

LEGGE DI CONVERSIONE N. 112/2026 DEL DL 62/2026 CD. DECRETO LAVORO

Posted on 16 Luglio 2026

Category: Lavoro e relazione industriale

E' stata pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2026 la **Legge 112/2026 di conversione, con modificazioni, del decreto-legge n. 62/2026**, c.d. ***decreto Lavoro 2026*** recante "*Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale*".

Si fa seguito alla nostra news del 5 maggio u.s. *"DL Lavoro 62/2026: le novità di interesse per il settore - NOTA ANCE di approfondimento"*

In sintesi le novità di maggiore interesse introdotte dalla legge di conversione.

Articolo 4-bis - Limite massimo alla durata dei tirocini
Il nuovo art. 4-bis stabilisce che, per ciascun gruppo di imprese, la durata massima complessiva dei tirocini extracurriculari è di 12 mesi.

Articolo 5 - Modifiche all'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26.
Si ricorda che il comma 1 dell'articolo 5 del decreto Lavoro 2026, in considerazione dei nuovi incentivi introdotti dallo stesso, abroga la proroga, disposta dal decreto milleproroghe (vedi nostra comunicazione del 12 marzo 2026 *"Lavoro: D.L. 200/2025 conversione in Legge (legge n. 26/2026)"*), del bonus giovani, del bonus donne e del bonus Zes per il Mezzogiorno, introdotti, rispettivamente, dagli articoli 22, 23 e 24 del decreto legge n. 60/2024, cd. decreto Coesione (vedi nostra comunicazione del 10 luglio 2024 *"Decreto Legge 60/2024 – conversione in Legge : Disposizioni in materia di lavoro – Bonus sgravi contributivi"*). Con la legge di conversione in esame viene introdotto il nuovo comma 1-bis volto a precisare che i citati articoli 22, 23 e 24 riacquistano efficacia nel testo vigente prima della data di entrata in vigore della predetta legge n. 26/2026 (milleproroghe). Al riguardo, nel dossier predisposto dalle Camere, viene chiarito che: "*Riguardo alle suddette norme abrogative di cui all'articolo 5 del presente decreto, si ricorda che, per le assunzioni effettuate nell'anno in corso, l'INPS non aveva comunque definito (prima dell'abrogazione in oggetto) i termini e le modalità per la domanda del menzionato beneficio relativo alle assunzioni, entro il 30 aprile, di soggetti di età inferiore a 35 anni. Tenuto conto anche di tale circostanza, si valuti l'opportunità di chiarire se l'abrogazione in oggetto abbia efficacia retroattiva (per le assunzioni effettuate nei primi quattro mesi dell'anno in corso)*".

Articolo 6 - Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro
Con la legge di conversione in oggetto l'esonero correlato al 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 d.lgs. n. 184/2025, viene ora riconosciuto per i soli anni 2026, 2027 e 2028.
Si segnala che nel dossier predisposto dalle Camere viene riportato che le aziende destinate al riconoscimento della misura in esame sono quelle che si certificano in conformità alla prassi di riferimento UNI PdR 192 del 14 aprile 2026.

Articolo 6-bis - Tutor per la sostenibilità economica
Il nuovo articolo 6-bis dispone che, nell'ambito dei Programmi operativi nazionali o regionali, cofinanziati dai fondi strutturali europei della programmazione 2021-2027, gli enti responsabili possono istituire la figura del Tutor per la sostenibilità economica, con il compito di assistere i lavoratori fragili o coinvolti in processi di transizione occupazionale nella valutazione della sostenibilità economica di determinate operazioni.

Articolo 6-ter - Collocamento mirato dei soggetti disabili assunti con apprendistato o con contratto a tempo determinato
Il nuovo articolo 6-ter inserisce, nell'articolo 8 della legge n. 68/1999, il comma 5-bis, prevedendo il mantenimento in graduatoria della posizione acquisita dai lavoratori con disabilità all'atto dell'inserimento nell'azienda anche quando assunti con contratto di apprendistato o con contratto a tempo determinato, fino alla trasformazione o alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato.

Articolo 7 - Criteri per l'individuazione di livelli retributivi minimi e connessa norma relativa ad alcuni incentivi
Il nuovo comma 4-bis, introdotto all'art. 7, individua, ai fini del salario giusto, le tipologie di emolumenti rientranti nella nozione di trattamento economico complessivo.
In particolare, il trattamento economico complessivo di cui al comma 2 dell'articolo 7 è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di cui al medesimo comma $2_{(1)}$, comprese le mensilità aggiuntive e 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. Sono, in ogni caso, escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

- Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro 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, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro

Articolo 7-bis - Contrattazione collettiva di prossimità
Il nuovo articolo 7-bis interviene in materia di contratti collettivi di prossimità, apportando modifiche al decreto-legge n. 138/2011, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 148/2011. In particolare, l'articolo 7-bis prevede 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.
Inoltre, le specifiche intese che derogano in senso peggiorativo alle disposizioni di legge e della

contrattazione collettiva nazionale devono essere comunicate ai lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione dell'accordo, con comunicazione scritta anche a mezzo posta elettronica ovvero nelle modalità previste dalle procedure aziendali e, se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti, devono essere sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio.

