



web site



Il c.d. “Decreto Lavoro” del 30 aprile 2026 ha operato numerosi interventi in materia di lavoro dipendente [parte 1]

1. PREMESSA

Con il DL 30.4.2026 n. 62, pubblicato sulla G.U. 30.4.2026 n. 99, sono state previste **numerose disposizioni urgenti in materia, in particolare, di incentivi all’occupazione, di “salario giusto” e di contrasto del “caporalato digitale”** (c.d. “decreto Lavoro”).

Il DL 62/2026 è entrato in vigore l’1.5.2026, giorno successivo alla sua pubblicazione.

Con questa **prima circolare** vengono analizzate alcune delle principali novità contenute nel DL 62/2026.

Il DL 62/2026 è in corso di conversione in legge e le relative disposizioni sono quindi suscettibili di modifiche ed integrazioni.

2 BONUS DONNE, BONUS GIOVANI E BONUS ZES 2026

Gli artt. 1, 2 e 3 del DL 62/2026 introducono **tre incentivi** per le assunzioni effettuate nel 2026 di:

- donne (c.d. “**bonus donne 2026**”);
- giovani (c.d. “**bonus giovani 2026**”);
- soggetti nella ZES unica per il Mezzogiorno (c.d. “**bonus ZES 2026**”).

Abrogazione della proroga degli incentivi del DL 60/2024

L’art. 5 del DL 62/2026 ha **abrogato** l’art. 14 co. 1-bis del DL 31.12.2025 n. 200 (c.d. “milleproroghe”), che aveva previsto la proroga (e la modifica dell’importo in alcuni casi):

- al 30.4.2026 del **bonus giovani** ex art. 22 del DL 60/2024;
- al 30.4.2026 del **bonus ZES** ex art. 24 del DL 60/2024;
- al 31.12.2026 del **bonus donne** ex art. 23 del DL 60/2024.

2.1 BONUS DONNE 2026

L’art. 1 del DL 62/2026 introduce un incentivo in favore dei datori di lavoro privati per l’**assunzione di donne effettuate dall’1.1.2026 al 31.12.2026**.

L’assunzione deve riguardare **donne di qualsiasi età, ovunque residenti**:

- a) **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi**;
- b) o **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi** e che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di “**lavoratore svantaggiato**” di cui all’art. 2 del regolamento della Commissione europea 17.6.2014 n. 651, vale a dire:
 - avere un’**età compresa tra i 15 e i 24 anni** (lett. b);
 - non possedere un **diploma di scuola media superiore o professionale** (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non avere ancora ottenuto il



primo impiego regolarmente retribuito (lett. c);

- aver **superato i 50 anni di età** (lett. d);
- essere un **adulto** che vive **solo con una o più persone a carico** (lett. e);
- essere **occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna** che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lett. f);
- **appartenere a una minoranza etnica** di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un’occupazione stabile (lett. g).

L’incentivo spetta, altresì, con riferimento alle donne che, alla data dell’assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell’esonero in argomento.

Tipologia contrattuale

L’assunzione deve essere effettuata con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, mentre non sono agevolabili i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.

Assetto e misura dell’incentivo

L’incentivo consiste in un **esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all’INAIL).

L’incentivo è riconosciuto per un **importo massimo** di:

- **650,00 euro su base mensile** per ciascuna lavoratrice;
- **800,00 euro su base mensile**, se la lavoratrice è residente nelle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell’ambito dei fondi strutturali dell’Unione europea.

Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Durata dell’incentivo

L’incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di:

- **24 mesi** nei casi di cui alla lettera a) indicata in precedenza;
- **12 mesi** nei casi di cui alla lettera b) indicata in precedenza.

2.2 BONUS GIOVANI 2026

L’art. 2 del DL 62/2026 introduce un incentivo in favore dei datori di lavoro privati per le **assunzioni, effettuate dall’1.1.2026 al 31.12.2026**, di soggetti che, alla data dell’assunzione incentivata, **non hanno compiuto il 35° anno di età** e sono **privi** da almeno:

- a) **24 mesi di un impiego regolarmente retribuito**;
- b) **12 mesi di un impiego regolarmente retribuito** e appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di “**lavoratore svantaggiato**” di cui all’art. 2 del regolamento della Commissione europea 17.6.2014 n. 651, vale a dire:
 - non possedere un **diploma di scuola media superiore o professionale** (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (lett. c);
 - essere un **adulto** che vive **solo con una o più persone a carico** (lett. e);
 - essere **occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna** che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere



sottorappresentato (lett. f);

- **appartenere a una minoranza etnica** di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un’occupazione stabile (lett. g).

L’incentivo spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che, alla data dell’assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell’esonero in argomento.

Tipologia contrattuale

L’assunzione deve essere effettuata con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, mentre non sono agevolabili i rapporti di lavoro domestico, i rapporti di apprendistato e le assunzioni di personale dirigenziale.

