequenza di asili nido pubblici e privati, nonché per forme di supporto presso l'abitazione in favore di bambini di età inferiore a tre anni affetti da gravi patologie croniche.

La novità consiste nell'introduzione di un [obbligo informativo a carico degli enti locali](#). Dal **1° luglio 2026** e, in fase di prima applicazione, entro il **1° settembre 2026**, gli enti locali devono comunicare all'**Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)**:

- il codice fiscale delle strutture pubbliche e private;
- gli altri elementi identificativi delle strutture;
- il possesso del titolo abilitativo all'esercizio delle attività relative ai servizi educativi per l'infanzia.

Gli aggiornamenti dei dati devono essere trasmessi entro il **1° settembre di ogni anno**.

I dati acquisiti sono messi a disposizione della **Commissione tecnica per i fabbisogni standard**, istituita presso la legge di bilancio 2016. La disposizione prevede una clausola di invarianza finanziaria: le amministrazioni interessate devono provvedere con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente.

Il testo segnala, tuttavia, l'opportunità di acquisire elementi dal Governo per verificare che gli adempimenti possano essere svolti nei tempi indicati senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

Istituzione del Tutor per la sostenibilità economica

L'articolo 6-bis introduce la figura del Tutor per la sostenibilità economica nell'ambito dei programmi operativi nazionali o regionali cofinanziati con fondi strutturali europei.

La disposizione consente agli enti responsabili dei programmi, nel rispetto della programmazione 2021-2027, di [prevedere servizi di assistenza intensiva](#) per:

- **lavoratori fragili**;
- **lavoratori in transizione occupazionale**;
- **lavoratori ultracinquantenni**;

- soggetti con difficoltà di reinserimento lavorativo;
- persone che abbiano subito perdita o significativa riduzione del reddito da lavoro.

Il Tutor svolge funzioni di accompagnamento, orientamento e assistenza. L'obiettivo è supportare la persona nella riorganizzazione della propria sostenibilità economica dopo la perdita o la riduzione del reddito.

In particolare, il Tutor assiste il lavoratore nella valutazione della sostenibilità di obbligazioni:

- economiche;
- finanziarie;
- abitative.

Il Tutor può inoltre assistere la persona nei rapporti con istituti di credito, intermediari finanziari, amministrazioni pubbliche, enti impositori, enti della riscossione, università, enti gestori del patrimonio residenziale pubblico e altri creditori. L'assistenza può riguardare anche la rinegoziazione delle condizioni economiche e l'accesso agli strumenti previsti dalla normativa vigente.

Mantenimento della graduatoria per i lavoratori con disabilità

L'articolo 6-ter modifica l'articolo 8 della [legge n. 68 del 1999](#), inserendo il nuovo comma 5-bis.

La normativa vigente prevede che le persone con disabilità disoccupate, che aspirano a un'occupazione conforme alle proprie capacità lavorative, si iscrivano negli elenchi tenuti dai servizi per il collocamento. Gli uffici competenti formano una **graduatoria unica dei disabili disoccupati**.

I lavoratori con disabilità licenziati per riduzione di personale o per giustificato motivo oggettivo mantengono la posizione in graduatoria acquisita al momento dell'inserimento in azienda.

La [nuova disposizione](#) estende il mantenimento della posizione in graduatoria anche ai lavoratori con disabilità assunti:

- con contratto di apprendistato;
- con contratto a tempo determinato.

La posizione viene mantenuta **fino alla trasformazione del rapporto o alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato**.

Definizione del trattamento economico complessivo per il salario giusto

L'articolo 7 del decreto-legge n. 62 del 2026 disciplina il salario giusto nel settore privato.

La **contrattazione collettiva** è individuata come strumento per determinare un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato, in coerenza con l'articolo 36 della Costituzione.

Il nuovo comma 4-bis specifica quali elementi compongono il trattamento economico complessivo da considerare ai fini del salario giusto.

