

Nuove regole

## Decreto 1° maggio: novità in materia di lavoro

Eufranio Massi

Con il **D.L. 30 aprile 2026, n. 62** (1) il Governo ha inteso varare alcune norme che riguardano diversi aspetti del mondo del lavoro: le agevolazioni per le assunzioni di donne svantaggiate, di giovani al primo rapporto a tempo indeterminato, di lavoratori disoccupati over 35, gli incentivi alle imprese per la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro, il riconoscimento di contratti leaders agli accordi sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale con i criteri per l'individuazione del salario giusto, i tempi dei rinnovi contrattuali, il lavoro mediante piattaforme digitali e il contrasto al caporalato digitale e i versamenti al Fondo di Tesoreria Inps del Tfr per l'anno 2026 concernenti le aziende tenute a tale obbligo per la prima volta.

L'analisi che segue cercherà di esaminare le disposizioni appena varate, mettendo in evidenza le caratteristiche delle stesse, le eventuali criticità e problematiche, nella consapevolezza, pur sempre, che si è di fronte ad un provvedimento che dovrà essere esaminato ed approvato, in via definitiva, dal Parlamento che potrà apportare modifiche migliorative. Molte disposizioni sono entrate in vigore immediatamente ma la loro operatività è condizionata dalla emanazione di Decreti ministeriali, da circolari operative dell'Inps (per quel che concerne lo sgravio contributivo per le assunzioni), da autorizzazioni della Commissione europea (è il caso della trasformazione incentivata dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato) o da azione di Enti (Cnel, Ministero del Lavoro, Inps, Ispettorato Nazionale del Lavoro) che, con modalità concordate, debbono estrarre dalla contrattualistica nazionale e decen-

trata una serie di elementi nell'ottica della definizione del salario giusto.

### Incentivi all'occupazione

Sotto i nomi di «*bonus* donne 2026», «*bonus* giovani 2026» e «*bonus* Zes 2026» gli artt. 1, 2 e 3 del D.L. n. 62/2026 disciplinano i benefici correlati alle assunzioni, con la contemporanea abrogazione, operata dall'art. 5, sia del comma 1-*bis* dell'art. 14 del D.L. n. 200/2025 (2), che della soppressione, all'interno del comma 1-*ter*, delle parole «come modificato dal comma 1-*bis* del presente articolo»: si tratta, nella sostanza, della normativa che aveva prorogato lo sgravio contributivo per le assunzioni dei giovani e per gli «over 35» in area Zes effettuate entro il 30 aprile 2026 e per quelle riferite alle donne svantaggiate fino al prossimo 31 dicembre.

È bene ricordare che le norme, ora abrogate, nella realtà, non hanno trovato applicazione in quanto l'Inps non ha emanato alcun chiarimento operativo: si evidenzia che, sulla materia dei benefici correlati alle assunzioni, non sussiste, da anni, un atteggiamento chiaro, ciò induce gli operatori, a muoversi con cautela per evitare errori, anche in buona fede, atteso che è difficile districarsi con disposizioni affastellate e, sovente, in contrasto tra loro.

Il Governo ha inteso, per gli sgravi contributivi disciplinati dal D.L. n. 62/2026, riferirsi al Regolamento (Ce) n. 651/2014 che favorisce l'occupazione delle categorie deboli e svantaggiate a fronte di un incremento occupazionale, cosa che consente di non dover chiedere l'autorizzazione agli Organismi comunitari ai sensi degli artt. 107 e 108 del Trattato dell'Unione. Questa è la prima grossa novità che si registra, in quanto il campo

(1) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 99, serie generale, del 30 aprile 2026.

(2) Convertito, con modificazioni, nella legge n. 26/2026.

di applicazione, rispetto al recentissimo passato, si restringe.

Le agevolazioni, a seconda dei soggetti agevolati variano da 500, a 650 e ad 800 euro e sono diversificate per periodi temporali: sono più corpose nei casi in cui (art. 1, comma 2) la lavoratrice è residente in una delle Regioni comprese in area Zes (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Marche ed Umbria) o quando il giovane “under 35” (e qui c’è una differenza notevole, rispetto al recente passato) viene assunto presso una sede o una unità produttiva ubicata in una delle predette Regioni.

Oltre gli articoli appena citati, è opportuno ricordare che con l’art. 4 vengono incentivate, a determinate condizioni, le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine stipulati entro il 30 aprile 2026.

Non si può parlare di nuovi incentivi alle assunzioni ma di evoluzione di agevolazioni che sono sempre le stesse dal 2024 quando fu varato il D.L. 7 maggio 2024, n. 60 (3). Si tratta di **benefici di natura temporanea** che hanno, parzialmente, cambiato “pelle”, in quanto gli attuali si collocano **all’interno della previsione del Regolamento (Ce) n. 651/2014** e, pur essendo destinati a tutti i datori di lavoro privati, si applicano, unicamente, per le **persone che hanno difficoltà ad entrare sul mercato del lavoro**. Ciò significa, ad esempio, che se un datore di lavoro intendesse assumere con contratto a tempo indeterminato giovani (al di sotto dei 30 anni) che non hanno mai avuto un rapporto a tempo indeterminato ma che non sono in possesso del requisito di «svantaggiato», non potranno usufruire dello sgravio contributivo previsto dal D.L. n. 62/2026, ma dovranno optare o per quello, più ridotto, previsto dall’art. 1, commi 100 e ss. della legge n. 205/2017 (che è strutturale) o attivare un contratto di apprendistato professionalizzante.

La **prima domanda** che ci si pone è la seguente: **a chi si rivolgono, principalmente, gli artt. 1, 2, 3 e 4 del D.L. n. 62/2026?**

Potenziati fruitori degli sgravi contributivi sono **tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori** (ad es., studi professionali, as-

sociazioni, fondazioni, ecc.), con la sola **esclusione**:

**a)** delle imprese in difficoltà le cui caratteristiche sono ben elencate al punto 18 del Regolamento (Ce) n. 651/2014, come, ad esempio, quelle che hanno perso più della metà del capitale sociale sottoscritto, a causa delle perdite accumulate;

**b)** dei soggetti che hanno ricevuto e successivamente, non rimborsato o depositato in un conto bloccato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione *ex art. 16(4)* del Regolamento (Ue) n. 2015/1589 (c.d. “*clausola Deggendorf*”).

Gli **sgravi contributivi**, secondo le indicazioni, più volte, fornite dall’Inps in analoghe circostanze, **riguardano anche**:

**a)** gli Enti pubblici economici;

**b)** gli *ex* Istituti Autonomi Case Popolari (Iacp) trasformati, in base alle singole leggi regionali in Enti pubblici economici;

**c)** gli Enti che, per effetto di processi di privatizzazione, si sono trasformati in società di capitali, ancorché interamente pubblico;

**d)** le *ex* Istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza (Ipab), previste, in origine, dalla legge n. 6972/1890 (c.d. “*Legge Crispi*”) (5), trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, iscritte nel Registro delle persone giuridiche;

**e)** le aziende speciali costituite anche in consorzio *ex artt. 31 e 114* del D.Lgs. n. 267/2000;

**f)** i consorzi di bonifica;

**g)** i consorzi industriali;

**h)** gli Enti morali;

**i)** gli Enti ecclesiastici.

Agli **incentivi** previsti sia per le assunzioni che per la trasformazione a tempo indeterminato di una tipologia di contratti a termine viene destinata dal D.L. n. 62/2026 una somma ben determinata: alla luce delle disposizioni introdotte, si formulano alcune riflessioni che possono così sintetizzarsi:

- il campo di applicazione delle norme, soprattutto per i giovani “under 35”, appare molto più ristretto rispetto a quello previsto dal D.L. n. 60/2024, in quanto è riservato alle assunzioni dei soli **soggetti svantaggiati al primo impiego come subordinati a tempo indeterminato**;

(3) V. artt. 101-108, 113 e 114 del D.L. n. 60/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95. V. anche Inps, circolare 2 marzo 2023, n. 40.

(4) Rubricato «Recupero degli aiuti».

(5) La disciplina relativa alle Ipab prevista dalla legge n. 6972/1890 è stata abrogata dall’art. 30, legge 8 novembre 2000, n. 328, e dall’art. 21, D.Lgs. 4 maggio 2001, n. 207.

- le assunzioni sono possibili per **tutte le qualifiche con esclusione di quella dirigenziale**;
- il riferimento specifico al Regolamento (Ce) n. 651/2014 che favorisce l'assunzione incrementale realizzata unicamente con soggetti svantaggiati e molto svantaggiati, consente di **non chiedere l'autorizzazione preventiva della Commissione**, ma sacrifica quei datori di lavoro che, sulla scorta di quanto previsto dall'art. 14, comma 1-bis, del D.L. n. 200/2025 (ora abrogato) (6), si accontentavano di un beneficio ridotto nella misura del 70%, non garantendo l'incremento occupazionale netto;
- la **trasformazione agevolata** dei contratti a termine in essere che è premiata, come vedremo, con uno sgravio contributivo per 12 mesi, **riguarda soltanto alcuni contratti a tempo determinato**.

## **Bonus donne 2026**

Ai datori di lavoro privati, afferma l'art. 1, che, nel corso del 2026, assumono a tempo indeterminato donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da più di 12 mesi e che appartengono ad una delle categorie indicate dalle *lettere da b) a g)* della definizione di «lavoratore svantaggiato» ex art. 2 del Regolamento (Ue) n. 651/2014, viene riconosciuto uno sgravio contributivo per un massimo di 24 mesi pari al 100% della quota contributiva a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi assicurativi Inail, nel limite massimo di 650 euro mensili nel rispetto della spesa autorizzata dal comma 8, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Il tetto massimo mensile (comma 2) sale a 800 euro su base mensile se la lavoratrice è residente nelle Regioni che appartengono all'area Zes, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali comunitari.

Lo sgravio contributivo non riguarda il rapporto di lavoro domestico ed il contratto di apprendistato che fruiscono già di una contribuzione "propria" di favore (comma 5) e, ad avviso di chi scrive, non può riguardare neanche il contratto di lavoro intermittente ove non sussiste alcuna stabilità perché la prestazione lavorativa dipende,

unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro.

Così come è scritta la disposizione richiede alcuni **chiarimenti**.

Il primo concerne l'individuazione delle **categorie svantaggiate**. Sono le **donne** indicate nelle *lettere c), e), f) e g)* che:

- non posseggono un diploma di scuola media superiore o professionale, o hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- sono adulte, vivono sole o con una o più persone a carico;
- sono occupate «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». In Italia tale verifica viene effettuata annualmente e, per l'anno 2026, è stato pubblicato il D.I. 31 dicembre 2025, n. 3795 (7);
- appartengono ad una minoranza etnica di uno Stato membro ed hanno 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.

Il secondo chiarimento riguarda il concetto di **assenza di lavoro regolarmente retribuito**.

Con tale espressione non ci si riferisce soltanto a coloro che risultano **disoccupate** o hanno svolto una **prestazione lavorativa irregolare** (nel nostro caso da almeno 24 mesi o da più di 12, per l'ipotesi prevista al comma 3), ma anche a coloro che, nei periodi appena indicati, ha svolto una **attività di lavoro subordinato od autonomo inferiore ai limiti esenti da imposizione fiscale**.

La terza delucidazione riguarda la **contribuzione oggetto di sgravio contributivo**. Ci si riferisce a quella a carico del datore di lavoro entro il tetto massimo di 650 euro mensili. L'esonero non riguarda i premi ed i contributi assicurativi Inail e, ad avviso di chi scrive, in perfetta analogia con quanto specificato dall'Inps nelle indicazioni amministrative espresse in analoghe circostanze per la c.d. "*contribuzione minore*":

(6) V. art. 5, comma 1, *lett. a)*, D.L. 30 aprile 2026, n. 62.

(7) Emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali,

di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze.

- il contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei Trattamenti di fine rapporto *ex art.* 2120 c.c. (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- il contributo, ai Fondi bilaterali, al Fis ed ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la formazione continua *ex art.* 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria *ex D.L.* n. 103/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art.* 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997;
- Il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex art.* 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997.

L'**esonero** (comma 3) previsto dal comma 1 (650 euro) e dal comma 2 (800 euro) viene riconosciuto per un **massimo di 12 mesi** per le assunzioni a tempo indeterminato di donne che non hanno avuto un lavoro regolarmente retribuito per più di 12 mersi ma meno di 24, che appartengono ad una delle categorie di lavoratore svantaggiato comprese tra a) e g) indicate nell'art. 2 del Regolamento (Ce) n. 651/2014.

La *lettera a)* non indicata in precedenza riguarda le donne che non hanno avuto nei sei mesi antecedenti l'assunzione un lavoro regolarmente retribuito.

Il successivo comma 4 dell'art. 1 in esame ripete un "passaggio normativo" che rappresenta una costante negli incentivi per l'occupazione: se una donna svantaggiata è stata già assunta a tempo indeterminato da un **datore che ha fruito, parzialmente, di tale beneficio** (ad es., interruzione del rapporto per licenziamento), un **altro datore può fruire del beneficio** per il **periodo residuo**. Questo caso può anche essere strettamente collegato ad un **cambio di appalto** ove la norma (ad

es., l'art. 4 del Ccnl Multiservizi) (8) obbliga, a parità di condizioni contrattuali, il passaggio di tutti i lavoratori alle dipendenze del nuovo datore che, ad avviso di chi scrive, però, deve essere in regola con le disposizioni che "governano" la fruizione delle agevolazioni.

L'assunzione deve generare un **incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero degli occupati rilevato in ciascun mese di "godimento" del beneficio ed il numero medio degli occupati nei 12 mesi precedenti.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (9), nella valutazione dell'incremento «si deve porre a raffronto il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (Ula) dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di Ula dell'anno successivo all'assunzione».

Per i **lavoratori con contratto a tempo parziale**, il calcolo va "pesato" in rapporto tra le ore pattuite e le ore che costituiscono il normale orario dei dipendenti a tempo pieno (è, nella sostanza, il **computo "pro quota"** previsto anche dall'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015). Per il **lavoro intermittente** il computo tiene conto anche della previsione contenuta nell'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015, mentre, in caso di **contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratore assente**, il computo riguarda, unicamente, il dipendente sostituito. Dal computo generale sono escluse soltanto le prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'art. 54-*bis* del D.L. n. 50/2017 (10).

L'art. 2, punto 32, del Regolamento (Ce) n. 651/2014 dispone, inoltre, che i posti di lavoro soppressi in tale periodo debbono essere dedotti e che il «numero dei lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità lavoro-anno».

Nel caso in cui ci si trovi di fronte ad **aziende controllate o collegate** tra loro in modo tale da rientrare nel concetto di «impresa unica», il calcolo va effettuato su tutte le aziende secondo criteri presenti anche nel Regolamento n. 2831/2023/Ue sugli aiuti "*de minimis*" che, fino al 31 dicembre 2030, detta le regole degli incen-

(8) Art. 4 (Cessazione di appalto) del Ccnl per i dipendenti da imprese esercenti servizi di pulizia e servizi integrati/multiservizi (Codice contratto K511), decorrenza: 1° giugno 2025-31 dicembre 2028.

(9) Corte di Giustizia Comunità europee, sez. II, sentenza 2 aprile 2009, n. 415/07, in *One Legale*, Wolters Kluwer.

(10) Convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

tivi, di qualsiasi tipo, ritenuti ammissibili, senza alcuna richiesta di deroga agli Organismi comunitari.

