



Webinar

Le novità del secondo semestre 2026:

Aggiornamenti e prospettive

Milano 17 giugno 2026



di Nunzio e Associati

CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

INFO@DINUNZIO.IT

WWW.DINUNZIO.IT

R&N

di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Webinar

Novità del secondo semestre 2026: aggiornamenti e prospettive

Il webinar tratterà i seguenti temi e riflessioni su:

- La trasparenza salariale
- TFR e previdenza complementare: cosa cambia
- Il salario giusto



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE



FONDO DI TESORERIA: AMPLIATA LA PLATEA
DEI SOGGETTI OBBLIGATI

ADESIONE AUTOMATICA ALLA PREVIDENZA
COMPLEMENTARE

NUOVE MODALITA' DI CONFERIMENTO DEL TFR



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

Lavoro 24



LAVORO 24 IN VIDEO

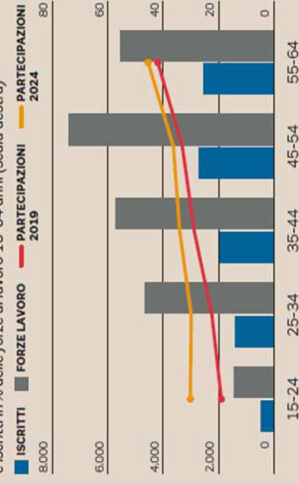
Il trasporto espresso cambia tra internalizzazioni, filiera integrata, sostenibilità, ultimo miglio e AI per formazione e nuovi profili, come spiega Stefania Pezzetti, Ceo BRT-A

Lavoro 24 focus su manager e obiettivi misurabili con Lorenzo Cavallari, esperto di Management 24, e sui piani contro la violenza di genere on line e lavoro con Cristiana Scelza, Presidente Valore D.

Gli iscritti alla previdenza complementare per generazioni e genere

LE ADESIONI PER FASCE DI ETÀ...

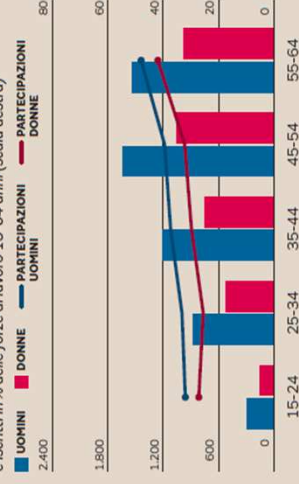
Dati 2024, iscritti e forze di lavoro in migliaia di unità (scala sinistra) e iscritti in % delle forze di lavoro 15-64 anni (scala destra)



Fonte: Commissione di Vigilanza sui Fondi Pensione

...E PER GENERE

Dati 2024, iscritti e forze di lavoro in migliaia di unità (scala sinistra) e iscritti in % delle forze di lavoro 15-64 anni (scala destra)



Il capo del personale alla prova della previdenza complementare

Risorse umane. Solo il 15% dei manager conosce bene la materia, ma per l'80% è parte della cultura aziendale, secondo una ricerca Previserso. Dai dati Covip, tra i più giovani gli iscritti sono meno del 30%



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

FONDO DI TESORERIA:
AMPLIATA LA PLATEA
DEI SOGGETTI
OBBLIGATI



TFR E FONDO DI TESORERIA

AZIENDE GIA' COSTITUITE FINO ALL'ANNO 2024

Obbligo di versamento al Fondo Tesoreria INPS

Dal 2026 al 2027

solo se media dei dipendenti anno precedente è di **almeno 60 dipendenti**

Dal 2028 al 2031

Solo se media dei dipendenti anno precedente è di **almeno 50 lavoratori**

Dal 2032

Solo se media dipendenti anno precedente è di **almeno 40 lavoratori**

PERTANTO, LA PRIMA VALUTAZIONE VA FATTA CON RIFERIMENTO ALLA MEDIA DEI LAVORATORI IN FORZA NELL'ANNO 2025



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

TFR E FONDO DI TESORERIA

Facciamo qualche esempio

Azienda costituita nel 2024	Meno di 50 dipendenti nel 2024	Meno di 60 dipendenti nel 2025	Nel 2026 non verso	Dal 2027 verifica soglia dimensionale anno precedente	
	Almeno 50 dipendenti nel 2024	Nel 2025 versato il TFR compreso quello del 2024 + R	Dal 2026 continua a versare il TFR in Tesoreria		
Azienda costituita nel 2015	Meno di 50 dipendenti nel 2015	100 dipendenti nel 2020: NO Tesoreria	Meno di 60 dipendenti nel 2025	Nel 2026 non verso	Dal 2027 verifica soglia dimensionale anno precedente
	Meno di 50 dipendenti nel 2015	100 dipendenti nel 2020: NO Tesoreria	60 dipendenti nel 2025	Nel 2026 verso TFR maturato dal 2026	



TFR E FONDO DI TESORERIA

AZIENDE COSTITUITE NEL 2025 O IN ANNI SUCCESSIVI

Obbligo di versamento al Fondo Tesoreria INPS

Dall'anno di costituzione

se media dei dipendenti nell'anno di costituzione è di **almeno 50 dipendenti**

Dall'anno successivo a quello di costituzione e al superamento dei limiti dimensionali previsti

Solo se media dei dipendenti nell'anno precedente è di:

- almeno 60 per gli anni 26 e 27
- almeno 50 per gli anni 28-31
- almeno 40 dal 2032



TFR E FONDO DI TESORERIA

Facciamo qualche esempio

Azienda costituita nel 2025	Meno di 50 dipendenti nel 2025	Nel 2026 non verso	Dal 2027 verifica soglia dimensionale anno precedente
	Almeno 50 dipendenti nel 2025	Nel 2026 verso anche il TFR 2025 + R	
Azienda costituita nel 2026	Meno di 50 dipendenti nel 2026	Nel 2027 non verso	Dal 2028 verifica soglia dimensionale anno precedente
	Almeno 50 dipendenti nel 2026	Nel 2027 verso anche il TFR 2026 + R	



TFR E FONDO DI TESORERIA

CALCOLO ADDETTI PER OBBLIGO TFR AL FONDO TESORERIA INPS - (INPS, circ. 70/2007, si ritiene utilizzabile anche per il calcolo dei nuovi limiti dimensionali introdotti dalla legge di bilancio 2026)

Si computano tutti i lavoratori dipendenti a prescindere dalla tipologia contrattuale (tempo determinato, stagionale, apprendistato, inserimento/reinserimento, intermittente, domicilio, ecc.), dall'orario di lavoro e dall'assenza del lavoratore, sempre che, in sua sostituzione, non sia stato assunto un altro lavoratore (in caso contrario computerà il sostituto). I part time si contano in proporzione (D.Lgs. 61/2000).

In dettaglio:

- contano tutti i lavoratori subordinati (inclusi i dirigenti);
- i contratti part time, a prescindere dal tipo (orizzontale, verticale o misto), sono computati in proporzione all'orario, sommando mensilmente gli orari individuali e rapportandoli all'orario del lavoratore a tempo pieno, con arrotondamento all'unità per frazioni/superiori alla metà dell'orario normale (art. 9 D.lgs. n. 81/2015);
- contano anche i lavoratori assenti (se non sostituiti);
- i lavoratori somministrati computano in capo all'impresa di somministrazione;
- i lavoratori distaccati (Italia e estero) computano in capo al distaccante;
- i soci di cooperative contano se titolari anche di contratti di lavoro subordinato.

Pri i contratti a termine tuttavia, si ricorda che il D.Lgs 81/2015 stabilisce che <<Salvo che sia diversamente disposto, ai fini dell'applicazione di qualsiasi disciplina di fonte legale o contrattuale per la quale sia rilevante il computo dei dipendenti del datore di lavoro, si tiene conto del numero medio mensile di lavoratori a tempo determinato, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base dell'effettiva durata dei loro rapporti di lavoro.>>.

