D.L. “Lavoro” n. 62/2026 in Gazzetta: agevolazioni all’occupazione, parametro del salario giusto e nuova disciplina del lavoro tramite piattaforma

Con il **decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 99 del 30 aprile 2026**, il Governo interviene contestualmente su tre fronti: incentivi all’occupazione, definizione del parametro normativo del “salario giusto” e rafforzamento degli strumenti di prevenzione e contrasto del caporalato digitale. Il provvedimento combina misure contributive mirate – *bonus* donne, *bonus* giovani, *bonus* ZES e incentivo alla stabilizzazione – con una disciplina che valorizza la contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa quale riferimento per il trattamento economico complessivo, e con un pacchetto di obblighi informativi, monitoraggio e presidi specifici per il lavoro intermediato da piattaforme digitali.

Le «***Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale***», istituiscono il *Bonus* donne 2026, il *Bonus* giovani 2026, il *Bonus* ZES 2026 e un incentivo alla stabilizzazione dei rapporti a termine, tutti costruiti come **esoneri contributivi** totali, entro limiti mensili di importo e limiti pluriennali di spesa, subordinati a incremento occupazionale netto, assenza di licenziamenti ostativi e ulteriori condizioni di fruizione. Sul versante **regolatorio**, assume i contratti collettivi nazionali stipulati dalle

organizzazioni comparativamente più rappresentative quale parametro per il trattamento economico complessivo adeguato, collegando espressamente a tale parametro l'accesso ai benefici del decreto. Sul versante della **vigilanza**, interviene sul lavoro intermediato da piattaforme digitali, riconoscendo rilievo alla gestione algoritmica ai fini della qualificazione del rapporto, imponendo obblighi di comunicazione e trasparenza e introducendo tutele rafforzate per i rider. Ne risulta un provvedimento che intreccia diritto del lavoro sostanziale, disciplina degli incentivi e strumenti amministrativi di controllo.

La struttura del **decreto-legge** riflette questa impostazione. Il Capo I reca **gli incentivi all'occupazione**; il Capo II introduce **disposizioni in materia di "salario giusto"**; il Capo III contiene **misure di prevenzione e contrasto del caporalato digitale**; il Capo IV e il Capo V chiudono con ulteriori disposizioni urgenti e norme finanziarie, finali e transitorie.

Brevi note sull Capo I «*INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE*»

Il primo blocco normativo è dedicato a una nuova stagione di esoneri contributivi selettivi, che tuttavia riprendono schemi già noti.

Bonus donne 2026

L'**articolo 1** introduce il ***Bonus* donne 2026**. La misura

riconosce ai datori di lavoro privati che, **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026,** assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovvero da almeno dodici mesi se appartenenti a una delle categorie di lavoratore svantaggiato richiamate dal regolamento (UE) n. 651/2014, **un esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 650 euro mensili** per ciascuna lavoratrice e per un **periodo massimo di ventiquattro mesi.** Per le lavoratrici residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, il massimale mensile sale a 800 euro. La norma prevede inoltre un regime di durata massima annuale per alcune ulteriori ipotesi di **assunzione di donne svantaggiate**.

L'impianto della misura è completato da condizioni di fruizione ormai tipiche della più recente legislazione: incremento occupazionale netto, calcolato su base mensile rispetto alla media dei dodici mesi precedenti; esclusione del lavoro domestico e dell'apprendistato; necessità che il datore, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbia effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva; revoca dell'esonero e recupero del beneficio già fruito in caso di licenziamento della lavoratrice incentivata, o di altro lavoratore con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, nei sei mesi successivi. Gli oneri sono fissati in 26,5 milioni di euro per il 2026, 63,7 milioni per il 2027 e 51,3 milioni per il 2028, con monitoraggio affidato all'INPS e meccanismo di chiusura dell'accesso in caso di esaurimento, anche prospettico, del plafond di spesa. La misura è incompatibile con altri esoneri o riduzioni di aliquote, **ma resta compatibile, senza riduzioni, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni prevista dalla legge n.**

207/2024.

***Bonus* Giovani 2026**

L’**articolo 2** reca il ***Bonus* Giovani 2026**. Il beneficio è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato nel corso del 2026. I**l lavoratore, alla data dell’assunzione incentivata, non deve avere compiuto il trentacinquesimo anno di età e deve risultare privo da almeno ventiquattro mesi di impiego regolarmente retribuito, ovvero da almeno dodici mesi se rientrante in alcune categorie di lavoratore svantaggiato individuate dal regolamento europeo**. **L’esonero è totale, sempre con esclusione dei premi INAIL**, nel limite di 500 euro mensili per un periodo massimo di ventiquattro mesi; il massimale sale a 650 euro in caso di assunzione presso sedi o unità produttive ubicate nelle regioni specificamente indicate dalla norma, che comprendono, oltre alle regioni del Mezzogiorno, anche Marche e Umbria. Anche qui opera una versione annuale del beneficio per ulteriori ipotesi di lavoratore svantaggiato e anche qui il beneficio può “seguire” il lavoratore in caso di precedente fruizione parziale presso altro datore. Gli oneri sono quantificati in 109,7 milioni per il 2026, 252,4 milioni per il 2027 e 135,4 milioni per il 2028.

***Bonus* ZES 2026**

L’**articolo 3** introduce il **Bonus ZES 2026**, che si distingue dal *bonus* giovani per una più marcata selettività sul piano

datoriale e territoriale. La misura è riservata ai datori di lavoro privati che occupano **fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione** e che assumono personale non dirigenziale presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno. Il lavoratore deve avere compiuto trentacinque anni di età ed essere disoccupato da almeno ventiquattro mesi. **Anche in questo caso l'esonero è pari al 100 per cento dei contributi previdenziali a carico del datore, con tetto di 650 euro mensili e durata massima di ventiquattro mesi**, subordinato a incremento occupazionale netto, assenza di licenziamenti ostativi e ulteriore disciplina di revoca. Gli oneri sono pari a 26 milioni di euro per il 2026, 60 milioni per il 2027 e 34 milioni per il 2028.

Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Di rilievo non minore è l'**articolo 4**, che introduce un **incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro**. Qui l'incentivo non favorisce un'assunzione *ex novo*, **ma la trasformazione di rapporti a termine di durata complessiva non superiore a dodici mesi in rapporti a tempo indeterminato**. Il beneficio spetta per trasformazioni effettuate **dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026,** purché senza soluzione di continuità rispetto a rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026, e riguarda personale non dirigenziale che, alla data della trasformazione, **non abbia compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sia mai stato occupato a tempo indeterminato**. L'esonero è totale, c**on tetto di 500 euro mensili per ventiquattro mes**i, ma – elemento da segnalare con particolare attenzione – **la sua efficacia è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea** ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, TFUE. Gli oneri sono stimati in 18,2 milioni per il 2026, 87,5 milioni

per il 2027 e 69,3 milioni per il 2028.

Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro

A chiudere il Capo I, l'a**rticolo 6** introduce un istituto che si colloca su un piano diverso rispetto agli incentivi alle assunzioni in senso stretto: un esonero contributivo per la conciliazione tra famiglia e lavoro, destinato alle aziende in possesso delle certificazioni previste dall'articolo 8, comma 1, lettera e), del D.Lgs. 27 novembre 2025, n. 184. Il beneficio, riconosciuto **dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto**, consiste in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore in misura **non superiore all'1 per cento**, nel limite massimo di 50.000 euro annui per azienda, nel rispetto della normativa sugli aiuti di Stato. Alla misura si affianca un canale di promozione da parte dell'ICE per le imprese certificate. Gli oneri sono pari a 7 milioni di euro per il 2026 e 12 milioni per ciascuno degli anni 2027 e 2028. Il dato di rilievo, qui, è che il legislatore collega un beneficio contributivo non alla mera creazione di posti di lavoro, ma alla qualità delle politiche aziendali di conciliazione e pari opportunità.

Le quattro agevolazioni in sintesi

Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62

Misura	Destinatari / ambito	Misura dell’esonero	Durata	Limiti di spesa / note
***Bonus* donne 2026**	Assunzioni a tempo indeterminato di donne prive di impiego regolarmente retribuito secondo i requisiti di legge.	100% dei contributi previdenziali a carico del datore, esclusi i premi INAIL. Massimale: **650** euro mensili; **800** euro nelle regioni ZES unica.	**24 mesi** (durata ordinaria).	26,5 mln di euro per il 2026; 63,7 mln per il 2027; 51,3 mln per il 2028.
***Bonus* Giovani 2026**	Assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale che non abbia compiuto 35 anni e presenti i requisiti di svantaggio o inattività previsti dalla norma.	100% dei contributi previdenziali a carico del datore. Massimale: **500** euro mensili; **650** euro in specifiche aree territoriali.	**24 mesi** (durata ordinaria).	109,7 mln di euro per il 2026; 252,4 mln per il 2027; 135,4 mln per il 2028.

Misura	Destinatari / ambito	Misura dell'esonero	Durata	Limiti di spesa / note
***Bonus* ZES 2026**	Assunzioni a tempo indeterminato effettuate da datori **con massimo 10 dipendenti** in unità produttive ubicate nella ZES unica per il Mezzogiorno. Destinatari: lavoratori **con almeno 35 anni**, disoccupati da almeno 24 mesi.	100% dei contributi previdenziali a carico del datore. Massimale: **650** euro mensili.	24 mesi.	26 mln di euro per il 2026; 60 mln per il 2027; 34 mln per il 2028.
Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro	Trasformazione di rapporti a termine in rapporti a tempo indeterminato per personale non dirigenziale ***under* 35** mai occupato a tempo indeterminato.	100% dei contributi previdenziali a carico del datore. Massimale: **500** euro mensili.	24 mesi.	**Trasformazioni dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026**. Autorizzazione della Commissione europea. Limiti di spesa: 18,2 mln di euro per il 2026; 87,5 mln per il 2027; 69,3 mln per il 2028.

Tratti comuni delle agevolazioni

- incremento occupazionale netto;
- assenza di determinati licenziamenti nei sei mesi precedenti;
- revoca in caso di licenziamenti nei sei mesi successivi;
- monitoraggio INPS e blocco delle ulteriori domande in caso di raggiungimento del limite di spesa;
- non cumulabilità con altri esoneri o riduzioni contributive, ferma la compatibilità con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni prevista dalla legge n. 207/2024.

Se vuoi una sintesi rapida oppure, al contrario, vuoi approfondire davvero il contenuto di questo decreto-legge o di un altro provvedimento in materia di agevolazioni e fiscalità, c'è uno strumento pensato per il lavoro professionale quotidiano:

ai.finanzaefisco.com

Il Supercollaboratore AI in Diritto Tributario

Uno strumento progettato per chi lavora ogni giorno con norme, prassi, giurisprudenza e casi concreti.

Con **ai.finanzaefisco.com** hai a disposizione:

– normativa, prassi e giurisprudenza in un unico ambiente di

consultazione;
– risposte documentate in pochi secondi;
– archivio strutturato Finanza & Fisco;
– uno strumento progettato per professionisti veri: commercialisti, tributaristi, consulenti e operatori fiscali.

È la soluzione ideale per passare
dalla lettura del provvedimento all'applicazione operativa,
con meno tempo speso a cercare e più tempo dedicato a decidere.

Attualmente disponibile con l' *Offerta Benvenuto* -30%: