



STUDIO BRAMBILLA & SONS

EST. 1959

"De ponte non cadit, qui cum sapientia procedit"

CIRCOLARE INFORMATIVA

DL 30.4.2026 n. 62 (c.d. "decreto Lavoro") - Principali novità



1 PREMESSA

Con il DL 30.4.2026 n. 62, pubblicato sulla G.U. 30.4.2026 n. 99, sono state previste numerose disposizioni urgenti in materia, in particolare, di incentivi all'occupazione, di "salario giusto" e di contrasto del "caporalato digitale" (c.d. "decreto Lavoro").

Il DL 62/2026 è entrato in vigore l'1.5.2026, giorno successivo alla sua pubblicazione.

Di seguito vengono analizzate le principali novità contenute nel DL 62/2026.

Il DL 62/2026 è in corso di conversione in legge e le relative disposizioni sono quindi suscettibili di modifiche ed integrazioni.

2 BONUS DONNE, BONUS GIOVANI E BONUS ZES 2026

Gli artt. 1, 2 e 3 del DL 62/2026 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 31.12.2025 n. 200 (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.

2.1 Bonus donne 2026

L'art. 1 del DL 62/2026 introduce un incentivo in favore dei datori di lavoro privati per l'assunzione di donne effettuate dall'1.1.2026 al 31.12.2026.

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

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- 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" di cui all'art. 2 del regolamento della Commissione europea 17.6.2014 n. 651, 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 membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lett. f);
 - 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 (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, mentre 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).

L'incentivo è riconosciuto per un importo 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.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Durata dell'incentivo

L'incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di:

- 24 mesi;

- 12 mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all’art. 2 del suddetto regolamento UE 651/2014, vale a dire:
 - non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (lett. a);
 - 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 membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lett. f);
 - 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 (lett. g).

2.2 Bonus giovani 2026

L’art. 2 del DL 62/2026 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 da almeno:

- 24 mesi di un impiego regolarmente retribuito;
- 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengono 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 della Commissione europea 17.6.2014 n. 651, 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 membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lett. f);
 - 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 (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, mentre non sono agevolabili i rapporti di lavoro domestico, i rapporti di apprendistato e le assunzioni di personale dirigenziale.

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).

L'incentivo è riconosciuto per un importo 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.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Durata dell'incentivo

L'incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di:

- 24 mesi;
- 12 mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere a), b), c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del suddetto regolamento UE 651/2014, vale a dire:
 - non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (lett. a);
 - 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);
 - 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 membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lett. f);
 - 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 (lett. g).

2.3 Bonus zes 2026

L'art. 3 del DL 62/2026 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 o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno;
- che alla data dell'assunzione hanno compiuto 35 anni di età 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, mentre non sono agevolabili i rapporti di lavoro domestico, i rapporti di apprendistato e le assunzioni di personale dirigenziale.

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).

L'incentivo è riconosciuto per un importo massimo di 650,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Durata dell'incentivo

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

2.4 Condizioni comuni

Per tutti e tre gli incentivi (bonus donne, bonus giovani e bonus ZES 2026), l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra:

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

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del DLgs. 14.9.2015 n. 150, 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.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del soggetto assunto con le agevolazioni in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero contributivo e il recupero del beneficio già fruito.

Il beneficio è concesso nel rispetto del regolamento della Commissione europea 17.6.2014 n. 651.

Rispetto del "salario giusto"

L'accesso ai benefici previsti dal DL 62/2026 è consentito solo in presenza di un trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi dell'art. 7 dello stesso DL 62/2026, in materia di "salario giusto".

2.5 Cumulabilità

I tre incentivi in esame:

- non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;
- sono compatibili, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all'art. 4 del DLgs. 30.12.2023 n. 216 e all'art. 1 co. 399 e 400 della L. 30.12.2024 n. 207.

3 INCENTIVO PER LA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

L'art. 4 del DL 62/2026 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.

3.1 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;
- instaurati con lavoratori che non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono 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.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

3.2 Condizionalità

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

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

Inoltre, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del DLgs. 14.9.2015 n. 150, l'esonero contributivo 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.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'agevolazione o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6

mesi successivi alla trasformazione incentivata, comporta la revoca dell'esonero contributivo e il recupero del beneficio già fruito.

Rispetto del "salario giusto"

L'accesso ai benefici previsti dal DL 62/2026 è consentito solo in presenza di un trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi dell'art. 7 dello stesso DL 62/2026, in materia di "salario giusto".

Autorizzazione della Commissione europea

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

3.3 cumulabilità

L'esonero in esame:

- non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente;
- è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all'art. 4 del DLgs. 30.12.2023 n. 216 e all'art. 1 co. 399 e 400 della L. 30.12.2024 n. 207.

4 AGEVOLAZIONI PER LA CONCILIAZIONE TRA FAMIGLIA E LAVORO

L'art. 6 del DL 62/2026 prevede, in favore delle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'art. 8 co. 1 lett. e) del DLgs. 27.11.2025 n. 184, un esonero contributivo e attività di promozione all'estero.

Si tratta di idonee certificazioni, aggiuntive rispetto alla certificazione della parità di genere, utili a dimostrare misure di welfare aziendale e azioni a favore della genitorialità.

Le agevolazioni in esame sono state introdotte al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità.

4.1 Esonero contributivo

Viene riconosciuto, in favore delle aziende in possesso delle predette certificazioni, 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 50.000,00 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato;
- a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Rispetto del “salario giusto”

L'accesso ai benefici previsti dal DL 62/2026 è consentito solo in presenza di un trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi dell'art. 7 dello stesso DL 62/2026, in materia di “salario giusto”.

Decreto attuativo

Con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali saranno stabilite:

- le modalità di riparametrazione e applicazione dell'esonero su base mensile;
- le procedure di acquisizione delle suddette certificazioni;
- le altre modalità attuative dell'agevolazione in esame.

4.2 Attività di promozione all'estero

Le aziende in possesso delle predette certificazioni beneficiano inoltre di attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE), individuate con provvedimenti della stessa Agenzia.

5 INTRODUZIONE DELLA NOZIONE DI “SALARIO GIUSTO”

L'art. 7 del DL 62/2026 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.

5.1 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.

5.2 Accesso ai benefici previsti dal DL 62/2026

L'accesso ai benefici previsti dal DL 62/2026 è consentito se il trattamento economico individuale corrisposto non è inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi dell'art. 7 del DL 62/2026.

5.3 indicazione del CCNL e della retribuzione nel siisl

A decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del DL 62/2026, all'interno del Sistema informativo per l'inclusione sociale e lavorativa (SIISL), le posizioni di lavoro pubblicate dovranno contenere:

- l'indicazione del CCNL applicato dal datore di lavoro, recante il codice alfanumerico unico assegnato ai sensi dell'art. 16-quater del DL 16.7.2020 n. 76;
- la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

6 DISPOSIZIONI IN MATERIA DI RINNOVI DEI CONTRATTI COLLETTIVI NAZIO-NALI DI LAVORO

L'art. 10 del DL 62/2026 prevede specifiche disposizioni aventi la finalità di:

- favorire il rinnovo dei contratti collettivi nazionali di lavoro dalle rispettive scadenze naturali;
- assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori.

6.1 adempimenti per le parti sociali

A tali fini, le parti che stipulano i CCNL devono disciplinare in sede di rinnovo:

- le decorrenze degli incrementi retributivi;
- gli eventuali importi una tantum;
- gli strumenti di copertura economica del periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo e la sottoscrizione del relativo rinnovo, assumendo a riferimento la data di scadenza naturale del contratto previgente.

6.2 Ipotesi di ritardato rinnovo

In caso di mancato rinnovo entro i primi 12 mesi successivi alla naturale scadenza del CCNL, le retribuzioni saranno adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo, alla variazione dell'Indice dei prezzi al consumo armonizzato (IPCA), nella misura pari al 30% della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

Nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi, l'adeguamento in questione non trova applicazione ed è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva.

Infine, viene precisato che il contributo di assistenza contrattuale, ove previsto, non può essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto.

6.3 Decorrenze

Le disposizioni in esame si applicano:

- ai contratti collettivi nazionali di lavoro che scadono successivamente all'1.5.2026 (data di entrata in vigore del DL 62/2026);
- dall'1.1.2027, per i contratti collettivi nazionali già scaduti.

7 ULTERIORI OBBLIGHI DI INFORMAZIONE AL LAVORATORE

L'art. 11 del DL 62/2026 introduce nuovi obblighi informativi in capo al datore di lavoro.