Il calcolo del limite dimensionale deve essere effettuato (secondo l'INPS, precedente disposizione che si ritiene tuttora applicabile) utilizzando le giornate teoriche "previdenziali" (6/settimane – 26/mese – 312/anno).

Conseguentemente, la sommatoria delle giornate (esclusi i periodi di disponibilità dei lavoratori intermittenti e somministrati) sarà divisa per 312 ovvero per un numero proporzionalmente ridotto in caso di inizio dell'attività in corso d'anno (il valore che determina il risultato 50 (ora anche 60 e 40), e che fa scattare l'obbligo del versamento, è, per l'intero anno, pari a 15.600 giornate). I risultati che determinano un valore con cifre decimali sotto la soglia di 50 (60 ovvero 40) unità non comportano l'obbligo del versamento al fondo tesoreria (non sono previsti arrotondamenti, conseguentemente un risultato pari a 49,99 ovvero 59,99 ovvero 39,99 esclude l'obbligo in questione).



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

ADESIONE
AUTOMATICA ALLA
PREVIDENZA
COMPLEMENTARE
E NUOVE MODALITA'
DI CONFERIMENTO
DEL TFR



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La nuova disciplina distingue
espressamente tra:

- **dipendenti di prima assunzione;**
- **dipendenti non di prima assunzione.**



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dipendenti di prima assunzione => Adesione automatica alla previdenza complementare

In particolare, con le modifiche apportate all'art. 8 del D.lgs n. 252/2005, è prevista per i dipendenti di prima assunzione (ad eccezione dei lavoratori domestici) **l'adesione automatica** alla previdenza complementare:

- verso la forma pensionistica collettiva prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, anche territoriali o aziendali.

Qualora:

- le stesse fossero più di una, viene scelta, salvo diverso accordo aziendale, quella a cui abbia aderito il maggior numero di lavoratori dell'azienda;
- non vi fosse una forma pensionistica prevista dagli accordi o dai contratti collettivi, l'intero importo del TFR è devoluto alla forma di previdenza complementare residuale, individuata attualmente nel Fondo COMETA
- con versamento dell'intero TFR nonché della contribuzione a carico del datore di lavoro e del lavoratore nella misura definita dagli accordi collettivi. Di fatto, la norma estende gli effetti del conferimento tacito o automatico (c.d. silenzio-assenso) alle forme di previdenza complementare, oltre che al TFR come già accadeva in passato, anche alla contribuzione da parte del datore di lavoro e del lavoratore secondo le modalità e le misure indicate dai contratti e dagli accordi collettivi, anche aziendali;

La contribuzione a carico del lavoratore (e non anche quella a carico del datore di lavoro) non è obbligatoria nel caso in cui la retribuzione annuale lorda corrisposta dal datore di lavoro risulti inferiore all'assegno sociale.

Inoltre, nell'ipotesi di adesione automatica al fondo residuale (COMETA), la norma prevede espressamente il (solo) conferimento del TFR senza fare alcun riferimento alla contribuzione.

Il fondo destinatario è quello previsto dagli accordi collettivi; in presenza di più forme, prevale quella con il maggior numero di iscritti nell'azienda.

Una novità tecnica rilevante riguarda i profili di investimento di default. Per le adesioni tacite viene abbandonato il comparto garantito a favore di strategie life-cycle differenziate per età anagrafica e orizzonte temporale, con progressiva riduzione del rischio all'avvicinarsi del pensionamento (le strategie life-cycle o "a ciclo di vita") sono un approccio di investimento che modifica automaticamente il mix di asset del portafoglio in funzione dell'età del lavoratore e della distanza dal pensionamento.



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Facoltà di rinuncia e termine per la scelta

Al lavoratore è espressamente riconosciuta la possibilità di **rinunciare all'adesione automatica e di scegliere**

- un'altra forma di previdenza complementare alla quale conferire il TFR maturando nella misura prevista dagli accordi collettivi (e l'eventuale contribuzione a proprio carico) ovvero
- mantenere il TFR in azienda (regime ex art. 2120 c.c.).

La scelta deve avvenire entro 60 giorni dalla data di prima assunzione (in luogo dei precedenti 6 mesi).

Dalla lettura della norma sembra evincersi che la scelta di mantenere il TFR in azienda può essere successivamente revocata e il lavoratore può conferire il TFR maturando a una forma pensionistica complementare dallo stesso prescelta.

Adempimenti del datore di lavoro

In caso di adesione automatica alla previdenza complementare, il datore di lavoro

- ne dà comunicazione alla forma pensionistica complementare di destinazione,
- inizia a effettuare i relativi versamenti dal mese successivo alla scadenza dei sessanta giorni ricomprendendo quanto dovuto dalla data di prima assunzione (l'adesione decorre da detta data).

Al momento della prima assunzione il datore di lavoro fornisce **informativa** al lavoratore su

- accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare,
- meccanismo di adesione automatica,
- forma pensionistica complementare destinataria dell'adesione automatica,
- diverse scelte disponibili e relativa tempistica.



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

RECAP Dipendenti di prima assunzione

- 1. L'azienda informa il dipendente, all'atto dell'assunzione, sulla Previdenza Complementare presente in azienda**
- 2. Il dipendente assunto viene iscritto automaticamente alla Previdenza complementare**
- 3. Il dipendente può rinunciare all'iscrizione entro 60 giorni ma deve effettuare la scelta di destinazione del TFR**
- 4. L'azienda versa i contributi al Fondo decorso il 60° giorno dall'assunzione**



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Dipendenti non di prima assunzione

Dal 1° luglio 2026, contestualmente all'assunzione del lavoratore non di prima assunzione, il datore di lavoro deve:

- fornire informativa sugli accordi collettivi applicabili in tema di previdenza complementare;
- verificare quale sia stata la scelta in precedenza compiuta dal lavoratore in merito alla previdenza complementare, facendosi rilasciare apposita dichiarazione.

Se il lavoratore avesse aderito ad una forma di previdenza complementare durante la precedente occupazione, entro i 60 giorni successivi all'assunzione deve decidere se aderire alla forma di previdenza complementare esistente presso il nuovo datore di lavoro oppure

non aderire ma comunque ha l'obbligo di destinare alla previdenza complementare il TFR maturando perché è una scelta che aveva già fatto in passato. Se non sceglie un suo Fondo il TFR va al Fondo pensione negoziale o, in assenza, a Cometa.

Nel caso il lavoratore dichiarasse la mancata precedente adesione alla previdenza complementare o in caso di mancata comunicazione scatta anche per lui l'adesione automatica come per il neo occupato. Le FAQ ministeriali non sono in linea con questa previsione normativa: aspettiamo la decisione della COVIP.

Il fondo destinatario è quello previsto dagli accordi collettivi; in presenza di più forme, prevale quella con il maggior numero di iscritti nell'azienda.

Una novità tecnica rilevante riguarda i profili di investimento di default. Per le adesioni tacite viene abbandonato il comparto garantito a favore di strategie life-cycle differenziate per età anagrafica e orizzonte temporale, con progressiva riduzione del rischio all'avvicinarsi del pensionamento (le strategie life-cycle o "a ciclo di vita") sono un approccio di investimento che modifica automaticamente il mix di asset del portafoglio in funzione dell'età del lavoratore e della distanza dal pensionamento.



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

RECAP Dipendenti di **NON** di prima assunzione

1. L'azienda informa il dipendente, all'atto dell'assunzione, sulla Previdenza Complementare presente in azienda E CHIEDE di dichiarare se nel precedente rapporto di lavoro era iscritto alla previdenza complementare;
2. **SE ERA ISCRITTO:** il dipendente deve scegliere, sempre entro 60 giorni, se aderire alla previdenza complementare presente in azienda oppure no: se **ADERISCE** nessun problema; se **NON ADERISCE** il TFR comunque resta destinato alla previdenza complementare a scelta del dipendente o alla previdenza aziendale in caso di non scelta
3. **SE NON ERA ISCRITTO:** vale quanto previsto per i dipendenti di prima occupazione

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- **Dal 2026 elevata la deducibilità fiscale da € 5.164,57 a € 5.300,00**
- **Di conseguenza la quota di extra-deducibilità per chi aderisce alla previdenza complementare nei primi 5 anni di attività sale a 5.300,00 per anno con un massimo della metà**



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Anno di adesione	Limite di deducibilità	Contribuzione versata	Deducibilità non fruita	Massimo di extra deducibilità	Extra deducibilità spettante
1	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
2	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
3	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
4	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
5	5.300,00	1.500,00	3.800,00	2.650,00	2.650,00
Totali	26.500,00	7.500,00	19.000,00	13.250,00	13.250,00
Anno di adesione	Limite di deducibilità	Contribuzione versata	Deducibilità non fruita	Massimo di extra deducibilità	Extra deducibilità spettante
1	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
2	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
3	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
4	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
5	5.300,00	3.000,00	2.300,00	2.650,00	2.300,00
Totali	26.500,00	15.000,00	11.500,00	13.250,00	11.500,00



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- **Prestazioni:**
 - **max 60% in capitale io resto un rendita**
 - **Se 70% dà rendita < al 50% dell'assegno sociale, tutto capitale**
 - **Tre nuove modalità di scelta della rendita**
 - **Numero di anni pari alla speranza di vita (tassazione 15% meno 0,30 dopo i 15 anni)**
 - **Come precedente punto ma con prelievi variabili (tassazione 15% meno 0,30 dopo i 15 anni)**
 - **Flessibilità di scelta nel numero di anni con un minimo di 5 (tassazione sfavorevole (20% meno 0,25% dopo i 15 anni)**



TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

La portabilità del contributo datoriale rompe il monopolio dei fondi negoziali

La modifica più controversa riguarda l'art. 14, comma 6 del D.lgs. n. 252/2005: vengono soppresse le parole "nei limiti e secondo le modalità stabilite dai contratti o accordi collettivi, anche aziendali" relativamente al diritto al contributo datoriale in caso di trasferimento.

Dal **1° OTTOBRE 2026**, il lavoratore che trasferisce la propria posizione da un fondo negoziale verso un fondo aperto o un PIP mantiene il diritto a ricevere il contributo del datore di lavoro previsto dal CCNL, senza più vincoli contrattuali. Il termine minimo di partecipazione per il trasferimento resta di 2 anni.



IL SALARIO GIUSTO



DEFINIZIONE

TRATTAMENTO ECONOMICO COMPLESSIVO

RUOLO DELLA CONTRATTAZIONE COLLETTIVA

ULTERIORI NOVITA'



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

IL SALARIO GIUSTO

PREMESSA: NELLA LEGGE DI CONVERSIONE APPROVATA, AD OGGI, DALLA SOLA CAMERA DEI DEPUTATI SONO STARE INSERITE NOVITA' DELLE QUALI SI TIENE CONTO IN QUESTE SLIDES CHE RIAGGIORNEREMO A CONVERSIONE DEFINITIVA DEL DECRETO LEGGE



IL SALARIO GIUSTO

1. La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.
2. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al **trattamento economico complessivo** definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro 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, nonché **all'attività principale o prevalente** esercitata, alla **dimensione** e **alla natura giuridica del datore di lavoro**.



IL SALARIO GIUSTO

3. **Il TEC previsto dai** contratti collettivi nazionali di lavoro **NON «leaders»** non può essere inferiore al TEC individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale come indicato al precedente punto 2.
4. **Per i settori non coperti da contrattazione collettiva**, il TEC non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro, 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, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.



IL SALARIO GIUSTO

4-bis. **Il TEC** è costituito da tutte le voci retributive:

- fisse e continuative,
- dirette, indirette e differite,
nonché dalle
- mensilità aggiuntive
- indennità fisse e continuative
- prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti
- eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico
definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro leaders.

Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.



