

Circolare maggio/2026

Paghe e Contributi

Calendario maggio 2026	2
Decreto 62/2026 "1 maggio"	3
Bonus donne	3
Bonus giovani	3
Bonus ZES	4
Stabilizzazione rapporti a termine	4
Condizioni di spettanza e ammissione agli incentivi	4
Privi di impiego regolarmente retribuito	4
Incremento occupazionale netto	4
Principi generali ex art. 31 D. Lgs. 150/2015	5
Divieto di licenziamento	5
Trattamento economico Salario Giusto	5
Conciliazione vita lavoro	6
Salario Giusto	6
Rinnovi contrattuali	7
Modello 770/2026	8
Rivalutazione TFR: coeff. di aprile 2026	9

Calendario maggio 2026

Giorni lavorabili	20
Ore lavorabili	160
Festività godute	1
Festività non godute	
Sabati (settimane)	5

Decreto 62/2026 “1 maggio”

Il decreto legge 30 aprile 2026 n. 62 recante “Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, incentivi all’occupazione e contrasto al caporalato digitale, pubblicato in G.U. 30 aprile 2026 n.99, è entrato in vigore il 1 maggio 2026. L’INPS in data 14/05/2026 ha pubblicato le circolari n. 55, 56 e 57 che dettano le prime istruzioni operative.

Con il decreto in commento sono state introdotte, o reiterate, misure a sostegno dell’occupazione oltre che l’adeguamento alle direttive europee in materia di salari minimi e di parità di trattamento retributivo. Anche in questo caso, per poter applicare le nuove misure sarà necessario attendere, oltre alla conversione in legge del decreto, anche l’emanazione della prassi amministrativa ad opera dell’Istituto Previdenziale.

Bonus donne

L’articolo 1 del DL 62/2026 riconosce ai datori di lavoro privati che, **dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato** donne di qualsiasi età, ovunque residenti, l’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL. Pertanto le agevolazioni non trovano applicazione per le assunzioni a tempo determinato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine già in essere.

La lavoratrice oggetto di esonero deve, alternativamente, essere in una delle seguenti condizioni:

1. priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
2. priva da almeno 12 mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartenente alla categoria di lavoratrice svantaggiata ai sensi del Reg. UE n. 651/2014, ovvero:
 - a. giovane fra 15 e 24 anni;
 - b. priva di un diploma di scuola media superiore o professionale;
 - c. ultracinquantenne;
 - d. adulta che vive solo con persone a carico;
 - e. occupata in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25% del tasso di disparità medio nazionale per tutti i settori;
 - f. appartenente a minoranza etnica di uno Stato membro UE;
3. priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

L’esonero è riconosciuto fino al **limite mensile di euro 650** per un **periodo massimo di 24 mesi, ridotti a 12 per la condizione sub 3**. Il limite sale a euro 800 qualora la lavoratrice sia residente nelle regioni ZES (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria).

Esiste un limite di spesa di 26,5 milioni di euro per il 2026, 63,7 milioni per il 2027 e 51,3 milioni per il 2028.

Bonus giovani

L’articolo 2 del DL 62/2026 riconosce ai datori di lavoro privati che, **dal 1 gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono a tempo indeterminato** personale non dirigenziale, l’esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi INAIL. Pertanto le agevolazioni non trovano applicazione per le assunzioni a tempo determinato e per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine già in essere.

Il lavoratore alla data di assunzione, **non deve aver compiuto i 35 anni di età** e deve risultare privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. In alternativa lo stato di disoccupazione è ridotto a 12 mesi se il soggetto rientra nelle categorie di lavoratore svantaggiato di cui al Reg. UE 651/2014, ovvero:

- privo di un diploma di scuola media superiore o professionale;
- adulto che vive solo con persone a carico;
- occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25% del tasso di disparità medio nazionale per tutti i settori;
- appartenenti a minoranza etnica di uno Stato membro UE.

L’esonero è riconosciuto fino a un **limite massimo di 500 euro** per ciascun lavoratore, elevati a 650 euro se l’assunzione riguarda una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni ZES.

La durata massima è di 24 mesi che viene ridotta a 12 mesi se il lavoratore rientra nella categoria di lavoratore svantaggiato.

Il limite complessivo di spesa è di 109,7 milioni di euro per il 2026, 252,4 milioni per il 2027 e 135,4 milioni per il 2028.

Bonus ZES

L'articolo 3 del DL 62/2026 riserva ai datori di lavoro privati, che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione, l'esonero per i giovani under 35, disoccupati da almeno 24 mesi, assunti in una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni facenti parte della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno.

L'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite di 650 euro mensili per ciascun lavoratore e per un massimo di 24 mesi.

Il limite di spesa è di 26 milioni per il 2026, 60 milioni per il 2027 e 34 milioni per il 2028.

Stabilizzazione rapporti a termine

L'articolo 4 del DL 62/2026 prevede un **incentivo alla trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato di durata fino a 12 mesi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato**.

Il beneficio consiste in un esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite di 500 euro mensili per ciascun lavoratore e per un periodo massimo di 24 mesi.

La trasformazione dovrà essere effettuata nel periodo compreso fra il **1 agosto 2026 e il 31 dicembre 2026**, senza soluzione di continuità rispetto al rapporto a termine, che deve essere stato attivato entro il 30 aprile 2026 e avere una durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a 12 mesi.

Il lavoratore non deve appartenere all'area dirigenziale e non deve aver compiuto alla data di trasformazione il 35 anno di età. Ulteriore requisito è non essere mai stato occupato con contratto di lavoro a tempo indeterminato.

L'efficacia della norma è **subordinata all'autorizzazione della Commissione europea**. Si tratta infatti di un aiuto di Stato che non rientra nelle esenzioni delle categorie previste dal Reg. UE 651/2014.

Condizioni di spettanza e ammissione agli incentivi

Privi di impiego regolarmente retribuito

Per poter accedere ai benefici di cui all'articolo 1 e 2 del DL 62/2026 è necessario essere stati, per periodi di tempo diversificati, **privi di un impiego regolarmente retribuito**. La definizione non coincide con quella di disoccupato, ma, come specificato dal DM n. 34 del 25 luglio 2013, si riferisce a quei lavoratori che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"*.

Per poter beneficiare degli esoneri introdotti dal decreto legge 62/2026 è necessario inoltre il rispetto di determinate condizioni.

Incremento occupazionale netto

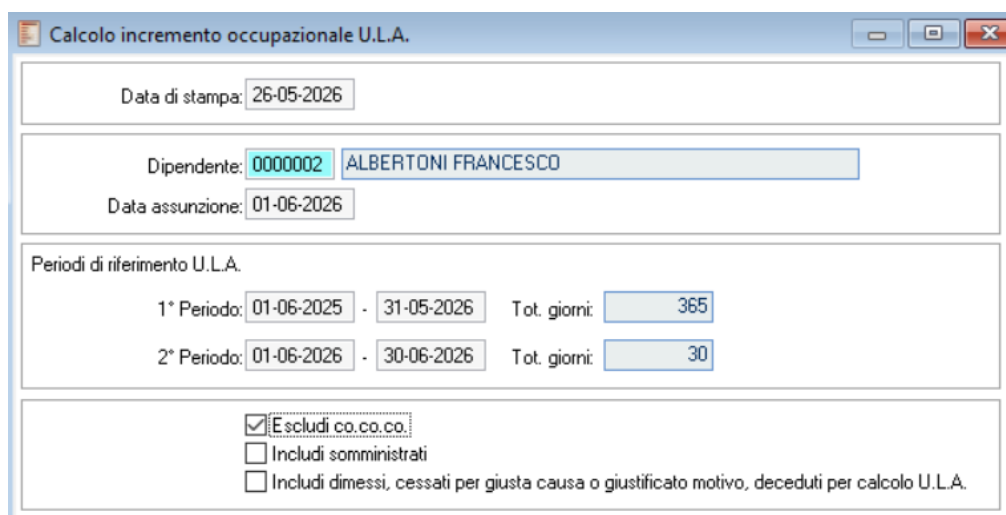
L'assunzione / trasformazione deve determinare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato per ciascun mese di spettanza e il numero medio dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti a tempo parziale il calcolo è ponderato in funzione del rapporto fra le ore di prestazione lavorativa e quelle dell'ordinario orario di lavoro per i full time.

In forza del disposto dell'articolo 32 paragrafo 3 del Regolamento UE 651/2014, gli esoneri sono comunque applicabili qualora l'incremento non si realizzi in quanto i posti di lavoro precedentemente occupati si sono resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il venir meno dell'incremento occupazionale fa perdere i benefici per il mese di calendario di riferimento, potendo riprendere i medesimi al ripristino delle condizioni

UNO[®] La verifica dell'incremento occupazione va effettuata per tutti i mesi in cui viene applicato l'esonero, tramite la funzione presente in Gestione Mensili – Servizi – Calcolo Incremento occupazionale U.L.A.
Nell'esempio proposto viene confrontato il mese di giugno 2026 con i 12 mesi precedenti.



Periodi di riferimento U.L.A.		
1° Periodo:	01-06-2025 - 31-05-2026	Tot. giorni: 365
2° Periodo:	01-06-2026 - 30-06-2026	Tot. giorni: 30

Principi generali ex art. 31 D. Lgs. 150/2015

Altra condizione è il rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, con riguardo al divieto di fruizione quando l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, violazione del diritto di precedenza nelle assunzioni, inesistenza di sospensione dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, rispetto della regolarità contributiva.

Divieto di licenziamento

Nei sei mesi precedenti l'assunzione o trasformazione del rapporto di lavoro incentivato non devono essere stati effettuati licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Allo stesso modo non devono essere effettuati licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo di lavoratori impiegati con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, né tantomeno il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore esonerato.

Trattamento economico Salario Giusto

Gli esonerati sono subordinati al rispetto del trattamento economico del CCNL comparativamente più rappresentativo per il settore di appartenenza. In presenza di più contratti registrati al CNEL per lo stesso settore merceologico l'individuazione richiede l'analisi dell'attività esercitata in via prevalente oltre che la dimensione e la natura giuridica del datore di lavoro.

Allo scopo di conoscere con certezza l'eventuale ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente gli esonerati contributivi, dovrà inoltrare all'INPS la domanda di ammissione alle agevolazioni, avvalendosi del modulo di istanza on-line, non appena sarà disponibile, sul portale alla sezione "Portale delle agevolazioni (ex DiResCo)". L'istituto con comunicazione separata farà sapere l'implementazione dei nuovi moduli.

Conciliazione vita lavoro

L'articolo 6 del DL 62/2026 prevede il riconoscimento di un esonero contributivo per sostenere la conciliazione delle attività lavorative con la cura della famiglia.

In attesa di conoscere le necessarie istruzioni attuative, la norma chiarisce che gli interventi di conciliazione vita lavoro dovranno essere introdotti in azienda in epoche successive all'entrata in vigore del decreto, ovvero dopo il 1 maggio 2026.

L'esonero sarà condizionato al possesso di specifiche certificazioni, tra le quali quella già prevista dall'articolo 5 della legge n. 162/2021 della parità di genere.

Il beneficio contributivo è pari all'1% della contribuzione datoriale fino al limite massimo di 50.000 euro per azienda.

Le risorse disponibili, per quanto riguarda la concessione e distribuzione, saranno oggetto di uno specifico Decreto Interministeriale che sarà emanato entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto in commento.

La fruizione dell'esonero in commento è inoltre subordinata al rispetto dei limiti della normativa europea in materia di aiuti di Stato e quindi ai limiti del "De Minimis" di cui al Regolamento UE 2023/2831 di euro 300.000 per impresa.

Per il finanziamento della misura sono stati stanziati 7 milioni di euro per il 2026, 12 milioni per gli anni 2027 e 2028.

Le domande e il rispetto dei limiti di spesa saranno gestite dall'INPS a seguito dell'emanazione del Decreto Interministeriale.

Salario Giusto

Il decreto 62/2026 stabilisce i parametri per la determinazione del cosiddetto Salario Giusto, ovvero il trattamento economico complessivo inderogabile che spetta ai lavoratori. In particolare il Salario Giusto è il trattamento economico complessivo stabilito dai CCNL siglati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

CNEL, INPS, ISTAT e INL sono chiamati a raccogliere e integrare le informazioni retributive che saranno gestite da un sistema pubblico di monitoraggio retributivo.

L'articolo 11 del DL 62/2026 modifica il D. Lgs. n. 152/1997, introducendo l'obbligo per il datore di lavoro di fornire al lavoratore il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato. L'obbligo riguarda non solo la lettera di assunzione o preassunzione, ma anche lo stesso Libro Unico del Lavoro che deve riportare il medesimo codice alfanumerico.

UNO[®] All'interno dei livelli contrattuali deve essere indicato il codice contratto nazionale.

The screenshot shows a software window titled "Livelli Contrattuali / Modifica" with tabs for "Generale", "Ratei", and "Elenco". The "Generale" tab is active, displaying the following information:

- Codice: 000001
- Descrizione: EDILIZIA INDUSTRIA BERGAMO
- Altre info section containing:
 - Divisore orario: 173
 - Divisore giorni: 25
 - Orario settimanale: 40,00
 - Contratto INPS: F012 (codice UniEMens)
 - Contratto RS: C00011 EDILIZIA
 - Codice MUT: 01-Industria
 - Checkbox: LUL Gestione presenza = P

UNO[®] Il codice contratto sarà riportato nella lettera di assunzione e nella testata del Libro Unico del Lavoro.

Per altre condizioni, diritti ed obblighi nascenti dal presente contratto, si fa espresso riferimento a quanto previsto dalle norme di legge e dal C.C.N.L. per gli addetti al settore EDILIZIA INDUSTRIA BERGAMO a Lei applicabile codice CNEL F012.

LICON SOFTWARE spa a socio unico

Via F.lli Bandiera, 2 24048 TREVIOLO (BG)

Cod. fiscale 01906030166

Cod. INAIL 1828975843

Matr. INPS 120298151700

LIBRO UNICO DEL LAVORO

INAIL

Autorizzazione n. 31 del 08-01-2009 rilasciata a Licon Software Srl
 Autorizzazione stampa laser n. 121456 del 01-02-2003

Foglio n.

Mese Retribuito Maggio	2026	Cognome Nome 2 ALBERTONIFRANCESCO	Codice fiscale LBRFNC70T19A794Y		Tipo lavoro T. indeterminato	Data assunzione 01-01-2020	Data cessazione - -
Qualifica OPERAIO SPECIALIZZATO EDILE	CNEL - Livello F012 - O4	% lav. part-time	Ore INPS 173,0	Gg INPS 26,0	Sett. INPS 5,0	Inizio Periodo 01-05-2026	Fine Periodo 31-05-2026
Situazione Assegno Nucleo Familiare Tab. Nucleo Redd.		PAT dipendente 12345678/90	Voce 3232	Ore INAIL	Gg INAIL	Data inizio anz.	Cassa Edile CAPE Cassa Assistenziale Paritetica Edile B
PAGA BASE 9,04000	IND CONT 3,01000	EDR 7/92 0,06000	IND. TERR. 1,55000	E.V.R. 0,28000			Retrib. di fatto 13,94000

Rinnovi contrattuali

L'articolo 10 del DL 62/2026 prevede che, in caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi dodici mesi della loro naturale scadenza, le retribuzioni siano adeguate, a titolo di anticipazione sull'incremento retributivo del rinnovo, alla variazione dell'IPCA (indice dei prezzi al consumo armonizzato al netto dei prodotti energetici), nella misura del 30% del medesimo.

A titolo di penalizzazione per il mancato rinnovo contrattuale entro i 12 mesi dalla scadenza, il comma 4 dell'articolo 10 del DL 62/2026, prevede che il contributo di assistenza contrattuale, che viene richiesto ai lavoratori non iscritti al sindacato in sede di rinnovo del CCNL, non possa essere più richiesto. La misura appare come una vera e propria sanzione economica.

Modello 770/2026

L'Agenzia delle Entrate ha approvato il tracciato della dichiarazione dei sostituti d'imposta 2026 (redditi 2025) e le relative istruzioni.

La dichiarazione 770/2026 deve essere presentata telematicamente entro il 31 ottobre 2026, essendo un sabato, la scadenza è prorogata al 02 novembre 2026.

UNO[®] Per ulteriori e più dettagliate informazioni rimandiamo al Manuale Paghe Uno – 770 2026 disponibile nell'Area riservata del nostro sito www.licon.it e sul pannello di accesso al sistema informativo UNO nella sezione Area Download.

UNO[®] Per l'elaborazione, la gestione, la stampa grafica e la creazione del file telematico da inviare all'Agenzia delle Entrate del modello 770 2026 è necessario avere installato la versione 37.05 di UNO.

Nel menù Gestioni annuali – 770 le elaborazioni in cloud della stampa del modello, nonché la creazione del file telematico, sono accorpate nella medesima maschera.

Si ricorda di non attivare il flag 'Stampa provvisoria', in quanto serve solo ed esclusivamente per elaborazioni provvisorie di modelli futuri (es. 770 2027 redditi 2026).

The screenshot shows a window titled "770 - Stampa modello e creazione file per invio telematico". It contains the following elements:

- Tipo elaborazione:** Two radio buttons: "Stampa PDF" (selected) and "Creazione file telematico".
- Stampa provvisoria:** A checkbox that is currently unchecked.
- Anno:** A text box containing "2025".
- Data di stampa:** A text box containing "18-05-2026".
- Descrizione copia:** A text box containing "ORIGINALE".
- ATTENZIONE:** A red warning message: "Il file in PDF verrà creato in MYTELEMATICI\770\2026 nel disco sul quale è installato UNO." accompanied by a folder icon.

Al termine dell'elaborazione, stampa o creazione file telematico, la procedura apre direttamente la cartella MYTELEMATICI/2026 nella quale risiede il file .PDF di stampa grafica, ovvero il file telematico .TXT da inviare all'Agenzia delle Entrate.

Rivalutazione TFR: coeff. di aprile 2026

Il coefficiente di rivalutazione per la determinazione del TFR maturato nel periodo compreso tra il 15 aprile 2026 e il 14 maggio 2026 è pari a 102,5.

UNO[®] *Inserire nella tabella Indici ISTAT delle Tabelle Anagrafiche il valore nel mese APRILE dell'anno 2026.*