Maggio 2026

DECRETO LAVORO “PRIMO MAGGIO”

Circolare 14/2026

Riferimenti normativi:
Decreto-Legge n. 62 del 30/04/2026

Sulla Gazzetta Ufficiale n. 99 del 30/04/2026 è stato pubblicato il Decreto-Legge n. 62 che introduce disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale. Le disposizioni ivi contenute sono in vigore dal 1° maggio 2026, salve decorrenze diverse, specificate nel testo della norma.
Riportiamo di seguito un riassunto degli Articoli più interessanti per i datori di lavoro previsti dal Decreto-Legge n. 62/2026.

ARTICOLO 1 - Bonus Donne
Il Bonus Donne è riconosciuto per le assunzioni, tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026, di personale femminile con le seguenti caratteristiche:

- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- donne 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’articolo 2, Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 (elenco in allegato*).

Lo sgravio è riconosciuto nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di 650,00 euro mensili (800,00 euro per l’assunzione di lavoratrici residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno) per un periodo massimo di 24 mesi ovvero 12 mesi per le assunzioni di donne rientranti nella definizione di “lavoratore svantaggiato”.
L’esonero 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 di cui al presente articolo.
L’agevolazione viene riconosciuta solamente se l’assunzione comporta un incremento occupazionale netto rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti ciascun mese in cui viene applicato e non spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l’assunzione, hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi nella medesima unità produttiva.
Lo sgravio non è applicabile al lavoro domestico e all’apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri contributivi o riduzioni delle aliquote di finanziamento.
Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice stessa o di un altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, avvenuto entro sei mesi successivi all’assunzione agevolata comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.
Si attendono le istruzioni dell’INPS che, con apposita circolare, fornirà le indicazioni necessarie per la pratica attuazione dell’esonero.

ARTICOLO 2 - Bonus Giovani

I datori di lavoro privati che, nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato, personale non dirigenziale di età inferiore a 35 anni potranno beneficiare di un esonero pari al 100% dei contributi previdenziali a loro carico.

Lo sgravio è riconosciuto nel limite massimo di 500,00 euro mensili (650,00 euro per l'assunzione di lavoratori residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno) per un periodo massimo di 24 mesi (12 mesi per le assunzioni di giovani rientranti nella definizione di "lavoratore svantaggiato").

Per l'accesso all'esonero, il lavoratore assunto deve essere privo, da almeno 24 mesi, di un impiego regolarmente retribuito o, in alternativa, deve essere privo, da almeno 12 mesi, di impiego regolarmente retribuito se appartenente ad una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 (in allegato). L'esonero è previsto per 12 mesi se il lavoratore rientra nella categoria di lavoratore svantaggiato ovvero per 24 mesi in tutti gli altri casi e spetta anche per i soggetti che alla data dell'assunzione incentivata siano stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ne ha beneficiato parzialmente.

L'agevolazione non si applica al lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato e non è cumulabile con altri esoneri contributivi o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente: essa deve altresì comportare un incremento occupazionale netto, rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti ciascun mese in cui viene applicata, e non spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore stesso o di un altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, avvenuto entro sei mesi successivi all'assunzione agevolata comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Si attendono le istruzioni dell'INPS che, con apposita circolare, fornirà le indicazioni necessarie per la pratica attuazione dell'esonero.

ARTICOLO 3 - Bonus ZES

I datori di lavoro privati che occupano fino a 10 lavoratori dipendenti nel mese di assunzione e che, nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono con contratto di lavoro a tempo indeterminato:

- presso una sede o unità produttiva nella Zona Economica Speciale (ZES) unica del Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna);
- personale non dirigenziale;
- che abbia già compiuto 35 anni di età;
- che sia disoccupato da almeno 24 mesi;
- presso unità produttiva ove non si sia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi;

potranno beneficiare di un esonero pari al 100% dei contributi previdenziali a loro carico, nel limite massimo di 650,00 euro mensili, per 24 mesi e nel limite di spesa autorizzato dal decreto.

L'agevolazione non si applica al lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, non è cumulabile con altri esoneri contributivi o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente e deve comportare un incremento occupazionale netto rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti ciascun mese in cui viene applicato.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore stesso o di un altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, avvenuto entro sei mesi successivi all'assunzione agevolata comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Anche per questa agevolazione è prevista la possibilità di esonero 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 di cui al presente articolo.

Si attendono le istruzioni dell'INPS che, con apposita circolare, fornirà le indicazioni necessarie per la pratica attuazione dell'esonero.

Riproduzione vietata

ARTICOLO 4 - Incentivi alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, i datori di lavoro privati che, nel periodo dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, trasformano a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità, rapporti di lavoro a tempo determinato di durata non superiore a 12 mesi, instaurati entro il 30 aprile 2026, di personale non dirigenziale di età inferiore a 35 anni che non sia mai stato occupato a tempo indeterminato, potranno beneficiare di un esonero pari al 100% dei contributi previdenziali a loro carico, nel limite massimo di 500,00 euro mensili, per 24 mesi.

L'agevolazione non si applica al lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, non è cumulabile con altri esoneri contributivi o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente e deve comportare un incremento occupazionale netto rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti ciascun mese in cui viene applicato e non spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggetti o collettivi nella medesima unità produttiva.

L'agevolazione si applica anche 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 di cui al presente articolo. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore stesso o di un altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, avvenuto entro sei mesi successivi all'assunzione agevolata comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

L'efficacia di questa disposizione è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea: pertanto seguiranno aggiornamenti e successive indicazioni da parte dell'INPS.

ARTICOLO 6 - Conciliazione famiglia-lavoro

Il Decreto Legge introduce la possibilità di accedere ad uno sgravio contributivo per le imprese che adottano la certificazione UNI/PdR 192:2026, mediante un nuovo strumento di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro, che definisce requisiti verificabili e indicatori di performance per le organizzazioni, private e pubbliche, che scelgono di investire in modo strutturato su maternità, paternità, carichi di cura, flessibilità organizzativa, welfare aziendale, salute e continuità di carriera.

La misura contenuta nel decreto prevede un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro per le aziende in possesso della certificazione collegata alla valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, con una misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50.000,00 euro annui per ciascuna impresa. L'esonero viene riparametrato e applicato su base mensile, 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 di entrata in vigore della legge di conversione del decreto.

Si precisa che per tutte le agevolazioni contributive sopra esposte è stato stabilito un limite di spesa monitorato in via prospettica dall'INPS, raggiunto il quale l'INPS non accoglierà ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui alla presente informativa.

ARTICOLO 7 - Salario giusto

Ai lavoratori deve essere corrisposta una retribuzione non inferiore al trattamento economico complessivo stabilito dai contratti collettivi nazionali (CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttiva di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Come già stabilito dalla legge per la generalità delle agevolazioni contributive, l'accesso ai benefici previsti dal Decreto Lavoro è consentito solo in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato dal CCNL di riferimento.

ARTICOLO 10 - Disciplina dei rinnovi contrattuali

Nel rispetto dell'autonomia delle Parti Sociali e al fine di assicurare continuità alla tutela economica dei lavoratori, il decreto stabilisce che siano le stesse a disciplinare, in sede di rinnovo, le decorrenze degli incrementi retributivi, gli

Riproduzione vietata

eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica per il periodo tra la scadenza del contratto e la firma del nuovo.
Qualora il rinnovo non avvenga entro 12 mesi dalla scadenza, le retribuzioni saranno adeguate forfettariamente in misura pari al 30% della variazione dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA), fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

ARTICOLO 11 - Informazioni sul rapporto di lavoro
Il testo della norma interviene sul decreto legislativo 26/05/1997 n. 152 aggiungendo all'articolo 1 del medesimo il comma q bis. Per effetto di tale integrazione il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore all'atto dell'instaurazione del rapporto di lavoro e prima dell'inizio dell'attività lavorativa, il codice alfanumerico del CCNL applicato (contratto di assunzione o copia della comunicazione al Collocamento).

ARTICOLO 12 e ss - Contrasto al caporalato digitale
Al fine di prevenire l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, con particolare riferimento alle attività gestite tramite piattaforme digitali, è prevista:
- la verifica dell'identità digitale del lavoratore;
- il diritto alla trasparenza algoritmica in relazione all'assegnazione dei compiti e ai compensi, garantendo il diritto di conoscere i parametri del proprio "rating" e di richiedere l'intervento umano per il riesame di decisioni automatizzate che incidano significativamente sul rapporto di lavoro.
Il Decreto Lavoro stabilisce che, in presenza di indici di controllo o di eterodirezione, esercitati anche mediante gestione algoritmica, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata.

ARTICOLO 16 - Trattamento di fine rapporto – Fondo Tesoreria
Per i datori di lavoro tenuti, a decorrere dal 1° gennaio 2026, al versamento del Tfr al Fondo Tesoreria presso l'INPS, per effetto di quanto disposto dalla legge 30 dicembre 2025 n. 199 (vedi circolare Unilabor n. 3/2026), i versamenti relativi ai periodi di competenza da gennaio a giugno 2026, effettuati entro il 16 luglio 2026, si considerano tempestivi a tutti gli effetti di legge e quindi non si applicano sanzioni civili, né interessi o somme aggiuntive.

Riproduzione vietata

ALLEGATO

Rientra nella definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all’articolo 2, Regolamento UE n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014 chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;

b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;

c) 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 due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;

d) aver superato i 50 anni di età;

e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;

f) 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;

g) 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.

Riproduzione vietata