

PAOLA CASAROTTO
CONSULENTE DEL LAVORO

MAIL paolacasarotto@casarottoconsulenza.it
WEB www.casarottoconsulenza.it
TEL. 340 2368958
Via Primo Levi 10 35035 Mestrino PD
Via Alcide De Gasperi 3 35035 Mestrino PD
C.F. CSRPLA83R61G224E
P.I. 04384440287
Iscritta all'ordine di Padova al n° 830

CIRCOLARE INFORMATIVA**A TUTTI I CLIENTI**

Mestrino, 19/05/2026

Oggetto: Decreto Lavoro - Decreto 1° maggio

Gentile Cliente,

Il Decreto-legge n. 62/2026, **in vigore dal 1° maggio 2026, fatte salve diverse decorrenze specifiche**, contiene una serie di novità in materia di lavoro volte alla promozione dell'occupazione, con particolare riguardo a giovani, donne e/o in determinati contesti economici e sociali.

Le novità riguardano:

- le nuove misure dedicate al “salario giusto”;
- l'agevolazione per le imprese in possesso della certificazione della parità di genere;
- nuovi incentivi alle assunzioni;
- le disposizioni in materia di versamento al fondo di tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026;

RINNOVI CONTRATTUALIMancato Rinnovo del CCNL e anticipazione forfettaria automatica

La norma introduce la previsione per cui nel caso di mancato rinnovo di un contratto collettivo entro i primi 12 mesi successivi alla naturale scadenza, si innesca un meccanismo automatico di adeguamento salariale.

In particolare, dispone che se il contratto collettivo non è rinnovato entro **i primi 12 mesi dalla scadenza**, le retribuzioni sono **adeguate**, a titolo di **anticipazione forfettaria** dell'incremento retributivo, nella misura pari al **30% della variazione IPCA (indice prezzi al consumo armonizzati)**. Rimangono **salve** eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

Contributo di assistenza contrattuale

Alcuni CCNL prevedono il versamento di un **contributo di assistenza contrattuale** (che può essere a carico del lavoratore o del datore di lavoro o di entrambi) quando il CCNL viene rinnovato. La novità normativa prevede che il contributo non debba essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto. Quindi se il contratto collettivo viene rinnovato oltre i 12 mesi dalla scadenza del precedente, il contributo non deve essere versato da parte delle aziende/dei lavoratori.

PAOLA CASAROTTO
CONSULENTE DEL LAVORO

MAIL paolacasarotto@casarottoconsulenza.it
WEB www.casarottoconsulenza.it
TEL. 340 2368958
Via Primo Levi 10 35035 Mestrino PD
Via Alcide De Gasperi 3 35035 Mestrino PD
C.F. CSRPLA83R61G224E
P.I. 04384440287
Iscritta all'ordine di Padova al n° 830

OBBLIGO DI COMUNICAZIONE DEL CODICE ALFANUMERICO DEL CCNL

È previsto l'obbligo di comunicare ai lavoratori il codice alfanumerico identificativo del CCNL applicato. Il codice deve essere:

- Comunicato al momento dell'assunzione (sarà indicato nella lettera di assunzione);
- Esposto nella busta paga.

Il codice alfanumerico sarà esposto nelle Comunicazioni Obbligatorie (Unilav) e nei flussi informativi previdenziali (Uniemens) e sarà utilizzato dal Ministero del Lavoro e dagli altri Enti competenti al fine di un completo monitoraggio sull'applicazione dei CCNL.

LE NUOVE MISURE DEDICATE AL "SALARIO GIUSTO"

Il decreto specifica che il "salario giusto" è la retribuzione minima da corrispondere ai lavoratori e può essere stabilito solamente dai **contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale**, individuati in considerazione

- del **settore e della categoria produttivi di riferimento**;
- dell'**attività principale o prevalente** esercitata;
- nonché della **dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro**;

e dovrà essere preso a riferimento anche nel caso di:

- contratti collettivi diversi da quelli "comparativamente più rappresentativi";
- settori economici privi di contrattazione collettiva.

Ai fini dell'applicazione del sistema del salario giusto è prevista la collaborazione del CNEL, degli enti pubblici e degli istituti di statistica, inclusi l'INPS, l'ISTAT, l'INAPP, l'INL e gli altri soggetti individuati con decreto del Ministro del Lavoro.

