

LETTERA CIRCOLARE

N. 11/2026

Oggetto: DECRETO LAVORO D.L. 62/2026 - ASSUNZIONI AGEVOLATE

Con la presente si segnala che dal **01.05.2026** è entrato in vigore il D.L. 62/2026, recante disposizioni urgenti in materia di lavoro.

In particolare, vengono previsti incentivi occupazionali, una nuova nozione giuridica di “salario giusto”, norme dedicate al contrasto del cd. caporalato digitale nonché misure per la conciliazione famiglia-lavoro. In merito agli incentivi occupazionali si segnala che dal **01.01.2026** gli esoneri fruibili sono solo quelli introdotti dal suddetto decreto.

Elementi comuni per tutte le agevolazioni:

- applicazione del “salario giusto” ex art. 7, cioè il trattamento economico complessivo definito dai Ccnl comparativamente più rappresentativi con particolare riguardo al settore di operatività e ad altri parametri
- incremento occupazionale netto
- le agevolazioni sono rivolte a soggetti considerati svantaggiati dalla norma comunitaria e pertanto non è necessaria autorizzazione UE
- possesso del Durc, essere in regola con la normativa in materia di sicurezza sul lavoro, con l'applicazione degli altri obblighi di legge (ad esempio normativa disabili), con l'applicazione dei Contratti Collettivi di Lavoro.
- non aver proceduto nei 6 mesi precedenti a licenziamenti per G.M.O.

Si segnala che per la piena operatività è necessario attendere:

- **le decisioni Comunitarie, per quanto di competenza,**
- **le circolari dell'INPS,**
- **la conversione del decreto per eventuali modifiche che potrebbero essere apportate in tale sede.**

Di seguito un quadro generale degli incentivi.

Bonus donne (art. 1)	È previsto un esonero del 100% dei contributi previdenziali (esclusi i premi INAIL) a carico dei datori di lavoro per un massimo di 24 mesi - nel limite di 650 euro su base mensile - con riferimento a ciascuna lavoratrice assunta nel 2026 con contratto a tempo indeterminato. Il bonus si applica alle donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi ma, in questo caso, devono trovarsi in particolari condizioni di svantaggio ¹ . Se l'assunzione avviene nelle Regioni ZES (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria) l'agevolazione mensile passa a un massimo di 800 euro. L'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne che, appartengono a una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.
Bonus giovani (art. 2)	È previsto un esonero del 100% dei contributi previdenziali (esclusi i premi INAIL) a carico dei datori di lavoro per un massimo di 24 mesi - nel limite di 500 euro mensili - con riferimento a ciascun giovane di età inferiore a 35 anni assunto nel 2026 con contratto a tempo indeterminato. Il bonus si applica ai giovani privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi ma, in questo caso, devono trovarsi in particolari condizioni di svantaggio ² . Se l'assunzione avviene nei territori del Mezzogiorno "ZES" l'agevolazione mensile passa a un massimo di 650 euro. L'esonero di cui sopra è riconosciuto per un periodo massimo di 12 mesi in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, al momento dell'assunzione incentivata, appartengono a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.
Bonus ZES (art. 3)	Il provvedimento sostiene lo sviluppo occupazionale nella ZES unica del Mezzogiorno attraverso uno sgravio contributivo del 100% (esclusi premi INAIL) per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite di 650 euro mensili, con riferimento a ciascun lavoratore, over 35, assunto a tempo indeterminato nel 2026, nella predetta zona, da parte di datori di lavoro che occupano fino 10 dipendenti nel mese di assunzione. I lavoratori devono essere disoccupati da almeno 24 mesi.
Bonus trasformazioni a tempo indeterminato (art. 4)	A favore dei datori che trasformano i rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata non superiore a 12 mesi, in rapporti a tempo indeterminato, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero del 100% dei contributi previdenziali (esclusi i premi INAIL) nel limite massimo di 500 euro su base mensile. Alla data della trasformazione ³ , i lavoratori non devono aver compiuto 35 anni di età e non devono mai essere stati occupati con contratto a tempo indeterminato. Inoltre, il beneficio si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto al 31 dicembre 2026 con riferimento ai contratti a tempo a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026. Per quanto attiene agli incentivi alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro ⁴ , le caratteristiche e i criteri di funzionamento sono sovrapponibili a quelli sopra illustrati in ordine ai bonus "Donne-Giovani-ZES", ma con qualche lieve differenza. Nello specifico è doveroso osservare che nel caso delle stabilizzazioni non è richiamato il principio della "portabilità" e il riferimento Comunitario, che definisce l'efficacia della misura, è l'art. 108, paragrafo 3, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea. In altri termini, occorre attendere l'autorizzazione della Commissione europea perché la norma possa avere effetto.
<p>1) Donne appartenenti ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.</p> <p>2) Giovani appartenenti ad una delle categorie di cui alle lettere c) e) f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.</p> <p>3) A questa data il lavoratore deve essere titolare di un rapporto di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi.</p> <p>4) Cfr. art. 4, D.L. 62/2026.</p>	

CARATTERISTICHE E CRITERI DI FUNZIONAMENTO DEI BONUS “DONNE-GIOVANI-ZES”	
Portabilità	Gli esoneri spettano anche con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente delle stesse agevolazioni. È da ritenersi che, nel caso specifico, il nuovo datore di lavoro potrà beneficiare dell'agevolazione per il periodo rimanente. In altri termini, il lavoratore è "portatore" dell'agevolazione.
Incremento occupazionale	Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.
Lavoratori Part-Time	Per questi lavoratori il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.
Licenziamenti per giustificato motivo oggettivo	Le agevolazioni spettano a quei datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità produttiva. Si deve anche tenere conto del fatto che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo dei soggetti assunti con le agevolazioni, o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.
Accesso ai benefici attraverso apposita istanza all'INPS	Come ormai è consuetudine, per poter essere ammessi ai benefici, bisognerà inoltrare apposita domanda attraverso i sistemi informatici dell'Istituto che provvederà al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati di tali attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dalla predetta attività dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'Ente non procederà all'accoglimento di ulteriori istanze per l'accesso ai benefici.
Incumulabilità con altri esoneri o riduzioni	Le agevolazioni in argomento non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Unica eccezione, la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ex art. 1, cc. 399 e 400, L. 207/2024.
Rapporti di lavoro esclusi	Sono fuori dalla sfera di applicazione delle agevolazioni i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.
Riferimenti Comunitari	Le agevolazioni sono concesse nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17.6.2014.