



CASARTIGIANI
CONFEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI ARTIGIANI

00179 Roma
Via Siria, 25

Tel. 06 5758081
Tel. 06 5780654
nazionale@casartigiani.org
www.casartigiani.org

CIRCOLARE N. 26/26

ROMA, 02/07/2026

CONVERTITO IN LEGGE IL DECRETO “PRIMO MAGGIO”: LE PRINCIPALI NOVITÀ INTRODOTTE DALLA LEGGE DI CONVERSIONE

Con la Legge 25 giugno 2026, n. 112, pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2026 ed entrata in vigore il successivo 28 giugno, è stato convertito il Decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026 (c.d. “Decreto Primo Maggio”), di seguito il “DL”, “*recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale*” (v. la nostra news del 6 maggio 2026). In ambito giuslavoristico, la Legge di conversione ha introdotto le seguenti ulteriori novità, confermando per il resto quanto già disposto dal DL.

CAPO I – INCENTIVI ALL’OCCUPAZIONE

Limite di durata dei tirocini extracurricolari (art. 4-bis)

In sede di conversione del DL è stato, innanzitutto, introdotto l’art. 4-bis, che prevede, per i tirocini extracurricolari di cui ai commi da 720 a 726, art.1 della Legge 30 dicembre 2021, n. 234, una durata massima complessiva di dodici mesi per ciascun gruppo di imprese.

Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro (art. 6)

Con riferimento all’esonero contributivo introdotto dal Decreto per le imprese in possesso della certificazione collegata alla valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura (di cui all’art. 8, comma 1, lettera e) del Decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184), la Legge di conversione ha precisato al comma 1 che l’agevolazione opera esclusivamente per gli anni 2026, 2027 e 2028, mentre nella formulazione originaria del DL, l’incentivo appariva strutturale.

Tutor per la sostenibilità economica (art. 6-bis)

La Legge di conversione, con il nuovo art. 6-bis, ha istituito la figura del “*tutor per la sostenibilità economica*”, al fine di fornire servizi di assistenza intensiva ai lavoratori fragili o coinvolti in processi di transizione occupazionale.

Nello specifico, il tutor svolge funzioni di accompagnamento, orientamento e assistenza finalizzate alla riorganizzazione della sostenibilità economica per la persona che abbia subito la perdita del lavoro o una significativa riduzione del reddito di lavoro, con particolare



CASARTIGIANI
CONFEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI ARTIGIANI

00179 Roma
Via Siria, 25

Tel. 06 5758081
Tel. 06 5780654
nazionale@casartigiani.org
www.casartigiani.org

riferimento ai lavoratori ultracinquantenni, ai soggetti in condizioni di fragilità occupazionale e ai lavoratori caratterizzati da difficoltà di reinserimento lavorativo.

Il tutor coadiuva il lavoratore nella valutazione della sostenibilità delle proprie obbligazioni economiche, finanziarie e abitative e lo assiste nei rapporti con gli istituti di credito, gli intermediari finanziari, le amministrazioni pubbliche, gli enti impositori e gli agenti della riscossione, le università, gli enti gestori del patrimonio residenziale pubblico e gli altri soggetti creditori, anche ai fini della rinegoziazione delle condizioni economiche della prestazione o del debito maturato e dell'accesso agli strumenti di sostegno previsti dalla normativa vigente.

Graduatorie per il collocamento lavorativo delle persone con disabilità (art. 6-ter)

In sede di conversione, è stato aggiunto, all'art. 8 della Legge 12 marzo 1999, n. 68, il comma 5-bis, il quale precisa che i lavoratori con disabilità mantengono la posizione in graduatoria acquisita all'atto dell'inserimento nell'azienda anche quando sono 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.

CAPO II – DISPOSIZIONI IN MATERIA DI SALARIO GIUSTO

Salario giusto e incentivi (art. 7)

La legge di conversione introduce il nuovo comma 4-bis, con il quale fornisce la definizione di Trattamento Economico Complessivo (TEC), *“costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro di cui al medesimo comma 2, 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”*.

Disciplina della contrattazione collettiva di prossimità (art. 7-bis)

La Legge di conversione ha apportato importanti modifiche all'art. 8 del Decreto-Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, in materia di contrattazione collettiva di prossimità.

In particolare, in sede di conversione, è stato stabilito, in un'ottica di tracciabilità, che tutti i contratti di prossimità debbano essere depositati presso la Direzione Generale dei Rapporti di Lavoro e delle Relazioni Industriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro.



CASARTIGIANI
CONFEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI ARTIGIANI

00179 Roma
Via Siria, 25

Tel. 06 5758081
Tel. 06 5780654
nazionale@casartigiani.org
www.casartigiani.org

Inoltre, è stato previsto uno specifico obbligo procedurale per le imprese con un organico fino a 15 dipendenti nelle ipotesi in cui gli accordi di prossimità introducano trattamenti peggiorativi nelle materie espressamente individuate dalla legge. In tali casi, infatti, gli accordi devono essere sottoscritti presso le competenti sedi territoriali dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Infine, le imprese che abbiano concluso accordi recanti trattamenti peggiorativi sono tenute, nel rispetto degli obblighi di trasparenza, ad informare i lavoratori interessati entro tre giorni dalla sottoscrizione con comunicazione scritta anche mediante posta elettronica ovvero con le modalità previste dalle procedure aziendali.

Rinnovi contrattuali (art. 10)

La Legge di conversione, nel riformulare i commi da 1 a 3 dell'art. 10 del DL, ha stabilito, al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro alle rispettive scadenze naturali e di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, che le parti stipulanti adottino procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi nonché 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 collettivo nazionale di lavoro.

Inoltre, è stato previsto, in caso di mancato rinnovo entro i primi nove mesi successivi alla scadenza naturale del CCNL, e in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, un adeguamento retributivo a titolo di anticipazione forfetaria. Il parametro individuato è la variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (l'IPCA-NEI), nella misura del 50 per cento.

Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità o variabilità dei ricavi, nonché per alcuni soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto del Servizio sanitario nazionale, la misura dell'adeguamento potrà essere determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali.

Obblighi informativi (art. 11)

In sede di conversione è stato introdotto l'obbligo, per i soli datori di lavoro privati, di comunicare al lavoratore, al momento dell'assunzione, il codice alfanumerico unico del CCNL.

CAPO III – MISURE DI PREVENZIONE E DI CONTRASTO DEL CAPORALATO DIGITALE

Ambito di applicazione (art.11 bis)



CASARTIGIANI
CONFEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI ARTIGIANI

00179 Roma
Via Siria, 25

Tel. 06 5758081
Tel. 06 5780654
nazionale@casartigiani.org
www.casartigiani.org

La Legge di Conversione ha introdotto l'art. 11 bis, il quale ha delimitato l'ambito di applicazione delle disposizioni del presente Capo ai lavoratori di cui al Capo V-bis del D.lgs. n. 81 del 2015, circoscrivendo, pertanto, la disciplina alla categoria dei 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, ossia i *riders*.

Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali (art. 12)

La Legge di conversione ha riformulato i commi 2 e 3, dell'art. 12, precisando, al comma 2, che la qualificazione del rapporto di lavoro deve tener conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi, tra l'altro, quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati.

Il comma 3 prevede che, quando emergono 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, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salva prova contraria.

Obblighi di informazione nei riguardi del lavoratore (art. 14)

In sede di conversione è stato precisato al comma 2 che il lavoratore ha diritto di ottenere, su richiesta, una spiegazione intellegibile 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 o la modifica della situazione contrattuale del lavoratore stesso.

Rafforzamento di tutela per i *riders* delle piattaforme digitali (art. 15)

La Legge di conversione ha, altresì, apportato modifiche con riferimento all'art. 15 prevedendo nel nuovo testo l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria pari ad un importo compreso tra 1.000 e 1.500 euro, ove la piattaforma digitale rilasci più di un account per ogni singolo codice fiscale o commissioni allo stesso lavoratore prestazioni temporalmente inconciliabili.

CAPO IV – ULTERIORI DISPOSIZIONI URGENTI

Disposizioni in materia di organi delle forme pensionistiche complementari (art. 16 bis)

In sede di conversione è stato aggiunto l'art. 16 bis, con il quale si prevede che gli organi di amministrazione e di controllo delle forme pensionistiche complementari, restino in carica



CASARTIGIANI
CONFEDERAZIONE AUTONOMA SINDACATI ARTIGIANI

00179 Roma
Via Siria, 25

Tel. 06 5758081
Tel. 06 5780654
nazionale@casartigiani.org
www.casartigiani.org

per cinque esercizi e che i relativi incarichi non siano rinnovabili per più di due mandati consecutivi.

Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale e continuità produttiva (art. 16 quater)

In materia di distacco, in deroga a quanto previsto dall'art. 30 del D.lgs. n. 276 del 2003, l'art. 16 quater ha previsto, in via sperimentale, che, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto fino al 31 dicembre 2029, 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 non 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. Le modalità attuative della disposizione in esame sono demandate al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso un decreto che dovrà adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione.

Continuità occupazionale dei lavoratori somministrati (art.16 quinquies)

Infine, la legge di conversione ha previsto, in materia di somministrazione di lavoro, che il lavoratore assunto dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato può svolgere periodi di missione a termine presso un medesimo utilizzatore, aventi ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata complessiva anche non continuativa, non superiore a trentasei mesi, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite temporale.