Perché questa nuova previsione normativa

La novità normativa è stata introdotta per contrastare il *dumping* contrattuale. Il **dumping contrattuale** è la pratica con cui un'azienda offre condizioni contrattuali (salari, tutele, diritti) significativamente inferiori agli standard del settore o di legge ricorrendo a contratti collettivi "pirata", per ridurre i costi e ottenere un vantaggio competitivo sleale rispetto ai concorrenti che rispettano le norme.

PAOLA CASAROTTO**CONSULENTE DEL LAVORO**MAIL paolacasarotto@casarottoconsulenza.itWEB www.casarottoconsulenza.it

TEL. 340 2368958

Via Primo Levi 10 35035 Mestrino PD

Via Alcide De Gasperi 3 35035 Mestrino PD

C.F. CSRPLA83R61G224E

P.I. 04384440287

Iscritta all'ordine di Padova al n° 830

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA "BONUS DONNE" 2026

Il decreto introduce uno sgravio contributivo per le assunzioni di "lavoratrici svantaggiate".

Nello specifico, è previsto che ai **datori di lavoro privati** che assumano **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 tempo indeterminato** donne di qualsiasi età, ovunque residenti, **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da almeno 12 mesi** se appartengono alla categoriae "lavoratore svantaggiato", sia riconosciuto l'**esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** (ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche), con esclusione dei premi e contributi INAIL, **nel limite mensile di:**

- **800 euro** per l'assunzione di lavoratrici residenti nelle regioni della **ZES unica per il Mezzogiorno** (che comprende le regioni di Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria), ovvero
- **650 euro** per ciascuna **lavoratrice residente nelle restanti Regioni**,

e comunque nei limiti di spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027.

L'esonero è garantito per un periodo massimo di:

- **12 mesi** nell'ipotesi di donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi o che appartengono a una delle altre categorie di lavoratrici svantaggiate previste dal Regolamento UE (art. 2, punto 4 lett. a)-g), Reg. UE 651/2014;
- **24 mesi se:**
 - o Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
 - o Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che appartengono a una delle categorie di lavoratrici svantaggiate previste dal Regolamento UE (art. 2, punto 4 lett. b)-g), Reg. UE 651/2014;

Non si applica per i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

Per la concreta applicazione le aziende devono rispettare alcuni requisiti generali (verifica dei licenziamenti, Incremento occupazionale, principi generali) che saranno di volta in volta verificati dallo studio.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA "BONUS GIOVANI" 2026

Il decreto introduce specifiche disposizioni per le assunzioni di giovani **under 35 assunti a tempo indeterminato** nel periodo **1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2026**.

Nello specifico è previsto che, per le **assunzioni a tempo indeterminato**, effettuate dal **1° gennaio 2026** e fino al **31 dicembre 2026**, di lavoratori (con esclusione di quelli con qualifica dirigenziale) sotto ai **35 anni**, sia

PAOLA CASAROTTO

CONSULENTE DEL LAVORO

MAIL paolacasarotto@casarottoconsulenza.it

WEB www.casarottoconsulenza.it

TEL. 340 2368958

Via Primo Levi 10 35035 Mestrino PD

Via Alcide De Gasperi 3 35035 Mestrino PD

C.F. CSRPLA83R61G224E

P.I. 04384440287

Iscritta all'ordine di Padova al n° 830

possibile fruire dell'**esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro privati, nel limite mensile di

- **650 euro** per lavoratori occupati in sedi/unità produttive site nella **Zona Economica Speciale** unica per il Mezzogiorno che comprende le regioni di Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria
- **500 euro** per i lavoratori occupati nelle restanti Regioni.

L'esonero è garantito per un periodo massimo di:

- 12 mesi nell'ipotesi di "**lavoratore svantaggiato**" (art. 2, punto 4 lett. a), b), c), e) f) g), Reg. UE 651/2014). Sono lavorati svantaggiati:
 - o lavoratori privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
 - o di età compresa tra i 15 e i 24 anni;
 - o che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale o hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - o adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
 - o occupati 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;
 - o che appartengono ad una minoranza etnica di uno Stato membro e che hanno 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.
- 24 mesi nelle altre ipotesi. Nello specifico il **lavoratore assunto** deve essere alternativamente
 - o **privo, da almeno 24 mesi, di un impiego regolarmente retribuito**
 - o **privo, da almeno 12 mesi, di impiego regolarmente retribuito e** appartenere ad una delle seguenti categorie di lavoratori svantaggiati (art. 2, punto 4 lett. c), e), f) e g) Reg. UE 651/2014):
 - non in possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale o che non hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
 - occupati 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;
 - che appartengono ad una minoranza etnica di uno Stato membro e che hanno 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.

Non si applica per i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

PAOLA CASAROTTO**CONSULENTE DEL LAVORO**MAIL paolacasarotto@casarottoconsulenza.itWEB www.casarottoconsulenza.it

TEL. 340 2368958

Via Primo Levi 10 35035 Mestrino PD

Via Alcide De Gasperi 3 35035 Mestrino PD

C.F. CSRPLA83R61G224E

P.I. 04384440287

Iscritta all'ordine di Padova al n° 830

Per la concreta applicazione le aziende devono rispettare alcuni requisiti generali (verifica dei licenziamenti, incremento occupazionale, principi generali) che saranno di volta in volta verificati dallo studio.

AGEVOLAZIONE CONTRIBUTIVA “BONUS ZES” 2026

È previsto uno specifico esonero contributivo per le aziende che assumo presso una sede/unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e, dal 20 novembre 2025, Marche e Umbria).

INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

È previsto un beneficio per le **trasformazioni** dei contratti a termine (di durata massima pari a 12 mesi) in contratti a **tempo indeterminato** 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**.

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

Per consentire al datore di lavoro di beneficiare dell'incentivo, i lavoratori devono rispettare i seguenti requisiti:

- **non appartenere al personale dirigenziale;**
- **non aver compiuto**, alla data di trasformazione del rapporto di lavoro, **il 35° anno d'età;**
- **non essere mai stati occupati con un contratto a tempo indeterminato.**

L'esonero **non si applica** ai rapporti di **lavoro domestico** e di **apprendistato**.

Per la concreta applicazione le aziende devono rispettare alcuni requisiti generali (verifica dei licenziamenti, incremento occupazionale, principi generali) che saranno di volta in volta verificati dallo studio.

ESONERO PER AZIENDE CHE HANNO LA CERTIFICAZIONE UNI/PdR 192:2026

Le aziende in possesso della nuova certificazione UNI/PdR 192:2026 (*“Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro – Requisiti per il benessere delle famiglie”*), che affianca e integra quella già operativa per la parità di genere, possono beneficiare un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato.

Con apposito Decreto del Ministro del Lavoro saranno date disposizioni attuative.

Questa previsione viene applicata dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 62/2026 (e non dal 1° maggio 2026, data di entrata in vigore del Decreto Lavoro).

PAOLA CASAROTTO
CONSULENTE DEL LAVORO

MAIL paolacasarotto@casarottoconsulenza.it
WEB www.casarottoconsulenza.it
TEL. 340 2368958
Via Primo Levi 10 35035 Mestrino PD
Via Alcide De Gasperi 3 35035 Mestrino PD
C.F. CSRPLA83R61G224E
P.I. 04384440287
Iscritta all'ordine di Padova al n° 830

**VERSAMENTO AL FONDO DI TESORERIA QUOTE TFR GENNAIO-GIUGNO 2026 AZIENDE CON PIU' DI 60
DIPENDENTI NELL'ANNO PRECEDENTE**

La Legge di Bilancio 2026 ha modificato il criterio di individuazione dei datori di lavoro privati che sono tenuti al versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS. Di fatto, per la verifica dell'obbligo di versamento del TFR al Fondo di Tesoreria INPS, a partire dal 2026, si considerano le aziende

- Con almeno 50 addetti nel primo anno di attività
- Che raggiungono successivamente al primo anno di attività:
 - almeno 60 addetti (per i periodi di paga riferiti agli anni 2026 e 2027);
 - i 50 addetti per i periodi di paga compresi tra il 2028 e il 2031 ovvero;
 - i 40 addetti per i periodi di paga decorrenti dal 1° gennaio 2032.

Il versamento del TFR al fondo tesoreria è mensile. Il decreto in esame ora specifica che versamenti delle quote di TFR relative ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16 luglio 2026, saranno comunque considerati tempestivi a tutti gli effetti di legge.

Lo Studio resta a completa disposizione per ogni approfondimento.

Cordiali saluti.

Studio Casarotto