La norma (comma 5) – come già avvenuto, in passato, con l'art. 23, comma 3, del D.L. n. 60/2024 afferma che l'incremento va «considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capi allo stesso soggetto, anche per interposta persona». La casistica indicata dall'art. 2359 c.c. è la seguente:

- impresa che detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- impresa che ha diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del Consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- impresa che ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- impresa azionista o socia di un'altra impresa che controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

Va, ricordato che la circolare n. 91/2025 dell'Inps, emanata per le assunzioni di donne svantaggiate previste dall'art. 23 del D.L. n. 60/2024 ha affermato che l'incremento occupazionale è considerato «al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate»: di conseguenza, ai fini del calcolo della forza aziendale, sono escluse le «diminuzioni» registrate, nello stesso periodo, nelle società collegate e controllate. Sempre la circolare n. 91/2025 citata deduce, dal tenore letterale della norma, che i datori di lavoro possono beneficiare, ai fini del calcolo, degli aumenti della forza aziendale verificatisi in altre società del gruppo.

A questo punto è bene ricordare anche la posizione espressa in passato dal Ministero del Lavoro con l'interpello 17 dicembre 2014, n. 34 ove è chiarito che il datore di lavoro deve verificare la forza presente nei dodici mesi successivi e non fare una valutazione sull'occupazione «stimata»: ciò significa che il **beneficio non viene riconosciuto per i mesi in cui tale incremento non si è realizzato**, con la conseguenza che il datore è

tenuto a restituire, mediante le procedure di regolarizzazione, il beneficio già fruito, per i mesi in cui è andato «sotto» la media dei dipendenti occupati nei dodici mesi antecedenti, o non risulta averla incrementata.

L'agevolazione, comunque, viene riconosciuta pur se l'incremento non si è realizzato perché nel periodo sotto osservazione si sono resi vacanti posti di lavoro per:

- dimissioni volontarie che comprendono anche le dimissioni per fatti concludenti disciplinate dall'art. 19 della legge n. 203/2024;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti di età, dizione che comprende anche forme di pensionamento anticipato previste dall'Ordinamento al raggiungimento di una certa età ed un certo numero di versamenti contributivi (lavori usuranti, Ape, ecc.);
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro realizzabile attraverso accordi di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, come previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015;
- licenziamento per giusta causa.

I lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivi e quelli a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale nel rispetto delle previsioni contenute nella legge n. 223/1991, ai fini della fruizione del beneficio, vanno rimpiazzati.

Dalla casistica generale la circolare n. 90/2025 dell'Inps esclude i **licenziamenti per sopravvenuta inabilità al lavoro e per superamento del periodo di comporta** che, seppur catalogabili all'interno del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, hanno la propria ragion d'essere in cause ben specifiche.

Nei **contratti di somministrazione** ove il beneficio è trasferito dall'Agenzia per il lavoro all'impresa utilizzatrice del lavoratore somministrato, la valutazione dell'incremento occupazionale netto, va effettuata in capo a quest'ultima, come chiarito dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 3/2018.

I commi 6 e 7 dell'art. 1 in esame pongono, a carico del datore di lavoro fruitore dello sgravio, altri ostacoli: **i)** l'esonero non può essere riconosciuto se nei sei mesi antecedenti l'assunzione si è proceduto nella unità produttiva interessata all'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ex artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991;

*ii)* se nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata si procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta o di altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica (non mansione o livello) nella stessa unità produttiva, l'incentivo viene revocato e l'Inps è autorizzato al recupero di quanto già fruito.

Per poter accedere alla agevolazione il **datore di lavoro deve rispettare una serie di disposizioni** che, in via generale, sono sempre richiamate allorquando si usufruiscono benefici:

- deve risultare in regola con il Durc che, per effetto dell'art. 40-*bis* del D.Lgs. n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40;

- non deve aver violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e deve rispettare gli altri obblighi di legge, anche alla luce del D.M. 30 gennaio 2015 (11) richiamato dall'art. 29, comma 1, *lett. a)* (12) del D.L. n. 19/2024 (13);

- deve rispettare gli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Gli eventuali accordi aziendali debbono essere stipulati dalle «loro» Rsa o dalla Rsu come ricorda l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

L'art. 7, comma 5, del D.L. n. 62/2026 afferma che «l'**accesso ai benefici** del presente decreto è consentito in caso di **trattamento economico individuale** corrisposto **non inferiore al** trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo» riguardante il «**salario giusto**». Si tratta di una disposizione che si può definire ancora «in gestazione» e per la quale occorrerà effettuare una serie di passaggi e valutazioni. Sarà necessario, verificare cosa sarà affermato da un punto di vista operativo se ci dovessero essere ritardi.

Va, peraltro, ricordato che il comma 1175-*bis* (14) della legge n. n. 296/2006 dispone che

resta fermo il **diritto ai benefici** in caso di **successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi** nonché delle violazioni accertate ai sensi del comma 1175, entro i termini indicati dagli Organi di vigilanza. In caso di **violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione**, il **recupero** dei benefici erogati **non può essere superiore al doppio** dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione degli ispettori del lavoro o di altro organo addetto alla vigilanza.

Gli oneri per il datore di lavoro non si fermano qui, atteso che la norma richiama il rispetto dei principi generali previsti in materia di benefici dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015: sarà interessante verificare, allorquando usciranno i chiarimenti amministrativi dell'Inps, se il rispetto delle condizioni sarà ferreo, oppure, se saranno previste interpretazioni estensive, già riportate, in casi del tutto analoghi, nella citata circolare n. 90/2025.

L'esonero (comma 9) **non è cumulabile con altre agevolazioni od incentivi** previsti dall'Ordinamento, mentre **risulta compatibile** con la **maggiorazione** del «**bonus fiscale**» correlato all'aumento degli organici, previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023 (15).

Le agevolazioni, concesse nel rispetto del Regolamento (Ce) n. 651/2014, non necessitano di autorizzazione da parte della Commissione europea, ma rientrano nel «*de minimis*» le cui disposizioni si trovano nel Regolamento (Ce) n. 2831/2023.

Lo sgravio in favore di chi assume donne svantaggiate è finanziato, per l'anno in corso con 26,5 milioni di euro, che salgono a 63,7 per il 2027 per scendere, poi, a 51,3 nel 2028. All'Inps è affidato, come già avvenuto in passato, l'onere del monitoraggio, riferendo i risultati al Ministro del Lavoro e dell'Economia. Il superamento, anche in via prospettica, del **limite di spesa**, autorizza l'Istituto a non procedere all'accoglimento delle ulteriori istanze.

(11) «Semplificazione in materia di Documento unico di regolarità contributiva (Durc)», emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

(12) Ha modificato l'art. 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

(13) Convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

(14) Inserito dall'art. 29, comma 1, *lett. b)* del D.L. n. 19/2024, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 56/2024.

(15) Rubricato «Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni».

In dottrina sia consentito il rinvio a E. Massi, *Agevolazioni fiscali per assunzioni ad incremento dell'organico*, in *Dir. prat. lav.*, 2024, 30, pagg. 1844 e ss.

## **Bonus giovani**

Il D.L. n. 62/2026 – ripetendo, quasi pedissequamente, le disposizioni contenute nell’art. 1 – nel successivo art. 2 riconosce un **incentivo pari al 100%** della **contribuzione a carico dei datori di lavoro privati**, entro un **tetto massimo mensile** di 500 euro che divengono 650 nelle unità produttive ubicate in area Zes, per un massimo di 24 mesi, con esclusione dei premi e dei contributi assicurativi Inail, in favore di chi assume con **contratto a tempo indeterminato** (anche parziale) **giovani** che non hanno compiuto i 35 anni (ossia 34 anni e 364 giorni quale limite massimo al momento dell’assunzione) che sono **privi di un lavoro regolarmente retribuito** da almeno 24 mesi o da più di 12 mesi e che appartengono ad una delle seguenti categorie di lavoratori **svantaggiati**, individuate dall’art. 2 del Regolamento (Ce) n. 651/2014:

- non possedere un diploma di scuola media superiore o aver completato la formazione professionale a tempo pieno da non più di due anni e non aver ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- essere un adulto solo o con una o più persone a carico;
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato e il lavoratore interessato appartiene al genere sotto rappresentato;
- appartenere ad una minoranza etnica di uno Stato 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.

