

Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62. Pubblicare le relazioni (illustrativa e tecnica) delle disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale

Con la pubblicazione delle [relazioni del Governo al disegno di legge di conversione del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62](#), il [decreto "Lavoro"](#) esce dalla condizione, tipica dei testi d'urgenza appena pubblicati, di provvedimento leggibile solo nella sua superficie dispositiva e diventa finalmente decifrabile anche nella sua logica ordinante. Nel procedimento di conversione, infatti, la [relazione illustrativa](#) e la [relazione tecnica](#) non rappresentano meri apparati di accompagnamento, ma il luogo nel quale il Governo espone la ratio legis, seleziona i problemi ai quali intende rispondere, giustifica la necessità e urgenza dell'intervento e ne delimita il perimetro sostanziale e finanziario. Nel caso del D.L. n. 62/2026, questa funzione si rivela particolarmente decisiva, perché il provvedimento, pur formalmente scandito in più Capi, è costruito lungo una linea unitaria che lega incentivi all'occupazione, adeguatezza retributiva e contrasto al lavoro digitale opaco.

Le [relazioni](#) chiariscono anche il fondamento politico-legislativo dell'intervento. Il Governo individua un duplice presupposto: da un lato, la necessità di contrastare fenomeni di *dumping* contrattuale e retributivo e di crescente precarizzazione; dall'altro, l'esigenza di assicurare un quadro normativo più uniforme e verificabile per la determinazione e il monitoraggio dei trattamenti economici effettivamente corrisposti, facendo leva sulle banche dati pubbliche disponibili e sull'interoperabilità dei flussi informativi. In questa chiave, il decreto viene espressamente costruito in coerenza con gli articoli 35, 36 e 39 della Costituzione e viene inserito nel solco di una traiettoria europea che richiama la direttiva (UE) 2022/2041 sui salari minimi adeguati, la direttiva (UE) 2023/970 sulla trasparenza retributiva e la direttiva (UE) 2024/2831 sul lavoro mediante piattaforme digitali. Le relazioni, dunque, non si limitano a spiegare il testo: ne collocano il significato in un quadro costituzionale e unionale preciso.

La [relazione illustrativa](#) presenta il pacchetto degli **articoli 1-6** come un insieme di esoneri contributivi finalizzati a promuovere l'occupazione stabile nel settore privato, orientando le scelte datoriali verso assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, con modulazioni per categorie prioritarie e contesti territoriali più fragili. Ma la relazione tecnica consente di trasformare questo disegno in dati concreti. Per il **bonus donne**, l'onere di esonero contributivo è fissato in 26,5 milioni di euro per il 2026, 63,7 milioni per il 2027 e 51,3 milioni per il 2028. Per il **bonus giovani**, i limiti di spesa sono pari a 109,7 milioni di euro per il 2026, 252,4 milioni per il 2027 e 135,4 milioni per il 2028. Per il **bonus ZES**, la relazione tecnica stima 26 milioni nel 2026, 60 milioni nel 2027 e 34 milioni nel 2028. Per **l'incentivo alla trasformazione dei contratti a termine in rapporti a tempo indeterminato**, i limiti di spesa sono fissati in 18,2 milioni per il 2026, 87,5 milioni per il 2027 e 69,3 milioni per il 2028. In

questo senso, la relazione tecnica svolge una funzione essenziale: mostra che i *bonus* non sono misure illimitate, ma strumenti rigidamente contingentati entro tetti finanziari e governati da un meccanismo di monitoraggio amministrativo.

Ed è proprio il monitoraggio INPS a rappresentare uno dei profili operativi più rilevanti messi in luce dalla relazione tecnica. Per gli incentivi di cui agli articoli 1, 2, 3 e 4, la RT precisa che l'Istituto nazionale della previdenza sociale è tenuto a monitorare il rispetto dei limiti di spesa, fornendo i risultati dell'attività al Ministero del lavoro e al Ministero dell'economia e delle finanze, e che, ove emerga, anche in via prospettica, il raggiungimento del *plafond*, l'INPS non procederà all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni di accesso ai benefici. Questo dato è cruciale sul piano professionale, perché chiarisce che il diritto al beneficio è sempre mediato da una verifica finanziaria *ex ante* e *in itinere*, e che l'operatività delle misure non può essere separata dal loro grado di capienza residua.

Di particolare interesse è anche il modo in cui le relazioni trattano l'articolo 6, dedicato alla conciliazione famiglia-lavoro. La relazione illustrativa collega l'introduzione dell'esonero per le imprese che si certificano secondo la UNI PdR 192 del 14 aprile 2026 a una più ampia politica pubblica di sostegno alla natalità e alla genitorialità, sottolineando che la misura risponde all'urgenza di sostenere senza ritardo l'adeguamento del sistema produttivo ai nuovi standard organizzativi di conciliazione. La relazione tecnica quantifica l'onere della misura in 7 milioni di euro per il 2026 e 12 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028. Anche qui, dunque, la pubblicazione delle relazioni consente di cogliere un aspetto che il solo testo normativo lasciava sullo sfondo: la funzione della norma come incentivo a modelli

organizzativi coerenti con la promozione della natalità e del *welfare* aziendale.

