

Napoli, 4 maggio 2026

CIRCOLARE INFORMATIVA N. 11/2026

Publicato in Gazzetta Ufficiale il “Decreto Lavoro”

Con la presente ed allo scopo di aggiornare costantemente tutte le Aziende assistite, si comunica che, con la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale del decreto Lavoro 2026 (D.L. n. 62/2026) entrano in vigore una serie di novità in materia di incentivi all'occupazione e regolazione dei rapporti di lavoro. In particolare, si prevede uno sgravio totale per l'assunzione di donne, giovani under 35, e lavoratori over 35 nelle ZES. Incentivi subordinati a specifiche condizioni, tra cui, l'incremento occupazionale netto e l'assenza di licenziamenti precedenti. Accanto agli strumenti incentivanti, il provvedimento interviene sul piano della regolazione del lavoro, introducendo il principio del “salario giusto” ancorato ai contratti collettivi comparativamente più rappresentativi, nonché meccanismi di adeguamento retributivo in caso di mancato rinnovo contrattuale. Ulteriori ambiti di intervento riguardano il contrasto al caporalato digitale mediante obblighi di trasparenza algoritmica e identificazione dei lavoratori. Di seguito le principali novità.

1. Bonus assunzione donne

Viene ridefinita la disciplina dell'esonero contributivo totale per l'assunzione di **donne a tempo indeterminato**, con tetto massimo di sgravio mensile pari a **650 euro mensili** su tutto il territorio nazionale ed euro 800 per le assunzioni effettuate nelle regioni della zona economica speciale (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.

2. Bonus assunzione giovani

L'esonero totale dei contributi previdenziali INPS è previsto per **24 mesi in caso di assunzione di un giovane di età inferiore ai 35 anni con tetto mensile pari a 500 euro su tutto il territorio nazionale e 650 euro** per le 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.

Un esonero totale dei contributi INPS fino a **500 euro per 24 mesi** spetta anche al datore di lavoro che stabilizzi, tra **agosto e dicembre dell'anno 2026**, contratti a termine, stipulati tra il **1° gennaio e il 30 aprile 2026 e della durata massima di 12 mesi**, con giovani di età inferiore ai 35 anni mai occupato stabilmente in precedenza.

3. Bonus assunzione over 35 – Zona ZES

I datori di lavoro che occupano **fino a un massimo di 10 dipendenti** nella ZES unica per il Mezzogiorno, hanno diritto di applicare un esonero contributivo totale (fino a 650 euro mensili) per l'assunzione di soggetti over 35 **disoccupati da almeno 24 mesi**.

N.B. Il beneficio si applica alle trasformazioni 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**.

4. Salario giusto e interventi sulla retribuzione

Il Decreto Lavoro 2026 garantisce ai lavoratori un trattamento economico complessivo (TEC) non inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi nazionali (CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative.

Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro. Questa impostazione segna un passaggio da un sistema “libero” a uno “guidato”.

Si prevede altresì che, qualora il rinnovo non avvenga entro 12 mesi dalla scadenza, le retribuzioni sono adeguate forfettariamente in misura pari al 30% della variazione dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA).

5. Contrasto al caporalato digitale

Al fine di prevenire l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, con particolare riferimento alle attività gestite tramite piattaforme digitali, è prevista:

- la verifica dell'identità digitale del lavoratore;
- il diritto alla trasparenza algoritmica in relazione all'assegnazione dei compiti e ai compensi, garantendo il diritto di conoscere i parametri del proprio “rating” e di richiedere l'intervento umano per il riesame di decisioni automatizzate che incidano significativamente sul rapporto di lavoro.

6. Conciliazione famiglia-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.**

7. Trattamento di fine rapporto

Si prevede la possibilità per i lavoratori di conferire alla previdenza complementare le quote TFR maturate nel periodo **gennaio-giugno 2026**.

Si aggiunge, infine, che relativamente ai punti da 1 a 3 (sgravi contributivi per assunzioni) è necessario attendere la circolare attuativa Inps.

Su tutto quanto precede questo Studio, come di consueto, rimane a completa disposizione per quant'altro dovesse necessitare al riguardo.

Con molte cordialità e saluti.

Maria Cafasso
