

Aggiornamenti per le imprese

CIRCOLARE CLIENTELA



**Disposizioni urgenti in materia di sostegno
alle attività economiche: fiscali e lavoro**

Redazione Meta



DL 30.4.2026 N. 63 - PRINCIPALI NOVITÀ APPORTATE IN SEDE DI CONVERSIONE NELLA L. 25.6.2026 N. 113

1 PREMESSA

Con il DL 30.4.2026 n. 63, pubblicato sulla *G.U.* 30.4.2026 n. 99 ed entrato in vigore l'1.5.2026, sono state previste disposizioni urgenti in materia di sostegno alle attività economiche per il protrarsi della crisi dei mercati internazionali e l'aumento dei prezzi dei prodotti petroliferi (c.d. "terzo decreto carburanti").

In sede di conversione in legge del DL 30.4.2026 n. 63 sono state fatte confluire anche le ulteriori disposizioni in materia contenute nel successivo DL 22.5.2026 n. 89 (c.d. "quarto decreto carburanti"), pubblicato sulla *G.U.* 22.5.2026 n. 117 ed entrato in vigore il 23.5.2026, il quale è stato conseguentemente abrogato, con salvezza dei relativi effetti.

Il DL 30.4.2026 n. 63 è stato convertito nella L. 25.6.2026 n. 113, pubblicata sulla *G.U.* 27.6.2026

n. 147 ed entrata in vigore il 28.6.2026, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Di seguito vengono analizzate le principali novità apportate in sede di conversione in legge del DL 63/2026.

Trasferimento della disciplina relativa alla proroga dei versamenti

Con l'art. 6 del DL 22.5.2026 n. 89 sono stati prorogati al 20.7.2026 senza alcuna maggiorazione, oppure al 20.8.2026 con la maggiorazione dello 0,8%, i termini per effettuare i versamenti:

- risultanti dalle dichiarazioni dei redditi, IRAP e IVA;
- che scadono il 30.6.2026;
- in relazione ai contribuenti che svolgono attività per le quali sono stati approvati gli indici sintetici di affidabilità fiscale (ISA) e che dichiarano ricavi o compensi di ammontare non superiore a 5.164.569,00 euro, compresi quelli aderenti al regime forfettario (di cui alla L. 190/2014) o di vantaggio (di cui all'art. 27 co. 1 del DL 98/2011);
- nonché in relazione ai soggetti che partecipano a società, associazioni e imprese che presentano i suddetti requisiti e che devono dichiarare redditi "per trasparenza", ai sensi degli artt. 5, 115 e 116 del TUIR.

Tale disciplina è confluita nell'art. 1-sexies co. 1 - 2 del DL 30.4.2026 n. 63, conv. L. 25.6.2026 n. 113, senza modifiche sostanziali.

Al riguardo si veda quindi la precedente Circolare per la clientela 27.5.2026 n. 25.

2 "ROTTAMAZIONE-QUINQUIES" DEI RUOLI - ESTENSIONE AI RUOLI DELLE REGIONI E DEGLI ENTI LOCALI - RINVIO DEI TERMINI

L'art. 10-*quinquies* del DL 27.3.2026 n. 38, conv. L. 22.5.2026 n. 88, ha previsto l'estensione della c.d. "rottamazione-*quinquies*" dei ruoli, di cui all'art. 1 co. 82 - 101 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026), ai carichi degli enti territoriali affidati agli agenti della riscossione.



Con l'art. 1-sexies co. 3 del DL 63/2026, inserito in sede di conversione in legge, sono stati prorogati alcuni termini relativi alla definizione in esame.

2.1 AMBITO APPLICATIVO

La definizione agevolata riguarda i debiti, tributari e non tributari, affidati agli agenti della riscossione dall'1.1.2000 al 31.12.2023 dalle Regioni e dagli enti locali.

Restano esclusi i debiti derivanti da condanne della Corte dei Conti.

Sanzioni amministrative non tributarie

Per le sanzioni amministrative non tributarie, comprese quelle del Codice della strada, la definizione

agevolata elimina soltanto interessi e oneri accessori (maggiorazioni, interessi di mora e aggio), mentre resta integralmente dovuta la sanzione principale.

