

# Decreto Lavoro 2026 (D.L. n. 62/2026) in vigore dall'1 maggio 2026

Con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale n. 99.2026 del 30 aprile 2026, decreto Lavoro 2026 (D.L. n. 62/2026) entrano in vigore dal 1° maggio una serie di novità in materia di incentivi all'occupazione e regolazione dei rapporti di lavoro.

## Sintesi delle misure principali

- rafforzamento del principio del “salario giusto” e della dignità del lavoro;
- incentivi all'occupazione, al fine di promuovere l'occupazione stabile di giovani, donne e Mezzogiorno;
- contrastare nuove forme di sfruttamento legate all'economia digitale.

## Incentivi alle assunzioni

Il decreto introduce un nuovo sistema di agevolazioni contributive per le assunzioni e, contestualmente, abroga le proroghe dei bonus previsti dal Decreto Coesione e dalla legge di conversione del Milleproroghe.

### **Bonus assunzione donne 2026.**

Esonero contributivo del 100% fino a 650 euro mensili per un periodo massimo di 24 mesi, in base alla condizione di svantaggio, per le assunzioni, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate. Il limite del bonus sale a 800 euro nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

La durata del beneficio è pari a **24 mesi ridotti a 12 mesi** se la lavoratrice appartiene a una delle seguenti **categorie svantaggiate**:

- senza impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi: chi non ha avuto un impiego regolarmente retribuito per almeno 6 mesi;

- non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale: (livello ISCED 3) 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;
- oltre 50 anni di età;
- adulto che vive solo o con una o più persone a carico e che non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- appartenenza 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 assunzione giovani 2026:**

Esonero del 100% dei contributi previdenziali fino a 500 euro mensili per un periodo massimo di 24 mesi, in base alla condizione di svantaggio, per nuove assunzioni di personale non dirigenziale under 35, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, con limite elevato a 650 euro per aziende con sede in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Il lavoratore deve essere **privo di lavoro regolarmente retribuito** da almeno 24 mesi (o 12 mesi se in categoria svantaggiata) e l'assunzione deve generare un **incremento occupazionale netto** e il datore non deve aver effettuato licenziamenti nei 6 mesi precedenti.

#### **Incentivo stabilizzazione giovani 2026:**

Esonero del 100% dei contributi fino a 500 euro per 24 mesi per stabilizzazioni di contratti a termine (stipulati tra il 1° gennaio e il 30 aprile 2026, durata massima 12 mesi), effettuate tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026, per under 35 mai occupati stabilmente.

#### **Bonus assunzioni ZES 2026:**

Esonero contributivo totale fino a 650 euro mensili per datori di lavoro fino a 10 dipendenti nella ZES unica del Mezzogiorno, per assunzioni, dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, di over 35 disoccupati da almeno 24 mesi.

## **Salario giusto**

Garantendo ai lavoratori una retribuzione non inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi nazionali (CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative, contrastando il dumping. La norma tutela le imprese favorendo la concorrenza leale e valorizza l'autonomia di sindacati e datori di lavoro, evitando l'imposizione di un salario minimo fissato per legge e lasciando alla contrattazione la definizione delle voci retributive.

## **Rinnovi contrattuali,**

Qualora il rinnovo del contratto collettivo nazionale non intervenga entro 12 mesi dalla scadenza, le retribuzioni dovranno essere adeguate automaticamente in misura pari al 30% della variazione IPCA .La misura mira a salvaguardare il potere d'acquisto dei lavoratori nei periodi di mancato rinnovo contrattuale.

## **Piattaforme digitali**

decreto introduce specifiche misure finalizzate a prevenire fenomeni di intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro nell'ambito delle piattaforme digitali.

Le nuove disposizioni rafforzano:

- gli obblighi di trasparenza;
- i controlli sui sistemi algoritmici;
- la tutela dei lavoratori digitali.

## **Conciliazione vita-lavoro:**

Il decreto introduce uno **sgravio contributivo** per le imprese che adottano **la certificazione UNI/PdR 192:2026**, un nuovo strumento di gestione per la 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 su maternità, paternità, carichi di cura, flessibilità organizzativa, welfare aziendale, salute e continuità di carriera.

La misura contenuta nel decreto prevede un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le aziende in possesso della certificazione

collegata alla valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, con una misura **fino all'1%** e nel **limite massimo di 50.000 euro annui** per ciascuna impresa.

### **Fondo di Tesoreria**

Per i datori di lavoro che entrano dal 2026 nell'obbligo di versamento al Fondo di Tesoreria in conseguenza delle previsioni della legge di bilancio 2026, che per il periodo gennaio-giugno 2026 i versamenti al Fondo di Tesoreria si considerano effettuati tempestivamente entro il 16 luglio 2026, senza applicazione di sanzioni, interessi e somme aggiuntive. A tale riguardo, si rileva che la formulazione del decreto-legge si differenzia rispetto ai contenuti del Comunicato del Consiglio dei Ministri che anticipava la previsione della possibilità per i lavoratori di conferire alla previdenza complementare le quote TFR maturate nel periodo gennaio-giugno 2026.

Si attendono ora i provvedimenti attuativi e le circolari operative di INPS e Ministero del Lavoro per la piena applicazione delle nuove disposizioni.

L'Area Relazioni Industriali tornerà sull'argomento con successivi approfondimenti e aggiornamenti operativi, anche alla luce dei chiarimenti interpretativi e delle istruzioni applicative che saranno emanate dagli enti competenti.

(FV/fv)

[11701\\_DL\\_Lavoro.pdf](#)

[Download](#)