Lo **sgravio contributivo** è riconosciuto per **12 mesi** ai datori di lavoro che assumono soggetti, senza limiti di età, che sono riconosciuti come lavoratori “svantaggiati”, da più di 12 mesi, ai sensi di tutte le categorie previste dall’art. 2 del Regolamento (Ce) n. 651/2014 ad eccezione della *lettera d)* che riguarda i lavoratori che hanno superato i 50 anni di età.

L’incentivo **non è attivabile** per il contratto di lavoro domestico, il contratto di apprendistato professionalizzante e il contratto intermittente.

L’**esonero** (ovviamente, per il **periodo residuo**) spetta anche al datore di lavoro che assume un

**giovane che ha già avuto un altro rapporto a tempo indeterminato** ove il primo datore ha usufruito dello sgravio contributivo previsto dall’art. 2 ma dove il contratto è stato risolto tra le parti (ad es., per licenziamento).

Anche in tutte queste ipotesi di assunzione con benefici contributivi vengono richiesti:

- l’incremento occupazionale netto;
  - l’assenza di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e licenziamenti collettivi *ex lege* n. 223/1991 nei sei mesi antecedenti l’assunzione;
  - l’assenza di un licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore neoassunto o di altro dipendente con la stessa qualifica occupato nella medesima unità produttiva, nei sei mesi successivi all’assunzione;
  - il rispetto delle disposizioni che regolano la fruizione dei benefici *ex art.* 31 del D.Lgs. n. 151/2001 e art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 (possessione del Durc, rispetto delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e degli altri obblighi di legge, rispetto del trattamento previsto dai contratti collettivi di lavoro sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, se esistenti, dai contratti territoriali o aziendali stipulati dalle «loro» Rsu o dalla Rsa);
  - il rispetto di quanto previsto dall’art. 7, comma 5, del D.L. n. 62/2026 in esame, ossia il trattamento economico individuale corrisposto non deve essere inferiore al trattamento economico complessivo corrispondente al «salario giusto»;
  - il pagamento dei contributi e dei premi assicurativi all’Inail e della c.d. “*contribuzione minore*” alla luce delle note interpretative dell’Inps emanate in occasione di analoghi benefici;
  - la non cumulabilità dello sgravio contributivo con altre aliquote ridotte previste dalla legislazione vigente, ferma restando la possibilità di fruire per l’incremento occupazionale di natura fiscale disciplinato dall’art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023.
- Come già precisato, si tratta di argomenti già trattati per lo sgravio contributivo in favore dei datori che assumono donne in condizioni svantaggiate, ai quali si rinvia (v. § «*Bonus donne*»). L’incentivo viene finanziato dal comma 9 con 109,7 milioni di euro per il 2026, con 252,4 per il 2027 e con 135,4 per il 2028: sul rispetto della somma complessiva vigila l’Inps che fornisce i risultati del monitoraggio ai Ministri del Lavoro e dell’Economia e che ha, altresì, l’onere di bloc-

care le istanze se il **tetto massimo annuale di spesa**, dovesse essere superato, anche in via prospettica.

## **Bonus Zes 2026**

L'art. 3 del D.L. n. 62/2026 si rivolge **ai datori di lavoro privati** che occupano **fino a dieci dipendenti** e che hanno la sede o l'unità produttiva ove avvengono le assunzioni in **area Zes**: se assumono con **contratto di lavoro subordinato**, anche a tempo parziale, **lavoratori che hanno superato la soglia dei 35 anni** e che sono **disoccupati** da oltre 24 mesi, hanno diritto ad uno **sgravio contributivo del 100%** sulla quota a loro carico, per un massimo di 24 mesi, con un **tetto massimo** fissato a 650 euro mensili. Nel computo non rientrano i premi ed i contributi assicurativi Inail, nonché, ad avviso di chi scrive, la c.d. "*contribuzione minore*". Anche in questo caso l'**esonero residuale** nei limiti dei 24 mesi spetta al datore di lavoro che riassume un lavoratore già in forza presso altro datore che aveva assunto lo stesso lavoratore, fruendo del medesimo incentivo, con un contratto a tempo indeterminato terminato *ante tempus* (ad es., per licenziamento o dimissioni).

Lo sgravio contributivo **non è riconosciuto** per un rapporto di lavoro in ambito domestico o per un contratto di apprendistato. Nel silenzio della norma si ritiene che il divieto riguardi anche il contratto di lavoro intermittente per le considerazioni già espresse con riferimento alle donne «svantaggiate» (v. § «*Bonus donne*»).

Il requisito dello **stato di disoccupazione** del lavoratore da oltre 24 mesi, postula la necessità che lo stesso, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015, abbia dichiarato, anche telematicamente, ai Servizi per l'impiego la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego. Lo stato di disoccupazione, è bene ricordarlo, resta **sospeso** nel caso in cui vi sia stato un rapporto di lavoro subordinato fino a sei mesi.

Il **numero dei dipendenti** va calcolato al momento dell'assunzione: nel computo **rientrano** i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo parziale *pro quota* ex art. 9 del D.Lgs. n.

81/2015, gli intermittenti *ex art.* 18 ed i lavoratori con contratto a tempi determinato *ex art.* 27 dello stesso decreto. Sono, ovviamente, **esclusi** dal calcolo gli apprendisti, come previsto dall'art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015 e i lavoratori somministrati i quali, seppur utilizzati, sono dipendenti dell'Agenzia di lavoro che li ha inviati in missione.

L'art. 3 in commento chiede che **i)** l'assunzione sia incrementale rispetto al numero dei dipendenti in forza come media dei 12 mesi precedenti, **ii)** siano rispettate le norme che regolano la fruizione delle agevolazioni, **iii)** sia versata la c.d. "contribuzione minore" oltre a quanto dovuto all'Inail, e **iv)** nei 6 mesi antecedenti non si siano registrati, nell'unità produttiva interessata all'assunzione, licenziamenti per giustificato motivo oggettivo. È confermata la **non cumulabilità** con altri incentivi e la compatibilità «con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni» (16). Su questi punti si rimanda a quanto già scritto con riferimento alle agevolazioni per le assunzioni di donne svantaggiate (v. § «*Bonus donne*»).

L'incentivo è finanziato con un **limite massimo di spesa** per il corrente anno pari a 26 milioni di euro, con 60 milioni per il 2027 e con 34 milioni per il 2028: anche in questo caso l'Inps è chiamata a vigilare sull'andamento, monitorando la spesa e riferendo ai Ministri del Lavoro e dell'Economia. In caso di sfioramento, anche in via prospettica, del tetto massimo, l'Istituto è autorizzato a non accettare le ulteriori istanze.

## **Trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato**

L'obiettivo che l'Esecutivo si è posto con l'art. 4 del D.L. n. 62/2026 è quello di **rafforzare l'occupazione giovanile** attraverso la trasformazione dei contratti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato. La disposizione, però, non ha un carattere universale, in quanto lo sgravio contributivo è riservato soltanto a **contratti a termine** che si sono **instaurati in presenza di particolari condizioni**.

Ma, andiamo con ordine.

