

CIRCOLARE DI STUDIO 7/2026

Taranto, 14 maggio 2026

SIGNORI CLIENTI
LORO SEDI

SALARIO GIUSTO, INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE E MISURE DI CONCILIAZIONE FAMIGLIA - LAVORO

Gentile cliente,

con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del Decreto-Legge 30 aprile 2026 n. 62, il Governo ha introdotto un articolato pacchetto di misure che interviene su tre macroaree estremamente rilevanti per imprese e datori di lavoro:

- incentivi alle assunzioni e alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro;
- nuove disposizioni in materia di "salario giusto" e trasparenza retributiva;
- rafforzamento delle tutele e dei controlli nel lavoro tramite piattaforme digitali.

Si tratta di un intervento normativo molto ampio che, oltre a prevedere nuovi esoneri contributivi, introduce anche importanti principi destinati ad incidere sulla gestione quotidiana dei rapporti di lavoro, sulla corretta applicazione dei CCNL e sugli obblighi informativi e documentali in capo alle aziende.

Di seguito riepiloghiamo le principali novità di maggiore interesse operativo.

1. BONUS DONNE 2026

Il Decreto introduce un nuovo incentivo volto a favorire l'occupazione stabile delle lavoratrici svantaggiate.

A chi spetta

L'agevolazione è riconosciuta ai datori di lavoro privati che effettuano assunzioni a tempo indeterminato dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Le lavoratrici interessate devono:



- essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; oppure
- essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e rientrare nelle categorie di "lavoratore svantaggiato" previste dal Regolamento UE n. 651/2014.

Misura dell'esonero

Il beneficio consiste in un esonero contributivo pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro:

- fino a 650 euro mensili per ciascuna lavoratrice;
- elevati a 800 euro mensili per assunzioni effettuate nelle regioni della ZES Unica Mezzogiorno.

L'agevolazione spetta per un massimo di 24 mesi.

In alcune specifiche ipotesi di lavoratrici svantaggiate, l'incentivo è invece riconosciuto per 12 mesi.

Condizioni da rispettare

Per poter accedere all'esonero:

- l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto;
- il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti per GMO o collettivi nei 6 mesi precedenti nella stessa unità produttiva;
- il rapporto incentivato deve essere mantenuto almeno per i successivi 6 mesi.

Il licenziamento della lavoratrice incentivata o di altro lavoratore con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva comporta la revoca del beneficio e il recupero dell'incentivo già fruito.

Aspetti da evidenziare

L'esonero:

- non è cumulabile con altri esoneri contributivi;
- è invece compatibile con la maxi-deduzione fiscale per nuove assunzioni;
- non si applica a lavoro domestico e apprendistato.

2. BONUS GIOVANI 2026

Viene introdotto anche un nuovo incentivo per favorire l'occupazione stabile dei giovani.

Destinatari

Il beneficio riguarda le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 di personale:



- non dirigente;
- con età inferiore a 35 anni;
- privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; oppure
- privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenente ad alcune categorie di lavoratori svantaggiati.

Importo dell'incentivo

L'esonero contributivo è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro:

- fino a 500 euro mensili;
- elevati a 650 euro mensili per assunzioni presso unità produttive ubicate nelle regioni della ZES Unica Mezzogiorno.

La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi.

Requisiti e vincoli

Anche in questo caso:

- è necessario l'incremento occupazionale netto;
- l'azienda non deve aver effettuato licenziamenti per GMO o collettivi nei 6 mesi precedenti;
- il licenziamento nei 6 mesi successivi può determinare la revoca dell'agevolazione.

L'incentivo:

- non è cumulabile con altri esoneri contributivi;
- è compatibile con la maggiorazione del costo deducibile per nuove assunzioni.

3. BONUS ZES 2026

Il Decreto introduce inoltre un incentivo specifico per le piccole imprese operanti nella ZES Unica Mezzogiorno.

Soggetti interessati

L'agevolazione è riservata ai datori di lavoro privati che:

- occupano fino a 10 dipendenti;
- assumono personale non dirigente a tempo indeterminato;
- effettuano l'assunzione presso sedi operative ubicate nelle regioni della ZES Unica.

Requisiti dei lavoratori

I lavoratori assunti devono:



- avere almeno 35 anni;
- risultare disoccupati da almeno 24 mesi.

Misura del beneficio

È previsto un esonero contributivo del 100%:

- fino a 650 euro mensili;
- per un massimo di 24 mesi.

Anche questa misura:

- richiede incremento occupazionale netto;
- prevede il divieto di licenziamenti nei 6 mesi precedenti;
- comporta la revoca del beneficio in caso di licenziamento nei 6 mesi successivi.

4. INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI CONTRATTI A TERMINE

Una delle misure più interessanti del Decreto riguarda la trasformazione dei contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato.

Quando spetta

L'incentivo riguarda le trasformazioni effettuate:

- dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026;
- senza soluzione di continuità;
- di rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026.

Requisiti del lavoratore

Il dipendente deve:

- avere meno di 35 anni;
- non essere mai stato occupato a tempo indeterminato;
- essere titolare di un rapporto a termine di durata complessiva non superiore a 12 mesi.

Misura dell'esonero

È previsto un esonero contributivo totale:

- fino a 500 euro mensili;
- per un massimo di 24 mesi.

Attenzione



L'efficacia della misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.

Anche in questo caso:

- è richiesto incremento occupazionale netto;
- valgono i vincoli sui licenziamenti;
- l'incentivo non è cumulabile con altri esoneri contributivi.

5. CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO E CERTIFICAZIONI AZIENDALI

Il Decreto introduce una misura destinata alle aziende in possesso delle certificazioni previste dal D.Lgs. n. 184/2025 in materia di conciliazione vita-lavoro.

Cosa prevede

A decorrere dalla legge di conversione:

- le aziende certificate potranno beneficiare di un esonero contributivo;
- fino all'1% dei contributi previdenziali;
- nel limite massimo di 50.000 euro annui.

Le modalità operative saranno definite da un successivo decreto ministeriale.

Ulteriore vantaggio

Le aziende certificate potranno inoltre accedere ad attività promozionali curate da ICE per favorire visibilità e internazionalizzazione.

6. "SALARIO GIUSTO": NUOVI PRINCIPI SU RETRIBUZIONI E CCNL

Questa è probabilmente la parte più delicata e strategica dell'intero Decreto.

Il legislatore interviene infatti sul tema della corretta applicazione dei contratti collettivi e sul concetto di "salario giusto".

Il principio introdotto

Il Decreto stabilisce espressamente che:

- il salario giusto è individuato attraverso la contrattazione collettiva;
- il riferimento deve essere il trattamento economico complessivo previsto dai CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative;
- i trattamenti previsti da altri contratti non possono essere inferiori a quelli dei CCNL leader del settore.

Impatto operativo per le aziende



Questo passaggio è estremamente importante.

Di fatto:

- viene rafforzato il contrasto ai fenomeni di dumping contrattuale;
- aumenta l'attenzione sull'effettiva congruità del CCNL applicato;
- l'accesso agli incentivi previsti dal Decreto sarà subordinato al rispetto del trattamento economico "adeguato".

In altri termini, non sarà sufficiente applicare formalmente un contratto collettivo: sarà necessario che il trattamento economico riconosciuto sia coerente con i parametri individuati dalla norma.

Nuovi obblighi sulla piattaforma SIISL

Le offerte di lavoro pubblicate sulla piattaforma SIISL dovranno indicare:

- il CCNL applicato;
- il codice alfanumerico unico del contratto;
- la retribuzione prevista;
- il livello e la qualifica contrattuale.

7. MONITORAGGIO RETRIBUTIVO E CONTROLLI

Il Decreto rafforza in maniera significativa il sistema di monitoraggio delle retribuzioni.

Coinvolgimento degli enti

Collaboreranno:

- CNEL;
- INPS;
- ISTAT;
- INAPP;
- Ispettorato Nazionale del Lavoro.

Finalità

L'obiettivo è creare un sistema integrato di raccolta dati finalizzato a:

- monitorare i livelli retributivi;
- verificare la copertura della contrattazione collettiva;
- individuare fenomeni di dumping retributivo;
- programmare le attività ispettive.

È inoltre prevista la creazione di un archivio nazionale dei contratti collettivi aziendali e territoriali.



8. RINNOVI CONTRATTUALI E ADEGUAMENTO IPCA

Il Decreto introduce anche una disciplina destinata a incidere sui rinnovi dei CCNL.

Principio generale

Le parti sociali dovranno disciplinare:

- decorrenze degli aumenti;
- eventuali una tantum;
- copertura economica del periodo tra scadenza e rinnovo.

Adeguamento automatico

In caso di mancato rinnovo entro 12 mesi dalla scadenza del contratto:

- le retribuzioni saranno adeguate al 30% della variazione IPCA;
- salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva.

Per i settori ad elevata stagionalità potranno essere previsti criteri differenti.

9. NUOVI OBBLIGHI INFORMATIVI PER LE AZIENDE

Il Decreto modifica anche gli obblighi documentali in capo ai datori di lavoro.

Lettera di assunzione

Dovrà essere indicato:

- il codice alfanumerico unico del CCNL applicato.

Cedolino paga

Anche nel prospetto paga dovrà comparire:

- il CCNL applicato;
- il relativo codice identificativo.

Controlli incrociati

I dati presenti nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi contributivi saranno utilizzati dagli enti per:

- monitorare l'effettiva applicazione dei CCNL;
- verificare eventuali scostamenti retributivi;
- pianificare attività ispettive.



10. PIATTAFORME DIGITALI E CONTRASTO AL “CAPORALATO DIGITALE”

Il Decreto introduce un importante rafforzamento delle tutele nel lavoro gestito tramite piattaforme digitali.

Presunzione di subordinazione

La norma prevede che il rapporto possa essere considerato subordinato quando la piattaforma esercita:

- poteri organizzativi;
- controllo algoritmico;
- limitazioni all'accesso al lavoro;
- determinazione unilaterale dei compensi.

Nuovi obblighi per le piattaforme

Le piattaforme dovranno:

- conservare i dati relativi ad accessi, assegnazioni, rifiuti e compensi;
- renderli disponibili ai lavoratori e agli enti ispettivi;
- comunicare specifici indicatori di rischio.

Trasparenza algoritmica

I lavoratori avranno diritto a conoscere:

- i criteri utilizzati dagli algoritmi;
- le modalità di assegnazione delle attività;
- le logiche che incidono su compensi, sospensioni o limitazioni dell'account.

11. NUOVE REGOLE PER I RIDER

Il Decreto introduce ulteriori tutele specifiche per i rider.

Accesso tramite identità digitale

L'accesso alle piattaforme dovrà avvenire:

- tramite SPID;
- CIE;
- CNS;
- oppure
- account associato univocamente al codice fiscale.

Sono previste sanzioni:



- per la cessione degli account;
- per la creazione di account multipli.

Libro Unico del Lavoro

Dal 1° luglio 2026:

- le piattaforme dovranno redigere e consegnare il LUL ai rider;
- con indicazione delle consegne effettuate e dei compensi corrisposti.

Formazione obbligatoria

È inoltre prevista:

- una formazione base obbligatoria sulla sicurezza;
- da completare entro 30 giorni dalla prima prestazione;
- tramite piattaforma SIISL.

12. DISPOSIZIONI SUL FONDO TESORERIA TFR

Per i datori di lavoro tenuti dal 2026 al versamento al Fondo Tesoreria INPS:

- i versamenti relativi ai mesi da gennaio a giugno 2026 effettuati entro il 16 luglio 2026 saranno considerati tempestivi;
- senza applicazione di sanzioni o interessi.

Lo Studio è a disposizione per qualsiasi ulteriore chiarimento o informazione.

* * *

Ricordiamo che la presente circolare informativa, così come le precedenti, è consultabile e scaricabile nella sezione "Archivio Circolari" del nostro sito www.associatinv.it

Studio Natale Valdevies Toscano & Partners

