

Fano, lì 13.07.2026

*A tutte le Aziende interessate
loro sedi*

CIRCOLARE N. 20/2026

OGGETTO: Conversione in Legge del Decreto Lavoro 2026 (D.L. 30 aprile 2026, n. 62, convertito con modificazioni dalla L. 112/2026). **Data di entrata in vigore:** 28 giugno 2026.

Con la presente vi illustriamo le principali novità introdotte dalla legge di conversione del Decreto Lavoro 2026, entrata ufficialmente in vigore il 28 giugno scorso. Il provvedimento introduce importanti novità in materia di retribuzioni, ammortizzatori sociali, flessibilità e incentivi.

RINNOVI CONTRATTUALI E ADEGUAMENTO AUTOMATICO

Per contrastare la perdita di potere d'acquisto dovuta ai **contratti collettivi scaduti**, viene introdotto un meccanismo di protezione automatica legato all'indice **IPCA-NEI** (Prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati).

Se il CCNL scade e non viene rinnovato entro **9 mesi**, e in assenza di accordi diversi tra le parti, **scatta un adeguamento retributivo automatico**.

L'adeguamento è pari al **50% della variazione dell'indice IPCA-NEI** registrata nel periodo, erogato a titolo di anticipazione forfettaria.

Per i **settori ad alta stagionalità** e per le strutture sanitarie/socio-sanitarie accreditate con il SSN, la misura dell'adeguamento è **demandata esclusivamente alla contrattazione collettiva**.

IL "SALARIO GIUSTO": CRITERI ED ELEMENTI COSTITUTIVI

Il legislatore fornisce una definizione di "**salario giusto**" in linea con i principi di proporzionalità e sufficienza della retribuzione (Art. 36 della Costituzione).

Il legislatore specifica che **il salario giusto può essere stabilito solamente dai contratti collettivi di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**.

La scelta del contratto deve considerare il settore produttivo, l'attività prevalente, la dimensione e la natura giuridica dell'azienda.

Il Trattamento Economico Complessivo (TEC) previsto da tali contratti si applica anche ai datori di lavoro che adottano contratti siglati da sigle minori o che operano in settori privi di contrattazione collettiva (in questo caso si fa riferimento al CCNL del settore più affine).

Cosa include il TEC (Trattamento Economico Complessivo):

- voci retributive fisse e continuative (dirette, indirette e differite);
- mensilità aggiuntive (tredicesima/quattordicesima);
- indennità fisse e continuative (es. indennità di funzione per i Quadri);
- welfare contrattuale rivolto alla generalità dei dipendenti;
- ogni altro istituto avente valore economico previsto dal CCNL.

Sono esclusi dal computo i trattamenti retributivi individuali frutto di contrattazione ad personam.

Condizionalità per i Bonus Assunzioni

L'adeguamento al "Salario Giusto" è il requisito d'accesso per beneficiare delle principali agevolazioni del Decreto Lavoro. L'accesso a:

- **Bonus Donne**
- **Bonus Under 35**
- **Bonus ZES**
- **Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro**

è **subordinato** alla condizione che il trattamento economico individuale del lavoratore non sia inferiore al TEC individuato dal "salario giusto".

DISTACCO PER LA SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE

In deroga alla disciplina ordinaria del distacco (Art. 30 D.Lgs. 276/2003), viene introdotta una misura sperimentale **fino al 31 dicembre 2029** per evitare esuberi o il ricorso massiccio alla cassa integrazione.

È possibile distaccare lavoratori presso altre aziende alle seguenti condizioni:

- **accordo sindacale** a monte che giustifichi l'operazione;
- rispetto delle **mansioni e della categoria** del lavoratore;
- **assenza dell'interesse economico** del distaccante (requisito invece obbligatorio nel distacco ordinario).

Il distacco è legittimo anche tra imprese appartenenti a settori diversi o che applicano CCNL differenti.

SOMMINISTRAZIONE DI LAVORO A TERMINE

Nuove regole per la gestione dei lavoratori assunti dall'agenzia di somministrazione con contratto a **tempo indeterminato** (c.d. Staff Leasing) e inviati in missione a termine presso la vostra azienda:

- le missioni a tempo determinato presso lo stesso utilizzatore possono raggiungere una durata complessiva di **36 mesi** (anche non continuativi), a patto che abbiano ad oggetto mansioni di pari livello e categoria legale.
- Il calcolo dei 36 mesi parte dal **28 giugno 2026**. I periodi di missione svolti prima di questa data non vengono computati nel limite.

LIMITI AI TIROCINI EXTRACURRICULARI

Viene introdotta una stretta sui tirocini extracurricolari per evitare l'uso elusivo dello strumento all'interno dei gruppi societari. La durata massima del tirocinio non può superare i **12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese**, indipendentemente dal fatto che il tirocinante cambi azienda all'interno dello stesso gruppo.

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del Lavoro
Studio Associato*