IL SALARIO GIUSTO

5. **L'accesso ai benefici previsti dal decreto 62/2026 è consentito solo se il trattamento economico individuale corrisposto non è inferiore al TEC determinato come abbiamo visto nelle precedenti slides.**

6. A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, sulla piattaforma del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), le posizioni di lavoro pubblicate **recano l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro recante il codice alfanumerico unico e della retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondenti alla mansione oggetto della posizione.**



IL SALARIO GIUSTO

ULTERIORI NOVITA'



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI

IL SALARIO GIUSTO

CONTRATTAZIONE COLLETTIVA DI PROSSIMITA'

1. All'articolo 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) dopo il comma 1 è inserito il seguente:

« 1-bis. **I contratti collettivi di lavoro e le specifiche intese** di cui al comma 1 **sono 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**, di cui all'articolo 17 della legge 30 dicembre 1986, n. 936 »;

b) dopo il comma 2-bis sono inseriti i seguenti:

« 2-ter. Fermo restando quanto previsto dal comma 2-bis, le specifiche intese di cui al comma 1, realizzate dai **contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale applicati dai datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti**, le quali operano in deroga alle disposizioni di legge che disciplinano le materie richiamate dal comma 2 e alle relative regolamentazioni contenute nei contratti collettivi nazionali di lavoro, ove prevedano trattamenti peggiorativi, **sono sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale** del lavoro competente per territorio.

2-quater. Fermo restando quanto previsto dal comma 2-bis, **qualora le specifiche intese** di cui al comma 1 **prevedano trattamenti peggiorativi, l'impresa informa i lavoratori interessati, entro tre giorni dalla sottoscrizione**, con comunicazione scritta anche mediante posta elettronica ovvero con le modalità previste dalle procedure aziendali ».



IL SALARIO GIUSTO

RITORNA L'INDENNITA' DI VACANZA CONTRATTUALE

2. In caso di **mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi** successivi alla data di scadenza naturale, in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfetaria dell'incremento retributivo previsto dal comma 1, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (**IPCA-NEI**), **nella misura del 50 per cento della stessa.**

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

5. Le disposizioni di cui al presente articolo si applicano ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto.

Per i contratti collettivi nazionali di lavoro già scaduti, le disposizioni del presente articolo si applicano a decorrere dal 1° gennaio 2027.



IL SALARIO GIUSTO

DISTACCO PER FINALITÀ DI SALVAGUARDIA OCCUPAZIONALE E CONTINUITÀ PRODUTTIVA

1. In deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, **in via sperimentale**, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente 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.**

2. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono stabilite le disposizioni necessarie per l'applicazione del presente articolo.

Articolo 16-quinquies.



IL SALARIO GIUSTO

ULTERIORI MODIFICHE SULLA DURATA DEI CONTRATTI A TERMINE

All'articolo 19 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, sono apportate le seguenti modificazioni:

1) Ai fini del superamento dei **24 mesi** di CAT, anche a seguito di successioni e interruzioni di contratti conclusi per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale, si contano anche le somministrazioni dei lavoratori assunti dal somministratore a tempo determinato.

2) Nel caso in cui il lavoratore fosse stato assunto dal somministratore a tempo indeterminato la durata del CAT per mansioni di pari livello e categoria legale può durare per un massimo di **36 mesi** complessivi. Tale limite può essere modificato solo se previsto dal contratto collettivo dell'utilizzatore.

Decorrenza: Il limite dei 36 mesi per i lavoratori a tempo indeterminato parte dall'entrata in vigore della legge di conversione. Le missioni svolte in precedenza non vengono conteggiate.

Nullità delle clausole: È considerata nulla qualsiasi clausola che limiti la possibilità per l'azienda utilizzatrice di assumere il lavoratore durante o al termine del periodo di missione.



Grazie
per l'attenzione

Rimaniamo in
contatto:



Telefono: 02-48.19.005

Web: dinunzio.it

Email: info@dinunzio.it

Social: [@studio_dinunzioeassociati](https://www.instagram.com/studio_dinunzioeassociati)

Indirizzo: via Lipari 7, Milano



di Nunzio e Associati
CONSULENTI DEL LAVORO • AVVOCATI