Sul piano analitico, la relazione illustrativa consente di cogliere con maggiore precisione che:

L'**articolo 1** (c.d. ***bonus donne***) introduce un esonero contributivo totale per assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2026, per un massimo di 12 o 24 mesi, entro un tetto mensile di **650 euro, elevato a 800 euro** se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno. L'esonero è riconosciuto al ricorrere delle condizioni che qualificano la lavoratrice come svantaggiata o molto svantaggiata, secondo le definizioni riportate nel regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

L'**articolo 2** (c.d. ***bonus giovani***) prevede un esonero contributivo del 100% per assunzioni a tempo indeterminato di soggetti *under 35*, di inquadramento non dirigenziale nel 2026, per un massimo di 12 o 24 mesi, con tetto di **500 euro mensili, elevabile a 650 euro** per assunzioni in unità produttive nelle regioni ZES. L'esonero è riconosciuto al ricorrere delle condizioni che qualificano il giovane come svantaggiato o molto svantaggiato, secondo le definizioni riportate nel regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

L'**articolo 3** (c.d. ***bonus ZES***) introduce un esonero contributivo del 100% per massimo 24 mesi per assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026 da datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti e assumono lavoratori che alla data dell'assunzione hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi, da impiegare in unità produttive in regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, fino a un massimo di **650 euro al mese**.

Gli incentivi di cui agli articoli 1, 2 e 3 sono concessi nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

L'**articolo 4** prevede un **incentivo per la trasformazione di contratti a termine** (durata complessiva ≤ 12 mesi) in contratti a tempo indeterminato, mediante l'introduzione di un esonero contributivo del 100% per massimo 24 mesi (con un tetto di **500 euro mensili**). La misura è limitata alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto al 31 dicembre 2026, con rapporti instaurati entro il 30 aprile 2026 e con lavoratori *under 35* mai occupati a tempo indeterminato.

La disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

L'**articolo 5** abroga specifiche disposizioni con l'obiettivo di coordinare la disciplina degli incentivi con il nuovo impianto del decreto.

L'**articolo 6** introduce, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, riconosciuto in favore delle aziende che si certificano in conformità alla prassi di riferimento UNI PdR 192 del 14 aprile 2026

Il **Capo II, dedicato al salario giusto**, è forse quello in cui la relazione illustrativa dispiega con maggiore nettezza la funzione di chiarimento della *ratio legis*. L'articolo 7 viene presentato come **norma che individua nella contrattazione collettiva lo strumento di determinazione del trattamento economico complessivo adeguato ai sensi dell'articolo 36 Cost.**, assumendo i CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative come parametro essenziale di riferimento. Le relazioni

chiariscono che, nei casi di pluralità contrattuale o di settori non coperti, il decreto mira a ridurre gli spazi di elusione e di *dumping*, favorendo l'applicazione di contratti coerenti con l'attività effettivamente esercitata. In altri termini, il decreto non introduce un salario minimo legale in cifra fissa, ma costruisce un meccanismo di selezione del contratto collettivo-parametro, al quale collega anche la verifica dei presupposti per la fruizione dei benefici. Questo è un punto che le relazioni rendono inequivoco e che, senza di esse, resterebbe più sfumato. Sempre nel **Capo II**, la relazione illustrativa valorizza la dimensione di trasparenza e monitoraggio. L'articolo 8 viene descritto come norma istitutiva di un sistema di collaborazione interistituzionale per la raccolta e condivisione di dati retributivi e per l'elaborazione di indicatori di copertura contrattuale e adeguatezza; l'articolo 9 rafforza il ruolo del CNEL, cui viene affidata l'elaborazione annuale di un Rapporto nazionale sulle retribuzioni e l'ampliamento dell'archivio amministrativo dei contratti collettivi; l'articolo 10 disciplina i rinnovi dei contratti collettivi scaduti, **prevedendo, in via interinale, un adeguamento forfettario collegato all'IPCA**; l'articolo 11 inserisce il codice alfanumerico unico del CCNL applicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi rilevanti ai fini del monitoraggio e della vigilanza. La relazione tecnica precisa che queste norme non generano nuovi o maggiori oneri, in quanto si fondano sull'utilizzo di banche dati e strutture già esistenti e sono assistite da clausole di invarianza finanziaria. Ma proprio questo conferma che la vera novità del Capo II non è nella spesa pubblica, bensì nella **costruzione di un nuovo impianto di leggibilità, controllo e verificabilità delle retribuzioni.**

Il Capo III, dedicato al caporalato digitale, trae dalle relazioni un grado di intelligibilità molto superiore

rispetto a quello che il solo articolato poteva restituire. La relazione illustrativa chiarisce che il lavoro intermediato da piattaforme digitali è considerato settore nel quale l'organizzazione della prestazione e la determinazione dei compensi possono essere influenzate da sistemi automatizzati o algoritmici, con rischi di sfruttamento e forti asimmetrie informative. In questo quadro, **l'articolo 12 viene letto come norma che introduce criteri sostanziali di qualificazione del rapporto,** attribuendo rilievo ai poteri organizzativi, direttivi e di controllo esercitati anche con sistemi algoritmici e prevedendo, in presenza di indici di eterodirezione, una presunzione *iuris tantum* di subordinazione. Gli articoli 13 e 14 vengono descritti come strumenti di rafforzamento degli obblighi informativi e della trasparenza algoritmica, mentre l'articolo 15 viene ricostruito come norma che introduce ulteriori presidi specifici per i *rider*, dall'accesso con identità digitale agli obblighi di annotazione nel libro unico del lavoro, fino alla formazione base obbligatoria tramite SIISL. La relazione tecnica chiarisce che gran parte di queste norme non comporta nuovi oneri per la finanza pubblica, in quanto si traduce in obblighi a carico dei datori di lavoro privati o in utilizzo di strumenti già previsti a legislazione vigente.

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%: