

ATTUALITÀ

Decreto Primo Maggio: le novità della legge di conversione

29 Luglio 2026

Luca De Menech, Partner, Dentons
Martino Ruggiero, Associate, Dentons



Luca De Menech, Partner, Dentons

Martino Ruggiero, Associate, Dentons

> **Luca De Menech**

Specializzato in diritto del lavoro e sindacale. Fornisce assistenza legale a società italiane e internazionali operanti in diversi settori, tra cui quello chimico, farmaceutico, metalmeccanico, della moda, dei trasporti, dei servizi e del credito. Ha maturato una significativa esperienza in relazione a tutte le questioni giuslavoristiche riguardanti la gestione ordinaria e straordinaria delle imprese, con particolare riferimento alle procedure concorsuali e alle riorganizzazioni aziendali, nonché agli aspetti relativi a retribuzioni, piani di incentivazione e compensi. Luca De Menech si occupa sia di attività contenziosa che non contenziosa.

Era atteso come il decreto del “salario giusto”. Dopo quasi due mesi di lavoro per la conversione, Camera e Senato hanno integrato, modificato e, in qualche caso, addirittura stravolto il testo originario. Il risultato è la Legge 25 giugno 2026, n. 112, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 147 del 27 giugno 2026. Formalmente è la legge di conversione del D.L. 30 aprile 2026, n. 62 (il cd. “Decreto Primo Maggio”) ma nei fatti è qualcosa di più: un provvedimento che ha ampliato sensibilmente il perimetro della manovra, intervenendo su istituti che il testo originario includeva (quali ad esempio il distacco, la somministrazione a tempo indeterminato, la governance dei fondi pensione e la contrattazione di prossimità) e riscrivendo, in profondità, la disciplina dei rider e della previdenza complementare.

Le novità introdotte in sede di conversione non sono marginali: toccano istituti fondamentali del diritto del lavoro e della previdenza complementare, con ricadute immediate su imprese, agenzie per il lavoro, piattaforme digitali e fondi pensione negoziali.

1. Il cuore del decreto rimane il “salario giusto”. Ma la definizione è cambiata

Il punto di partenza rimane quello fissato dal decreto originario: nessun salario minimo legale generalizzato, ma un meccanismo che condiziona l’accesso agli incentivi pubblici al rispetto del “trattamento economico complessivo” (“TEC”) in linea con quanto previsto dai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi.

La legge di conversione, tuttavia, ha aggiunto un elemento tecnicamente rilevante: ha definito per legge che cosa si intende per TEC. Il nuovo comma 4-bis dell’art. 7 stabilisce, infatti, che il trattamento economico complessivo 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, 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 invece espressamente escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

È una definizione che supera la tradizionale formula del «minimo tabellare» e che porta con sé una novità: le prestazioni di welfare contrattuale entrano nel perimetro del TEC rilevante. Il datore di lavoro che voglia accedere agli incentivi non dovrà più limitarsi a verificare la busta paga in senso stretto, ma

dovrà censire l'intero pacchetto retributivo e di *welfare* offerto al dipendente e confrontarlo con quanto previsto dal CCNL *leader* di riferimento.

2. Gli esoneri contributivi: gli incentivi per i datori di lavoro che rispettino il TEC

Il Capo I del decreto istituisce quattro distinti esoneri contributivi, tutti nella forma dell'esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi INAIL), della durata di ventiquattro mesi ciascuno.

In particolare, gli incentivi, consistenti appunto in esoneri contributivi, consistono in:

- i. Bonus donne (art. 1), rivolto alle lavoratrici prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi (o dodici, se "svantaggiate" ai sensi della normativa europea) e prevede un massimale di € 650 mensili, elevato a € 800 per le assunzioni nel Mezzogiorno;
- ii. Bonus giovani (art. 2), applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti under 35 mai occupati stabilmente, con un massimale di € 500 mensili, elevato a € 650 per le assunzioni nelle regioni del Mezzogiorno e nelle aree di crisi;
- iii. Bonus assunzioni ZES 2026 (art. 3), per agevolare le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti over 35 disoccupati da almeno ventiquattro mesi presso imprese con un massimo di dieci dipendenti aventi sede nelle regioni del Mezzogiorno, con un massimale di € 650 mensili;
- iv. Bonus stabilizzazione (art. 4), che incentiva la trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine in favore di lavoratori under 35, con un massimale di € 500 mensili.

