

Parma, 7/05/2026  
CIRCOLARE N. 39/2026

**Oggetto: Decreto-legge n. 62 del 30 Aprile 2026 – Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto del caporalato digitale – Sgravi contributivi per i datori di lavoro**

## 1. Premessa

Con il Decreto-Legge 30 aprile 2026, n. 62, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30 aprile 2026 ed entrato in vigore il 1° maggio 2026, il Governo ha varato un pacchetto organico di misure urgenti che interviene su tre fronti principali: incentivi all'occupazione, definizione del parametro del "salario giusto" e contrasto al caporalato digitale. Il provvedimento stanziava complessivamente 934 milioni di euro e deve essere convertito in legge dal Parlamento entro 60 giorni dall'entrata in vigore.

Con la presente circolare si illustrano le misure di maggiore interesse per i datori di lavoro privati, con particolare riferimento agli esoneri contributivi introdotti dagli artt. 1–6 del provvedimento.

## 2. Quadro sinottico degli sgravi contributivi

La tabella seguente riassume le cinque misure di decontribuzione introdotte dal D.L. 62/2026:

Misura	Beneficiario	Esonero	Massimale mensile	Durata
Bonus Donne	Lavoratrici svantaggiate	100%	€ 650 / € 800 ZES	12-24 mesi
Bonus Giovani	Under 35 non dirigenti	100%	€ 500 / € 650 ZES	12-24 mesi
Bonus ZES	Imprese ≤ 10 dip. nel Sud	100%	€ 650	24 mesi
Bonus Stabilizzazione	Under 35 mai a tempo indet.	100%	€ 500	24 mesi



Sgravio Work-Life	Aziende certificate UNI/PdR 192:2026	fino a 1%	Max € 50.000/anno	Dal recepimento
-------------------	--------------------------------------	-----------	-------------------	-----------------

### 3. Le misure in dettaglio

#### 3.1 Bonus Donne (art. 1)

È riconosciuto ai datori di lavoro privati che, nel periodo **1° gennaio – 31 dicembre 2026**, assumono con contratto a tempo indeterminato donne di qualsiasi età e ovunque residenti, che siano:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; oppure
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti alle categorie di lavoratrice svantaggiata ai sensi del Reg. UE n. 651/2014 (lettere b-g).

**Beneficio:** esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore, esclusi i premi INAIL, per un periodo massimo di

- 24 mesi, nel limite di € 650 mensili per lavoratrice (per lavoratrici "svantaggiate");
- 12 mesi, nel limite di € 650 mensili, per le categorie "molto svantaggiate";
- Il massimale è elevato a € 800 mensili per assunzioni effettuate nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche, Umbria).

**Condizione essenziale:** le assunzioni devono comportare un **incremento occupazionale netto**, calcolato come differenza tra il numero di lavoratori occupati in ciascun mese e la media dei dodici mesi precedenti.

**Decorrenza retroattiva:** la misura si applica con effetto retroattivo al 1° gennaio 2026 per le assunzioni già effettuate che rispettano i requisiti.

#### 3.2 Bonus Giovani (art. 2)

È riconosciuto ai datori di lavoro privati che, nel periodo **1° gennaio – 31 dicembre 2026**, assumono con **contratto a tempo indeterminato personale non dirigenziale under 35**, privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (o almeno 12 mesi se appartenente a categorie svantaggiate).

**Beneficio:**

- Esonero al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore (esclusi INAIL) per 24 mesi, nel limite di € 500 mensili per lavoratore;
- Il massimale è elevato a € 650 mensili per assunzioni in unità produttive ubicate nelle regioni ZES unica del Mezzogiorno.



**Condizione essenziale:** anche per questa misura è richiesto l'incremento occupazionale netto (v. sopra). Il datore non deve aver proceduto a licenziamenti nei 6 mesi precedenti per le stesse qualifiche.

### 3.3 Bonus ZES 2026 (art. 3)

Misura dedicata alle **piccole imprese del Mezzogiorno**. È riconosciuto ai datori di lavoro privati che:

- occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione;
- assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni ZES unica (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche, Umbria);
- effettuano l'assunzione con contratto a tempo indeterminato nel periodo 1° gennaio – 31 dicembre 2026.

**Beneficio:** esonero al 100% per 24 mesi, nel limite di € 650 mensili per lavoratore.

### 3.4 Bonus Stabilizzazione Giovani (art. 4)

Incentivo rivolto ai datori di lavoro privati che **trasformano in contratto a tempo indeterminato** i rapporti a termine di durata complessiva non superiore a 12 mesi, **stipulati entro il 30 aprile 2026**, relativi a lavoratori **under 35 mai occupati in precedenza a tempo indeterminato**.

