

NOVITÀ LAVORO LEGGE 112/2026

COMUNICAZIONE AL LAVORATORE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE APPLICATO AL RAPPORTO

Per i soli datori di lavoro privati vige l'obbligo di comunicare al lavoratore il codice alfanumerico unico CNEL assegnato al CCNL applicato e l'obbligo di indicarlo all'interno della busta paga.

NOZIONE DI “SALARIO GIUSTO”

In sede di conversione in legge sono state specificate le componenti del trattamento economico complessivo (TEC) ai fini dell'individuazione del “salario giusto”.

Si attribuisce il compito di determinare il “salario giusto” ai contratti collettivi nazionali di lavoro (CCNL) 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;
- all'attività principale o prevalente esercitata;
- alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Il TEC è costituito:

- da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative;
- dalle prestazioni di *welfare* contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti;
- dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi.

Sono invece escluse dal TEC le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

Il trattamento economico complessivo così definito rappresenta il parametro cui rapportare quello previsto dai CCNL non dotati di tale rappresentatività e nei settori non coperti da contrattazione collettiva, che non possono essere inferiori.

DURATA DEI TIROCINI EXTRACURRICULARI

Si prevede che la durata massima dei tirocini extracurricolari non possa eccedere il limite di 12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente.

DISTACCO DEI LAVORATORI

In materia di distacco dei lavoratori, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e la continuità produttiva si deroga in via sperimentale quanto previsto dall'art. 30 del DLgs. 10.9.2003 n. 276, per il periodo compreso tra il 28.6.2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026) e il 31.12.2029.

Ai sensi dell'art. 30 del DLgs. 276/2003, la fattispecie del distacco si configura 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.

I requisiti essenziali per la sussistenza del distacco sono:

- la temporaneità del distacco;
- l'interesse del distaccante;
- l'esecuzione di una data prestazione lavorativa.

In caso di distacco il datore di lavoro distaccante rimane responsabile del trattamento economico e normativo a favore del lavoratore. Il distacco che comporti un mutamento di mansioni deve avvenire con il consenso del lavoratore interessato.

La disposizione introdotta prevede la possibilità di ricorrere, previo accordo sindacale, al distacco di uno o più lavoratori:

- nel rispetto delle mansioni svolte;
- anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante;
- anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che adottano il medesimo contratto collettivo.

Tale possibilità è ammessa quando il distacco è finalizzato:

- alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva;
- alla conservazione delle competenze professionali;
- 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 disposizioni necessarie per l'applicazione della nuova disciplina saranno definite da un successivo decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

Sulla disciplina della somministrazione di lavoro, viene previsto che, ai fini del computo del periodo di 24 mesi, si debba tener conto esclusivamente dei periodi di missione di lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto a tempo determinato, aventi a oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, svolti tra i medesimi soggetti, nell'ambito di somministrazioni di lavoro a tempo determinato.

Inoltre viene stabilito che il lavoratore assunto dal somministratore con contratto a tempo indeterminato possa svolgere periodi di missione a termine presso un medesimo utilizzatore, aventi a oggetto mansioni di pari livello e categoria legale, per una durata complessiva, anche non continuativa e ulteriore, non superiore a 36 mesi, salvo che il contratto collettivo applicato dall'utilizzatore preveda un diverso limite temporale.

Il nuovo limite di 36 mesi decorre dal 28.6.2026 ed eventuali precedenti periodi di missione di lavoratori già assunti dal somministratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato non rilevano ai fini del suddetto computo.

Viene stabilito che è nulla qualsiasi clausola diretta a limitare, anche indirettamente, la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine del periodo di missione.

ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIONI DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

E' riconosciuto, a decorrere dal 28.6.2026 per gli anni 2026, 2027 e 2028, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in favore delle aziende in possesso di idonee certificazioni, aggiuntive rispetto alla certificazione della parità di genere, utili a dimostrare misure di *welfare* aziendale e azioni a favore della genitorialità.

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali saranno stabilite:

- le modalità di applicazione dell'esonero contributivo;
- le procedure di acquisizione delle suddette certificazioni;
- le altre modalità attuative dell'agevolazione in esame.

MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEL “CAPORALATO DIGITALE”

Sono state previste disposizioni che rafforzano le tutele dei lavoratori intermediati mediante piattaforme digitali, al fine di prevenire e contrastare il c.d. “caporalato digitale”.

Le disposizioni in esame si applicano ai 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 (c.d. “*rider autonomi*”).

Il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salvo prova contraria, in presenza di 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.

Si stabilisce che le piattaforme digitali devono fornire ai lavoratori, in forma chiara, accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per:

- l'assegnazione delle attività;
- la determinazione o modifica dei compensi;
- la valutazione delle prestazioni;
- la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma.

Si riconosce il diritto del lavoratore di ottenere, su richiesta, una spiegazione intelligibile 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;
- la modifica della situazione contrattuale del lavoratore stesso.

La piattaforma digitale non può:

- rilasciare più di un *account* per ogni singolo codice fiscale;
- commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore.

In caso di violazione, viene prevista l'applicazione della sanzione amministrativa pecuniaria da 1.000,00 a 1.500,00 euro, con eliminazione dell'inciso “*per ogni account in più associato al singolo codice fiscale*” originariamente previsto. I Patronati possono prestare assistenza per facilitare l'accesso del lavoratore alla fruizione dei corsi sulla piattaforma del SIISL.