

Servizio Sindacale e Previdenziale

Torino, 21 luglio 2026

Il Decreto Lavoro

**Decreto Legge 62/2026
convertito con modifiche
dalla Legge 112 /2026**

Torino, 21 luglio 2026

Il Decreto Lavoro D.L. 62/2026



Sommario

- **Incentivi all'assunzione a tempo indeterminato**
- **Limite di durata tirocini extracurricolari**
- **Conciliazione Famiglia/Lavoro**
- **Salario «giusto»**
- **Contrattazione Collettiva «di prossimità»**
- **Archivio Contratti Collettivi Territoriali e Aziendali**
- **Rinnovi contrattuali**
- **Identificazione CCNL**
- **Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale**

Nostre circolari n.142 del 08/05/2026 e 201 del 06/07/2026

D.L. 62/2026:

incentivi all'assunzione a tempo indeterminato

- 1. Bonus donne;**
- 2. Bonus giovani;**
- 3. (Bonus ZES)**
- 4. Stabilizzazione rapporti di lavoro a termine**

Non spettano se l'assunzione/la stabilizzazione non comporta

*«....**un incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.»*

Attenzione! Il conteggio tiene conto dell'organico delle collegate/controllate

Non spettano ai datori di lavoro che nei sei mesi precedenti l'assunzione, hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva. Se gli assunti con agevolazione vengono poi licenziati per gmo l'agevolazione viene revocata.

D.L. 62/2026:

incentivi all'assunzione a tempo indeterminato

1. **Bonus donne:** Circolare INPS n.57 del 2026 (nostra circ. n.172 del 28 maggio 2026)

- A. Disoccupate da 24 mesi
- B. Disoccupate da 12 mesi **e svantaggiate** (edilizia settore svantaggiato)
- C. **Svantaggiate** (edilizia settore svantaggiato* in cui le donne sono sottorappresentate)

Assunzione effettuata dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026

Nei casi A e B l'agevolazione dell'esonero contributivo del 100% dura 24 mesi per l'importo max di 650 euro mese

Nel caso C l'agevolazione dell'esonero contributivo dura 12 mesi per l'importo max di 650 euro mese

* L'INPS precisa in proposito che: «....le agevolazioni possono trovare applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate, elencate nell'articolo 2, punto 4), lettere da a) a g) del regolamento (UE) 651/2014, ossia per le assunzioni di lavoratrici che siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. a) o, **in alternativa, appartengano a una delle categorie di cui alle citate lett. da b) a g)**» fra le quali alla lettera f) il settore «svantaggiato» dell'edilizia nel quale le donne sono sottorappresentate

D.L. 62/2026:

incentivi all'assunzione a tempo indeterminato

2. **Bonus giovani under 35** : Circolare INPS n.55 del 2026 (nostra circ. n.171 del 28 maggio 2026) e messaggio INPS 1966 dell'11 giugno scorso)

A. Disoccupati da 24 mesi

B. Disoccupati da 12 mesi e svantaggiati (senza dipl. med. sup. o con familiari a carico)

C. Disoccupati da 6 mesi o under 24 o come sopra svantaggiati

Nel caso A l'agevolazione dell'esonero contributivo del 100% dura 24 mesi per l'importo max di 500 euro mese

Nel caso B l'agevolazione dell'esonero contributivo del 100% dura 24 mesi per l'importo max di 500 euro mese

Nel caso C l'agevolazione dell'esonero contributivo del 100% dura 12 mesi per l'importo max di 500 euro mese

D.L. 62/2026: incentivi all'assunzione a tempo indeterminato

4. Stabilizzazione Rapporti di Lavoro a Termine under 35 : Circolare INPS n.72 del 2026 (nostra circ. n.211 del 13 luglio scorso)

Lavoratori mai occupati prima a tempo indeterminato

Trasformazioni 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 2026 e di durata non superiore i 12 mesi.

L'agevolazione dell'esonero contributivo del 100% dura 12 mesi per l'importo max di 500 euro mese.

D.L. 62/2026: incentivi all'assunzione a tempo indeterminato

5. Maxi Deduzione (+20 o +30%) articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207: Circolare AdE 1/E del 20 gennaio 2025 del 2026 e nostra Circ. n. 22 del 13 gennaio 2025

Per gli anni 2025, 2026 e 2027

La maggiorazione spetta solo se, al termine del periodo d'imposta agevolato, l'incremento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato è accompagnato dall'incremento del numero complessivo dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato.

Il numero dei dipendenti si riporta a numero di giorni di calendario da lavorare in anno 2 per numero teste vs numero di giorni di calendario da lavorare in anno 1 per numero teste.

D.L. 62/2026: Limite massimo di durata dei tirocini extracurricolari

La durata massima dei tirocini extracurricolari di cui ai commi da 720 a 726 dell'art.1 della Legge 30 dicembre 2021 n. 234 *non può eccedere il limite **di dodici mesi complessivi** per ciascun gruppo di imprese, fermi restando gli altri limiti previsti dalla legislazione vigente.*

D.L. 62/2026:

Conciliazione Famiglia/Lavoro (Norma UNI/Pdr 192.2026)

A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. Lavoro, dal 27 giugno 2026, per gli anni 2026, 2027 e 2028 e' riconosciuto alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Lavoro (entro il 27 luglio 2026) sono stabilite le modalità di attuazione ivi compresi le procedure di acquisizione delle certificazioni previste dall'articolo 8, comma 1, lettera e), del decreto legislativo 27 novembre 2025, n. 184, e il periodo di validità delle stesse.

D.L. 62/2026: «Salario Giusto» ex art.36 Cost.

La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore ed alla categoria produttiva di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

D.L. 62/2026: «Salario Giusto». Il T.E.C.

Il Trattamento Economico Complessivo è costituito da tutte le voci retributive fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai contratti collettivi nazionali di lavoro (delle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché dalle prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e dagli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico, definiti dagli stessi contratti collettivi. Sono in ogni caso escluse le voci retributive discrezionali e variabili attribuite ai singoli lavoratori.

D.L. 62/2026: Contrattazione Collettiva «di prossimità»

I contratti « di prossimità» stipulati ai sensi dell' art. 8 del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148 vanno ora depositati presso la Direzione generale dei rapporti di lavoro e delle relazioni industriali del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e presso l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro del Consiglio nazionale dell'economia e del lavoro

Le specifiche intese in deroga, realizzate dai contratti collettivi sottoscritti a livello aziendale applicati dai datori di lavoro che occupano fino a quindici dipendenti, le quali operano in deroga alle disposizioni di legge e della contrattazione collettiva nazionale che disciplinano le seguenti materie:

- a) impianti audiovisivi e alla introduzione di nuove tecnologie;
- b) mansioni del lavoratore, alla classificazione e inquadramento del personale;
- c) contratti a termine, contratti a orario ridotto, modulato o flessibile, al regime della solidarietà negli appalti e ai casi di ricorso alla somministrazione di lavoro;
- d) disciplina dell'orario di lavoro;
- e) modalità di assunzione e disciplina del rapporto di lavoro, comprese le collaborazioni coordinate e continuative a progetto e le partite IVA, alla trasformazione e conversione dei contratti di lavoro e alle conseguenze del recesso dal rapporto di lavoro,

ove prevedano trattamenti peggiorativi, sono sottoscritte presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro competente per territorio

D.L. 62/2026: Archivio Contratti Collettivi Territoriali e Aziendali

Il CNEL, d'intesa con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e sentito l'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS), provvede alla istituzione di **un archivio amministrativo**, quale parte integrante dell'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro, **contenente i contratti collettivi aziendali e territoriali depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali**.

Il CNEL provvede ad estrarre dai contratti collettivi di lavoro depositati il trattamento economico complessivo ivi contenuto, aggiornando l'archivio nazionale dei contratti e degli accordi collettivi di lavoro».

D.L. 62/2026:Rinnovi contrattuali

Per assicurare adeguata copertura economica nel periodo intercorrente tra la scadenza del contratto collettivo nazionale di lavoro e la sottoscrizione del relativo rinnovo, **in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi nove mesi successivi alla data di scadenza naturale,** in assenza di diverse pattuizioni contrattuali, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfetaria dell'incremento retributivo previsto dal rinnovo del contratto collettivo, alla variazione dell'indicatore dei prezzi al consumo al netto dei prodotti energetici importati (IPCA-NEI), nella misura del 50 per cento della stessa

D.L. 62/2026: Identificazione CCNL con codice CNEL F012

- Nella **lettera di assunzione o entro 30 gg** (All'articolo 1 del decreto legislativo 26 maggio 1997, n. 152);
- Nel **listino paga/cedolino** (All'articolo 1, primo comma, della legge 5 gennaio 1953, n. 4)
- **Nella relazione dei datori di lavoro con gli Enti pubblici anche ai fini dell'erogazione degli incentivi pubblici**

«...il codice alfanumerico unico relativo al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, indicato nelle comunicazioni obbligatorie e nei flussi informativi previdenziali, è utilizzato dal Ministero del lavoro e delle politiche sociali, dall'Ispettorato nazionale del lavoro, dall'INPS, dal CNEL e dagli altri enti competenti, nell'ambito delle rispettive attribuzioni,....»

D.L. 62/2026:

Distacco per finalità di salvaguardia occupazionale

In deroga a quanto previsto dall'articolo 30 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, in via sperimentale, fino al 31 dicembre 2029, il distacco di uno o più lavoratori, nel rispetto delle mansioni svolte, e' ammesso, previo accordo sindacale, **anche in assenza dell'interesse proprio del datore di lavoro distaccante e anche tra aziende non appartenenti allo stesso settore o che non adottano il medesimo contratto collettivo,** quando sia finalizzato alla salvaguardia dei livelli occupazionali o della continuità produttiva, alla conservazione delle competenze professionali ovvero a evitare o a limitare sospensioni dell'attività lavorativa, riduzioni dell'orario di lavoro, ricorso agli ammortizzatori sociali o situazioni di esubero di personale.

Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, da adottare entro fine agosto (?), sono stabilite le disposizioni necessarie per l'applicazione di tale norma.

Riferimenti & Contatti

- **Dossier in Homepage del Collegio Costruttori Torino:**

[Home Ance Torino | Collegio Costruttori Edili](#)

- Servizio Sindacale Collegio Costruttori Torino
e-mail sindacale@cce.to.it tel. 011/ 81377221/222/234

Ezio CRISTETTI – Ciro NEGRI

Grazie per l'attenzione