

DL LAVORO 62/2026: LE NOVITÀ DI INTERESSE PER IL SETTORE

Posted on 5 Maggio 2026

Category: Lavoro e relazione industriale

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 99/2026 è stato pubblicato il **Decreto Legge 30 aprile 2026 n. 62**, c.d. *DL Lavoro* recante "*Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale*", **in vigore dal 1° maggio 2026**.

Per quanto di interesse per il settore, si segnalano in particolare per il **CAPO I (incentivi all'occupazione)** i seguenti articoli:

Art. 1 (Bonus Donne 2026)

E' introdotto un **beneficio di natura contributiva** per le **assunzioni**, a **tempo indeterminato**, effettuate nel periodo **1° gennaio - 31 dicembre 2026** delle **donne svantaggiate** (Reg. UE n. 651/2014 della Commissione), **anche nell'ambito della zona ZES** che non abbiano avuto nei **24 mesi antecedenti** un lavoro regolarmente retribuito o di **12 mesi.**

Il beneficio prevede un **abbattimento contributivo sulla quota a carico dei datori di lavoro** per un massimo di **24 mesi** entro il tetto massimo di **650 euro mensili** che divengono **800** se l'assunzione viene effettuata in una unità produttiva ubicata in zona **ZES**. (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, **Sicilia**, Sardegna, Umbria e Marche).

Art. 2 (Bonus Giovani 2026)

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai **datori di lavoro privati** che, dal **1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026**, **assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** è riconosciuto, per un **periodo massimo di 24 mesi**, **l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati**, nella misura del **100 per cento**, con **esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL**, nel **limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore** e, comunque, nei limiti della spesa. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero **non si applica ai contratti di apprendistato.**

Art. 3 (Bonus ZES 2026)

Al fine di sostenere lo **sviluppo occupazionale ZES unica** e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai **datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** è riconosciuto, per un periodo massimo di **24 mesi**, **l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 100%**, con **esclusione** dei premi e contributi dovuti all'**INAIL**, nel **limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile** per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero spetta **ai datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione** e che assumono **lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica del Mezzogiorno**.

Art. 4 (Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro)

Ai **datori di lavoro privati** che **trasformano** **i rapporti di lavoro a tempo determinato per il personale non dirigenziale, di durata complessiva non superiore a 12 mesi** e che alla medesima data **non ha compiuto il trentacinquesimo anno di età** e non è mai stato occupato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di **24 mesi**, **l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100%**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile**, per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. 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**. L'esonero non si applica ai rapporti di apprendistato.

Si segnala inoltre, con riferimento al Capo II e IV:

Art. 7 (Salario giusto e incentivi) – Capo II

Si prevede che la contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

A tal fine, il decreto fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Art. 16 (Disposizioni in materia di versamento al fondo di tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026) – Capo IV

I datori di lavoro sono tenuti, a decorrere **dal 1° gennaio 2026**, **al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS**, per effetto di quanto disposto dall'articolo 1, comma 203, della legge di bilancio 2026 (vedi nostra news del 23 gennaio 2026 – "Legge di Bilancio 2026: disposizioni in materia di lavoro e previdenza"), i **versamenti** relativi ai periodi di competenza **da gennaio a giugno 2026**, effettuati **entro il 16 luglio 2026**, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge. Per i medesimi periodi non si applicano sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive