

Roma, 07/05/2026
Prot. 0003515

Oggetto: Decreto c.d. 1° maggio**Abstract**

Il "Decreto 1° maggio" conferma la contrattazione leader quale strumento unico per la determinazione del salario cd. "giusto", cioè composto dal trattamento economico complessivo da essa individuato. La stessa contrattazione rimane di riferimento per la fruizione degli sgravi contributivi introdotti per l'assunzione di donne, giovani under 35 e lavoratori nella ZES, promuovendo al contempo l'incremento occupazionale. Sui rinnovi contrattuali lascia impregiudicate le prerogative delle parti sociali e introduce, infine, novità normative di contrasto al caporalato digitale.

In data 30 aprile 2026 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale il Decreto Legge n. 62/2026 che ha introdotto importanti novità in materia di salario giusto, incentivi all'occupazione e contrasto al caporalato digitale.

Sono evidenziati di seguito i contenuti principali del decreto in oggetto.

➤ **Bonus donne 2026 (art. 1)**

L'articolo 1 riconosce un esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, in favore dei datori di lavoro privati, che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono a tempo indeterminato donne in situazioni di svantaggio – perché prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti, ovvero prive di un impiego da almeno 12 mesi che appartengano ad una delle categorie di cui alle lettere *da b) a g)* della definizione comunitaria di *lavoratore svantaggiato*¹ – a condizione che tali assunzioni comportino un incremento occupazionale netto. Tale sgravio è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite di importo di 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice; il medesimo è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il mezzogiorno.

¹ Si ricorda che le categorie di cui alle lett. da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del reg. (UE) n. 651/2014 riguardano, in sintesi, giovani tra 15 e 24 anni, persone prive di diploma di scuola media superiore o di qualifica professionale, neoformati che non hanno ancora ottenuto un primo impiego regolarmente retribuito, lavoratori che hanno superato i 50 anni, adulti che sostengono familiari a carico, lavoratori impiegati in settori caratterizzati da elevata disparità di genere e persone appartenenti a minoranze etniche.

In relazione alle assunzioni di donne che appartengano ad una delle categorie di cui alle lettere *da a) a g)* della definizione comunitaria di *lavoratore svantaggiato*², la durata massima dell'esonero è pari a 12 mesi.

L'esonero spetta altresì alle donne che, alla data di assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ne abbia beneficiato parzialmente.

➤ **Bonus Giovani 2026 (art. 2)**

L'articolo 2 prevede un esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, in favore dei datori di lavoro privati, che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono a tempo indeterminato soggetti che non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito ovvero privi da almeno 12 mesi di impiego e appartengono ad una delle categorie di cui alle *lettere c), e), f), g)* della definizione comunitaria di *lavoratore svantaggiato*³, a condizione che tali assunzioni comportino un incremento occupazionale netto. Tale sgravio è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite massimo di importo di 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque entro determinati limiti di spesa; il medesimo è riconosciuto nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile se l'assunzione avviene in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica per il mezzogiorno.

In relazione alle assunzioni di soggetti che appartengano ad una delle categorie di cui alle lettere *da a) a c)* e *dalla e) alla g)* della definizione comunitaria di *lavoratore svantaggiato*⁴, la durata massima dell'esonero è pari a 12 mesi.

L'agevolazione spetta altresì ai soggetti che alla data di assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ne abbia beneficiato parzialmente.

➤ **Bonus ZES 2026 (art. 3)**

L'articolo 3 riconosce un esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni effettuate nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, relative a sedi o unità produttive ubicate nelle regioni della ZES

² Si ricorda che le categorie in argomento riguardano, in sintesi, **persone prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**, giovani tra 15 e 24 anni, persone prive di diploma di scuola media superiore o di qualifica professionale, neoformati che non hanno ancora ottenuto un primo impiego regolarmente retribuito, lavoratori che hanno superato i 50 anni, adulti che sostengono familiari a carico, lavoratori impiegati in settori caratterizzati da elevata disparità di genere e persone appartenenti a minoranze etniche.

