CIRCOLARE INFORMATIVA

Decreto-Legge 30 aprile 2026, n. 62

Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto al caporalato digitale

È entrato in vigore il 1° maggio 2026 il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2026, recante "*Disposizioni urgenti in materia di incentivi all'occupazione, sostegno al lavoro stabile, conciliazione famiglia-lavoro e salario giusto".*

Con la presente circolare si fornisce una sintesi delle principali misure introdotte dagli artt. 1–7 del decreto, con particolare attenzione ai nuovi incentivi contributivi riconosciuti ai datori di lavoro per le assunzioni e le stabilizzazioni effettuate nel corso del 2026 — tra cui Bonus Donne 2026, Bonus Giovani 2026, Bonus ZES 2026 e incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro — nonché alle disposizioni dell'art. 7 relative all'individuazione del contratto collettivo di riferimento sulla base dell'attività principale o prevalente esercitata dal datore di lavoro.

Principali incentivi previsti dal decreto

Articolo	Misura	Destinatari	Agevolazione prevista
Art. 1	Bonus Donne 2026	Datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono a tempo indeterminato donne di qualsiasi età:• prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; oppure • prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti alle categorie di lavoratori svantaggiati ex Reg. UE 651/2014	Esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per massimo 24 mesi:• fino a € 650 mensili per ciascuna lavoratrice;• fino a € 800 mensili per lavoratrici residenti nelle regioni della ZES unica Mezzogiorno. Per alcune categorie di lavoratrici svantaggiate l'esonero spetta per massimo 12 mesi
Art. 2	Bonus Giovani 2026	Datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono personale non dirigenziale a tempo indeterminato:• under 35;• privo da almeno	Esonero del 100% dei contributi previdenziali per massimo 24 mesi:• fino a € 500 mensili per ciascun lavoratore;• fino a € 650 mensili per assunzioni presso

Avv. Nicola Roberto Toscano
Cultore in Diritto del Lavoro
Università di Bari
Avv. Gaetano Giampalmo
Dottore di Ricerca in Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Roma, Tor Vergata

Avv. Olimpia Fortunato
Avv. Angela Pedone
Avv. Andrea Sorriso Chieco
Avv. Simona Contino
Avv. Martina Paola Toscano

Main Partners
Antico - Balasoiu
Bd-ul Ion Mihalache, nr. 18, etaj 1
Sector 1, Bucarest - Romania

Algebrica Paghe S.r.l.s.
via Spontini Gaspare, 5 - Milano

Tel/Fax 080 528 96 67
via M. Partipilo 48 / 70124 Bari
via Anapo 20 / 00199 Roma
e-mail: avv_roberto_toscano@libero.it · pec: toscano.nicolaroberto@avvocatibari.legalmail.it
Nicola Roberto Toscano & Partners Avvocati Giuslavoristi
www.studiolegaletoscano.it

		24 mesi di impiego regolarmente retribuito; oppure• privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartenente alle categorie svantaggiate indicate dalla norma	sedi/unità produttive ubicate nelle regioni ZES unica. Per alcune categorie svantaggiate l'esonero spetta per massimo 12 mesi
Art. 3	Bonus ZES 2026	Datori di lavoro privati:• con massimo 10 dipendenti nel mese di assunzione;• che assumono dal 1° gennaio 206 al 31 dicembre 2026 personale non dirigenziale presso sedi o unità produttive ubicate nelle regioni della ZES unica;• lavoratori over 35 disoccupati da almeno 24 mesi	Esonero del 100% dei contributi previdenziali per massimo 24 mesi, fino a € 650 mensili per ciascun lavoratore
Art. 4	Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro	Datori di lavoro privati che trasformano rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato relativi a:• personale non dirigenziale;• under 35;• mai occupato a tempo indeterminato;• con contratto a termine di durata complessiva non superiore a 12 mesi	Esonero del 100% dei contributi previdenziali per massimo 24 mesi, fino a € 500 mensili per ciascun lavoratore

L'art. 7 del D.L. 62/2026: il "salario giusto"

L'art. 7 del D.L. 62/2026 stabilisce che la contrattazione collettiva costituisce, ai sensi dell'art. 36 Cost., lo strumento per la determinazione del "salario giusto", individuato attraverso il trattamento economico complessivo previsto dai CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

La norma attribuisce particolare rilievo:

- ✓ al settore e alla categoria produttiva di riferimento;
- ✓ all'attività principale o prevalente esercitata dal datore di lavoro;
- ✓ alla dimensione dell'impresa;
- ✓ alla natura giuridica del datore di lavoro.

Il decreto precisa inoltre che:

- anche i CCNL diversi da quelli sottoscritti dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative non possono prevedere trattamenti economici inferiori rispetto ai contratti "leader" del settore;
- nei settori non coperti da contrattazione collettiva, occorre fare riferimento al CCNL maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro;
- l'accesso ai benefici previsti dal decreto è subordinato al riconoscimento di un trattamento economico complessivo non inferiore a quello determinato ai sensi dell'art. 7;
- le offerte pubblicate sulla piattaforma SIISL dovranno indicare:
    - il CCNL applicato;
    - il codice alfanumerico unico del contratto;
    - la retribuzione collegata alla qualifica e al livello contrattuale applicato.

Cosa significa in termini pratici?

Il dato più significativo della norma è il riferimento espresso all'attività principale o prevalente esercitata dal datore di lavoro quale criterio di individuazione del contratto collettivo di riferimento.

In termini operativi**, la scelta del CCNL non può più basarsi esclusivamente su una mera decisione formale o di convenienza economica, ma dovrà risultare coerente con:**

- **l'attività concretamente svolta dall'impresa;**
- **il settore produttivo di appartenenza;**
- **l'organizzazione aziendale;**
- **le mansioni effettivamente svolte dai lavoratori.**

Indicazioni operative per le aziende →

Per questo motivo si suggerisce di procedere a:

- verifica del CCNL attualmente applicato e della relativa coerenza con l'attività effettivamente esercitata;
- controllo della corrispondenza tra:
    - codice ATECO;
    - attività prevalente;
    - organizzazione aziendale;
    - mansioni concretamente svolte dai lavoratori;
    - contratto collettivo applicato;
- verifica della rappresentatività delle organizzazioni stipulanti il CCNL applicato;
- analisi del trattamento economico complessivo riconosciuto ai dipendenti, con riferimento non solo ai minimi tabellari ma anche agli ulteriori elementi retributivi previsti dal contratto;

- verifica delle condizioni di accesso agli sgravi e ai benefici contributivi previsti dal decreto;
- aggiornamento delle procedure aziendali relative alle pubblicazioni sulla piattaforma SIISL, con particolare attenzione:
    - all'indicazione del corretto CCNL;
    - al codice alfanumerico unico del contratto;
    - alla retribuzione riferita alla qualifica e al livello applicato.

RISCHI →

Un'errata individuazione del contratto collettivo applicabile potrebbe determinare:

- ❖ contestazioni ispettive;
- ❖ recuperi contributivi;
- ❖ perdita dei benefici previsti dal decreto;
- ❖ rivendicazioni retributive da parte dei lavoratori;
- ❖ contestazioni sulla congruità del costo del lavoro negli appalti.

Studio Legale Toscano