

### **BONUS DONNE, BONUS GIOVANI E BONUS ZES 2026**

Gli artt. 1, 2 e 3 del DL introducono tre incentivi per le assunzioni effettuate nel 2026 di:

- donne (c.d. “bonus donne 2026”);
- giovani (c.d. “bonus giovani 2026”);
- soggetti nella ZES unica per il Mezzogiorno (c.d. “bonus ZES 2026”).

#### **Abrogazione della proroga degli incentivi del DL 60/2024**

L’art. 5 del DL 62/2026 ha abrogato l’art. 14 co. 1-*bis* del DL 200/2025 (c.d. “milleproroghe”), che aveva previsto la proroga (e la modifica dell’importo in alcuni casi):

- al 30.4.2026 del *bonus* giovani ex art. 22 del DL 60/2024;
- al 30.4.2026 del *bonus* ZES ex art. 24 del DL 60/2024;
- al 31.12.2026 del *bonus* donne ex art. 23 del DL 60/2024.

#### **BONUS DONNE 2026**

L’art. 1 del DL introduce un incentivo in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni di donne effettuate dall’1.1.2026 al 31.12.2026.

L’assunzione deve riguardare donne di qualsiasi età, ovunque residenti:

- (A) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- (B) o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” prevista dal regolamento della Commissione Europea 651/2014; vale a dire:
  - avere un’età compresa tra i 15 e i 24 anni (lett. b);
  - 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 2 anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (lett. c);
  - aver superato i 50 anni di età (lett. d);
  - essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico (lett. e);
  - 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, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lett. f);
  - appartenere a una minoranza etnica 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 (lett. g).

L’incentivo spetta, altresì, con riferimento alle donne che, alla data dell’assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell’esonero in argomento.

#### **Tipologia contrattuale**

L’assunzione deve essere effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato e non sono agevolabili i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.

#### **Assetto e misura dell’incentivo**

L’incentivo consiste in un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all’INAIL); riconosciuto per un massimo di:

- 650,00 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice;

- 800,00 euro su base mensile, se la lavoratrice è residente nelle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea.

### **Durata dell'incentivo**

L'incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi; oppure 12 mesi per le assunzioni di donne che non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ed appartenenti ad una delle categorie elencate in precedenza (vedasi lettera **B**).

### **BONUS GIOVANI 2026**

L'art. 2 del DL introduce un incentivo in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni, effettuate dall'1.1.2026 al 31.12.2026, di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e sono privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; oppure 12 mesi e appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della predetta definizione di "lavoratore svantaggiato", vale a dire:

- 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 2 anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (lett. c);
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico (lett. e);
- 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, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lett. f);
- appartenere a una minoranza etnica 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 (lett. g).

L'incentivo spetta, altresì, 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 dell'esonero in argomento.

### **Tipologia contrattuale**

L'assunzione deve essere effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato e non sono agevolabili i rapporti di lavoro domestico, di apprendistato e le assunzioni di personale dirigente.

### **Assetto e misura dell'incentivo**

L'incentivo consiste in un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL); riconosciuto per un massimo di:

- 500,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore;
- 650,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore, se l'assunzione avviene in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

### **Durata dell'incentivo**

L'incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi; oppure 12 mesi per le assunzioni a tempo di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle suindicate categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della predetta definizione di "lavoratore svantaggiato".

### **BONUS ZES 2026**

L'art. 3 del DL introduce un incentivo in favore dei datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti (nel mese di assunzione) e che assumono, dall'1.1.2026 al 31.12.2026, soggetti:

- presso una sede/unità produttiva ubicata in una Regione della ZES unica per il Mezzogiorno;
- che, alla data dell'assunzione, hanno 35 anni compiuti e sono disoccupati da almeno 24 mesi.

L'incentivo spetta, altresì, 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 dell'esonero in argomento.

### ***Tipologia contrattuale***

L'assunzione deve essere effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato e non sono agevolabili i rapporti di lavoro domestico, di apprendistato e le assunzioni di personale dirigente.

### ***Assetto e misura dell'incentivo***

L'incentivo consiste in un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL); riconosciuto per un importo massimo di 650,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

### ***Durata dell'incentivo***

L'incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi.

### **CONDIZIONI COMUNI**

Per tutti e tre gli incentivi (*bonus donne, bonus giovani e bonus ZES 2026*):

i) l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla differenza tra:

- il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese;
- il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

ii) l'incentivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi (ai sensi della L. 223/91), nella medesima unità produttiva.

iii) il beneficio è concesso nel rispetto del regolamento della Commissione Europea n. 651/2014.

I tre incentivi in esame non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

### **INCENTIVO PER LA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO**

L'art. 4 del DL introduce un esonero contributivo destinato ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a termine in rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

### **DISCIPLINA GENERALE**

Per ciascun lavoratore stabilizzato e per un periodo massimo di 24 mesi, viene riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro:

- nella misura del 100%, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL;
- nel limite massimo di importo pari a 500,00 euro su base mensile.

L'esonero in questione trova applicazione per le trasformazioni di rapporti di lavoro a termine:

- di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a 12 mesi;

- con lavoratori che non hanno compiuto 35 anni e mai stati occupati a tempo indeterminato;
- effettuate tra l'1.8.2026 e il 31.12.2026.

Il beneficio non si applica invece ai rapporti instaurati con lavoratori domestici, apprendisti e dirigenti.

### **CONDIZIONI**

La misura incentivante trova applicazione se le trasformazioni a tempo indeterminato comportano un incremento occupazionale netto, calcolato sulla differenza tra:

- il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese;
- il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

L'esonero contributivo:

i) spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti la trasformazione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi (ai sensi della L. 223/91), nella medesima unità produttiva.

ii) non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

### **Autorizzazione della Commissione europea**

L'efficacia dell'agevolazione in esame è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

## **INTRODUZIONE DELLA NOZIONE DI “SALARIO GIUSTO”**

L'art. 7 del DL attribuisce alla contrattazione collettiva il compito di determinare il “salario giusto”, che deve assicurare ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

### **CRITERI PER INDIVIDUARE IL “SALARIO GIUSTO”**

Per individuare il “salario giusto” occorre fare riferimento al trattamento economico complessivo (TEC) definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo:

- al settore e alla categoria produttivi di riferimento;
- all'attività principale o prevalente esercitata;
- alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Il trattamento economico complessivo così definito rappresenta il parametro cui rapportare quello previsto dai CCNL non dotati di tale rappresentatività e nei settori non coperti da contrattazione collettiva, che non possono essere inferiori.

Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il riferimento è al CCNL stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro.

## **ACCESSO AI BENEFICI PREVISTI DAL DL 62/2026**

**L'accesso a tutti i benefici previsti dal DL 62/2026 è consentito solo se il trattamento economico individuale corrisposto non è inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del citato art. 7 dello stesso DL 62/2026, in materia di “salario giusto”.**

## **ULTERIORI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE AL LAVORATORE**

L'art. 11 del DL introduce nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro. In particolare:

- nell'ambito delle informazioni che devono essere fornite al lavoratore viene introdotto l'obbligo di indicare il codice alfanumerico unico assegnato al CCNL applicato;
- all'interno della busta paga deve essere indicato il CCNL applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico.

## **ESTENSIONE AMBITO APPLICATIVO IMPOSTA SOSTITUTIVA SULLE MANCE**

L'art. 15 del DL estende l'ambito applicativo dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF (e relative addizionali), pari al 5%, sulle mance corrisposte al personale operante in strutture ricettive ed esercizi di somministrazione di alimenti e bevande; prevedendo che la stessa possa trovare applicazione anche alle persone che prestano la propria attività lavorativa di natura subordinata mediante piattaforme digitali di cui alla direttiva UE 23.10.2024 n. 2831.

### ***Limite di reddito e Franchigia***

L'imposta sostitutiva si applica:

- se il lavoratore è titolare di reddito di lavoro dipendente non superiore a 75.000,00 euro nel periodo d'imposta precedente a quello di percezione delle mance;
- entro il limite del 30% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni rese nei citati settori.

## **AMBITO DI APPLICAZIONE DEL DL 62/2026**

L'art. 18 del DL stabilisce che le disposizioni del decreto stesso, salvo quanto diversamente previsto (come sopra), si applicano:

- ai rapporti di lavoro subordinato privato, anche se non inerenti all'esercizio di un'impresa, incluso il contratto di apprendistato;
- nelle Regioni a statuto speciale e Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con gli statuti (e relative norme attuative), anche con riferimento alla L. costituzionale 3/2001.

Restano salve le prerogative costituzionalmente garantite alle parti sociali in materia di contrattazione collettiva.