

Salario giusto, via libera definitivo alla legge: tutte le novità per lavoratori e imprese

Il Decreto Primo Maggio 2026 è legge: dal salario giusto ai tirocini, dalla somministrazione al caporalato digitale, ecco cosa cambia. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 25 giugno 2026)



Il Decreto Primo Maggio 2026 è stato convertito in legge: introdotte novità sul salario giusto, i tirocini, la somministrazione di lavoro e il contrasto al caporalato digitale.

Il Senato ha approvato in via definitiva il disegno di legge di conversione del decreto-legge n. 62/2026, che introduce nuove regole in materia di salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto al caporalato digitale.

Con **94 voti favorevoli, 61 contrari e 2 astensioni**, l'Assemblea di Palazzo Madama ha rinnovato la fiducia al Governo, completando definitivamente l'iter di conversione in legge del provvedimento già approvato dalla Camera. Accanto alle disposizioni più conosciute sul trattamento economico dei lavoratori, durante l'esame parlamentare sono state inserite diverse novità che riguardano anche i tirocini extracurricolari, il collocamento delle persone con disabilità, il lavoro in somministrazione, la contrattazione di prossimità e il distacco dei lavoratori.

Vediamo quali sono i principali cambiamenti.

Indice:

- [Il principio del salario giusto legato ai contratti collettivi](#)
- [Le novità introdotte dal Parlamento durante la conversione in legge](#)

- [Stop ai tirocini extracurricolari troppo lunghi](#)
- [Arriva il tutor per la sostenibilità economica](#)
- [Più tutele per il collocamento delle persone con disabilità](#)
- [Nuove regole per la contrattazione di prossimità](#)
- [Distacco dei lavoratori anche senza interesse del datore](#)
- [Somministrazione, più continuità per i lavoratori](#)
- [Contrasto al caporalato digitale](#)
- [Cosa cambia adesso](#)

Il principio del salario giusto legato ai contratti collettivi

Il cuore della riforma resta il cosiddetto **salario giusto**.

La legge stabilisce che il parametro di riferimento è rappresentato dal **trattamento economico complessivo (TEC)** previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative.

Una delle modifiche introdotte durante la conversione chiarisce anche cosa comprende il trattamento economico complessivo.

Ne fanno parte:

- tutte le voci retributive fisse e continuative;
- le mensilità aggiuntive;
- le indennità fisse;
- le prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei lavoratori;
- gli altri istituti economici previsti dal contratto collettivo.

Restano invece escluse le componenti variabili o discrezionali riconosciute ai singoli lavoratori.

Le novità introdotte dal Parlamento durante la conversione in legge

Il testo approvato definitivamente dal Senato non coincide perfettamente con quello originario del decreto-legge del 30 aprile 2026. Durante l'esame parlamentare, infatti, Camera e Senato hanno introdotto numerose modifiche e nuovi articoli che ne hanno ampliato il campo di applicazione. Accanto ad alcuni interventi di coordinamento tecnico e di chiarimento normativo, sono state inserite nuove disposizioni che riguardano i tirocini extracurricolari, le politiche attive del lavoro, il collocamento delle persone con disabilità, la contrattazione collettiva, il lavoro in somministrazione e il distacco dei lavoratori. Il decreto, nato principalmente per introdurre il principio del salario giusto e rafforzare il contrasto al caporalato digitale, è stato quindi arricchito con ulteriori misure che interessano numerosi ambiti del mercato del lavoro.

Le novità introdotte in sede di conversione

Materia	Cosa cambia rispetto al decreto-legge originario
Salario giusto	Definita in modo più preciso la composizione del trattamento economico complessivo (TEC), includendo retribuzione fissa, mensilità aggiuntive, indennità continuative e welfare contrattuale.
Tirocini extracurricolari	Introdotta il limite massimo di 12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese.
Tutor per la sostenibilità economica	Istituita una nuova figura di supporto ai lavoratori coinvolti in percorsi di transizione occupazionale o in situazioni di fragilità economica.
Persone con disabilità	Rafforzate le tutele nel collocamento mirato, con mantenimento della posizione in graduatoria durante apprendistato e contratti a termine.
Contrattazione di prossimità	Previsti nuovi obblighi di deposito degli accordi e maggiori garanzie per i lavoratori nelle piccole imprese.
Distacco dei lavoratori	Introdotta, fino al 31 dicembre 2029, una disciplina sperimentale per favorire continuità produttiva e salvaguardia occupazionale.
Lavoro in somministrazione	Maggiore continuità occupazionale, con missioni fino a 36 mesi presso lo stesso utilizzatore e divieto di clausole che impediscano l'assunzione diretta.
Caporalato digitale	Rafforzate le tutele per i lavoratori delle piattaforme digitali e gli obblighi di trasparenza sugli algoritmi.

Stop ai tirocini extracurricolari troppo lunghi

Tra le novità inserite dal Parlamento compare un nuovo limite ai tirocini extracurricolari.

La durata massima non potrà superare **12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese**, evitando così il ricorso reiterato ai tirocini all'interno di società appartenenti allo stesso gruppo. La misura punta a rafforzare la finalità formativa dello strumento e a contrastarne gli utilizzi impropri.

Arriva il tutor per la sostenibilità economica

Una delle innovazioni più particolari introdotte dalla legge è la figura del **tutor per la sostenibilità economica**.

Potrà essere istituito nell'ambito dei programmi finanziati con fondi europei e avrà il compito di assistere i lavoratori fragili o coinvolti in percorsi di transizione occupazionale.

Il tutor aiuterà, tra le altre cose, chi perde il lavoro o subisce una forte riduzione del reddito a:

- valutare la propria situazione economica;

- gestire debiti e obbligazioni;
- dialogare con banche, enti pubblici e creditori;
- individuare gli strumenti di sostegno disponibili.

L'obiettivo è accompagnare le persone anche sotto il profilo economico, non solo nella ricerca di una nuova occupazione.

Più tutele per il collocamento delle persone con disabilità

Cambiano anche alcune regole della legge n. 68/1999 sul collocamento mirato.

I lavoratori con disabilità conserveranno la posizione acquisita nelle graduatorie anche quando vengono assunti con contratto di apprendistato oppure a tempo determinato, fino all'eventuale trasformazione del rapporto in tempo indeterminato.

La modifica punta a evitare che percorsi lavorativi temporanei penalizzino il diritto all'inserimento stabile nel mondo del lavoro.

Nuove regole per la contrattazione di prossimità

La legge interviene anche sulla disciplina della contrattazione aziendale di prossimità.

Fra le principali novità:

- obbligo di deposito degli accordi presso il Ministero del Lavoro e il CNEL;
- particolari garanzie per gli accordi sottoscritti nelle aziende fino a 15 dipendenti quando prevedono condizioni peggiorative;
- obbligo di informare tempestivamente i lavoratori interessati.

L'obiettivo è aumentare la trasparenza e la tracciabilità degli accordi aziendali.

Distacco dei lavoratori anche senza interesse del datore

Tra le modifiche più innovative figura una disciplina sperimentale sul distacco dei lavoratori.

Fino al **31 dicembre 2029**, previo accordo sindacale, sarà possibile distaccare lavoratori anche in assenza del tradizionale interesse del datore di lavoro distaccante e perfino tra imprese appartenenti a settori diversi.

La misura potrà essere utilizzata per:

- salvaguardare l'occupazione;
- garantire la continuità produttiva;
- evitare esuberi;
- limitare il ricorso agli ammortizzatori sociali;
- conservare le competenze professionali.

Somministrazione, più continuità per i lavoratori

Importanti novità riguardano anche il lavoro in somministrazione.

La legge consente ai lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione di svolgere missioni a termine presso lo stesso utilizzatore fino a **36 mesi**, salvo diversi limiti fissati dalla contrattazione collettiva.

Viene inoltre stabilito che sono nulle le clausole che limitano la possibilità per l'azienda utilizzatrice di assumere direttamente il lavoratore durante o al termine della missione.

Contrasto al caporalato digitale

Il provvedimento rafforza le tutele nei confronti del cosiddetto caporalato digitale.


In particolare, vengono rafforzati gli obblighi di trasparenza sugli algoritmi utilizzati per gestire il lavoro tramite piattaforme digitali e viene riconosciuto ai lavoratori il diritto di ottenere spiegazioni comprensibili sulle decisioni automatizzate che incidono sul rapporto di lavoro, come la sospensione dell'account o il mancato pagamento della retribuzione.

Cosa cambia adesso

Con il via libera definitivo del Senato manca ormai soltanto la pubblicazione della legge di conversione nella **Gazzetta Ufficiale**. Da quel momento entreranno in vigore le nuove disposizioni, salvo quelle per cui il legislatore ha previsto termini differenti o l'adozione di specifici decreti attuativi.

Il provvedimento interviene su numerosi aspetti della disciplina del lavoro. Oltre a introdurre il principio del salario giusto, modifica infatti la regolamentazione dei tirocini extracurricolari, rafforza le tutele per il collocamento delle persone con disabilità, introduce nuove regole sulla contrattazione di prossimità, sul distacco dei lavoratori e sul lavoro in somministrazione, oltre a potenziare gli strumenti di contrasto al caporalato digitale. Si tratta di un insieme di misure destinate ad avere effetti concreti sia per i lavoratori sia per le imprese nei prossimi mesi.

 [DECRETO-LEGGE 30 aprile 2026, n. 62](#)

 [Senato: DDL 1933 - 448252 \(testo di conversione in Legge\)](#)