

Newsletter, lì 19/05/2026

OGGETTO: Salario giusto e incentivi all'occupazione: principali novità del D.L. 62/2026

Gentile Cliente,

con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026 del D.L. n. 62 del 30 aprile 2026, **sono state introdotte** disposizioni urgenti in materia di **salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto del caporalato digitale**.

Di seguito riepiloghiamo le principali novità, con focus su ciò che può avere impatto immediato su imprese e gestione HR.

1. Quattro misure di decontribuzione (bonus assunzioni e stabilizzazioni)

a. Bonus Donne 2026 (art.1)

Consiste in un **esonero contributivo totale (100%)** a favore dei datori di lavoro privati che **assumono a tempo indeterminato lavoratrici in condizione di svantaggio**. L'agevolazione opera per **un periodo massimo di 24 mesi** e si applica ai **contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, restando in ogni caso **esclusi i premi e i contributi dovuti all'INAIL**.

Il beneficio è riconosciuto entro un **massimale ordinario di 650 euro mensili** per ciascuna lavoratrice assunta; tuttavia, per le assunzioni effettuate nelle unità produttive situate nelle Regioni ricomprese nella ZES Unica¹, l'incentivo è potenziato e il tetto massimo può arrivare fino a **800 euro mensili**.

b. BonusGiovani2026

Il **Bonus Giovani 2026** si traduce, per i datori di lavoro privati, in un

¹ In base alle indicazioni divulgate dall'INPS, tra le Regioni della ZES Unica rilevanti ai fini del potenziamento rientrano **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria**

esonero contributivo del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (restano esclusi i premi INAIL), riconosciuto **per un massimo di 24 mesi** quando l'assunzione riguarda giovani **under 35** che risultano **privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi** e l'inserimento avviene con **assunzione a tempo indeterminato di personale non dirigenziale**.

L'agevolazione è però soggetta a un **tetto mensile**: in via ordinaria il beneficio è riconosciuto fino a **500 euro al mese per ciascun lavoratore**, mentre il **massimale sale a 650 euro mensili** quando l'assunzione è effettuata presso una **sede o unità produttiva** ubicata.

c. Bonus ZES 2026 (art.3)

Consiste in un **esonero contributivo totale (100%)** a favore dei **datori di lavoro privati** che operano nella **ZES Unica del Mezzogiorno** e che, nel mese dell'assunzione, occupano fino a **10 dipendenti**.

L'agevolazione si traduce in una riduzione del costo del lavoro tramite lo **sggravio dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro** per un periodo di **24 mesi**, con un **tetto massimo di 650 euro al mese per ciascun lavoratore assunto**.

Il beneficio è riconosciuto in caso di assunzione di soggetti **over 35**, cioè che **abbiano compiuto 35 anni**, e che risultino **disoccupati da almeno 24 mesi** al momento dell'assunzione.

d. Incentivo stabilizzazione giovani under 35 (art.4)

Consiste in un **esonero contributivo del 100%** (esclusi premi INAIL) fino a **500 €/mese per 24 mesi** per le aziende che **trasformano** contratti a termine in **tempo indeterminato**.

La stabilizzazione è ammessa se **la trasformazione avviene tra 1° agosto e 31 dicembre 2026**.

Rientrano solo contratti a termine **instaurati entro il 30 aprile 2026**, con **durata complessiva ≤ 12 mesi**, e **senza interruzioni** tra termine e indeterminato.

Il lavoratore deve essere **under 35** (non compiuti) e **mai occupato a tempo indeterminato** in precedenza.

Sono esclusi dirigenti, lavoro domestico e apprendistato.

Un requisito che accomuna tutti e quattro gli incentivi è **l'incremento occupazionale netto**.

In pratica, per poter beneficiare di ciascun bonus, le **assunzioni** effettuate o le **trasformazioni** (ad esempio da tempo determinato a indeterminato) devono determinare un reale aumento del numero di lavoratori in forza.

Questo incremento viene verificato mese per mese: si **confronta** il numero di **lavoratori occupati in ciascun mese** con la **media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti**. Solo se, grazie alle nuove assunzioni o trasformazioni, il livello occupazionale risulta superiore rispetto a quella media, allora il requisito si considera rispettato.