Assetto e misura dell’incentivo

L’incentivo consiste in un **esonero dal versamento del 100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all’INAIL).

L’incentivo è riconosciuto per un importo massimo di:

- **500,00 euro su base mensile** per ciascun lavoratore;
- **650,00 euro su base mensile** per ciascun lavoratore, se l’assunzione avviene in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Durata dell’incentivo

L’incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di:

- **24 mesi** nei casi di cui alla lettera a) indicata in precedenza;
- **12 mesi** nei casi di cui alla lettera b) indicata in precedenza.

2.3 BONUS ZES 2026

L’art. 3 del DL 62/2026 introduce un incentivo in favore dei **datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti** (nel mese di assunzione) e che assumono, dall’**1.1.2026 al 31.12.2026**, soggetti:

- presso una **sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica** per il Mezzogiorno;
- che alla data dell’assunzione hanno **compiuto 35 anni di età** e sono **disoccupati da almeno 24 mesi**.

L’incentivo spetta, altresì, con riferimento ai soggetti che, alla data dell’assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell’esonero in argomento.

Tipologia contrattuale

L’assunzione deve essere effettuata con **contratto di lavoro a tempo indeterminato**, mentre non sono agevolabili i rapporti di lavoro domestico, i rapporti di apprendistato e le assunzioni di personale dirigenziale.

Assetto e misura dell’incentivo

L’incentivo consiste in un **esonero dal versamento del 100%** dei contributi previdenziali a carico



del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all’INAIL).

L’incentivo è riconosciuto per un **importo massimo di 650,00 euro su base mensile** per ciascun lavoratore.

Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Durata dell’incentivo

L’incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di **24 mesi**.

2.4 CONDIZIONI COMUNI

Per tutti e tre gli incentivi (bonus donne, bonus giovani e bonus ZES 2026), **l’assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra:

- il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese;
- il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all’art. 31 del DLgs. 14.9.2015 n. 150, **l’incentivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l’assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/91, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del soggetto assunto con le agevolazioni in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all’assunzione incentivata, comporta la revoca dell’esonero contributivo e il recupero del beneficio già fruito.

Il beneficio è concesso nel rispetto del regolamento della Commissione europea 17.6.2014 n. 651.

Rispetto del “salario giusto”

L’accesso ai benefici previsti dal DL 62/2026 è consentito solo in presenza di un **trattamento economico individuale** corrisposto **non inferiore** al trattamento economico complessivo determinato ai sensi dell’art. 7 dello stesso DL 62/2026, in materia di “salario giusto”.

2.5 CUMULABILITÀ

I tre incentivi in esame:

- non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;
- sono compatibili, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all’art. 4 del DLgs. 30.12.2023 n. 216 e all’art. 1 co. 399 e 400 della L. 30.12.2024 n. 207.

3 INCENTIVO PER LA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

L’art. 4 del DL 62/2026 introduce un **esonero contributivo destinato ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato**.

3.1 DISCIPLINA GENERALE

Per ciascun lavoratore stabilizzato e per un **periodo massimo di 24 mesi**, viene riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro:

- **nella misura del 100%**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL;
- **nel limite massimo di importo pari a 500,00 euro su base mensile**.

L’esonero in questione trova applicazione per le trasformazioni di rapporti di lavoro a termine:



- di **durata complessiva**, alla data di trasformazione, **non superiore a 12 mesi**;
- instaurati con **lavoratori che non hanno compiuto il 35° anno di età** e non sono **mai stati occupati a tempo indeterminato**;
- effettuate tra **l'1.8.2026 e il 31.12.2026**.

Il beneficio non si applica invece ai rapporti instaurati con lavoratori domestici, apprendisti e dirigenti.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

3.2 CONDIZIONALITÀ

La misura incentivante trova applicazione se le trasformazioni a tempo indeterminato comportano un **incremento occupazionale netto**, calcolato sulla base della differenza tra:

- il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese;
- il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Inoltre, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del DLgs. 14.9.2015 n. 150, **l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti la trasformazione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero a licenziamenti collettivi ai sensi della L. 223/91, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'agevolazione o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi alla trasformazione incentivata, comporta la revoca dell'esonero contributivo e il recupero del beneficio già fruito.

Rispetto del “salario giusto”

L'accesso ai benefici previsti dal DL 62/2026 è consentito solo in presenza di un **trattamento economico individuale** corrisposto **non inferiore** al trattamento economico complessivo determinato ai sensi dell'art. 7 dello stesso DL 62/2026, in materia di **“salario giusto”**.

Autorizzazione della Commissione europea

L'efficacia dell'agevolazione in esame è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

3.3 CUMULABILITÀ

L'esonero in esame:

- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;
- è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all'art. 4 del DLgs. 30.12.2023 n. 216 e all'art. 1 co. 399 e 400 della L. 30.12.2024 n. 207.