2.2 ADESIONE ALLA ROTTAMAZIONE DA PARTE DELL'ENTE CREDITORE

Con un comunicato pubblicato sul proprio sito il 9.6.2026, l'Agenzia delle Entrate-Riscossione ha reso note le modalità di comunicazione da parte degli enti territoriali dell'adesione alla "rottamazione-quinquies".

Entro il 31.7.2026 (prima 30.6.2026), gli enti creditori devono:

- pubblicare il provvedimento di adesione alla rottamazione, sul proprio sito istituzionale;
- comunicarlo all'agente della riscossione (invio tramite PEC del provvedimento di adesione e di un apposito modulo).

A partire dal 15.10.2026 (prima 15.9.2026) l'agente della riscossione renderà disponibili ai debitori, nell'area riservata del proprio sito istituzionale, i dati necessari per individuare i carichi definibili.

2.3 PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA DA PARTE DEL DEBITORE

Il procedimento di ammissione alla rottamazione inizia con la domanda del debitore, da inviare in via telematica dal 16.10.2026 al 15.12.2026 (prima dal 16.9.2026 al 31.10.2026), con le modalità che verranno messe a disposizione dall'agente della riscossione.

Entro il 15.12.2026 la domanda può essere integrata.

2.4 COMUNICAZIONE DEGLI IMPORTI DOVUTI

Entro il 28.2.2027 (prima 31.12.2026) il debitore che ha presentato la domanda di rottamazione riceverà dall'agente della riscossione la comunicazione degli importi dovuti e del piano di pagamento.

2.5 VERSAMENTO DEGLI IMPORTI

Il pagamento delle somme dovute per la rottamazione deve avvenire:

- in unica soluzione entro il 31.3.2027 (prima 31.1.2027);



- oppure in maniera dilazionata in 54 rate bimestrali di pari ammontare (con un importo minimo pari a 100,00 euro).

Per il versamento delle rate si applicano i seguenti termini:

- le prime cinque scadono il 31.3, il 31.5, il 31.7, il 30.9 e il 30.11 del 2027;
- dalla sesta alla cinquantatreesima, le rate scadono il 31.1, il 31.3, il 31.5, il 31.7, il 30.9 e il 30.11 di ciascun anno a decorrere dal 2028 e fino al 2035;
- l'ultima rata scade il 31.1.2036.

In caso di pagamento rateale si applicano gli interessi al tasso del 3% annuo a decorrere dall'1.4.2027.

3 CREDITO D'IMPOSTA PER IL CARBURANTE DELLE IMPRESE DI AUTO-TRASPORTO MERCI - ESTENSIONE ALLE IMPRESE DI AUTOTRASPORTO DI PERSONE

Con l'art. 1-*novies* del DL 63/2026, inserito in sede di conversione in legge, è stato ampliato l'ambito soggettivo di applicazione del credito d'imposta di cui all'art. 3 del DL 33/2026 per l'acquisto di gasolio utilizzato come carburante per le imprese di autotrasporto.

Oltre che alle imprese di autotrasporto di merci (sia per conto di terzi che per conto proprio), tale credito d'imposta si applica infatti anche alle:

- imprese indicate all'art. 24-*ter* co. 2 lett. b) del DLgs. 26.10.95 n. 504, vale a dire le imprese che operano nel settore dell'autotrasporto di persone;
- imprese esercenti le attività di trasporto di cui alla L. 11.8.2003 n. 218, in materia di noleggio di autobus con conducente esercitate con veicoli di classe ambientale euro V e VI.

3.1 MISURA DELL'AGEVOLAZIONE

Il credito d'imposta di cui all'art. 3 del DL 33/2026:

- è commisurato alla maggiore spesa sostenuta per il gasolio utilizzato come carburante in ciascuno dei mesi da marzo a giugno dell'anno 2026, rispetto al prezzo del mese di febbraio dello stesso anno 2026;
- è concesso nel limite massimo di 300 milioni di euro per l'anno 2026.

3.2 MODALITÀ DI UTILIZZO

Il credito d'imposta in esame è utilizzabile:

- esclusivamente in compensazione nel modello F24, ai sensi dell'art. 17 del DLgs. 241/97;
- entro il 31.12.2026.

Il credito d'imposta non è soggetto:

- al limite annuale di utilizzo dei crediti d'imposta agevolativi, pari a 250.000,00 euro (art. 1 co. 53 della L. 244/2007);



- al limite generale annuale di compensazione nel modello F24, pari a 2 milioni di euro (art. 34 della L. 388/2000).

3.3 IRRILEVANZA FISCALE

Il credito d'imposta in esame:

- non concorre alla formazione del reddito d'impresa, né della base imponibile IRAP;
- non rileva ai fini della determinazione del *pro rata* di deducibilità degli interessi passivi e delle spese generali, di cui agli artt. 61 e 109 co. 5 del TUIR.

3.4 PROVVEDIMENTO ATTUATIVO

Il credito d'imposta di cui all'art. 3 del DL 33/2026 è attribuito alle condizioni e con le modalità che saranno definite da un successivo decreto attuativo del Ministero delle Infrastrutture e dei Trasporti.

4 ACCISA AGEVOLATA SUL GASOLIO COMMERCIALE - MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DI CONCESSIONE DEL CREDITO D'IMPOSTA

L'art. 1-*ter* co. 7 del DL 63/2026 convertito apporta alcune modifiche alla disciplina relativa all'aliquota d'accisa agevolata prevista per il gasolio commerciale usato come carburante, di cui all'art. 24-*ter* del DLgs. 504/95 (Testo unico accise).

4.1 DIMEZZAMENTO DEL PERIODO DI "SILENZIO-ASSENSO" SULLA RICHIESTA DI UTILIZZO IN COMPENSAZIONE DEL CREDITO D'IMPOSTA

I soggetti beneficiari della suddetta accisa agevolata (es. soggetti che svolgono attività di trasporto merci o di persone) hanno diritto al rimborso dell'onere conseguente alla maggiore accisa applicata sul gasolio usato come carburante rispetto al "gasolio commerciale", previa presentazione di un'apposita dichiarazione:

- al competente ufficio dell'Agenzia delle Dogane e dei Monopoli;
- entro il mese successivo alla scadenza di ciascun trimestre solare in cui è avvenuto il consumo del gasolio.

Il rimborso spettante costituisce un credito d'imposta da utilizzare in compensazione nel modello F24 ai sensi dell'art. 17 del DLgs. 241/97 (salvo richiesta di rimborso in denaro).

Per effetto delle modifiche apportate dal DL 63/2026 convertito, viene ridotto da 60 a 30 giorni il periodo di tempo, a decorrere dal ricevimento della dichiarazione presentata all'ufficio dell'Agenzia delle Dogane territorialmente competente, per la formazione del "silenzio-assenso" sul credito d'imposta spettante da utilizzare in compensazione.

4.2 OBBLIGO DI PRESENTARE LA DICHIARAZIONE TRIMESTRALE IN VIA TELEMATICA

A fronte del suddetto dimezzamento del periodo di formazione del "silenzio-assenso", il DL 63/2026 convertito ha stabilito che, per la fruizione del rimborso mediante credito d'imposta da utilizzare in compensazione, la prevista dichiarazione trimestrale deve essere presentata esclusivamente in forma telematica.



4.3 DECORRENZA

Al fine di consentire l'adeguamento dei sistemi informatici e delle procedure amministrative, è stato stabilito che le suddette modifiche normative hanno effetto a decorrere dall'1.10.2026.

5 OBBLIGO DI ACCETTARE PAGAMENTI NON IN CONTANTI E STRUMENTI DI MONETA ELETTRONICA - ULTERIORI MODIFICHE

I soggetti che effettuano l'attività di vendita di prodotti e di prestazione di servizi, anche professionali, sono tenuti ad accettare i pagamenti anche tramite modalità diverse dal contante; tale obbligo non trova applicazione nei casi di oggettiva impossibilità tecnica.