Tali esoneri non sono cumulabili con altri sconti o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'accesso ai predetti esoneri è subordinato al rispetto di una pluralità di condizioni. La più rilevante sul piano sistematico è la condizionalità retributiva introdotta dall'art. 1, comma 3: la fruizione di tutti gli sgravi del Capo I è condizionata all'integrale applicazione, da parte del datore di lavoro, del trattamento economico complessivo stabilito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni com-

parativamente più rappresentative sul piano nazionale. Ne consegue che le imprese che applichino contratti collettivi sottoscritti da organizzazioni prive di tale requisito di rappresentatività, ovvero che corrispondano ai propri dipendenti un trattamento inferiore al TEC di riferimento, si vedono precluso l'accesso a qualsiasi degli incentivi previsti dal decreto. Oltre alla condizionalità retributiva, è richiesta la sussistenza di un incremento occupazionale netto e l'assenza di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione incentivata; il beneficio viene inoltre revocato, con obbligo di restituzione delle somme già fruite, qualora nei sei mesi successivi il datore di lavoro proceda a un licenziamento per giustificato motivo oggettivo.

La ridefinizione del TEC con la relativa inclusione delle prestazioni di *welfare* contrattuale e tutte le voci fisse e continuative ha di fatto innalzato la soglia di accesso a tali sgravi, imponendo ai datori di lavoro una verifica più rigorosa e analitica della conformità del proprio trattamento retributivo complessivo rispetto al parametro contrattuale di riferimento.

3. I rinnovi dei contratti collettivi nazionali

Una delle modifiche più incisive apportate in sede di conversione riguarda la tutela economica dei lavoratori durante lo stallo negoziale sui rinnovi contrattuali (art. 10). Nella versione originaria del decreto, il meccanismo di adeguamento automatico si attivava decorsi dodici mesi dalla scadenza del contratto collettivo senza rinnovo, nella misura del 30% della variazione dell'IPCA.

Il Parlamento ha cambiato entrambi i parametri. Il termine è sceso da dodici a nove mesi. La misura dell'adeguamento è salita dal 30% al 50%. E l'indice di riferimento non è più l'IPCA *tout court*, bensì l'IPCA-NEI, cioè l'indice al netto dei beni energetici importati.

Per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, la misura dell'adeguamento potrà essere determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali, con il limite invalicabile della percentuale generale. I settori interessati saranno individuati con decreto del Ministro del lavoro entro novanta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione.

Sul regime transitorio pesa un'ambiguità che la conversione non ha sciolto. Per i contratti collettivi nazionali già scaduti alla data del decreto, le nuove disposizioni si applicheranno "a decorrere dal 1°

gennaio 2027". La formulazione si presta a due letture contrapposte. Secondo la prima – più favorevole ai lavoratori – il 1° gennaio 2027 segna direttamente il momento in cui l'adeguamento forfettario diviene esigibile, senza necessità di un ulteriore periodo di attesa, giacché i nove mesi dalla scadenza naturale risultano già ampiamente trascorsi. Secondo la lettura alternativa e più favorevole ai datori di lavoro, il rinvio al 1° gennaio 2027 riapre *ex novo* il computo dei nove mesi, con la conseguenza che l'obbligo di adeguamento non maturerebbe prima dell'ottobre 2027. In assenza di un intervento chiarificatore del Ministero, la questione resta aperta e alimenterà inevitabilmente contenzioso.