In particolare:

- nell'ambito delle informazioni che devono essere fornite al lavoratore ai sensi dell'art. 1 co. 1 del DLgs. 26.5.97 n. 152, viene introdotto l'obbligo di indicare il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, ai sensi dell'art. 16-quater del DL 16.7.2020 n. 76;
- all'interno della busta paga (art. 1 della L. 5.1.53 n. 4), deve essere indicato il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, identificato mediante il codice alfanumerico unico di cui all'art. 16-quater del DL 76/2020.

8 MISURE DI PREVENZIONE E CONTRASTO DEL "CAPORALATO DIGITALE"

Con gli artt. 12 - 15 del DL 62/2026 sono state previste disposizioni che rafforzano le tutele dei lavoratori intermediati mediante piattaforme digitali, al fine di prevenire e contrastare il c.d. "caporalato digitale".

8.1 Qualificazione del rapporto e presunzione di subordinazione

L'art. 12 del DL 62/2026 dispone che, ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale, rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

A tal fine, occorre tenere conto altresì dell'esercizio, anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, di poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso.

In presenza di indici di controllo o di eterodirezione il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salvo prova contraria.

8.2 comunicazioni obbligatorie per le piattaforme digitali

L'art. 13 del DL 62/2026 attribuisce al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali l'incarico di adottare un apposito decreto con cui individuare gli indicatori di rischio e i dati che le piattaforme digitali di intermediazione del lavoro sono tenute a comunicare.

In ogni caso, le suddette piattaforme dovranno registrare e conservare per almeno 5 anni i dati relativi agli accessi, alle assegnazioni, ai rifiuti, ai tempi e ai corrispettivi, rendendoli accessibili al lavoratore e alle autorità ispettive.

La finalità della norma è quella di contrastare il fenomeno del lavoro sommerso e di assicurare il rispetto della normativa sulla sicurezza sul lavoro.

Gli indicatori di rischio e i relativi dati sono messi a disposizione dell'INAIL, dell'INPS e dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) per le attività di vigilanza di rispettiva competenza e di coordinamento per i controlli.

8.3 Obblighi di informazioni al lavoratore

L'art. 14 del DL 62/2026 prevede specifici obblighi informativi in capo alle piattaforme digitali, ulteriori rispetto a quelli già vigenti.

Viene infatti stabilito che le piattaforme digitali devono fornire ai lavoratori, in forma chiara, accessibile e comprensibile, informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per:

- l'assegnazione delle attività;
- la determinazione o modifica dei compensi;
- la valutazione delle prestazioni;
- la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma.

Le stesse informazioni sono rese disponibili anche alle autorità competenti, nei limiti e secondo le modalità previste dalla legge.

Diritto dei lavoratori a una spiegazione chiara e al riesame umano

Inoltre, il lavoratore ha diritto di ottenere, su richiesta:

- una spiegazione "intelligibile", quindi chiara e comprensibile, in merito alla decisione automatizzata che incide sulle condizioni di lavoro o sul compenso;
- il riesame mediante intervento umano.

8.4 Rafforzamento delle tutele per i rider

L'art. 15 del DL 62/2026 modifica gli artt. 47-bis, 47-quater e 47-septies del DLgs. 15.6.2015 n. 81, che contengono disposizioni che stabiliscono livelli minimi di tutela per i c.d. "rider autonomi".

Verifica dell'identità digitale

Viene introdotta la verifica dell'identità digitale del rider, che può accedere alla piattaforma:

- con SPID, CIE o CNS;

- oppure con un account – rilasciato dalla piattaforma a un singolo codice fiscale – con un sistema di autenticazione a più fattori. Le credenziali di accesso al proprio account sono strettamente personali e non cedibili a terzi; la cessione dell'account o l'uso dello stesso da parte di un soggetto diverso dal titolare sono punibili con una sanzione amministrativa da 800,00 a 1.200,00 euro.

Divieti imposti alla piattaforma digitale

La piattaforma digitale non può:

- rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale;
- commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore.

In caso di violazione, è applicabile una sanzione amministrativa da 1.000,00 a 1.500,00 euro per ogni account in più associato al singolo codice fiscale.

Consegna del LUL

Viene previsto l'obbligo per il committente, a decorrere dall'1.7.2026, di redigere e consegnare ai rider il Libro unico del lavoro (LUL), in cui devono essere annotati, per ciascun mese di attività, anche il numero di consegne e l'importo totale erogato al lavoratore.

Corso di formazione base obbligatorio

In materia di sicurezza sul lavoro, viene previsto che, con uno specifico decreto ministeriale e a integrazione dell'attività formativa obbligatoria già prevista dalla normativa vigente, sono annualmente stabilite le attività di formazione base essenziali che il rider è tenuto a seguire, accedendo alla piattaforma SIISL, entro i primi 30 giorni dalla prima prestazione.

I Patronati possono prestare assistenza al lavoratore per facilitare l'accesso alla piattaforma SIISL per consentirgli di fruire dei corsi formativi base obbligatori.

Il mancato completamento del corso di formazione base obbligatorio entro i termini previsti è segnalato al committente.

Al committente che si avvale delle prestazioni di un lavoratore oggetto di segnalazione per 3 mesi è erogata una sanzione da 800,00 a 2.400,00 euro.

9 ESTENSIONE DELL'AMBITO APPLICATIVO DELL'IMPOSTA SOSTITUTIVA SULLE MANCE

L'art. 15 co. 2 del DL 62/2026 estende l'ambito applicativo dell'imposta sostitutiva dell'IRPEF e relative addizionali regionale e comunale, pari al 5%, sulle mance corrisposte al personale operante nelle strutture ricettive e negli esercizi di somministrazione di alimenti e bevande, di cui all'art. 1 co. 58 - 62 della L. 197/2022.

Si prevede infatti che l'imposta sostitutiva del 5% 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

L'imposta sostitutiva del 5% 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.

Franchigia

L'imposta sostitutiva si applica entro il limite del 30% del reddito percepito nell'anno per le prestazioni di lavoro rese nei citati settori, limite che costituisce una franchigia.

10 VERSAMENTO DELLE QUOTE MATURATE DI TFR AL FONDO DI TESORERIA INPS

L'art. 16 del DL 62/2026 introduce una misura di favore per i datori di lavoro che, per effetto dell'art. 1 co. 203 della L. 199/2025 (legge di bilancio 2026), sono obbligati da quest'anno al versamento delle quote maturate del trattamento di fine rapporto (TFR) dei propri lavoratori dipendenti ad un apposito Fondo dell'INPS (c.d. "Fondo di Tesoreria"), ove non destinate al finanziamento della previdenza complementare.

10.1 Nuovi requisiti dimensionali per l'applicazione dell'obbligo di versamento

Sul punto, si ricorda che la citata disposizione della legge di bilancio 2026 ha modificato i requisiti dimensionali richiesti, stabilendo che l'obbligo di versamento delle quote maturate di TFR è dovuto se, alla fine dell'anno solare precedente, la media dei dipendenti occupati raggiunga i seguenti limiti:

- 60 addetti per il biennio 2026-2027;
- 50 addetti per il periodo dal 2028 al 2031;
- 40 addetti dal 2032.

Il requisito dimensionale si determina sulla base della media annuale dei lavoratori in forza nell'anno solare precedente rispetto all'anno del periodo di paga considerato.

Il versamento delle quote di TFR al Fondo di Tesoreria deve:

- essere effettuato dai datori di lavoro con periodicità mensile, con le medesime modalità e nei termini previsti per il versamento della contribuzione previdenziale obbligatoria;
- avvenire entro il giorno 16 del mese successivo a quello del periodo di paga cui si riferisce la quota di TFR maturata.

10.2 PROROGA DEI versamenti relativi al primo semestre 2026

Al riguardo, il DL 62/2026 stabilisce che per i datori di lavoro tenuti, a decorrere dall'1.1.2026, al versamento delle quote maturate di TFR al Fondo di Tesoreria, i versamenti relativi ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16.7.2026, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge.

Per i medesimi periodi non si applicano sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive.

11 AMBITO DI APPLICAZIONE DEL DL 62/2026

L'art. 18 del DL 62/2026 stabilisce che le disposizioni del decreto, salvo quanto diversamente previsto, 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 nelle Province autonome di Trento e di Bolzano compatibilmente con gli statuti e le relative norme di attuazione, anche con riferimento alla L. costituzionale 18.10.2001 n. 3.

Esclusione dei dipendenti pubblici

Le disposizioni contenute nel DL 62/2026 non si applicano ai lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1 co. 2 del DLgs. 30.3.2001 n. 165 e ai contratti collettivi a essi applicabili.

Contrattazione collettiva

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