



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 12 maggio 2026

Decreto Legge n. 62 del 30 aprile 2026: "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale"

Segnaliamo che è stato pubblicato, nella Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026, il Decreto Legge n. 62 del 30 aprile 2026 (c.d. Decreto Lavoro), in vigore dall'1° maggio 2026, recante disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Riteniamo utile riassumere le principali novità in materia di lavoro, riservandoci di approfondire con successive circolari gli interventi qui commentati dopo che saranno emanati i provvedimenti attuativi e le disposizioni di prassi da parte degli Enti preposti.

DISPOSIZIONE	NOVITÀ
Bonus donne 2026 (art. 1)	<p>Descrizione incentivo Viene previsto per i datori di lavoro privati l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratrici c.d. "svantaggiate", effettuate dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026.</p> <p>Lavoratrici per le quali spettano gli incentivi Il beneficio in commento è rivolto alle assunzioni a tempo indeterminato delle seguenti categorie:</p> <ul style="list-style-type: none">→ donne di qualsiasi età, ovunque residenti e 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'articolo 2, Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014;→ donne di qualsiasi età, ovunque residenti e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;→ donne che appartengono a una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2 regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014.



Il "Lavoratore svantaggiato", ai sensi dell'articolo 2, Regolamento (UE)n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014), è colui che soddisfi una delle seguenti condizioni:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;*
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;*
- c) 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 due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;*
- d) aver superato i 50 anni di età;*
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;*
- f) 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;*
- g) 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.*

Tale esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

Misura e durata dell'incentivo

È riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, nel limite mensile di:

- 800 euro, per l'assunzione di lavoratrici residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (che comprende le regioni di Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria);
- 650 euro, per l'assunzione di lavoratrici residenti nel resto del territorio nazionale.

La durata del beneficio pro datore è diversificata a seconda della tipologia:

- 24 mesi, per le donne di ogni età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- 24 mesi, per le donne di ogni età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che appartengono a una delle categorie ex lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014;
- 12 mesi, per le donne che appartengono a una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2 regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014.

Incremento occupazionale netto

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio in trattazione, è necessario rispettare la realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Inoltre, occorre tener conto di quanto segue:

- per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero



	<p>delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno;</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. <p>Condizioni di spettanza Ai fini dell'applicazione del beneficio in commento, alla data dell'assunzione devono ricorrere le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> → rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, di cui all'articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015; → nei sei mesi precedenti l'assunzione, non si sia provveduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva; → non si provveda, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero ovvero di un lavoratore impiegato con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva del primo. Diversamente l'esonero sarà revocato <i>ab origine</i>. <p>Limite massimo di spesa L'incentivo in esame è riconosciuto nel limite massimo di spesa a carico dello Stato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 26,5 milioni di euro per l'anno 2026; - 63,7 milioni di euro per l'anno 2027; - 51,3 milioni di euro per l'anno 2028; <p>Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui sopra è posto a cura dell'INPS.</p> <p>Coordinamento con gli altri incentivi L'esonero in commento non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023).</p> <p>Applicabilità dell'incentivo Il beneficio è concesso nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014. Per la piena operatività di tale misura occorrerà attendere le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.</p>
<p>Bonus Giovani (art. 3)</p>	<p>Descrizione incentivo Al fine di promuovere l'occupazione giovanile stabile, viene previsto per i datori di lavoro privati l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026, di giovani con età inferiore a 35 anni e privi di un impiego regolarmente retribuito.</p>



Rapporti di lavoro incentivati

Rientrano nei rapporti di lavoro incentivati le nuove assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, non abbiano compiuto il 35° anno di età:

- che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e sono privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;
- che, alla data dell'assunzione, non hanno compiuto il 35° anno di età, e sono privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito, e appartengono a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di lavoratore svantaggiato ai sensi dell'art. 2 regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014;
- che, alla data dell'assunzione incentivata non hanno ancora compiuto il 35° anno di età, e appartengono a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c), e dalla e) alla g), della definizione di "lavoratore svantaggiato" ex art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

Inoltre, la norma precisa che non si applica tale esonero ai dirigenti, al rapporto di lavoro domestico e di apprendistato.

Misura e durata dell'incentivo

È riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, nel limite mensile di:

- 650 euro per l'assunzione di lavoratori residenti nelle Regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno;
- 500 euro per le altre ipotesi di assunzione.

La durata massima dell'esonero è pari a:

- 12 mesi per l'assunzione di lavoratori "svantaggiati" ai sensi dell'art. 2, lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) del Regolamento UE n. 651/2014;
- 24 mesi, per le altre ipotesi di assunzione.

Incremento occupazionale netto

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio in trattazione, è necessario rispettare la realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Inoltre, occorre tener conto di quanto segue:

- per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno;
- l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.



	<p>Condizioni di spettanza Ai fini dell'applicazione del beneficio in commento, alla data dell'assunzione devono ricorrere le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">→ rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, di cui all'articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015;→ nei sei mesi precedenti l'assunzione, non si sia provveduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva;→ non si provveda, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero ovvero di un lavoratore impiegato con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva del primo. Diversamente l'esonero sarà revocato <i>ab origine</i>. <p>Coordinamento con gli altri incentivi L'esonero in oggetto non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023).</p> <p>Limite massimo di spesa L'incentivo in esame è riconosciuto nel limite massimo di spesa a carico dello Stato di:</p> <ul style="list-style-type: none">- 109,7 milioni di euro per l'anno 2026;- 252,4 milioni di euro per l'anno 2027;- 135,4 milioni di euro per l'anno 2028. <p>Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui sopra è posto a cura dell'INPS.</p> <p>Applicabilità dell'incentivo Il beneficio è concesso nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014. Per la piena operatività di tale misura occorrerà attendere le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.</p>
<p>Bonus ZES 2026 (art. 3)</p>	<p>Descrizione incentivo Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, viene introdotto per i datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico per le assunzioni a tempo indeterminato -effettuate dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026- di lavoratori (escluso il personale dirigenziale) di età pari o superiore a 35 anni e disoccupati da almeno 24 mesi.</p> <p>Condizioni generali di spettanza: Ai fini dell'applicazione del beneficio in commento, alla data dell'assunzione devono ricorrere congiuntamente le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none">→ datori di lavoro non devono occupare più di 10 dipendenti nel mese di assunzione e devono assumere presso una sede o unità produttiva



ubicata in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e, dal 20 novembre 2025, Marche e Umbria;

- l'assunzione incentivata deve riguardare soggetti che hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi;
- rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, di cui all'articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015;
- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (c.d. GMO) o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. n. 223/1991, nella medesima unità produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi all'assunzione, a licenziamenti individuali per GMO ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della sopra citata legge, nei confronti di lavoratori inquadrati con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva. Diversamente l'esonero sarà revocato *ab origine*.

Incremento occupazionale netto

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio in trattazione, è necessario rispettare la realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Inoltre, occorre tener conto di quanto segue:

- per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno;
- l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Misura e durata dell'incentivo

È riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, nel limite di 650,00 euro al mese. La durata massima dell'esonero è di 2 anni.

Coordinamento con gli altri incentivi

L'esonero in commento non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023).

Limite massimo di spesa

L'incentivo in esame è riconosciuto nel limite massimo di spesa a carico dello Stato di:

- 26 milioni di euro per l'anno 2026;
- 60 milioni di euro per l'anno 2027;



	<p>- 34 milioni di euro per l'anno 2028. Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui sopra è posto a cura dell'INPS.</p> <p>Applicabilità dell'incentivo Il beneficio è concesso nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014. Per la piena operatività di tale misura occorrerà attendere le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.</p>
<p>Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro (art. 4)</p>	<p>Descrizione incentivo Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, viene previsto per i datori di lavoro privati l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico per le trasformazioni a tempo indeterminato dei contratti a termine, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026 e di durata non superiore a 12 mesi.</p> <p>Rapporti di lavoro incentivati Rientrano nei rapporti di lavoro incentivati le trasformazioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, di soggetti che, alla data della trasformazione, non abbiano compiuto il 35° anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato. L'esonero contributivo spetta esclusivamente per le trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a 12 mesi, instaurati entro il 30 aprile 2026 Inoltre, la norma precisa che non si applica tale esonero ai dirigenti, al rapporto di lavoro domestico e di apprendistato.</p> <p>Misura e durata dell'incentivo È riconosciuto l'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi INAIL, nel limite mensile di 500 euro per ciascun lavoratore. La durata massima del beneficio è di 24 mesi.</p> <p>Incremento occupazionale netto Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio in trattazione, è necessario rispettare la realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Inoltre, occorre tener conto di quanto segue:</p> <ul style="list-style-type: none">- per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno;- l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. <p>Condizioni di spettanza</p>



	<p>Ai fini dell'applicazione del beneficio in commento, alla data dell'assunzione devono ricorrere le seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> → rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, di cui all'articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015; → nei sei mesi precedenti l'assunzione, non si sia provveduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva; → non si provveda, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero ovvero di un lavoratore impiegato con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva del primo. Diversamente l'esonero sarà revocato <i>ab origine</i>. <p>Coordinamento con gli altri incentivi L'esonero in oggetto non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023).</p> <p>Limite massimo di spesa L'incentivo in esame è riconosciuto nel limite massimo di spesa a carico dello Stato di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 18,2 milioni di euro per l'anno 2026; - 87,5 milioni di euro per l'anno 2027; - 69,3 milioni di euro per l'anno 2028. <p>Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui sopra è posto a cura dell'INPS.</p> <p>Applicabilità dell'incentivo Tale incentivo è subordinato, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (TFUE), all'autorizzazione della Commissione Europea. Per la piena applicabilità dell'incentivo, oltre all'autorizzazione della Commissione europea, occorrerà attendere le relative istruzioni operative da parte dell'INPS.</p>
<p>Disposizioni abrogative (art. 5)</p>	<p>Soppressione Bonus Giovani, Donne e ZES del Decreto Coesione Il Decreto Lavoro, oltre all'introduzione dei citati incentivi, ha disposto l'abrogazione dell'art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 200/2025 (Decreto Milleproroghe, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26/2026). Tale norma disciplinava la proroga delle agevolazioni introdotte dal D.L. n. 60/2024 (Decreto Coesione): nello specifico, il Bonus Giovani e il Bonus ZES (precedentemente estesi al 30 aprile 2026) e il Bonus Donne (esteso al 31 dicembre 2026). Per effetto di tale abrogazione, le suddette misure di favore sono da considerarsi soppresse.</p>
<p>Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro (art. 6)</p>	<p>Finalità e beneficiari della misura L'agevolazione è volta a favorire la conciliazione tra vita professionale e privata, sostenendo la maternità e la paternità. Possono accedere al beneficio le aziende in possesso della certificazione prevista dall'art. 8, comma 1, lett.</p>



	<p>e) del D.Lgs. n. 184/2025.</p> <p>Entità e limiti dell'esonero contributivo Alle imprese certificate è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella misura dell'1%, nel limite massimo di 50.000 euro annui per azienda, nel rispetto della normativa europea in materia di aiuti di Stato.</p> <p>Modalità operative e attuazione L'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile. Le procedure attuative, inclusi i criteri per l'acquisizione e la validità delle certificazioni, saranno stabilite con decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con i Ministri dell'Economia e della Famiglia, da emanarsi entro 30 giorni dalla conversione del decreto.</p> <p>Limite massimo di spesa L'incentivo in esame è riconosciuto nel limite massimo di spesa a carico dello Stato di: <ul style="list-style-type: none"> - 7 milioni di euro per l'anno 2026; - 12 milioni di euro annui per il biennio 2027-2028. Il monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa di cui sopra è posto a cura dell'INPS.</p> <p>Ulteriori misure premiali e internazionalizzazione Oltre allo sgravio contributivo, le aziende certificate beneficiano di attività promozionali specifiche curate dall'Agenzia ICE (Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane). Tali interventi saranno realizzati mediante l'utilizzo delle risorse umane e strumentali già disponibili a legislazione vigente.</p>
<p>Salario giusto e incentivi (art. 7)</p>	<p>Preambolo Al fine di contrastare il fenomeno del <i>dumping</i> contrattuale (c.d. "contratti pirata"), garantendo la leale concorrenza tra le imprese e l'uniformità del quadro normativo, viene introdotto il concetto di "salario giusto". Tale parametro funge da riferimento essenziale per determinare la retribuzione minima spettante ai lavoratori subordinati del settore privato.</p> <p>Criteri per l'individuazione del "salario giusto" In conformità ai principi sanciti dall'articolo 36 della Costituzione, la contrattazione collettiva viene confermata quale strumento cardine per la determinazione del "salario giusto". Nello specifico, occorre fare riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.</p> <p>Il medesimo parametro si applica, per estensione, anche nei casi di: <ul style="list-style-type: none"> - applicazione di contratti collettivi diversi da quelli "comparativamente più rappresentativi"; </p>



	<p>- settori economici privi di specifica contrattazione collettiva. In quest'ultima ipotesi, il CCNL di riferimento andrà individuato per analogia, selezionando quello relativo al settore più affine all'attività svolta, restando fermi i criteri di selezione sopra citati.</p> <p>Il comma 2 apre ai contratti collettivi non sottoscritti dalle organizzazioni sindacali più rappresentative, purché applichino un trattamento economico complessivo (c.d. TEC) non inferiore a quello dei CCNL siglati dai sindacati tradizionalmente considerati più rappresentativi.</p> <p>Profili operativi e conseguenze pratiche In attesa di chiarimenti ufficiali da parte degli istituti competenti, si ritiene corretto affermare che il datore di lavoro sia da considerarsi in regola qualora corrisponda un trattamento economico complessivo non inferiore a quello previsto dal CCNL comparativamente più rappresentativo del settore. In tale circostanza, non si ravvisa la necessità di ulteriori adeguamenti retributivi.</p> <p>Accesso agli incentivi previsti dal Decreto in esame Il comma 5 vincola l'accesso agli incentivi previsti dal medesimo decreto, ovvero per l'assunzione di donne svantaggiate (art. 1), di giovani under 35 svantaggiati (art. 2), nelle Regioni appartenenti alla ZES (art. 3) o il nuovo incentivo per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro (art. 4), al rispetto del "salario giusto". L'erogazione di un trattamento economico individuale inferiore ai minimi individuati dalla contrattazione leader comporta la perdita della legittimità alla fruizione delle agevolazioni.</p> <p>Obblighi di pubblicità sulla piattaforma SIISL Dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente Decreto, le offerte di lavoro pubblicate sulla piattaforma SIISL dovranno obbligatoriamente indicare: → il codice CNEL del CCNL applicato; → la retribuzione spettante, parametrata alla qualifica, al livello contrattuale e alle mansioni effettive del lavoratore.</p>
<p>Rinnovi contrattuali (art. 10)</p>	<p>Disposizione Al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro alle loro scadenze naturali nonché assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, viene disposto che se il contratto collettivo non è rinnovato entro i primi 12 mesi dalla scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, nella misura pari al 30% della variazione IPCA. Rimangono salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.</p> <p>Decorrenza Le suddette misure trovano applicazione con esclusivo riferimento ai CCNL che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del Decreto (1° maggio 2026). Per i contratti già scaduti a tale data, le disposizioni diverranno efficaci a decorrere dal 1° gennaio 2027.</p> <p>Esclusioni L'adeguamento automatico non trova applicazione nei settori caratterizzati da</p>



	<p>elevata stagionalità o da una marcata variabilità dei ricavi. In tali ambiti, l'applicazione della misura resta subordinata al raggiungimento di specifici indicatori economici settoriali, definiti in sede di contrattazione collettiva.</p> <p>Contributo di assistenza contrattuale L'erogazione del contributo di assistenza contrattuale, laddove prevista, è sospesa decorso il termine di 12 mesi dalla scadenza naturale del CCNL non rinnovato.</p>
<p>Obblighi informazione (art. 11)</p>	<p>Disposizione Al fine di garantire un monitoraggio efficace sull'applicazione dei contratti collettivi, contrastare il fenomeno del dumping contrattuale e individuare eventuali scostamenti nei trattamenti economici e normativi spettanti ai lavoratori, è stabilito l'obbligo di indicazione del codice alfanumerico unico (CNEL) attribuito a ciascun CCNL.</p> <p>Obblighi di trasparenza Il codice CNEL deve essere obbligatoriamente riportato: → tra le informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore all'atto dell'assunzione (es. nella lettera di assunzione); → all'interno del cedolino paga.</p>
<p>Disposizioni in materia di versamento al fondo tesoreria e di destinazione del TFR per l'anno 2026 (art. 16)</p>	<p>Disposizione Per i datori di lavoro soggetti all'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria per effetto del nuovo criterio dinamico di rilevazione della forza occupazionale introdotto dalla Legge n. 199/2025 (c.d. Legge di Bilancio 2026), i versamenti delle quote di TFR relative ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16 luglio 2026, saranno considerati tempestivi a tutti gli effetti di legge.</p> <p>Moratoria versamenti TFR Pertanto, i versamenti delle quote di TFR relativi ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, non eseguiti entro le scadenze ordinarie ma comunque entro il 16 luglio 2026, non comporteranno l'applicazione di sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive.</p>

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)