La disposizione si applica a tutti i contratti a termine stipulati per **qualifiche di operaio, impiegato e quadro**, con esclusione di quelle di natura

(16) V. art. 1, commi 399 e 400, legge n. 207/2024.

dirigenziale. La trasformazione potrà riguardare tutti i contratti a tempo determinato **stipulati entro il 30 aprile 2026**, di **durata non superiore a 12 mesi** (quindi, nella stragrande maggioranza dei casi, “acausali”), con **giovani** che, alla data della trasformazione, **non abbiano compiuto i 35 anni** e che, in precedenza, non abbiano **mai lavorato a tempo indeterminato**. Le **trasformazioni** in contratto a tempo indeterminato dovranno essere effettuate nel periodo compreso tra il **1° agosto ed il 31 dicembre 2026** e comportare un **incremento occupazionale netto**, calcolato sulla base delle differenze tra il numero dei dipendenti rilevato per ciascun mese di durata del beneficio e il numero medio dei lavoratori in forza nei 12 mesi precedenti la trasformazione. Sulle modalità di calcolo e sugli orientamenti espressi dal Ministero del Lavoro si rimanda a quanto già scritto allorquando si è parlato del *bonus* in favore di chi assume donne svantaggiate (le disposizioni sono identiche).

Lo **sgravio contributivo** in favore dei datori di lavoro viene riconosciuto nella misura del **100%** della quota a loro carico, con esclusione dei contributi e dei premi assicurativi Inail e, sulla base delle indicazioni Inps fornite in casi analoghi, anche della c.d. “*contribuzione minore*”, entro un **tetto massimo mensile** di 500 euro per ogni lavoratore interessato, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La trasformazione del rapporto comporta, altresì, la **restituzione**, sotto forma di conguaglio, da parte dell’Inps, del **contributo addizionale** dell’1,40%, previsto dall’art. 2 della legge n. 92/2012, qualora lo stesso sia stato versato (il contributo non è dovuto in caso di contratto per sostituzione di lavoratori assenti, per i contratti stagionali *ex* D.P.R. n. 1525/1963, per quelli definiti dalla contrattazione collettiva entro il 31 dicembre 2011 e per i lavoratori a termine assunti per attività stagionali nelle province di Trento e Bolzano a seguito di accordi collettivi stipulati entro il 2019).

L’art. 4 in relazione ai requisiti ripete, anche in questo caso, altri principi già presenti negli altri articoli sopra esaminati: **i)** rispetto dell’art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 – ciò significa, ad esempio, che il beneficio non viene riconosciuto se la trasformazione avviene in virtù di un obbligo di legge o di contratto collettivo –; **ii)** rispetto dell’art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006; **iii)** ri-

spetto dell’art. 7, comma 5, del D.L. n. 62/2026; **iv)** assenza nei 6 mesi antecedenti di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi che hanno interessato l’unità produttiva ove è adibito il giovane;

Il licenziamento per giustificato motivo del lavoratore nei 6 mesi successivi alla trasformazione o il licenziamento di altro lavoratore con la stessa qualifica operante nella medesima unità produttiva, comporta la revoca del beneficio e l’Inps è autorizzata a recuperare le somme già fruite;

**Non cumulabilità** dello sgravio contributivo con altre agevolazioni ma **compatibilità con la maggiorazione del *bonus* fiscale** correlato all’incremento occupazionale netto, previsto dall’art. 4 del D.Lgs. n. 216/2013.

All’Inps spetta l’onere del monitoraggio e del controllo della **spesa finanziata** con 18,2 milioni di euro per l’anno in corso, con 87,5 milioni per il prossimo e con 69,3 milioni per il 2028, con possibilità di blocco delle istanze nel caso in cui, anche in via prospettica, si dovessero superare i tetti di spesa.

La **disposizione** che è stata, appena, commentata **non è operativa** in quanto **occorre attendere l’autorizzazione della Commissione europea** richiesta ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell’Unione europea. La richiesta di autorizzazione è determinata dal fatto che tali aiuti vengono a modificare la normativa generale prevista dall’art. 107 e il nostro Paese non può dare esecuzione alla misura ipotizzata prima che la procedura della Commissione abbia portato ad un risultato positivo finale.

A questo punto, sorge una domanda spontanea: se un **datore di lavoro** si trova con un **lavoratore che non presenta tutti i requisiti** previsti dall’art. 4, **può trasformare il contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, fruendo di agevolazioni?**

La **risposta è positiva** e si prova così a sintetizzare alcune **casistiche**:

- giovane “under 30” che non ha mai sottoscritto un contratto a tempo indeterminato - si può ricorrere all’incentivo previsto, anche per le trasformazioni, dall’art. 1, commi 100 e ss., della legge n. 205/2017 che prevedono, per un massimo di 36 mesi, uno sgravio contributivo sulla quota a carico del datore di lavoro per un massimo di 3.000 euro l’anno, parametrati su base mensile,

con l'esclusione dei premi e dei contributi assicurativi Inail e della c.d. "contribuzione minore";

- lavoratore di età superiore ai 50 anni, disoccupato da oltre 12 mesi - sgravio contributivo del 50% sulla quota a carico del datore di lavoro per complessivo 18 mesi dall'inizio del rapporto a termine, come previsto dai commi 8 e ss. della legge n. 92/2012;

- lavoratore in Cigs - se il lavoratore è in Cigs da almeno 3 mesi (ma l'azienda lo è da almeno 6 mesi) l'agevolazione, correlata alla trasformazione, consiste in una contribuzione ridotta sulla quota a carico del datore di lavoro pari al 10%, per 12 mesi, come previsto dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 148/1993 (17);

- giovane "under 30" che ha lavorato con contratto a tempo determinato o in somministrazione con una determinata qualifica per un periodo non superiore alla metà di quello previsto per la formazione nell'apprendistato - può essere assunto con rapporto di apprendistato professionalizzante per una ulteriore qualificazione rispetto alla qualifica posseduta ed il datore di lavoro può fruire della contribuzione propria prevista per l'apprendistato e delle agevolazioni economiche (fino a due livelli in meno rispetto a quello finale o in proporzione "a salire", se previsto dal Ccnl) e dei vantaggi di natura normativa (non computabilità del giovane per tutta la durata del periodo formativo). Tale principio, a cui l'Inps si è, prontamente, adeguato, è contemplato nell'interpello n. 8/2007 del Ministero del Lavoro.

## Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro

L'art. 6 del D.L. n. 62/2026 si preoccupa di favorire la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro: di conseguenza, a partire dalla entrata in vigore della legge di conversione, alle imprese che sono in possesso delle certificazioni relative alla previsione contenuta nell'art. 8, comma 1, lett. e) del D.Lgs. n. 184/2025 (c.d. "Codice degli incentivi") e che, quindi favoriscono il sostegno alla natalità e misure di welfare aziendale in favore della genitorialità, viene riconosciuto un **esonero contributivo** non superiore all'1% entro un tetto massimo annuale, nel rispetto sulla normativa degli aiuti di Stato.

L'esonero, riparametrato su base mensile, **non è immediatamente operativo**: occorrerà attendere, infatti, un Decreto del Ministro del Lavoro "concertato" con quello della Famiglia e con quello dell'Economia, da varare entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione ove verranno stabilite le modalità di attuazione, le procedure di acquisizione delle certificazioni e del periodo di valenza delle stesse: il tutto nel rispetto dei limiti di spesa pari a 7 milioni di euro per il 2026 ed a 12 milioni, rispettivamente, per il 2027 ed il 2028.

All'Inps spetterà l'onere dell'attuazione della misura con l'onere di relazionare i Ministeri competenti sulle risultanze dell'iniziativa.

Le aziende interessate potranno fruire anche di misure promozionali della loro attività il cui compito viene affidato all'Agenzia per la promozione all'estero e l'internalizzazione delle imprese (ICE) che dovrà provvedere, a legislazione vigente, con le risorse umane, finanziarie e strumentali, senza ulteriori oneri.

## Disposizioni in materia di salario giusto

### Salario giusto ed incentivi

L'art. 7 del D.L. n. 62/2026 affronta il tema del salario dei lavoratori che ha trovato molto spazio nel dibattito politico e giuridico.

Il Governo ha ritenuto di non dover applicare la Direttiva (Ue) n. 2022/2041 del Parlamento europeo e del Consiglio relativa ai «salari minimi adeguati» ritenendo che:

- l'Ordinamento italiano risulta conforme ai principi della Direttiva;
- ai sensi dell'art. 16, paragrafo 2, della Direttiva resta «impregiudicata la prerogativa di uno Stato di applicare o introdurre disposizioni legislative, regolamentari e amministrative più favorevoli ai lavoratori o di promuovere o consentire l'applicazione di contratti collettivi che sia più favorevoli ai lavoratori»;
- sussiste la necessità, di incentivare la promozione della contrattazione collettiva e di specificare il monitoraggio dell'adeguatezza retributiva e la raccolta e trasmissione dei dati.

Sulla scorta di tali principi, si afferma che ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, lo **strumento**

(17) Convertito, con modificazioni, dalla legge 19 luglio 1993, n. 236.

**per determinare il salario giusto** per assicurare ai lavoratori un trattamento complessivo adeguato alla quantità ed alla qualità del lavoro svolto, è la **contrattazione collettiva** che viene individuata nei contratti collettivi stipulati dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttiva di riferimento, alla dimensione ed alla natura giuridica del lavoro.

Tali contratti, del resto, sono stati, quasi sempre, individuati come punto di riferimento per l'applicazione di istituti legali particolarmente importanti, come il riferimento alla retribuzione per la contribuzione da versare agli Istituti previdenziali, al rispetto del trattamento previsto sia a livello nazionale che, eventualmente, a quello territoriale od aziendale per l'ottenimento delle agevolazioni correlate alle assunzioni, per la disciplina delle causali nei contratti a tempo determinato, per l'informazione e la trattazione degli interventi integrativi salariali ordinari e straordinari, tanto per citare quelli più rilevanti.

Il **trattamento economico complessivo** previsto dai **contratti collettivi nazionali diversi da quelli "leaders"** non può essere inferiore a quello scaturente dalla contrattazione collettiva di questi ultimi.

Se qualche **settore** dovesse risultare **privo di contrattazione collettiva**, il contratto di riferimento sul quale considerare il trattamento economico complessivo è quello del Ccnl stipulato dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto sia del settore di attività che della categoria di riferimento, nonché dell'attività principale o prevalente, della natura giuridica e della dimensione del datore di lavoro.

Il comma 5 stabilisce che l'**accesso ai benefici** previsti dal **D.L. n. 62/2026** è possibile, unicamente «in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo».

La disposizione è, senz'altro, giusta e tende a "tagliare fuori" quelle imprese che operano "dumping contrattuale" ma dovrebbe essere estesa non soltanto a questi sgravi contributivi, ma anche ad agevolazioni previste da altre disposizioni incentivanti. In ogni caso, a difesa della le-

galità, resta sempre l'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che già da un ventennio, subordina «i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con Decreto del Ministro del Lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto (economico e normativo) degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale».

Ovviamente, la disposizione contenuta nel comma 5 richiede un **attento esame da parte degli Organi impegnati nella vigilanza** in materia di lavoro, anche perché il concetto di «salario giusto» postula, alla luce del nuovo provvedimento, l'esame di una serie di componenti che compongono il trattamento economico complessivo (Tec) che, per molti contratti, comprende non soltanto la paga oraria, ma anche le mensilità aggiuntive, le indennità connesse a particolari prestazioni, le ferie, i permessi fissati in numero superiore a quelli previsti dall'Ordinamento, le misure di welfare, ecc.

In tale quadro va considerato anche l'ulteriore adempimento che scatterà per i datori di lavoro a partire dal giorno in cui il D.L. n. 62/2026 sarà convertito in legge e pubblicato in Gazzetta Ufficiale. Sulla piattaforma del **Sistema informativo per l'inclusione sociale dei lavoratori** (Siisl) ove, dal 1° aprile 2026, per effetto dell'art. 14 del D.L. n. 159/2025, debbono essere inoltrate le istanze per le assunzioni che richiedono agevolazioni (si è, peraltro, mi attesa di un Decreto del Ministro del Lavoro che indichi modalità e procedure), le **posizioni di lavoro** pubblicate dovranno indicare il **Ccnl con il codice alfanumerico**, la **retribuzione** strettamente correlata alla qualifica ed il livello contrattuale, corrispondente alla mansione alla quale sarà adibito il lavoratore.

L'articolo si conclude con una frase che, ormai, rappresenta una costante allorquando si assegnano nuovi compiti ad uffici pubblici: le strutture interessate provvedono con le risorse umane,

strumentali ed economiche, senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica.

## **Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva**

L'art. 8 del D.L. n. 62/2026 intende garantire un monitoraggio costante sulle retribuzioni e, nel rispetto della privacy, dispone che il Cnel, l'Inps, l'Istat, l'Inapp, l'Ispettorato Nazionale del Lavoro e gli altri soggetti individuati sulla base di uno o più decreti del Ministro del Lavoro, collaborando tra di loro, dovranno:

- raccogliere e condividere, in forma integrata e interoperabile, i dati disaggregati per genere, età, disabilità, settore economico e dimensioni delle imprese;
- elaborare indicatori statistici ed analisi periodiche finalizzati ad evidenziare la copertura retributiva garantita dalla contrattazione collettiva e la relativa adeguatezza avuto riguardo dell'art. 36 della Costituzione;
- elaborare indicatori correttivi sulla produttività, il costo del lavoro correlato ai ricavi, al tasso di occupazione ed alla variabilità della domanda in relazione ai vari settori economici.

Rispetto a tali compiti che, ad avviso di chi scrive, potrebbero presentare punti di forte criticità, il Ministro del lavoro, con propri decreti (non viene fissato alcun termine per la loro emanazione) dovrà definire:

- i criteri operativi e le regole tecniche per la raccolta, l'elaborazione e la trasmissione dei dati;
- le specifiche tecniche ed i formati per l'interscambio;
- le modalità per assicurare la massima tutela dei dati personali e la loro conformità al Regolamento n. 2016/679. Probabilmente, su questo punto, sarà necessario un confronto ed un parere del Garante per la privacy;
- gli ulteriori elementi informativi da dichiarare obbligatoriamente, necessari ai fini del controllo sul salario giusto.

L'ultimo comma, qualora ce ne fosse bisogno, ricorda che il tutto dovrà avvenire a "costo zero" senza ulteriori impegni per la finanza pubblica.

## **Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio sulla contrattazione decentrata**

L'art. 9 del D.L. n. 62/2026 integra l'art. 16 della legge n. 936/1986 sul funzionamento e sui com-

piti del Cnel, aggiungendo al comma 2, la *lett. c-bis*). La Commissione per l'informazione, con la nuova disposizione è chiamata ad elaborare, con cadenza annuale, d'intesa con il Ministro del Lavoro, un **Rapporto nazionale sulle retribuzioni**, articolato per settori economici, da inviare al Parlamento, contenente:

- l'analisi dei livelli retributivi applicati;
- i dati relativi alla copertura contrattuale ed i livelli di retribuzione minima contrattuale dei principali settori economici;
- la valutazione degli effetti delle politiche di sostegno alla contrattazione collettiva adottate;
- ulteriori elementi conoscitivi idonei a valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale.

Con il comma 2, viene modificato anche l'art. 17, inserendo il comma *3-bis* con il quale viene istituito un **archivio amministrativo**, quale parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti collettivi di lavoro, contenente **contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del Lavoro**. Il Cnel estrae dai contratti collettivi depositati il trattamento economico complessivo, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti.

Questa disposizione, ad avviso di chi scrive, imporrà il deposito presso le strutture ministeriali di tutti i contratti collettivi aziendali e territoriali (al momento, tale obbligo sussiste, unicamente, per quelli che prevedono maggiorazioni economiche e welfare strettamente correlati alla produttività misurabile in base a criteri prestabiliti).

Anche in questo caso, l'articolato si conclude affermando che il tutto dovrà avvenire senza un ulteriore aggravio per la finanza pubblica.

## **Rinnovi contrattuali**

I rinnovi dei contratti collettivi nazionali sono lo strumento principale per le Organizzazioni sindacali dei lavoratori e dei datori di lavoro per regolare le tutele economiche, normative e di organizzazione di impresa dei loro assistiti (lavoratori e imprenditori). L'art. 10 del D.L. n. 62/2026 dispone che nell'esercizio della propria autonomia le parti disciplinano gli incrementi retributivi, le eventuali *una tantum* destinate a coprire i periodi di "scopertura", le decorrenze e tutta una serie di istituti che incidono profondamente sulla realtà produttiva.

Il Governo, attraverso il comma 2, ha previsto che, in caso di **mancato rinnovo** del Ccnl entro i

12 mesi successivi alla scadenza del precedente, venga corrisposto, a tutti i lavoratori interessati un **adeguamento economico, a titolo di anticipazione forfettaria** dell'incremento retributivo che si registrerà con la firma del nuovo contratto, adeguando le retribuzioni correnti al **30% dell'indice Ipca** (indice dei prezzi al consumo armonizzato), fatte salve diverse pattuizioni contrattuali. Si ricorda che tale indice è un parametro che misura la variazione del costo della vita, escludendo la dinamica dei prezzi dei beni energetici importati, viene calcolato annualmente dall'Istat e pubblicato nel mese di giugno.

La disposizione non ha carattere generalizzato in quanto il comma 2 esclude dall'adeguamento armonizzato i settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi: in questi casi la variazione è legata ad indicatori economici individuati dalla contrattazione collettiva.

Spesso le trattative si protraggono per tanto tempo e, per rendersene conto, è sufficiente far mente locale su alcuni recenti rinnovi: alla luce dei "ritardi" il comma 4 prevede che, trascorsi 12 mesi dalla scadenza, possa non essere riconosciuto il contributo di assistenza contrattuale che è una somma prevista dai contratti collettivi per finanziare le attività degli Enti bilaterali e delle Associazioni sindacali. I destinatari sono le aziende ed i dipendenti ai quali si applica il relativo Ccnl ed è calcolato in percentuale sulla retribuzione lorda.

Ma, le disposizioni contenute nell'art. 10 da quando si applicano?

Esse si applicano ai contratti collettivi scaduti dopo il 1° maggio 2026, data di entrata in vigore del D.L. n. 62, mentre per quelli già scaduti, la data di decorrenza viene fissata al 1° gennaio 2027.

### **Obblighi di informazione**

Con l'art. 11 del D.L. n. 62/2026 vengono effettuati alcuni inserimenti normativi.

Il primo riguarda gli **obblighi di informazione sul rapporto di lavoro** nei confronti del lavoratore assunto previsti dall'art. 1 del D.Lgs. n. 152/1997. Le molteplici informazioni comprendono ora, per effetto dell'inserimento della *lett. g)*, l'**obbligo di inserire il codice alfanumerico assegnato al Ccnl** applicato.

Il secondo concerne il **prospetto di paga** con l'inserimento all'art. 1, comma 1, della legge n.

4/1953, dopo le parole relative alle ritenute effettuate sulla retribuzione («le singole trattenute»), della indicazione del **codice alfanumerico del Ccnl** applicato.

I commi 3 e 4 attribuiscono una importanza notevole al codice alfanumerico. Infatti, esso sarà utilizzato dal Ministero del Lavoro, dall'Inps, dal Cnel, dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro e da altri Enti pubblici i competenti, anche attraverso la condivisione delle banche dati, per **monitorare l'effettiva applicazione dei contratti nazionali di lavoro** e per verificare gli eventuali **scostamenti economici e normativi**: il tutto, anche correlato alla raccolta dei dati retributivi prevista dal precedente art. 8. I risultati del monitoraggio costituiranno le basi per la programmazione dell'attività di vigilanza finalizzata a combattere fenomeni di dumping contrattuale e per "stoppare", nel caso in cui si registrino tali fenomeni, l'**accesso ai benefici normativi, economici e contributivi** previsti dall'Ordinamento. Anche tale attività non dovrà comportare aggravii per la finanza pubblica, dovendo, gli Enti interessati, operare con le risorse umane, strumentali e finanziarie già in possesso.

### **Misure di prevenzione e contrasto del caporalato digitale**

Il c.d. "*Decreto 1° maggio*" intende altresì affinare le misure di contrasto al lavoro svolto attraverso piattaforme digitali, ove forme di forte sfruttamento appaiono evidenti. Il pensiero va, innanzitutto, ai riders che ogni giorno vediamo sfrecciare sulle nostre strade per portare a domicilio vivande ed altri generi, ma il discorso non riguarda soltanto loro, essendosi allargato, oltre misura, ad altri settori come la logistica, i pubblici esercizi e l'edilizia.

### **Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali**

L'art. 12 afferma che, qualora indici di controllo e di eterodirezione vengano esercitati attraverso una **gestione algoritmica**, il **rapporto si intende di natura subordinata**, salvo prova contraria.

Si tratta di una **presunzione relativa** che, ai fini della qualificazione, tiene conto delle concrete modalità di svolgimento della prestazione, a prescindere dalla tipologia contrattuale in essere, dell'esercizio, anche il tramite di sistemi automa-

# Approfondimenti

tizzati o algoritmici, dei poteri di direzione, organizzazione, valutazione, accesso al lavoro e limitazione del compenso.

Con questa e le altre disposizioni successive l'Esecutivo, intende porsi in linea con la Direttiva (Ue) n. 2024/2831, il cui obiettivo è quello di rafforzare le tutele dei lavoratori che si trovano ad operare intermediati da piattaforme digitali.

Strettamente correlata all'art. 12 è la successiva disposizione contenuta nell'art. 13 che non ha soltanto un valore meramente tecnico. Si tratta delle **comunicazioni obbligatorie** che, ai sensi dell'art. 9-bis del D.L. n. 510/1996 (18), i datori di lavoro debbono inviare telematicamente ai Servizi per l'impiego prima della effettiva instaurazione del rapporto di lavoro. Viene inserito nel predetto articolo il nuovo comma il 2-sexies che impone al Ministro del Lavoro l'emanazione di un decreto da adottare entro il 29 giugno 2026 (60 giorni dall'entrata in vigore del D.L. n. 62/2026), dopo aver consultato l'Inail, l'Inps e l'Ispettorato Nazionale del Lavoro, in cui verranno individuati sia con gli indicatori del rischio che i dati che le piattaforme digitali che intermediano saranno obbligatoriamente tenute a comunicare.

Al contempo, le piattaforme digitali saranno obbligate a conservare per almeno 5 anni i seguenti dati:

- accessi;
- assegnazioni;
- rifiuti;
- tempi e corrispettivi.

Tali dati debbono risultare pienamente accessibili sia per il lavoratore che per gli Organi di vigilanza, i quali, anche in coordinamento, utilizzeranno tali dati per la loro attività istituzionale di controllo. Gli esiti dei controlli saranno comunicati al Ministero del Lavoro con l'obiettivo, se necessario, di perfezionare ed aggiornare gli indicatori dei rischi.

Ma, cosa succede se il **committente che si avvale della piattaforma**, commette **violazioni**?

Ovviamente, è soggetto alle sanzioni di natura penale ed amministrativa previste dall'Ordinamento ma, al contempo, viene segnalato alla Autorità europea del lavoro (European Labour

Authority) per la definizione di azioni congiunte a livello comunitario.

Il problema grosso che si potrebbe porre (che nella realtà si è già posto) riguarda l'intermediazione attraverso piattaforme digitali che operano "da remoto", da Paesi extra comunitari.

## **Obblighi di informazione al lavoratore**

L'art. 14 del D.L. n. 62/2026 dispone che, fermi restando gli obblighi informativi previsti dalle norme vigenti, le piattaforme digitali, sono tenute a fornire **informazioni ai lavoratori**, in modo chiaro, accessibile e comprensibile (anche in lingua straniera) sui sistemi algoritmici o automatizzati utilizzati per:

- «a) l'assegnazione dell'attività;
- b) la determinazione o modifica dei compensi;
- c) la valutazione delle prestazioni;
- d) la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma».

Viene sancito il diritto del lavoratore, attivabile su richiesta, ad ottenere «**una spiegazione intelligibile della decisione automatizzata**» che incide sia sulle condizioni di lavoro nonché sul compenso, con un possibile riesame che deve avvenire con l'intervento di una persona e non della piattaforma. Ovviamente, tali informazioni debbono, sempre, rese disponibili in caso di accesso da parte degli Organi di vigilanza.

Un eventuale **rifiuto** è da considerare, ad avviso di chi scrive, come ostacolo alla attività di vigilanza, con le conseguenti sanzioni previste dall'Ordinamento.

## **Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali**

L'art. 15 del D.L. n. 62/2026 interviene sul **D.Lgs. n. 81/2015**.

All'art. 47-bis (19) è inserito il **comma 2-bis** in base al quale l'accesso alla piattaforma da parte del lavoratore può essere consentito con Spid, Cie o Cns o con un account rilasciato dalla piattaforma ad un singolo codice fiscale con un sistema di autenticazione a più fattori, nel rispetto del codice dell'Amministrazione digitale (D.Lgs. n. 82/2005). Le credenziali di accesso sono, ovviamente, personali e non possono essere cedute:

(18) Convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre 1996, n. 608.

(19) Articolo inserito dall'art. 1, comma 1, lett. c), del D.L. 3

settembre 2019, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 2 novembre 2019, n. 128.

qualora ciò dovesse avvenire, è prevista una sanzione amministrativa compresa tra 800 e 1.200 euro.

Il nuovo **comma 2-ter** dispone che la piattaforma, per ogni codice fiscale, non può rilasciare più di un account e non può commissionare prestazioni lavorative che, sotto l'aspetto dei tempi per la realizzazione, sono inconciliabili. La violazione della presente disposizione comporta una sanzione amministrativa compresa tra 1.000 e 1.500 euro per ogni account in più associato al lavoratore.

Anche l'**art. 47-quater** ha subito un cambiamento che appare notevole: con l'inserimento del comma **3-bis** il committente è obbligato, a partire dal 1° luglio 2026, a compilare ed a consegnare il **Libro unico del lavoro (Lul)** ove vanno annotati, per ciascun mese di attività, sia il **numero totale delle consegne** che l'**importo totale erogato al lavoratore**. Ovviamente, la mancata compilazione del Lul o la sua carente compilazione sono oggetto di sanzione da parte degli Organi di vigilanza.

Con un occhio alla attività formativa, all'**art. 47-septies** viene introdotto il **comma 3-bis**: sarà un decreto del Ministro del Lavoro, di valenza annuale, a stabilire, oltre alla formazione obbligatoria per tutti i lavoratori, prevista dal D.Lgs. n. 81/2008, quali **attività formative essenziali** dovranno essere impartite **entro i 30 giorni successivi alla prima prestazione** a cui sarà tenuto il lavoratore accedendo alla piattaforma Siisl. I Patronati possono assistere i lavoratori nell'accesso alla predetta piattaforma.

La **mancata formazione obbligatoria** viene **segnalata al committente** il quale se si avvale, per un periodo di almeno tre mesi, delle prestazioni del lavoratore segnalato che non ha completato la formazione, in caso di controllo ispettivo, sarà passibile di una **sanzione amministrativa** compresa tra 800 e 2.400 euro.

Il comma 2 dell'**art. 15** in esame si occupa, invece, delle **mance dei lavoratori subordinati** che lavorano mediante **piattaforme digitali**; a costo, nel caso in cui le somme vengano loro riversate a seguito di pagamenti elettronici, vengono applicate le stesse norme in uso negli alberghi e ristoranti, stabilite dall'**art. 1, comma 58**, della

legge n. 197/2022. Nella sostanza, costituiscono reddito di lavoro dipendente e, salvo espressa rinuncia scritta, sono soggette ad un'imposta sostitutiva dell'Irpef e delle addizionali regionali e comunali con l'aliquota del 5%, entro il limite del 30% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro. Tali somme sono escluse dalla retribuzione imponibile ai fini contributivi previdenziali e dei premi e contributi assicurativi Inail e non sono calcolate ai fini del computo del Tfr.

## Ulteriori disposizioni urgenti

Nella bozza di Decreto-Legge, in circolazione prima dell'ingresso in Consiglio dei Ministri, erano previsti diversi provvedimenti come, ad esempio, quello riguardante la c.d. "*isopensione*". Ne è rimasto uno soltanto ed è contenuto nell'**art. 16**.

## Disposizioni in materia di versamenti al Fondo di Tesoreria e di destinazione del Tfr per l'anno 2026

L'**art. 1, comma 203**, della legge n. 199/2025 ha previsto per i datori con almeno 60 dipendenti, prima esclusi dall'onere, il versamento del Trattamento di fine rapporto maturato personalmente dai dipendenti, al Fondo di Tesoreria dell'Inps, qualora gli stessi non abbiano già optato, per un Fondo complementare. L'**art. 16** del D.L. n. 62/2026 afferma che i **versamenti** dovuti per le **competenze erogate da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16 luglio 2026**, si considerano **tempestivi** a tutti gli effetti di legge e non trovano applicazione sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive.

La disposizione corregge, in parte, i contenuti della circolare n. 12/2026 dell'Inps che, al punto 4(20), dopo aver ricordato la periodicità mensile, sottolineava come il termine del versamento fosse lo stesso della contribuzione previdenziale obbligatoria, ossia il giorno 16 del mese successivo a quello del periodo di paga a cui si riferiscono le quote maturate. Ebbene, tale data rimane valida, ma per i versamenti fino a giugno la disposizione – in considerazione che il comma 203 dell'**art. 1** della legge n. 199/2025 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il 31 dicembre 2025 ed è

(20) «Decorrenza dell'obbligo di versamento del contributo di finanziamento al Fondo di Tesoreria».

# Approfondimenti

---

entrato in vigore il giorno successivo – ha posticipato tutti gli adempimenti correlati ai versamenti al 16 luglio 2026, venendo incontro a richieste di alcune Associazioni datoriali.

Si ricorda, per completezza di informazione, che tale **versamento ha natura obbligatoria e non beneficia di alcuna forma di agevolazione contributiva**, ivi compresi gli esoneri e le riduzioni previste dall'Ordinamento per la contribuzione previdenziale ordinaria (come, ad es., gli sgravi contributivi per le assunzioni agevolate).

## **Disposizioni transitorie e finali**

L'art. 17 del D.L. n. 62/2026 interviene sulle coperture economiche del provvedimento specificando la ripartizione tra le varie voci del Bilancio pubblico.

L'art. 18 ricorda che le disposizioni del decreto-legge riguardano **tutti i rapporti di lavoro del settore privato** e che sono **escluse le Pubbliche Amministrazioni**, indicate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 151/2001, ed i loro dipendenti, nonché i contratti collettivi applicabili. **Alle Regioni a Statuto speciale e alle province autonome di Trento e Bolzano** le disposizioni trovano **applicazione compatibilmente con i loro statuti e le norme di attuazione**.

Ad avviso di chi scrive sono, altresì, escluse, come in passato, le c.d. "Authority" (ad es., il "Garante per la privacy") o la Banca d'Italia.

Da ultimo, il comma 3 ricorda che restano salve le prerogative costituzionalmente garantire alle Parti sociali in materia di contrattazione collettiva.