Sono **incluse** tutte le voci retributive:

- fisse;
- continuative;
- dirette;
- indirette;
- differite.

Rientrano inoltre nel trattamento economico complessivo:

- le mensilità aggiuntive;
- le indennità fisse e continuative;
- le prestazioni di welfare contrattuale riconosciute alla generalità dei dipendenti;
- eventuali altri istituti o indennità con valore economico, purché definiti dai contratti collettivi.

Sono invece **escluse** le voci retributive discrezionali e variabili riconosciute ai singoli lavoratori. La modifica chiarisce quindi la base di riferimento economica per valutare l'adeguatezza del trattamento.

Si ricorda peraltro che l'applicazione del principio di "salario giusto" è [condizione di accesso](#) al **Bonus donne**, al **Bonus giovani**, al **Bonus ZES**, all'incentivo alla **stabilizzazione di contratti a termine** e allo **sgravio per la conciliazione vita-lavoro**, introdotti dal decreto Lavoro 2026 (articolo 7, decreto legge 30 aprile 2026, n. 62)

Deposito e trasparenza nella contrattazione collettiva di prossimità

L'articolo 7-bis interviene sull'articolo 8 del [decreto-legge n. 138 del 2011](#), convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, relativo alla [contrattazione collettiva di prossimità](#), in deroga alle disposizioni di legge e ai contratti collettivi nazionali.

La nuova disciplina introduce l'obbligo di deposito dei contratti collettivi di lavoro e delle specifiche intese presso:

- il **Ministero del lavoro e delle politiche sociali**, Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali;
- l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro istituito presso il **Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL)**.

La disposizione introduce anche due ulteriori regole.

La prima riguarda le imprese che occupano fino a 15 dipendenti. Se le intese aziendali derogatorie prevedono trattamenti peggiorativi, le intese devono essere sottoscritte presso l'**Ispettorato territoriale del lavoro** competente.

La seconda riguarda l'informazione ai lavoratori. Quando le intese prevedono trattamenti peggiorativi, l'impresa deve **informare i lavoratori interessati** entro 3 giorni dalla sottoscrizione,

mediante comunicazione scritta, anche tramite posta elettronica o secondo le modalità previste dalle procedure aziendali.

La modifica rafforza quindi la tracciabilità e la trasparenza delle intese di prossimità, soprattutto quando le intese producono effetti peggiorativi per i lavoratori.

Indicatori sul costo della vita e sul mercato delle locazioni

L'articolo 8, comma 1, lettera b-bis, disciplina il sistema di monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva nel settore privato. Il sistema coinvolge soggetti pubblici quali CNEL, INPS, ISTAT, **Istituto nazionale per l'analisi delle politiche pubbliche (INAPP)**, INL e altri soggetti individuati con decreto ministeriale.

La nuova lettera b-bis inserisce tra i compiti del sistema anche l'elaborazione, con **cadenza periodica e su base territoriale omogenea**, di indicatori sintetici relativi a:

- costo della vita;
- mercato delle locazioni immobiliari;
- prezzi al consumo dei beni;
- prezzi al consumo dei servizi, anche a livello locale.

CNEL: Rapporto nazionale sulle retribuzioni e TEC

L'articolo 9 interviene sulle funzioni del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro (CNEL) in materia di contratti collettivi di lavoro, con l'obiettivo di rafforzare la raccolta, l'organizzazione e l'aggiornamento dei dati contenuti nell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi. Tra le funzioni del CNEL, figura anche l'elaborazione di un **Rapporto nazionale sulle retribuzioni** dei lavoratori privati, articolato non solo per settori economici omogenei, ma anche per **ambiti territoriali omogenei**.

Il Rapporto deve inoltre includere, tra gli elementi conoscitivi utili a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale, anche indicatori relativi a costo della vita, costi abitativi, componente energetica e potere d'acquisto delle retribuzioni nei diversi ambiti territoriali.

La novità principale riguarda il compito attribuito al CNEL di **estrarre dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo** previsto dagli stessi contratti. Sulla base di tale attività, il CNEL deve procedere all'aggiornamento dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro.

La disposizione chiarisce quindi che l'archivio non deve limitarsi a raccogliere i testi contrattuali depositati, ma deve consentire anche l'individuazione del **trattamento economico complessivo** contenuto nei contratti collettivi. Tale elemento è rilevante perché il trattamento economico complessivo rappresenta il parametro utilizzato nel provvedimento per la determinazione del salario giusto e per il monitoraggio dell'adeguatezza dei trattamenti retributivi. Sul piano procedurale, viene inoltre riformulato il termine per l'istituzione dell'archivio amministrativo. La nuova formulazione stabilisce che, **entro 30 giorni dalla data di entrata in**

vigore della legge di conversione del decreto, il CNEL istituisce l'archivio amministrativo previsto dal nuovo comma 3-bis dell'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936, introdotto dal comma 2 dell'articolo in esame.

Rinnovi contrattuali nel settore privato e anticipazione retributiva

L'articolo 10 è una delle disposizioni più significative del provvedimento. La modifica sostituisce integralmente i commi da 1 a 3 del testo originario.

La prima novità riguarda il ruolo delle parti stipulanti nei rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL). In sede di rinnovo, le parti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, devono prevedere procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi nonché meccanismi per assicurare adeguata copertura economica nel periodo tra la scadenza del CCNL e la sottoscrizione del rinnovo.

La seconda novità riguarda l'adeguamento delle retribuzioni in caso di mancato rinnovo. Se il contratto non viene rinnovato **entro i primi 9 mesi** (12 mesi nel decreto legge n. 62/2026) successivi alla naturale scadenza, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate a titolo di **anticipazione forfettaria** dell'incremento retributivo previsto.

La misura dell'adeguamento passa al **50%** dell'Indice dei prezzi al consumo armonizzato per i Paesi membri dell'Unione europea depurato dagli effetti dei beni energetici importati (**IPCA-NEI**). Il testo originario prevedeva invece il 30% dell'IPCA.

La terza novità riguarda alcuni settori specifici. Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, e nei settori che erogano prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del **Servizio sanitario nazionale (SSN)**, l'importo di adeguamento retributivo è determinato dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali. L'importo non può comunque superare il 50% dell'IPCA-NEI.

Il cambiamento è quindi triplice:

1. il termine per l'adeguamento passa da 12 mesi a 9 mesi;
2. la percentuale passa dal 30% al 50%;
3. l'indice di riferimento diventa IPCA-NEI.

Codice alfanumerico unico del CCNL

L'articolo 11 interviene sugli obblighi informativi nei confronti del lavoratore, modificando il [decreto legislativo n. 152 del 1997](#).

La novità consiste nell'inserimento, tra le informazioni che il datore di lavoro deve rendere al lavoratore, del codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) applicato.

La modifica precisa espressamente che l'obbligo riguarda solo i datori di lavoro privati. L'informazione può essere fornita al lavoratore entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa.

Ambito di applicazione e presunzione di subordinazione nel caporalato digitale

Il Capo III del [decreto-legge n. 62/2026](#) riguarda le misure di prevenzione e contrasto del **caporalato digitale**.

Il nuovo articolo 11-bis chiarisce l'ambito di applicazione delle disposizioni del Capo III, cioè degli articoli da 12 a 15. Le norme si applicano ai lavoratori di cui al Capo V-bis del [decreto legislativo n. 81 del 2015](#), relativo alla tutela del lavoro tramite piattaforme digitali.

La modifica all'articolo 12 interviene sulla **qualificazione del rapporto di lavoro**.

Nel testo originario, la qualificazione del rapporto teneva conto dell'esercizio, anche tramite sistemi automatizzati o algoritmici, di poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso.

La **nuova formulazione** prevede che la qualificazione del rapporto tenga conto dell'esercizio, anche tramite sistemi di monitoraggio automatizzati e sistemi decisionali automatizzati, di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto all'effettivo tipo contrattuale.

Viene inoltre modificata la **presunzione di subordinazione**. Quando emergono fatti che indicano direzione e controllo, anche mediante sistemi di monitoraggio automatizzati e sistemi decisionali automatizzati, il rapporto di lavoro si presume subordinato, salva prova contraria.

Spiegazione e riesame umano delle decisioni automatizzate

L'articolo 14 disciplina gli obblighi informativi delle piattaforme digitali nei confronti dei lavoratori. La modifica sostituisce il comma 2 del testo originario. Il lavoratore ha diritto di ottenere, su richiesta:

- una spiegazione intelligibile;
- il riesame mediante intervento umano.

Il diritto riguarda le decisioni automatizzate che dispongono:

- la limitazione dell'account;
- la sospensione dell'account;
- la chiusura dell'account;
- il rifiuto di corrispondere la retribuzione per il lavoro prestato;
- la modifica della situazione contrattuale del lavoratore.

Rispetto alla formulazione originaria, la nuova disposizione individua in modo più specifico le decisioni automatizzate che incidono in modo rilevante sul rapporto di lavoro.

Sanzioni per gli account dei rider

L'articolo 15, comma 1, lettera a), interviene sulle tutele per i rider delle piattaforme digitali. Nel testo originario, la piattaforma non poteva rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore. La violazione comportava una sanzione amministrativa da **1.000 euro a 1.500 euro** per ogni account in più associato al singolo codice fiscale.

La modifica mantiene la sanzione amministrativa da 1.000 euro a 1.500 euro, ma **elimina la specificazione secondo cui la sanzione si applica “per ogni account in più”**.

Proroga per le annotazioni nel Libro unico del lavoro

L'articolo 15, comma 1-bis prevede una proroga di **90 giorni** del termine per le annotazioni da tenere sul **Libro unico del lavoro (LUL)**.

La proroga riguarda i **committenti** che si avvalgono di **prestazioni di lavoratori tramite piattaforma digitale**, secondo quanto previsto dall'articolo 47-quater, comma 3-bis, del decreto legislativo n. 81 del 2015, introdotto dal testo originario del decreto-legge.

La disposizione interviene quindi sui tempi di adeguamento agli obblighi documentali relativi alle piattaforme digitali.

Durata degli organi delle forme pensionistiche complementari

L'articolo 16-bis disciplina gli organi di amministrazione e controllo delle forme pensionistiche complementari.

La disposizione esclude dal proprio ambito i fondi pensione aperti e le forme pensionistiche individuali, cioè i **Piani individuali pensionistici (PIP)**.

Per le forme pensionistiche complementari incluse nel perimetro della norma, gli organi di amministrazione e controllo durano in carica **5 esercizi** e non possono essere rinnovati per più di **due mandati consecutivi**.

Il Presidente e il Vicepresidente sono eletti dall'organo di amministrazione tra i propri componenti. Le nuove regole si applicano dal primo rinnovo successivo all'entrata in vigore del provvedimento. I mandati svolti prima dell'entrata in vigore non sono conteggiati ai fini del limite ai rinnovi.

Prestazioni delle forme pensionistiche complementari

L'articolo 16-ter interviene sulle prestazioni dei fondi pensione complementari, modificando l'articolo 11, comma 3, del [decreto legislativo n. 252 del 2005](#).

La disposizione riduce dal **60% al 50%** la quota massima del montante finale accumulato che può essere erogata in forma di capitale nell'ambito delle prestazioni pensionistiche a contribuzione definita e a prestazione definita.

La modifica si applica dal **1° luglio 2026**.

La norma interviene anche sull'erogazione frazionata del montante accumulato. L'applicazione della disposizione che consente, nelle forme a contribuzione definita, l'erogazione frazionata del montante per un periodo non inferiore a cinque anni viene differita dal **1° luglio 2026 al 31 ottobre 2026**.

Distacco per salvaguardia occupazionale e continuità produttiva

L'articolo 16-quater introduce una disciplina sperimentale del distacco, in deroga all'articolo 30 del [decreto legislativo n. 276 del 2003](#).

La normativa vigente prevede che il distacco si configuri 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. Il datore di lavoro distaccante resta responsabile del trattamento economico e normativo.

La **nuova disposizione** consente, in via sperimentale per un triennio dalla data di entrata in vigore della legge di conversione, il distacco di uno o più lavoratori **anche in assenza dell'interesse** del datore di lavoro distaccante, purché ricorrano precise **condizioni**.

Il distacco deve:

- essere preceduto da accordo sindacale;
- non comportare mutamento di mansioni;
- essere finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva;
- consentire la conservazione delle competenze professionali;
- evitare o limitare sospensioni dell'attività lavorativa;
- evitare o limitare riduzioni dell'orario di lavoro;
- evitare o limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali;
- evitare o limitare situazioni di esubero di personale.

La disciplina può applicarsi anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o allo stesso contratto collettivo.

Un decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da emanare entro 60 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione, deve definire le modalità applicative. I distacchi autorizzati cessano comunque entro il **31 dicembre 2029**.

Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati

L'articolo 16-quinquies modifica l'articolo 19 del [decreto legislativo n. 81 del 2015](#), relativo alla durata massima dei contratti di lavoro subordinato a tempo determinato.

La prima novità riguarda il computo del limite massimo di **24 mesi** dei contratti a tempo determinato tra lo stesso datore di lavoro e lo stesso lavoratore. Non sono considerati, ai fini del limite, i periodi di missione svolti in somministrazione da lavoratori assunti a tempo indeterminato dal somministratore.

La seconda novità consente al **lavoratore assunto a tempo indeterminato dal somministratore** di essere inviato in missione a termine presso il medesimo utilizzatore per mansioni riconducibili allo stesso livello e alla stessa categoria legale per un ulteriore periodo complessivo, anche non continuativo, non superiore a **36 mesi**. Resta salva una diversa previsione del contratto collettivo applicato dall'utilizzatore.

La terza novità riguarda la decorrenza del nuovo limite di 36 mesi. Il limite decorre dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge e, ai fini del computo, non rilevano i periodi di missione svolti prima di tale data da lavoratori già assunti a tempo indeterminato dal somministratore.

La quarta novità prevede la nullità di qualsiasi clausola volta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore durante o al termine della missione.

Continuità dei servizi sanitari, sociosanitari e socio-assistenziali

L'articolo 16-septies [modifica](#) l'articolo 15 del decreto-legge n. 34 del 2023, relativo alla disciplina temporanea che consente, fino al **31 dicembre 2029**, l'esercizio dell'attività professionale presso strutture sanitarie o sociosanitarie da parte di professionisti medici o sanitari e operatori di interesse sanitario con qualifiche conseguite all'estero.

La disciplina opera in deroga alle regole ordinarie sul riconoscimento delle qualifiche conseguite all'estero, sulla base di un riconoscimento regionale o della provincia autonoma.

Ambito di applicazione del provvedimento: esclusi gli apprendisti

L'articolo 18, comma 1, definisce l'ambito di applicazione del decreto-legge.

Nel testo originario, le disposizioni si applicavano ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche non inerenti all'esercizio di un'impresa, incluso il contratto di apprendistato. La modifica **elimina il riferimento espresso al contratto di apprendistato**.

Allegati

- [CAMERA DEI DEPUTATI - DISEGNO DI LEGGE N. 2911-A \(CONVERSIONE DECRETO LAVORO 2026\)](#)
- [DECRETO LEGGE N. 62 DEL 30 APRILE 2026](#)