

Ai nostri clienti

Bressanone, il 05.06.2026

Il “Decreto Lavoro 2026” è entrato in vigore

Gentile cliente,

Con il decreto-legge n. 62 del 30.04.2026 il Governo ha introdotto diverse nuove misure in materia di diritto del lavoro. Il decreto è entrato in vigore il 01.05.2026.

Le principali novità riguardano:

- incentivi per nuove assunzioni,
- il cosiddetto “salario equo”,
- l’adeguamento dei salari contrattuali in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi,
- nuovi obblighi informativi per i datori di lavoro.

Incentivi per l’assunzione di donne

Il D.L. 62/2026 contiene norme sul bonus donne 2026, anche nell’ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica.

Entità dell’incentivo

- esonero del 100% dei contributi previdenziali (INPS) a carico del datore di lavoro (resta invece dovuto il contributo INAIL)

Le agevolazioni sono previste per 24 mesi per quei datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono, con rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato:

Dott. Manfred Psailer
Dott. Oliver Geier
Dott. Norman Damiani
Dott. Lukas Achammer

Dott. Sonja Gasteiger

Dott. Miriam Stockner
Dott. Dominik Spiess
Dott. Jasmin Baur

www.pg-partner.it
info@pg-partner.it

Brixen/Bressanone
Julius-Durst-Straße 6
Via Julius Durst 6
Tel. +39 0472 274 000
Fax +39 0472 274 050

Toblach / Dobbiaco
St.-Johannes-Str. 23a
Viale S. Giovanni 23a
Tel. +39 0474 976 097
Fax +39 0474 976 986

Mailand / Milano
Meeting room
Piazza Castello 26

MwSt.-Nr. & Steuernr.
Partita IVA & Cod. fisc.
IT 02249530219

a) donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” (vedasi la definizione indicata sotto).

L’agevolazione massima mensile è di 650 euro; elevata a 800 euro se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

b) l’agevolazione è di 12 mesi se la lavoratrice assunta appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di “lavoratore svantaggiato”. Il massimale mensile è pari a 650 euro.

Definizione di lavoratore svantaggiato

Secondo il Regolamento UE 651/2014 è lavoratore svantaggiato chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale oppure aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni senza aver ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) aver superato i 50 anni di età;
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore almeno del 25% rispetto alla media nazionale;
- g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e necessitare di migliorare formazione linguistica, professionale o esperienza lavorativa

L’agevolazione può essere utilizzata anche se la lavoratrice era già stata precedentemente assunta a tempo indeterminato e il precedente datore di lavoro non aveva usufruito interamente dell’incentivo.

Non è previsto alcun incentivo per:

- lavoratori domestici,
- apprendisti

I diritti pensionistici della lavoratrice rimangono invariati.

Incentivi per l'assunzione di giovani lavoratori

Il D.L. n. 62/2026 riguarda anche i bonus giovani 2026 ed è riferito ad assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 35 disoccupati e privi di impiego regolarmente retribuito.

Il giovane deve essere privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; oppure da almeno 12 mesi e appartenere alle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" dell'Unione Europea (vedasi paragrafo "Incentivi per l'assunzione di donne").

Entità dell'incentivo:

- esonero del 100% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro (resta dovuto l'INAIL)

Per queste assunzioni compete un esonero contributivo per 24 mesi.

La durata si riduce a 12 mesi se il giovane appartiene alle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato".

Il beneficio massimo mensile è di 500 euro, elevato a 650 euro se il luogo di lavoro è situato nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Anche in questo caso, come per i bonus donne, è previsto il beneficio per 12 mesi per l'assunzione di lavoratori svantaggiati.

Escludendo gli over 50, l'assunzione del lavoratore svantaggiato giovane può quindi apportare un beneficio per 24 o 12 mesi a seconda della fattispecie.

Le assunzioni agevolate previste dal decreto Lavoro 2026 possono essere effettuate anche dalle Agenzie per il lavoro, ma i benefici diretti saranno fruiti dagli utilizzatori.

Non è previsto alcun incentivo per:

- lavoratori domestici,
- apprendisti,
- dirigenti

Incentivi in caso di trasformazione di contratti a termine

I datori di lavoro ricevono inoltre un incentivo in caso di trasformazione di rapporti di lavoro a termine in contratti a tempo indeterminato.

L'incentivo si applica ai lavoratori:

- con meno di 35 anni,
- che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato,
- il cui rapporto di lavoro a termine, al momento della trasformazione, non abbia superato i 12 mesi.

La disciplina riguarda esclusivamente i contratti a termine stipulati entro il 30.04.2026 e trasformati tra il 01.08.2026 e il 31.12.2026.

Entità dell'incentivo:

- esonero del 100% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro (resta dovuto l'INAIL)
- massimo 500 € mensili

L'agevolazione può essere fruita per un massimo di 24 mesi.

L'agevolazione non è prevista per:

- lavoratori domestici,
- apprendisti,
- dirigenti.

La misura deve ancora essere approvata dalla Commissione Europea.

Requisiti comuni per tutti gli incentivi

Per tutti gli incentivi sopra descritti vale quanto segue:

L'assunzione deve comportare un effettivo incremento occupazionale.
È determinante il confronto tra:

- il numero di lavoratori occupati nel singolo mese,
- e la media dei 12 mesi precedenti.

Inoltre, nei 6 mesi precedenti l'assunzione il datore di lavoro non deve aver effettuato:

- licenziamenti per motivi economici,
- oppure licenziamenti collettivi
- nella medesima unità produttiva.

Se entro 6 mesi dall'assunzione agevolata viene effettuato un licenziamento per motivi economici, il datore di lavoro perde l'agevolazione e deve restituire i benefici già ricevuti.

L'accesso agli incentivi è inoltre possibile solo se la retribuzione corrisposta rispetta il cosiddetto "salario equo".

Introduzione del "salario equo"

I contratti collettivi nazionali (CCNL) dovranno in futuro stabilire quale retribuzione sia considerata adeguata.

A tal fine vengono considerati, tra l'altro:

- il settore,
- l'attività svolta,
- la dimensione aziendale,
- la forma giuridica dell'impresa.

I contratti collettivi non rappresentativi non potranno prevedere una retribuzione complessiva inferiore.

Incentivi per aziende family friendly

Le aziende con specifiche certificazioni a favore della conciliazione famiglia-lavoro e della genitorialità (UNI/PdR 125:2022) ricevono ulteriori vantaggi.

Sono previsti:

- agevolazioni contributive,

- misure di sostegno tramite l'Agencia ICE per lo sviluppo internazionale delle imprese

Entità dell'incentivo

- fino all'1% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro,
- massimo 50.000 € annui per azienda.

Le disposizioni dettagliate saranno definite con successivo decreto ministeriale.

Rinnovo dei contratti collettivi nazionali

Il decreto mira anche a favorire il tempestivo rinnovo dei contratti collettivi nazionali.

Se un contratto collettivo non viene rinnovato entro 12 mesi dalla scadenza, si applicherà automaticamente un adeguamento salariale.

Tale adeguamento corrisponde a:

- il 30% della variazione dell'indice armonizzato dei prezzi al consumo (IPCA).

Per i settori stagionali sono previste disposizioni speciali.

Nuovi obblighi informativi per i datori di lavoro

In futuro i datori di lavoro dovranno indicare il codice alfanumerico del contratto collettivo applicato (codice CNEL):

- nella comunicazione informativa ai sensi del D.Lgs. 152/1997,
- nonché nel cedolino paga.

Restiamo a Vostra completa disposizione per ulteriori dubbi o chiarimenti

Distinti saluti


Psaiер Geier Partner