5.1 PAGAMENTI TRAMITE STRUMENTI DI MONETA ELETTRONICA

Tale previsione è contenuta nell'art. 15 co. 4 del DL 179/2012 e si riferisce ai pagamenti effettuati attraverso carte di pagamento, relativamente ad almeno una carta di debito e una carta di credito, e alla moneta elettronica di cui all'art. 1 co. 2 lett. h-ter) del DLgs. 385/93 (Testo unico bancario).

Per effetto dell'art. 1-undecies del DL 63/2026, inserito in sede di conversione in legge, nel suddetto art. 15 co. 4 del DL 179/2012 le parole "*e alla moneta elettronica*" vengono sostituite dalle seguenti: "*, e tramite strumenti di moneta elettronica*".

Si ricorda che, ai sensi dell'art. 1 co. 2 lett. h-ter) del DLgs. 385/93, per "*moneta elettronica*" si intende il valore monetario memorizzato elettronicamente, ivi inclusa la memorizzazione magnetica, rappresentato da un credito nei confronti dell'emittente che sia emesso per effettuare operazioni di pagamento come definite all'art. 1 co. 1 lett. c) del DLgs. 11/2010 (ossia l'attività, posta in essere dal pagatore o dal beneficiario, di versare, trasferire o prelevare fondi, indipendentemente da eventuali obblighi sottostanti tra pagatore e beneficiario), e che sia accettato da persone fisiche e giuridiche diverse dall'emittente.

Non costituisce moneta elettronica:

- il valore monetario memorizzato sugli strumenti previsti dall'art. 2 co. 2 lett. m) del DLgs. 11/2010;
- il valore monetario utilizzato per le operazioni di pagamento previste dall'art. 2 co. 2 lett. n) del DLgs. 11/2010.

5.2 CONSEGUENZE SANZIONATORIE DELLA MANCATA ACCETTAZIONE DI UNO STRUMENTO DI PAGAMENTO

L'art. 1-undecies del DL 63/2026 convertito interviene anche sul regime sanzionatorio dell'obbligo in esame.

All'art. 15 co. 4-bis del DL 179/2012 le parole "*effettuato con una carta di pagamento*" vengono infatti sostituite dalle seguenti: "*effettuato con uno strumento di pagamento*".

Di conseguenza, nei casi di mancata accettazione, da parte di un soggetto obbligato, di un pagamento di qualsiasi importo effettuato con uno strumento di pagamento di cui sopra, si applica nei confronti del medesimo soggetto la sanzione amministrativa pecuniaria del



pagamento di una somma pari a 30,00 euro, aumentata del 4% del valore della transazione per la quale sia stata rifiutata l'accettazione del pagamento.

Per le sanzioni relative alle violazioni in questione si applicano le procedure e i termini previsti dalla L. 689/81, ad eccezione dell'art. 16 in materia di pagamento in misura ridotta.



DL 30.4.2026 N. 62 (C.D. “DECRETO LAVORO”) - PRINCIPALI NOVITÀ APPORTATE IN SEDE DI CONVERSIONE NELLA L. 25.6.2026 N. 112

1 PREMESSA

Con il DL 30.4.2026 n. 62, pubblicato sulla *G.U.* 30.4.2026 n. 99 ed entrato in vigore l'1.5.2026, sono state previste numerose disposizioni urgenti in materia, in particolare, di incentivi all'occupazione, di “salario giusto” e di contrasto del “caporalato digitale” (c.d. “decreto Lavoro”).

Il DL 30.4.2026 n. 62 è stato convertito nella L. 25.6.2026 n. 112, pubblicata sulla *G.U.* 27.6.2026 n. 147 ed entrata in vigore il 28.6.2026, prevedendo numerose novità rispetto al testo originario.

Di seguito vengono analizzate le principali novità apportate in sede di conversione in legge del DL 62/2026.

2 INTRODUZIONE DELLA NOZIONE DI “SALARIO GIUSTO” - COMPONENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

L'art. 7 del DL 62/2026 attribuisce alla contrattazione collettiva il compito di determinare il “salario giusto”, che deve assicurare ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

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

2.1 CRITERI PER INDIVIDUARE IL “SALARIO GIUSTO”

Per individuare il “salario giusto” occorre fare riferimento al trattamento economico complessivo (TEC) definito dai 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 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.

Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il riferimento è al CCNL stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro.

2.2 INDIVIDUAZIONE DELLE COMPONENTI DEL TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

Secondo quanto stabilito in sede di conversione del DL 62/2026, il trattamento economico complessivo (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.

3 COMUNICAZIONE AL LAVORATORE DEL CONTRATTO COLLETTIVO NAZIONALE APPLICATO AL RAPPORTO

L'art. 11 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, prevede:

- per i soli datori di lavoro privati, l'obbligo di comunicare al lavoratore, entro un mese dall'inizio della prestazione lavorativa, il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, ai sensi dell'art. 16-*quater* del DL 76/2020 (art. 1 co. 1 lett. q-*bis*) del DLgs. 26.5.97 n. 152);
- l'obbligo di indicare, all'interno della busta paga, il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico di cui all'art. 16-*quater* del DL 76/2020 (art. 1 della L. 5.1.53 n. 4).

4 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI DI LAVORO

L'art. 10 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, prevede specifiche disposizioni aventi la finalità di:

- favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro alle rispettive scadenze naturali;
- assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori.

4.1 ADEMPIMENTI PER LE PARTI SOCIALI

A tali fini, le parti stipulanti, nell'esercizio della propria autonomia contrattuale, devono prevedere:

- procedure idonee a garantire regolarità nei rinnovi;
- 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.

4.2 COPERTURA ECONOMICA IN CASO DI RITARDATO RINNOVO

In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi 9 mesi (anziché 12, come da disposizione previgente) successivi alla naturale scadenza, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI), nella misura pari al 50% della stessa (anziché nella misura del 30% dell'indice dei prezzi al consumo armonizzato, IPCA, come da disposizione previgente).



La misura dell'adeguamento è determinata dalla contrattazione collettiva sulla base di indicatori economici settoriali e non può comunque superare il citato valore del 50% con riferimento ai settori:

- caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi ai sensi dell'elenco di cui al DPR 7.10.63 n. 1525;
- cui appartengono i soggetti erogatori di prestazioni sanitarie e sociosanitarie per conto e a carico del Servizio sanitario nazionale, che saranno individuati con un apposito decreto ministeriale.

Il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto e fino al suo rinnovo.

4.3 DECORRENZE

Le disposizioni in esame si applicano:

- ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono a decorrere dall'1.5.2026 (data di entrata in vigore del DL 62/2026);
- dall'1.1.2027, per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti.

5 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI CONTRATTAZIONE DI PROSSIMITÀ

Con l'art. 7-bis del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, si interviene in materia di contratti collettivi di prossimità di cui all'art. 8 del DL 138/2011, introducendo specifiche disposizioni che prevedono:

- il deposito dei relativi contratti e delle intese presso il Ministero del Lavoro e il CNEL;
- un'apposita procedura di sottoscrizione di tali intese presso l'Ispettorato del Lavoro e di comunicazione ai lavoratori, qualora le stesse deroghino in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale.

5.1 DISCIPLINA GENERALE

Il citato art. 8 del DL 138/2011 prevede che nell'ambito della contrattazione collettiva di livello aziendale o territoriale, sottoscritta da associazioni dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale o territoriale ovvero dalle loro rappresentanze sindacali operanti in azienda, possano essere raggiunte intese che:

- deroghino alle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale che disciplinano determinate materie, fermo restando il rispetto della Costituzione, nonché i vincoli derivanti dalle normative comunitarie e dalle convenzioni internazionali sul lavoro;
- abbiano efficacia nei confronti di tutti i lavoratori interessati a condizione di essere sottoscritte sulla base di un criterio maggioritario relativo alle predette rappresentanze sindacali.

Le materie oggetto degli interventi in deroga sono quelle inerenti all'organizzazione del lavoro e della produzione con riferimento:

- agli impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- alle mansioni del lavoratore;



- alla classificazione e inquadramento del personale;
- ai contratti a termine;
- ai contratti a orario ridotto, modulato o flessibile;
- al regime della solidarietà negli appalti;
- ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- alla disciplina dell'orario di lavoro;
- alle modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro.

5.2 NOVITÀ APPORTATE IN SEDE DI CONVERSIONE DEL DL 62/2026

Le disposizioni introdotte in sede di conversione in legge del DL 62/2026 stabiliscono 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;
- le intese che derogano in senso peggiorativo a disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale devono essere:
 - sottoscritte presso l'Ispettorato del Lavoro competente per territorio, se riguardano datori di lavoro che occupano fino a 15 dipendenti;
 - comunicate ai lavoratori interessati entro 3 giorni dalla sottoscrizione, con comunicazione scritta anche a mezzo posta elettronica ovvero nelle modalità previste dalle procedure aziendali.

6 MODIFICHE ALLA DISCIPLINA DEL DISTACCO DEI LAVORATORI

L'art. 16-*quater* del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, interviene sulla disciplina in materia di distacco dei lavoratori, al fine di salvaguardare i livelli occupazionali e la continuità produttiva, introducendo una disposizione che opera:

- in deroga a quanto previsto dall'art. 30 del DLgs. 10.9.2003 n. 276;
- in via sperimentale 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.

6.1 DISCIPLINA GENERALE

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.



Quando comparti un trasferimento a una unità produttiva sita a più di 50 km da quella in cui il lavoratore è adibito, il distacco può avvenire soltanto per comprovate ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive.

6.2 DISPOSIZIONE DEROGATORIA

La disposizione introdotta in sede di conversione in legge del DL 62/2026 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.

Disposizioni attuative

Le disposizioni necessarie per l'applicazione della nuova disciplina saranno definite da un successivo decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali.

7 CONTINUITÀ OCCUPAZIONALE DEI LAVORATORI SOMMINISTRATI

L'art. 16-*quinquies* del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, interviene sulla disciplina della somministrazione di lavoro, modificando l'art. 19 del DLgs. 81/2015.

7.1 RILEVANZA DEI PERIODI DI MISSIONE

Viene previsto che, ai fini del computo del periodo di 24 mesi di cui all'art. 19 co. 2 del DLgs. 81/2015, 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, per effetto del nuovo co. 2-*bis* all'art. 19 del DLgs. 81/2015, 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 rispetto a quella prevista dall'art. 19 co. 2 del DLgs. 81/2015, 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 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026); 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.



7.2 ASSUNZIONE DEL LAVORATORE DA PARTE DELL'UTILIZZATORE

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.

8 MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEL “CAPORALATO DIGITALE”

Con gli artt. 11-*bis* - 15 del DL 62/2026, come aggiunti o modificati in sede di conversione in legge, 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”.

8.1 AMBITO APPLICATIVO

Le disposizioni in esame si applicano ai lavoratori di cui al Capo V-*bis* del DLgs. 15.6.2015 n. 81, quindi 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”).

8.2 QUALIFICAZIONE DEL RAPPORTO E PRESUNZIONE DI SUBORDINAZIONE

L'art. 12 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, dispone che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale, rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

La qualificazione del rapporto di lavoro deve tenere conto di tutti gli elementi utili alla riconduzione del rapporto di lavoro all'effettivo tipo contrattuale, compresi gli elementi desumibili dall'utilizzo:

- di sistemi di monitoraggio automatizzati;
- o di sistemi decisionali automatizzati.

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.

8.3 OBBLIGHI DI INFORMAZIONE NEI RIGUARDI DEL LAVORATORE

L'art. 14 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, 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.



Diritto dei lavoratori a una spiegazione chiara e al riesame umano

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.

8.4 RAFFORZAMENTO DELLE TUTELE PER I RIDER

In sede di conversione in legge sono state apportate alcune modifiche all'art. 15 del DL 62/2026, contenente disposizioni che stabiliscono livelli minimi di tutela per i c.d. "rider autonomi".

Divieti imposti alla piattaforma digitale

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.

Consegna del LUL

In relazione all'obbligo del committente, dall'1.7.2026, di redigere e consegnare ai *rider* il Libro unico del lavoro (LUL) – in cui devono essere annotati, per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore –, è stata introdotta una proroga.

Con riferimento alle annotazioni relative al periodo in corso al 28.6.2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026), il termine ivi previsto è infatti prorogato di 90 giorni.

Corso di formazione base obbligatorio

In materia di sicurezza sul lavoro, viene previsto che, con uno specifico decreto ministeriale e a integrazione dell'attività formativa obbligatoria già prevista dalla normativa vigente, sono annualmente stabilite le attività di formazione base essenziali che il *rider* è tenuto a seguire, accedendo alla piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), entro i primi 30 giorni dalla prima prestazione.

I Patronati possono prestare assistenza per facilitare l'accesso del lavoratore alla fruizione dei corsi sulla piattaforma del SIISL.

9 ESONERO CONTRIBUTIVO PER AZIONI DI CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

In sede di conversione in legge è stato specificato che l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, previsto dall'art. 6 del DL 62/2026 in favore delle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'art. 8 co. 1 lett. e) del DLgs. 27.11.2025 n. 184, è riconosciuto, a decorrere dal 28.6.2026 (data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026), per gli anni 2026, 2027 e 2028.



Si tratta di idonee certificazioni, aggiuntive rispetto alla certificazione della parità di genere, utili a dimostrare misure di *welfare* aziendale e azioni a favore della genitorialità.

Decreto attuativo

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.

10 LIMITE DI DURATA DEI TIROCINI EXTRACURRICULARI

L'art. 4-*bis* del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, prevede, mediante l'introduzione del co. 726-*bis* all'art. 1 della L. 234/2021, che la durata massima dei tirocini extracurricolari, di cui ai precedenti commi da 720 a 726, non possa eccedere il limite di 12 mesi complessivi per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente.

11 GRADUATORIE PER IL COLLOCAMENTO LAVORATIVO DELLE PERSONE CON DISABILITÀ

L'art. 6-*ter* del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, interviene in materia di collocamento mirato dei lavoratori con disabilità, prevedendo che questi ultimi mantengano la posizione acquisita nella graduatoria di cui all'art. 8 della L. 68/99, all'atto dell'inserimento in azienda, anche quando siano 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.

12 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL DL 62/2026 CONVERTITO

L'art. 18 del DL 62/2026, come modificato in sede di conversione in legge, stabilisce che le disposizioni del decreto, fatte salve le previste esclusioni, si applicano:

- ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa;
- nelle Regioni a statuto speciale e nelle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con i rispettivi statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla L. costituzionale 18.10.2001 n. 3.

In sede di conversione in legge del DL 62/2026 è stata eliminata la parte della norma che prevedeva l'espressa inclusione del contratto di apprendistato nel relativo ambito applicativo.

Esclusione dei dipendenti pubblici

Le disposizioni contenute nel DL 62/2026 convertito non si applicano ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 30.3.2001 n. 165 e ai contratti collettivi a essi applicabili.



Contrattazione collettiva

Restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva.

13 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI PRESTAZIONI DELLA PREVIDENZA COMPLEMENTARE

L'art. 16-*ter* del DL 62/2026, inserito in sede di conversione in legge, interviene con riferimento alle prestazioni della previdenza complementare, apportando alcune modifiche alle disposizioni introdotte dalla L. 199/2025 (legge di bilancio 2026).

13.1 LIQUIDAZIONE IN FORMA DI CAPITALE

In merito alla possibilità di liquidare in forma di capitale una quota della prestazione di previdenza complementare, la legge di bilancio 2026 prevedeva, a decorrere dall'1.7.2026, l'elevazione del limite dal 50% al 60% del montante finale accumulato.

In sede di conversione del DL 62/2026 tale novità è stata soppressa, ripristinando il regime previgente.

Le prestazioni pensionistiche complementari in regime di contribuzione definita e di prestazione definita continuano quindi a poter essere erogate in forma di capitale, secondo il valore attuale, fino ad un massimo del 50% del montante finale accumulato.

13.2 EROGAZIONE FRAZIONATA DEL MONTANTE ACCUMULATO

La legge di bilancio 2026 ha previsto la possibilità di richiedere la liquidazione della prestazione di previdenza complementare anche mediante un'erogazione frazionata del montante accumulato, per un periodo non inferiore a 5 anni.

Tale novità si sarebbe dovuta applicare dall'1.7.2026, ma la sua decorrenza è stata differita al 31.10.2026.