

Fano, li 08.05.2026

A tutte le Aziende interessate  
loro sedi

## **CIRCOLARE N. 10/2026**

### **Oggetto: Decreto Lavoro 2026 D.L. 30 aprile 2026, n. 62**

Il **Decreto Legge n. 62/2026**, pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 30 aprile 2026 ed entrato in vigore il **1° maggio 2026**, si articola in tre aree principali: **nuovi incentivi all'assunzione**, norme sul **salario "giusto"** e misure contro il **caporalato digitale** (lavoratori di piattaforme).

Di seguito riportiamo una sintesi del nuovo Decreto.

#### **1. NUOVI INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE**

Il Decreto Lavoro introduce **nuovi incentivi alle assunzioni** (che riportano la stessa terminologia dei precedenti) e **abroga** le disposizioni previste, in sede di conversione, del c.d. Milleproroghe (**proroghe delle agevolazioni del D.L. n. 60/2024 - Decreto Coesione**) nello specifico:

- il Bonus Giovani, e il Bonus Zes, che erano previste fino al 30 aprile 2026,
- il Bonus Donne, che era prevista fino al 31 dicembre 2026.

**Si resta in attesa di chiarimenti da parte del Ministero del Lavoro e dell'Inps per le assunzioni e trasformazioni effettuate nel periodo temporale 1° gennaio – 30 aprile 2026.**

#### ➤ **BONUS DONNE 2026**

Viene introdotto un bonus, quale esonero contributivo, per assunzione a tempo indeterminato di donne svantaggiate, nel periodo **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**, pari al 100% dei contributi **fino a 650 euro mensili per 24 mesi**, con un incremento a **800 euro** per le assunzioni effettuate nelle regioni della zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno (**dal 20 novembre 2025 rientra anche la regione Marche**).

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, l'importo dell'incentivo viene riproporzionato.

L'assunzione a tempo indeterminato deve riguardare donne prive di lavoro regolarmente retribuito da almeno:

- 24 mesi, (agevolazione per 24 mesi) oppure
- 12 mesi (agevolazione per 12 mesi) se appartengono a una delle categorie di svantaggio (**lettera da b a g**): come da regolamento UE):
  - a) senza impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
  - b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
  - c) senza un diploma di scuola media superiore o professionale o che ha completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non ha ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
  - d) che ha superato i 50 anni di età;

- e) adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 %;
- g) che appartiene a una minoranza etnica in uno Stato membro e che ha necessità di migliorare le proprie competenze linguistiche, professionali o di esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso all'occupazione;

### ➤ **BONUS GIOVANI 2026**

Il decreto prevede l'esonero del 100% dei contributi previdenziali, fino a **500 euro mensili, per 24 mesi** per le nuove assunzioni, **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**, di personale non dirigenziale di **età inferiore ai 35 anni** e in condizioni di svantaggio. L'importo dell'incentivo **viene elevato a 650 euro per aziende con sede nella zona ZES.**

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, l'importo dell'incentivo viene riproporzionato.

Il lavoratore deve essere privo di impiego regolarmente retribuito:

- da almeno 24 mesi, oppure
- da almeno 12 mesi se ricade in una delle seguenti categorie svantaggiate:
  - c) senza un diploma di scuola media superiore o professionale o che ha completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non ha ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
  - e) adulto che vive solo con una o più persone a carico;
  - f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 %;
  - g) che appartiene a una minoranza etnica in uno Stato membro e che ha necessità di migliorare le proprie competenze linguistiche, professionali o di esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso all'occupazione.

Il beneficio è concesso per soli 12 mesi nel caso di assunzione di un giovane under 35 in una delle categorie di svantaggio (vedi Bonus donne).

### ➤ **BONUS ZONA ZES 2026**

Esonero del 100% dei contributi previdenziali, **nel limite di € 650 euro mensili, per 24 mesi**, in favore di datori di lavoro che **occupano fino a 10 dipendenti con sede in zona ZES.** L'agevolazione si applica ai datori di lavoro **che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026** assumono personale, di almeno 35 anni e disoccupati da almeno 24 mesi, con contratto di lavoro subordinato (esclusi i dirigenti) a tempo indeterminato.

### ➤ **INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTO DI LAVORO**

Il decreto prevede uno sgravio contributivo per i datori di lavoro che **trasformano in contratto a tempo indeterminato un contratto a tempo determinato stipulato entro il 30 aprile 2026, di durata non superiore a 12 mesi. La trasformazione deve avvenire senza soluzione di continuità nel periodo compreso tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026.**

Il beneficio consiste in un esonero del 100% dei contributi datoriali, con un **tetto di 500 euro mensili per un massimo di 24 mesi.**

Il lavoratore alla data della trasformazione deve:

- non aver ancora compiuto i 35 anni;
- non aver mai avuto in passato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

**Questo incentivo è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea (aiuto di Stato).**

**ATTENZIONE: tutte le agevolazioni soggiacciono alle seguenti disposizioni:**

- L'assunzione deve generare **un incremento occupazionale netto**.
- Non si applicano ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.
- Non spettano **se nei 6 mesi precedenti** ci sono stati **licenziamenti per GMO o collettivi**.
- L'esonero è revocato e si procederà al recupero, se, **nei sei mesi successivi** all'assunzione incentivata, si dovesse procedere al **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** del lavoratore assunto con l'esonero, ovvero di un lavoratore impiegato con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva del primo.
- Non sono cumulabili con altri esoneri contributivi, ma sono compatibili, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (ex articolo 4, D.Lgs. n. 216/2023), prorogata fino al 2027.
- Per la piena operatività degli esoneri si attendono specifiche istruzioni Inps.

## **2. CONCILIAZIONE FAMIGLIA E LAVORO – ESONERO PER I DATORI DI LAVORO**

Il decreto Lavoro 2026 introduce un nuovo sgravio contributivo per le imprese che adottano **la certificazione UNI/PdR 192:2026**, strumento di gestione della conciliazione tra vita familiare e lavoro, che definisce requisiti verificabili e indicatori di performance per le organizzazioni, private e pubbliche, che scelgono di investire in modo strutturato in politiche aziendali dedicate alla genitorialità, flessibilità organizzativa, alle pari opportunità ed al benessere organizzativo.

Viene previsto **un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui** per ciascuna impresa. L'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile.

## **3. SALARIO GIUSTO**

Il decreto chiarisce che **il salario giusto è quello definito dai CCNL firmati dalle organizzazioni più rappresentative a livello nazionale** per il settore di riferimento in quanto si ritiene che il trattamento economico complessivo sia adeguato alla quantità e qualità del lavoro prestato, come da quanto enunciato nell'art. 36 della Costituzione.

Chi applica un CCNL 'minore' ovvero diverso da "quelli comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale" non può corrispondere trattamenti inferiori a quelli del contratto più rappresentativo del settore. Chi non applica alcun CCNL deve fare riferimento al contratto di settore maggiormente affine all'attività esercitata.

Il rispetto del 'giusto salario' è condizione necessaria per poter beneficiare degli incentivi illustrati alle pagine precedenti

Viene previsto inoltre:

➤ **per i rinnovi contrattuali l'adeguamento automatico se il CCNL non viene rinnovato**

Se un CCNL non viene rinnovato entro 12 mesi dalla sua scadenza naturale, scatta un adeguamento automatico delle retribuzioni pari al 30% dell'IPCA (indicatore per misurare l'inflazione). Sono esclusi i settori ad alta stagionalità.

La misura si applica ai CCNL che scadono successivamente al 1° maggio 2026. Per i contratti già scaduti, le disposizioni si applicano dal 1° gennaio 2027.

➤ **Obbligo informativo: indicare il codice del CCNL nel contratto di lavoro e in busta paga**

La lettera di assunzione e la busta paga devono riportare il codice alfanumerico univoco del CCNL applicato. Il codice sarà usato da INPS, INL e CNEL per monitorare l'effettiva applicazione dei contratti e individuare fenomeni di dumping contrattuale.

#### **4. CONTRASTO AL CAPORALATO DIGITALE**

➤ **Presunzione di subordinazione per i lavoratori di piattaforma**

Quando emergono elementi di controllo algoritmico sul lavoratore (es. assegnazione automatica dei compiti, valutazione della performance, determinazione del compenso tramite app), il rapporto di lavoro si presume subordinato.

Spetta alla piattaforma dimostrare il contrario. La qualificazione prescinde dalla forma contrattuale scelta dalle parti.

➤ **Comunicazioni obbligatorie e trasparenza algoritmica**

Le piattaforme digitali devono conservare i dati di accesso, assegnazione, rifiuto, tempi e compensi per almeno 5 anni, rendendoli accessibili ai lavoratori e alle autorità ispettive.

I lavoratori hanno diritto a ricevere spiegazioni chiare sulle decisioni automatizzate che incidono sul loro compenso o accesso alla piattaforma, e a richiedere il riesame umano della decisione

#### **5. TFR E FONDO DI TESORERIA**

I Datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2026, sono diventati obbligati al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS (per effetto della Legge di Bilancio 2026) **possono versare i contributi relativi al periodo gennaio–giugno 2026 entro il 16 luglio 2026 senza alcuna sanzione.**

Rimaniamo a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento.

Cordiali saluti.

*Lucarelli Consulenza del Lavoro  
Studio Associato*