2. Conciliazione tra famiglia e lavoro (art.6)

Misura pensata per incentivare concretamente le imprese che investono nel benessere delle persone e nell'equilibrio tra vita privata e vita professionale. In particolare, è previsto uno **sgravio contributivo fino all'1%**, con un **tetto massimo di 50.000 euro l'anno**, a favore delle aziende che scelgono di adottare la **certificazione UNI/PdR 192:2026**.

Questa certificazione rappresenta un **nuovo strumento di gestione** dedicato alla conciliazione vita-lavoro: non si tratta quindi di una semplice dichiarazione d'intenti, ma di un sistema strutturato che si basa su **requisiti verificabili** e su **indicatori di performance**, utili a misurare nel tempo l'efficacia delle politiche introdotte.

La UNI/PdR 192:2026 è pensata per tutte quelle organizzazioni che vogliono investire in modo serio e continuativo su aspetti fondamentali come la **maternità e la paternità**, la gestione dei **carichi di cura**, la **flessibilità organizzativa**, il **welfare aziendale**, la tutela della **salute** e la garanzia di una reale **continuità di carriera**, soprattutto nei momenti più delicati della vita personale e familiare.

3. "Salario giusto" (artt. 7-11)

Stabilisce che **la contrattazione collettiva** è lo strumento per determinare il salario "giusto" (in coerenza con l'art. 36 Cost.) e, per individuare il parametro, si guarda al **"trattamento economico complessivo" (TEC)** definito dai **CCNL** sottoscritti da organizzazioni dei datori e dei lavoratori **comparativamente più rappresentative** a livello nazionale.

4. Rinnovi contrattuali e adeguamenti (art. 10)

In sede di **rinnovo** dei CCNL, le parti sociali definiscono la **decorrenza degli incrementi retributivi, l'eventuale corresponsione di importi una tantum e gli strumenti di copertura economica** per il periodo compreso tra la **scadenza** del contratto precedente e la **sottoscrizione** del nuovo. A tal fine, la data di scadenza naturale del CCNL previgente è assunta come riferimento, così da garantire la continuità della tutela economica. Qualora il rinnovo non intervenga entro 12 mesi dalla scadenza, le retribuzioni sono adeguate in via forfettaria in misura pari al 30% della variazione dell'Indice IPCA. Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e da una marcata variabilità dei ricavi, tale adeguamento non si applica e l'eventuale aggiornamento retributivo è invece collegato a specifici indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.

5. Misure di prevenzione e contrasto del caporalato digitale (artt. 12-15)

Sono introdotte misure specifiche volte a prevenire e **contrastare** le forme di **intermediazione illecita** e di **sfruttamento** del lavoro connesse all'utilizzo di **piattaforme digitali**. L'intervento si concentra, in particolare, sulle attività organizzate o gestite tramite sistemi informatici, prevedendo strumenti di tutela fondati sulla **verifica dell'identità digitale** del lavoratore e sul riconoscimento di un diritto effettivo alla **trasparenza algoritmica**, così da rendere conoscibili i criteri automatizzati che incidono sull'assegnazione delle prestazioni, sulla gestione del rapporto e sulle decisioni che possono avere effetti economici o professionali.

6. Versamento al Fondo Tesoreria e destinazione TFR 2026 (art. 16)

Per i datori di lavoro che, per effetto delle modifiche introdotte dall'art. 1, comma 203, della L. 30 dicembre 2025, n. 199, sono tenuti dal 1° gennaio 2026 al versamento delle **quote di TFR al Fondo di Tesoreria INPS**, l'art. 16 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62 riconosce una **finestra di regolarizzazione** per il **primo semestre 2026**. In particolare, i versamenti relativi alle competenze maturate da **gennaio a giugno 2026**, se effettuati **entro il 16 luglio 2026**,

sono considerati **tempestivi** a tutti gli effetti di legge e, per gli stessi periodi, **non trovano applicazione sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive.**

Per eventuali chiarimenti è possibile contattare lo Studio alla mail: info@bsassociati.it

Tutte le informazioni contenute in questa newsletter sono informazioni iniziali, senza alcuna pretesa di completezza, che non fanno parte di alcun consiglio legale o fiscale e non possono sostituirle. Le norme legali indicate sono valide al momento della stesura della newsletter e possono essere successivamente modificate. È esclusa la responsabilità per il contenuto di questa newsletter, per qualsiasi motivo legale.