4. I contratti di prossimità entrano nel registro pubblico

Altra novità di rilievo sistematico è l'art. 7-bis, introdotto *ex novo* dalla conversione, che modifica la disciplina dei contratti collettivi di prossimità (art. 8, D.L. 138/2011). La norma introduce l'obbligo di deposito degli accordi di prossimità presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro del Ministero del lavoro e presso l'archivio del CNEL. Per le intese stipulate da datori di lavoro con fino a quindici dipendenti che prevedano trattamenti peggiorativi, è prevista anche la sottoscrizione presso l'Ispettorato territoriale del lavoro competente per territorio. E, in ogni caso in cui le intese dispongano peggioramenti, il datore di lavoro deve informare per iscritto i lavoratori interessati entro tre giorni dalla sottoscrizione.

I contratti di prossimità godono, com'è noto, di una potente forza derogatoria: possono derogare sia ai contratti collettivi nazionali sia, in molti casi, alla legge. Sino ad oggi, però, circolavano senza alcun obbligo di pubblicità o tracciabilità. L'obbligo di deposito risponde a un'evidente esigenza di trasparenza e consentirà per la prima volta di costruire una banca dati sistematica su accordi che incidono profondamente sulle condizioni di lavoro di milioni di dipendenti.

5. Il caporalato digitale: l'algoritmo come elemento di subordinazione

Il Capo III del decreto – dedicato al contrasto del caporalato digitale – ha subito in sede di conversione due modifiche di segno opposto: una di espansione (la disciplina sull'algoritmo) e una di restrizione (la limitazione dell'ambito applicativo ai soli rider).

Sul primo fronte, il nuovo art. 12 – risultante dalla riformulazione operata dalla conversione – stabilisce che la qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale tenga conto di tutti gli ele-

menti utili, compresi quelli desumibili dall'utilizzo di sistemi di monitoraggio automatizzati o di sistemi decisionali automatizzati. Si aggiunge altresì una presunzione relativa di subordinazione: quando emergono fatti che indicano l'esistenza di poteri di direzione e controllo esercitati anche per il tramite di algoritmi, il rapporto si presume di natura subordinata, salva prova contraria.

Sul fronte del diritto al riesame umano delle decisioni algoritmiche (art. 14), la conversione ha invece ridotto rispetto al testo originario il perimetro delle decisioni rivedibili: il lavoratore può ottenere spiegazione e riesame umano solo per le 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.

L'art. 11-bis, premesso interamente dalla conversione al Capo III, limita l'applicazione dell'intero capo ai soli rider addetti alla consegna tramite piattaforma. Uscendo così dall'ambito le piattaforme che gestiscono altri tipi di servizi.

6. Una ulteriore rilevante novità in tema di flessibilità del mercato del lavoro: il distacco senza interesse del distaccante

Tra le novità introdotte *ex novo* dalla legge di conversione, quella di maggiore impatto pratico per le imprese è senza dubbio l'art. 16-*quater*, che disciplina in via sperimentale e temporanea – dall'entrata in vigore della legge fino al 31 dicembre 2029 – un nuovo tipo di distacco.

Come noto, il distacco ordinario, disciplinato dall'art. 30 del D.Lgs. n. 276/2003, richiede quale elemento essenziale l'interesse del datore di lavoro distaccante, senza il quale il medesimo degenera in somministrazione di lavoro irregolare. L'art. 16-*quater* introduce una deroga espressa a questa regola: il distacco sperimentale è ammesso anche in assenza dell'interesse del datore di lavoro distaccante, quando sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali, ovvero ad evitare o limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero. Il tutto previo accordo sindacale.

Si tratta di un'innovazione di portata sistematica nel panorama giuslavoristico italiano: il distacco

cessa di essere uno strumento ancorato esclusivamente all'interesse organizzativo del distaccante e diviene un meccanismo di ricollocazione temporanea della forza lavoro tra imprese, funzionale alla gestione condivisa delle eccedenze e delle discontinuità produttive. Le modalità operative saranno definite con decreto del Ministro del lavoro nell'arco dei prossimi mesi. Fino all'adozione di tale decreto, la disposizione non sarà pienamente operativa.

7. Somministrazione: arriva il tetto dei sessanta mesi

L'art. 16-*quinquies* – anch'esso introdotto dalla conversione – riscrive in parte la disciplina della somministrazione di lavoro (art. 19 del D.Lgs. n. 81/2015), incidendo in modo rilevante sulla somministrazione a tempo indeterminato (cd. “*staff leasing*”).