**Finestra temporale:** le trasformazioni devono essere effettuate dal **1° agosto al 31 dicembre 2026**, senza soluzione di continuità.

**Beneficio:** esonero al 100% per 24 mesi, nel limite di € 500 mensili per lavoratore.

**Incremento netto:** anche questa misura richiede un incremento occupazionale netto (v. art. 2).

**La misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'art. 108, par. 3, TFUE. Si raccomanda di attendere la relativa comunicazione ufficiale prima di pianificare le trasformazioni.**

### 3.5 Sgravio per la conciliazione vita-lavoro (art. 6)

Con decorrenza dall'entrata in vigore della **legge di conversione**, è introdotto un esonero contributivo per le aziende in possesso della **certificazione UNI/PdR 192:2026**, il nuovo standard per la gestione della conciliazione tra vita familiare e lavoro (maternità, paternità, flessibilità, welfare aziendale, salute e continuità di carriera).



**Beneficio:** esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore in misura fino all'**1%**, nel limite massimo di **€ 50.000 annui** per azienda, nel rispetto della normativa sugli aiuti di Stato.

**Decorrenza:** dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto (attesa entro 60 giorni dal 1° maggio 2026).

#### **4. Condizioni comuni e requisiti trasversali**

Per accedere a tutti i nuovi esoneri contributivi (artt. 1–4) devono essere rispettate le seguenti condizioni trasversali:

- **Salario giusto:** il lavoratore deve percepire un trattamento economico non inferiore al trattamento economico complessivo (TEC) determinato ai sensi dell'art. 7 del D.L. 62/2026, ovvero il trattamento previsto dai CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.
- **Obblighi informativi:** obbligo di indicare il contratto collettivo applicato (con codice univoco) sia nelle comunicazioni obbligatorie al Centro per l'impiego.
- **Non cumulabilità:** gli esoneri non sono cumulabili tra loro né con altri esoneri o riduzioni di aliquota previsti dalla normativa vigente.
- **Compatibilità con la super-deduzione:** le misure sono compatibili, senza riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (cd. cuneo fiscale, art. 4 D.Lgs. 216/2023 e art. 1, co. 399-400, L. 207/2024).
- **Divieto di licenziamento:** il datore non deve aver effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata, licenziamenti individuali o collettivi per giustificato motivo oggettivo relativi a lavoratori della stessa qualifica, nella stessa unità produttiva.
- **Principi generali:** devono essere rispettati i principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015.

#### **5. Disposizioni sul versamento al Fondo di Tesoreria INPS (art. 16)**

I datori di lavoro che, dal 1° gennaio 2026, sono stati assoggettati all'obbligo di versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria INPS (in base all'art. 1, co. 203, L. 199/2025), possono regolarizzare i versamenti di competenza gennaio–giugno 2026 entro il 16 luglio 2026, senza applicazione di sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive.

È altresì prevista la possibilità per i lavoratori di conferire alla previdenza complementare le quote di TFR maturate nel periodo gennaio–giugno 2026.

#### **6. Adempimenti consigliati**

In considerazione delle novità introdotte dal D.L. 62/2026, si raccomandano i seguenti adempimenti:

- Verificare le assunzioni già effettuate dal 1° gennaio 2026 che possano rientrare nei Bonus Donne e Giovani (effetto retroattivo) e valutare la presentazione delle istanze all'INPS.
- Controllare il rispetto del massimale retributivo per l'accesso agli esoneri ("salario giusto") con riferimento al CCNL applicato.
- Aggiornare il modello di comunicazione obbligatoria con l'indicazione del codice univoco del CCNL applicato.
- Verificare la presenza di contratti a termine stipulati entro il 30 aprile 2026 con lavoratori under 35 e valutare la trasformazione a tempo indeterminato tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026 (Bonus Stabilizzazione).
- Valutare l'ottenimento della certificazione UNI/PdR 192:2026 per accedere allo sgravio work-life balance (misura operativa dalla conversione in legge).
- Regolarizzare, ove necessario, i versamenti al Fondo di Tesoreria INPS relativi al periodo gennaio–giugno 2026 entro il 16 luglio 2026.
- Monitorare l'iter di conversione in legge e le eventuali circolari esplicative INPS e del Ministero del Lavoro.

Lo Studio rimane a disposizione per ogni chiarimento applicativo, per la valutazione delle singole situazioni aziendali e per il supporto operativo nella predisposizione delle istanze agli enti previdenziali.

PAOLO PERCALLI

**Parma**

+39 0521 237578  
Stradello Marche 6  
43121 Parma

**Langhirano**

+39 0521 853989  
Via XX Settembre 6  
43013 Langhirano, Parma

info@studiofurlotti.it  
**studiofurlotti.it**