

NOVITÀ DEL DECRETO LAVORO

In data 30 aprile 2026 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 99 il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, recante “Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto al caporalato digitale”, entrato in vigore il 1° maggio 2026. Il provvedimento introduce una serie di disposizioni in materia di incentivi per le assunzioni, disciplina del salario giusto, monitoraggio dei trattamenti retributivi, obblighi informativi relativi ai contratti collettivi applicati, lavoro mediante piattaforme digitali e misure di contrasto ai fenomeni di dumping contrattuale e intermediazione illecita della manodopera.

Incentivi all’occupazione

Con riferimento agli incentivi all’occupazione, l’art. 1 introduce il c.d. **bonus donne 2026**, riconoscendo ai datori di lavoro privati che effettuano assunzioni a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 un esonero contributivo nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 650 euro mensili per ciascuna lavoratrice assunta. L’esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi nei confronti di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi oppure da almeno 12 mesi, in presenza delle ulteriori condizioni individuate dal Regolamento UE n. 651/2014 in materia di lavoratori svantaggiati. Per le assunzioni effettuate nelle Regioni della ZES unica del Mezzogiorno il limite massimo dell’agevolazione è elevato a 800 euro mensili. La norma prevede, inoltre, specifiche condizioni relative all’incremento occupazionale netto, al rispetto dei principi generali in materia di incentivi di cui all’art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, e all’assenza di licenziamenti economici nei 6 mesi antecedenti e successivi all’assunzione incentivata.

L’art. 2 disciplina invece il **bonus giovani 2026**, anch’esso strutturato come esonero contributivo totale per le assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. L’incentivo riguarda lavoratori che, alla data dell’assunzione, non abbiano compiuto il 35° anno di età e si trovino in specifiche condizioni di svantaggio occupazionale individuate dalla norma. Il limite ordinario dell’agevolazione è fissato in 500 euro mensili per ciascun lavoratore, elevato a 650 euro nelle assunzioni effettuate presso sedi o unità produttive ubicate nelle Regioni della ZES unica. Anche in questo caso trovano applicazione le condizioni relative all’incremento occupazionale netto, al rispetto dei principi generali sugli incentivi e alla revoca del beneficio in presenza di licenziamenti economici effettuati nei 6 mesi successivi all’assunzione.

L’art. 3 introduce il **bonus ZES 2026**, destinato ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e che effettuano assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale presso sedi ubicate nella ZES unica del Mezzogiorno. L’esonero contributivo è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo di 650 euro mensili per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di 24 mesi. La disposizione si applica alle assunzioni di lavoratori che abbiano compiuto 35 anni e risultino disoccupati da almeno 24 mesi.

Particolare rilievo assume anche l'art. 4, che introduce un **incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine**. La norma riconosce un esonero contributivo totale per 24 mesi ai datori di lavoro che trasformano rapporti di lavoro a tempo determinato di durata complessiva non superiore a 12 mesi in rapporti a tempo indeterminato. Il beneficio riguarda lavoratori under 35 mai occupati a tempo indeterminato e si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026 senza soluzione di continuità rispetto ai rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026. L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'art. 108, TFUE.

L'art. 6 introduce, invece, un esonero contributivo a favore delle **aziende in possesso delle certificazioni previste dall'art. 8, comma 1, lett. e), D.Lgs. n. 184/2025, in materia di conciliazione tra famiglia e lavoro, maternità, paternità e pari opportunità**. L'agevolazione consiste in una riduzione dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro in misura non superiore all'1%, entro il limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda. Le modalità operative saranno definite con D.M., da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della Legge di conversione del D.L.

Salario giusto

Il Capo II del provvedimento contiene le disposizioni in materia di "salario giusto". L'art. 7 stabilisce che **la contrattazione collettiva costituisce lo strumento per la determinazione del trattamento economico adeguato ai sensi dell'art. 36, Cost., individuando quale parametro di riferimento i CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**. La disposizione prevede che il **trattamento economico complessivo** (T.E.C.) previsto da contratti collettivi diversi non possa essere inferiore a quello individuato dal contratto collettivo leader del settore e della categoria produttiva di riferimento, tenendo conto dell'attività principale esercitata dal datore di lavoro, della dimensione aziendale e della natura giuridica del datore stesso. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico dovrà fare riferimento al contratto collettivo maggiormente connesso all'attività esercitata. La norma collega, inoltre, l'accesso ai benefici previsti dal Decreto al riconoscimento di un trattamento economico individuale non inferiore a quello determinato secondo tali criteri.

Il Decreto introduce, inoltre, un sistema di monitoraggio e raccolta dei dati retributivi affidato a CNEL, INPS, ISTAT, INAPP, INL e altri soggetti pubblici individuati con successivi D.M.. Le amministrazioni coinvolte dovranno collaborare nella raccolta e condivisione dei dati retributivi disaggregati, nell'elaborazione di indicatori statistici relativi alla copertura contrattuale e nell'analisi dei livelli retributivi applicati nei diversi settori economici. È, inoltre, previsto un rapporto nazionale annuale sulle retribuzioni e l'istituzione presso il CNEL di un archivio amministrativo dei contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del Lavoro.

L'art. 10 disciplina, invece, il tema dei rinnovi contrattuali, prevedendo che, in caso di mancato rinnovo dei CCNL entro i 12 mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni siano adeguate in misura pari al 30% della variazione IPCA, salvo diversa disciplina stabilita dalla contrattazione collettiva. Per i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, il decreto prevede la possibilità di utilizzare specifici indicatori economici settoriali individuati dalle parti sociali.

Ulteriori disposizioni riguardano gli obblighi informativi relativi al contratto collettivo applicato. Il decreto prevede, infatti, l'inserimento del codice alfanumerico unico del CCNL applicato nella documentazione consegnata al lavoratore, nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, con finalità di monitoraggio dell'effettiva applicazione dei contratti collettivi e di contrasto ai fenomeni di dumping contrattuale e retributivo.

Misure di contrasto al caporalato digitale

Il Capo III contiene, invece, le misure di prevenzione e contrasto del caporalato digitale. In particolare, gli artt. 12, 13, 14 e 15 disciplinano il lavoro intermediato mediante piattaforme digitali, introducendo criteri per la qualificazione del rapporto di lavoro fondati sulle concrete modalità di svolgimento della prestazione e sulla presenza di poteri organizzativi, di controllo o direzione esercitati anche mediante sistemi automatizzati o algoritmici. Quando emergono indici di eterodirezione o controllo algoritmico, il rapporto si presume subordinato, salvo prova contraria. Il decreto introduce, inoltre, specifici obblighi informativi relativi agli algoritmi utilizzati dalle piattaforme, obblighi di conservazione dei dati relativi agli accessi, alle assegnazioni e ai compensi, nonché nuove disposizioni in materia di autenticazione degli account, LUL e formazione obbligatoria per i rider.

Versamento al Fondo di Tesoreria INPS

Infine, l'art. 16 introduce una disposizione transitoria in materia di versamento al Fondo Tesoreria INPS, prevedendo che i versamenti relativi ai periodi da gennaio a giugno 2026 effettuati entro il 16 luglio 2026 si considerino tempestivi e non comportino applicazione di sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive per i datori di lavoro interessati dalle nuove regole introdotte dalla legge di Bilancio 2026.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato