



AI SIGNORI CLIENTI

LORO SEDI

Dott. Giorgio Berta
Rag. Mirella Nembrini
Rag. Sergio Colombini
Dott. Valerio Chignoli
Dott. Enzo Colleoni
Ing. Giulio Epis
Dott.ssa Francesca Ghezzi
Dott.ssa Sara Nicoli
Dott. Riccardo Rapelli
Dott. Massimo Restivo

Circolare n. 26 del 26/05/2026

**DECRETO LAVORO 1° MAGGIO: ESONERO CONTRIBUTIVO PER LA
CONCILIAZIONE FAMIGLIA-LAVORO.**

Dott.ssa Marina Asperti
Dott.ssa Valentina Bonomi
Dott. Luca Brevi
Dott. Massimiliano Brioschi
Dott. Daniele Corlazzoli
Dott.ssa Elena Del Bello
Dott.ssa Maria de Rosa Diaz
Dott.ssa Sabrina Durante
Dott.ssa Jessica Gambirasio
Dott.ssa Francesca Gerosa
Dott.ssa Silvia Gibillini
Dott. Walter Larici
Dott.ssa Elisa Marcandalli
Avv. Claudia Marinozzi
Dott.ssa Giulia Masula
Dott. Massimo Medici
Dott. Andrea Medolago
Dott. Luigi Nespoli
Dott.ssa Elena Nossa
Dott. Matteo Pagliaroli
Dott. Franco Patti
Dott.ssa Federica Prometti
Dott.ssa Laura Santini
Dott. Edoardo Scaini
Dott.ssa Clara Sterli
Dott. Guido Tisi
Dott. Daniel Vanoli
Dott.ssa Simona Vavassori
Dott. Federico Vicari
Dott.ssa Simona Zambetti
Dott. Massimo Zanardi

Dott.ssa Clara Barinetti
Dott.ssa Ylenia Delprato
Dott.ssa Grazia Illipronti
Dott. Stefano Macalli
Dott.ssa Federica Minaudo
Dott.ssa Claudia Zonca

Sulla G.U. 30 aprile 2026, n. 99, è stato pubblicato il Decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 (c.d. Decreto Lavoro), recante *“Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale”*.

L’articolo 6, Decreto-legge n. 62/2026, introduce, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del Decreto Lavoro, un esonero contributivo a favore dei datori di lavoro che risultano in possesso della certificazione collegata alla valorizzazione del sostegno alla natalità ed alle esigenze di cura.

Nello specifico l’incentivo, destinato alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all’articolo 8, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 184/2025, si sostanzia nell’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, ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L’art. 8, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 184/2025 (Codice degli incentivi), dedicato agli *“Elementi premianti e riserve specifiche”*, prevede che:

Nell’ambito delle valutazioni istruttorie compiute in fase di accesso alle agevolazioni, costituiscono elementi premianti: (...)

e) la valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, tenendo conto, nell’ambito delle valutazioni istruttorie, di specifici elementi predefiniti dal bando, quali le misure di welfare aziendale e le azioni adottate dal proponente a favore della genitorialità; il possesso di idonee certificazioni, aggiuntive rispetto a quella di cui alla lettera b) (certificazione della parità di genere - n.d.r.), utili alla dimostrazione di tali misure”.

Anche in assenza di esplicito rimando, si ritiene che l'esonero contributivo sia destinato alle aziende che si certificano in conformità alla prassi di riferimento UNI/PdR 192:2026, pubblicata il 14 aprile 2026.

L'obiettivo 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, è proprio quello di fornire delle linee guida operative utili ad accompagnare le organizzazioni di qualsiasi dimensione e tipologia nell'implementazione di politiche aziendali inclusive e responsabili, dedicate alla genitorialità (maternità e paternità), al relativo equilibrio vita-lavoro, alle pari opportunità ed al benessere organizzativo.

Disposizioni attuative

Con apposito Decreto del Ministro del Lavoro, di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il MEF, da adottarsi entro 30 giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L. n. 62/2026:

- l'esonero sarà riparametrato e applicato su base mensile; infatti, la percentuale dell'1%, rappresenta un limite massimo, non una misura fissa; di conseguenza, spetterà al citato decreto attuativo determinare la percentuale concreta dell'esonero, oltre alle modalità di riparametrazione e applicazione su base mensile;
- saranno stabilite le modalità attuative per beneficiare dell'esonero, comprese le procedure di acquisizione delle certificazioni, e del periodo di validità delle stesse, nel rispetto dei limiti di spesa stanziati pari a 7 milioni di euro per l'anno 2026 e 12 milioni di euro per ciascuno degli anni 2027 e 2028.

Per la piena operatività del beneficio è necessario attendere, oltre all'emanazione dell'apposito decreto interministeriale, anche delle istruzioni da parte dell'INPS.

Ulteriori agevolazioni per le aziende con certificazione

Allo scopo di sostenere ulteriormente la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, il comma 5 dell'art. 6 D.L. n. 62/2026 prevede che le aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 184/2025, beneficiano, altresì, di attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE), la cui specifica individuazione è rimessa alla stessa Agenzia, che provvede a tale misura avvalendosi delle risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili a legislazione vigente.

Lo Studio rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti.

Distinti saluti.

Studio Berta Nembrini Colombini & Associati