

# LAVORIS

ARBEITSRECHTSBERATUNG  
CONSULENZA DEL LAVORO



Bolzano, maggio 2026

## OGGETTO: NOVITÀ IN MATERIA DI LAVORO E AGEVOLAZIONI DAL 1° MAGGIO 2026

Gentile Cliente,

con la presente circolare si illustrano le principali novità previste dal D. L. 30 aprile 2026, n.62 (c.d. *Decreto Lavoro*) entrato in vigore il 1° maggio 2026. Il decreto definisce il c.d. “*salario giusto*”, introduce nuovi esoneri contributivi e interviene sulla disciplina del rinnovo dei CCNL.

### **Arbeitsrechtsberatung Consulenza del lavoro**

Dott. Fabio Selle  
Dott. Maura Mochi  
Dott. Manfred Spögler  
Dott. Ulrike Kofler  
Rag. Luca Solano  
Dott. Matthias Pirrone  
Dott. Alessia Negri  
Dott. Giulio Bolego

### **Rechtsanwältin | Avvocato**

Ra. (D) Avv. (I) Susanne Raab

### **Lavoris**

Via G.-di-Vittorio-Straße, 16  
I-39100 Bolzano - Bozen  
+39 0471 56 77 77  
[info@lavoris.it](mailto:info@lavoris.it)  
[www.lavoris.it](http://www.lavoris.it)

## 1. Il concetto di „salario giusto“

L'articolo 7 del D.L. n. 62/2026 introduce nuove disposizioni in materia di “*salario giusto*”, confermando il ruolo centrale della contrattazione collettiva nella determinazione della retribuzione minima dei lavoratori, in attuazione dell'art. 36 della Costituzione.

La norma prevede che il parametro di riferimento debba essere individuato nei **CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale**, tenendo conto del settore, dell'attività svolta, della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro. Tale criterio trova applicazione anche nei casi in cui venga adottato un CCNL non comparativamente rappresentativo oppure nei settori privi di specifica contrattazione collettiva. In queste situazioni, occorrerà fare riferimento al contratto collettivo maggiormente affine all'attività effettivamente esercitata.

La disposizione precisa, inoltre, che il confronto deve essere effettuato con riguardo al **trattamento economico complessivo previsto dal CCNL di riferimento** e non alla singola retribuzione individuale del lavoratore. Ai fini pratici, posto che si attendono chiarimenti da parte dei competenti istituti, sembra legittimo poter affermare che, qualora individualmente il datore di lavoro corrisponda un trattamento economico complessivamente non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo comparativamente più rappresentativo, non vi dovrebbe essere alcuna conseguenza o necessità di ulteriore adeguamento.

## 2. Incentivi alle assunzioni/trasformazioni

Il comma 5 dell'articolo 7 del Decreto Lavoro precisa che l'accesso agli incentivi previsti dal medesimo decreto è legittimo **esclusivamente qualora il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non sia inferiore al trattamento economico complessivo individuato nel salario giusto**.

Inoltre, le **seguenti condizioni** devono essere verificate per tutti e quattro gli esoneri riportati di seguito (*bonus donne 2026, bonus giovani 2026, bonus ZES 2026, incentivo alla stabilizzazione*):

- l'assunzione/trasformazione comporta un **incremento occupazionale netto** da verificare mese per mese. Il numero degli occupati di ciascun mese deve essere superiore alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
- l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che **nei 6 mesi precedenti l'assunzione** non abbiano effettuato **licenziamenti individuali per GMO o collettivi**;

- il licenziamento per GMO del soggetto interessato da uno degli esoneri di seguito riportati, effettuato nei **6 mesi successivi** all'assunzione/trasformazione agevolata, comporta la **revoca** dell'esonero e la **restituzione del beneficio** già fruito.

## a) "Bonus donne" 2026

Il "Bonus Donne 2026" spetta per le assunzioni a **tempo indeterminato**, effettuate **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**, di **donne di qualsiasi età e ovunque residenti** che, alternativamente, alla data dell'assunzione siano:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, *oppure*
- prive di un impiego regolarmente retribuito da 12 mesi e appartenenti a una delle categorie di *svantaggio di cui alle lettere da b) a g) <sup>1</sup>*, *oppure*
- appartenenti a una qualsiasi delle categorie di *svantaggio* (in questo caso il beneficio è concesso per **solli 12 mesi**).

L'esonero consiste nello sgravio del **100 % dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro nel limite massimo di **650 euro mensili per un periodo massimo di 24 mesi** (ridotto a **12 mesi** per l'assunzione di donne di cui al suddetto 3° punto). Tale beneficio è riconosciuto fino al limite di **800 euro mensili** se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno;

## b) Bonus giovani 2026 (under 35)

Il "Bonus Giovani 2026" spetta per le assunzioni a **tempo indeterminato**, effettuate dal **1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**, di giovani che, alla data dell'assunzione incentivata, **non hanno compiuto i 35 anni di età**, e risultano essere, alternativamente:

---

<sup>1</sup>"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 (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere 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 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;

g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro 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;

# LAVORIS

ARBEITSRECHTSBERATUNG  
CONSULENZA DEL LAVORO

- privi di un impiego regolarmente retribuito da 24 mesi, *oppure*
- privi di un impiego regolarmente retribuito da 12 mesi e appartenenti a una delle categorie di *svantaggio* (lettere c), e), f), g)), *oppure*
- appartenenti a una qualsiasi delle categorie di *svantaggio* (in questo caso il beneficio è concesso per **solli 12 mesi**).

L'esonero consiste nello sgravio del **100 % dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro nel limite massimo di **500 euro mensili** per un periodo massimo di **24 mesi** (ridotto a **12 mesi** per l'assunzione di donne di cui al suddetto 3° punto). Tale beneficio è riconosciuto fino al limite di **650 euro mensili** se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno;

## c) Bonus ZES 2026

Il "Bonus ZES 2026" spetta per le assunzioni **a tempo indeterminato**, effettuate **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**, di personale non dirigenziale che, alla data dell'assunzione incentivata, **ha compiuto 35 anni** e che **risulta disoccupato da almeno 24 mesi**.

Possono beneficiare dell'esonero contributivo solamente **i datori di lavoro che**, nel mese di assunzione a tempo indeterminato, **occupano fino a 10 dipendenti** (al netto del numero dei lavoratori da assumere per i quali si intende beneficiare dell'esonero) e che **assumono presso una sede che si trova in una delle regioni della ZES** unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Umbria). Le successive variazioni di personale - sia in aumento che in diminuzione - non impattano sulla spettanza del beneficio.

L'esonero consiste nello sgravio del **100 % dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro nel limite massimo di **650 euro mensili per un periodo massimo di 24 mesi**;

## d) Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, l'articolo 4 del Decreto Lavoro introduce un esonero contributivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro, ovvero alle **trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato** - di durata non superiore a 12 mesi - **in rapporti di lavoro a tempo indeterminato**. Il rapporto di lavoro a tempo determinato deve essere stato **instaurato entro il 30 aprile 2026** e la trasformazione a tempo indeterminato deve essere **effettuata dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026**.

Inoltre, alla data di trasformazione, i soggetti devono soddisfare i seguenti requisiti:

- aver compiuto 35 anni
- non essere mai stato occupato a tempo indeterminato

L'esonero spetta nella misura del **100% dei contributi** a carico datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel **limite di 500 euro mensili** per ciascun lavoratore, per un periodo massimo di **24 mesi**.

### 3. Incentivo alla conciliazione tra la famiglia e il lavoro

L'articolo 6 del Decreto Lavoro mira a sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità. A tal fine, per le aziende in possesso della **certificazione UNI/PdR 192:2026**, è riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro nella **misura dell'1% e nel limite massimo di 50.000 euro**.

La certificazione necessaria per l'accesso allo sgravio è basata su indicatori di performance per le aziende che scelgono di investire in modo strutturato su maternità, paternità, carichi di cura, flessibilità organizzativa, welfare aziendale, salute e continuità di carriera. Saranno stabilite successivamente le modalità attuative per beneficiare dell'esonero, comprese le procedure di acquisizione delle certificazioni previste e del periodo di validità delle stesse.

### 4. Rinnovi contrattuali

L'articolo 10 del Decreto Lavoro introduce delle novità al fine di favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro. La norma introduce una garanzia di continuità alla tutela economica dei lavoratori anche in caso di mancato rinnovo. Il secondo comma prevede infatti che se i CCNL non vengono rinnovati entro i dodici mesi dalla loro scadenza, le retribuzioni subiscono un incremento retributivo forfettario nella misura del **30% della variazione dell'IPCA**. In caso di settori ad alta stagionalità, l'incremento non sarà legato all'IPCA ma a specifici indicatori economici individuati dalla contrattazione collettiva.

Questa disposizione si applica ai contratti collettivi che scadono successivamente al 1° maggio 2026, mentre si applicherà a partire dal 1° gennaio 2027 per i CCNL che sono già scaduti.

Rimaniamo a disposizione per eventuali chiarimenti.

Con i migliori saluti,

LAVORIS S.T.P. SAS