Articolo 8 - Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva

Tra i compiti affidati al CNEL, agli enti pubblici e agli istituti di statistica, inclusi l'INPS, l'ISTAT, l'INAPP, l'INL e agli altri soggetti individuati con apposito decreto del Ministro del lavoro, al fine di garantire il monitoraggio, la trasparenza e l'informazione in materia retributiva, viene inserito anche quello di elaborare, con cadenza periodica e su base territoriale omogenea, indicatori sintetici relativi al costo della vita, al mercato delle locazioni immobiliari e ai prezzi al consumo dei beni e dei servizi anche a livello locale (nuova lettera b-bis, comma 1, articolo 8).

Articolo 10 - Rinnovi contrattuali

Il comma 1 dell'articolo 10, riformulato dalla legge di conversione in esame, demanda alla contrattazione collettiva la determinazione delle procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi, nonché dei criteri di adeguamento da applicare nel periodo temporale intercorrente tra la scadenza di un contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del nuovo. Il novellato comma 2 prevede che, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi successivi alla data di scadenza naturale (anziché 12 mesi come inizialmente previsto dal DL lavoro), le retribuzioni sono adeguate alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati IPCA-NEI (e non più dell'IPCA), nella misura del 50 per cento (in luogo del 30 per cento). Viene, inoltre, precisato che tale disposizione si applica "in assenza di diverse pattuizioni contrattuali". È stato precisato che il contributo di assistenza contrattuale non può essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto e fino al suo rinnovo. Inoltre, viene previsto che nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi ai sensi dell'elenco di cui al decreto del Presidente della Repubblica n. 1525/1963, ovvero nei settori a cui appartengono i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale individuati con decreto del Ministro del lavoro, la misura dell'adeguamento di cui al predetto comma 2 è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali e non può comunque superare il valore percentuale previsto dal medesimo comma 2.

Articolo 11 - Disposizioni in materia di codice alfanumerico unico dei contratti collettivi nazionali di lavoro

La disposizione secondo cui l'indicazione del codice alfanumerico unico del contratto collettivo nazionale di lavoro rientri tra le informazioni obbligatorie che il datore di lavoro è tenuto a rendere al lavoratore viene circoscritta ai soli datori di lavoro del settore privato. Inoltre, con la legge di conversione tale obbligo è incluso tra quelli che possono essere adempiuti per iscritto entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa, anziché entro i sette giorni dal suddetto inizio.

Articolo 16-bis - Disposizioni sugli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari

Il comma 1 del nuovo articolo 16-bis introduce limiti di durata e di rinnovo dei mandati consecutivi per gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari, ad esclusione dei fondi pensioni aperti e delle forme pensionistiche individuali, di cui, rispettivamente, agli articoli 12 e 13 del D.lgs. n. 252/2005. In particolare, i predetti organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari durano in carica cinque esercizi e gli incarichi non possono essere rinnovati per più di due mandati consecutivi. Il successivo comma 2 dispone che il presidente e il vicepresidente di una forma pensionistica complementare rientrante nell'ambito del comma 1 sono eletti dall'organo di amministrazione all'interno dei componenti del medesimo organo. Il comma 3 prevede che le disposizioni dell'articolo 16-bis si applicano a decorrere dal primo rinnovo degli organi successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione in esame e che, al fine dell'applicazione del limite numerico dei mandati consecutivi, non si computano i mandati completati prima della suddetta data di entrata in vigore. Articolo 16-ter - Disposizioni in materia di prestazioni delle forme pensionistiche complementari Il comma 1 dell'articolo 16-ter sopprime, nell'ambito della disciplina delle forme di previdenza complementare di cui al d.lgs. n. 252/2005, la modifica che troverebbe applicazione dal 1° luglio 2026, relativa alla possibilità di liquidazione in forma di capitale di una quota di prestazione complementare (vedi nostra comunicazione del 23 gennaio 2026)

Tale modifica avrebbe elevato il limite dell'importo eventualmente liquidabile in forma di capitale dal 50 per cento al 60 per cento in rapporto al valore attuale del montante finale accumulato. L'intervento della legge di conversione mantiene in via permanente l'aliquota suddetta del 50 per cento. Il successivo comma 2 differisce dal 1° luglio 2026 al 31 ottobre 2026 il termine di decorrenza della possibilità di liquidazione della prestazione di previdenza complementare in una specifica forma di rendita, costituita dall'erogazione frazionata, per un periodo non inferiore a cinque anni, del montante accumulato.

Articolo 16-quater - Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva In deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del d.lgs. n. 276/2003

Il nuovo articolo 16-quater prevede, in via sperimentale, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione e fino al 31 dicembre 2029, che il distacco di uno o più lavoratori, nel rispetto delle mansioni svolte, è ammesso, previo accordo sindacale, anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che adottano il medesimo contratto collettivo, quando sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale. Con decreto del Ministro del lavoro, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione in esame, sono stabilite le disposizioni necessarie per l'applicazione di tale disciplina.

Per quanto non riportato nella presente si rinvia al testo della Legge di conversione.