La norma interviene su due livelli. Innanzitutto, chiarisce che, ai fini del computo del limite dei ventiquattro mesi per la successione di contratti a termine, si computano anche i periodi di missione dei lavoratori assunti dal somministratore con contratto a tempo determinato (con esclusione di quelli assunti a tempo indeterminato).

Inoltre, introduce il comma 2-*bis* con cui si prevede che il lavoratore assunto dall'agenzia con contratto a tempo indeterminato può svolgere periodi di missione a termine presso il medesimo utilizzatore per una durata complessiva, anche non continuativa e ulteriore rispetto al tetto dei ventiquattro mesi, non superiore a trentasei mesi, salvo diversa previsione del CCNL dell'utilizzatore.

Il risultato è un possibile periodo massimo complessivo di sessanta mesi – ventiquattro di somministrazione a termine più trentasei di somministrazione a tempo indeterminato – durante i quali il medesimo lavoratore può operare presso il medesimo utilizzatore. Il termine dei trentasei mesi decorre dall'entrata in vigore della legge di conversione e i periodi di missione precedenti al 28 giugno 2026 non rilevano ai fini del computo. La conversione introduce, altresì, la nullità espressa di ogni clausola contrattuale volta a limitare la facoltà dell'utilizzatore di assumere il lavoratore in costanza o al termine della missione.

8. Previdenza complementare: governance più stringente e quota capitale rivista

La legge di conversione interviene anche in materia di previdenza complementare con due disposizioni autonome.

L'art. 16-*bis* disciplina organicamente la governance dei fondi pensione negoziali e preesistenti (esclusi fondi aperti e PIP): gli organi di amministrazione e di controllo dureranno in carica cinque esercizi e gli incarichi non potranno essere rinnovati per più di due mandati consecutivi. Le nuove regole si applicano dal primo rinnovo successivo all'entrata in vigore della legge. I mandati completati prima di tale data non entrano nel computo, con l'effetto pratico di riportare a zero il contatore per tutti gli attuali componenti.

L'art. 16-*ter* riduce invece dal sessanta al cinquanta per cento la quota massima della posizione individuale erogabile in forma di capitale al momento del pensionamento. Si tratta del ripristino del limite originario, dopo che la Legge di Bilancio 2026 aveva elevato la soglia al sessanta per cento. La medesima disposizione rinvia al 31 ottobre 2026 l'entrata in vigore della possibilità di incassare l'intero montante in forma di rendita frazionata per un periodo non inferiore a cinque anni.

9. Gli altri interventi: tirocini e disabilità

Il perimetro della legge di conversione abbraccia anche altre materie.

Tra quelle più rilevanti, l'art. 4-*bis* fissa il tetto massimo di dodici mesi per i tirocini extracurricolari all'interno del medesimo gruppo di imprese, chiudendo la scappatoia che consentiva di aggirare i limiti regionali trasferendo il tirocinante da una società del gruppo all'altra.

Infine, l'art. 6-*ter* interviene sul collocamento mirato dei lavoratori con disabilità, prevedendo che questi mantengano la posizione in graduatoria acquisita al momento dell'inserimento anche quando vengono assunti con contratto di apprendistato o a tempo determinato, fino alla trasformazione o alla stipulazione di un contratto a tempo indeterminato.

10. Conclusioni

La legge di conversione consegna alle imprese un quadro normativo profondamente rinnovato, che, in attesa dei decreti integrativi, richiede l'inserimento in agenda di un tempestivo aggiornamento delle prassi operative: dalla verifica del TEC rispetto ai parametri contrattuali di riferimento anche al fine di fruire degli sgravi e incentivi, al deposito degli accordi di prossimità, fino alla gestione dei nuovi limiti temporali in materia di somministrazione e delle modifiche alla previdenza complementare.

DB non solo
diritto
bancario

A NEW DIGITAL EXPERIENCE

 **dirittobancario.it**