³ Si ricorda che le categorie di cui alle lett. c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del reg. (UE) n. 651/2014 riguardano, in sintesi, persone prive di diploma di scuola media superiore o di qualifica professionale, nonché neoformati che non hanno ancora ottenuto un primo impiego regolarmente retribuito, adulti che sostengono familiari a carico, lavoratori impiegati in settori caratterizzati da elevata disparità di genere e persone appartenenti a minoranze etniche.

⁴ Si ricorda che le categorie di cui alle lett. dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del reg. (UE) n. 651/2014 riguardano, in sintesi, persone prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, giovani tra 15 e 24 anni, persone prive di diploma di scuola media superiore o di qualifica professionale o neoformati che non hanno ancora ottenuto un primo impiego regolarmente retribuito, adulti che sostengono familiari a carico, lavoratori impiegati in settori caratterizzati da elevata disparità di genere e persone appartenenti a minoranze etniche.

unica per il mezzogiorno. L'esonero è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione; i contratti in oggetto devono essere di lavoro subordinato a tempo indeterminato e riguardare soggetti che, alla data dell'assunzione, hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi. Il beneficio deve comportare un incremento occupazionale netto ed è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi e nel limite massimo di importo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

L'esonero 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 di cui al presente articolo.

➤ **Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro (art. 4)**

Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100 per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile, per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata.

Il beneficio è riconosciuto esclusivamente alle trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato, per soggetti che alla medesima data non abbiano compiuto il 35esimo anno di età e che non siano mai stato occupati a tempo determinato e si applica alle trasformazioni 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.

Ai fini del godimento del beneficio, le trasformazioni devono comportare un incremento occupazionale netto.

Condizioni di spettanza

Per tutti gli esoneri in trattazione, il decreto riporta le seguenti condizioni di spettanza.

Fermi restando i principi generali di fruizione dei medesimi, gli esoneri contributivi spettano ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

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

Inoltre, per la fruizione di tutti i benefici in trattazione è necessario rispettare quanto previsto all'articolo 7 co.5. del presente decreto.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle

politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici.

Tali esoneri 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'articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

I primi tre esoneri contributivi, Bonus donne 2026, Bonus Giovani 2026, Bonus Zes 2026 sono concessi nel rispetto del regolamento UE n. 651/2014 della Commissione. L'efficacia delle disposizioni dell'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

➤ **Disposizioni abrogative (art. 5)**

All'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26, sono apportate le seguenti modificazioni:

- a) il comma 1 -bis è abrogato;
- b) al comma 1 -ter , alinea, le parole «come modificati dal comma 1 -bis del presente articolo,» sono soppresse.

Pertanto, viene abrogata la proroga dei termini in materia di esoneri contributivi rubricati "Bonus Giovani", "Bonus Zes", "Bonus Donne", disciplinati dal DL. 60/2024 (cd. Decreto Coesione). Decadono: il bonus giovani e il bonus ZES fino al 30 aprile 2026, il bonus donne fino al 31 dicembre 2026.

➤ **Disposizioni urgenti per la conciliazione tra famiglia e lavoro (art.6)**

Al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità è riconosciuto, previa emanazione di un decreto attuativo, alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lettera e) ⁵ del d.lgs. 27 novembre 2025, n. 184, un esonero del 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. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

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 presente decreto verranno stabilite le modalità di attuazione della misura, ivi comprese le procedure di acquisizione delle predette certificazioni, e del periodo di validità delle stesse, nel rispetto del limite di spesa.

⁵ Si ricorda che l'art. 8, co.1, lett e) statuisce 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)(possesso della certificazione della parità di genere), utili alla dimostrazione di tali misure".

Per le medesime finalità del primo capoverso, le aziende in possesso delle certificazioni beneficiano, altresì, di attività di promozione di competenza dell'ICE (Agenzia per la promozione all'estero e l'internalizzazione delle imprese italiane), individuati con provvedimenti adottati secondo l'ordinamento della stessa Agenzia.

➤ **Salario giusto e incentivi (art. 7)**

La disposizione individua nella contrattazione collettiva lo strumento per la determinazione del salario giusto che corrisponde al TEC (trattamento economico complessivo) definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, tenuto conto del settore e della categoria produttiva di riferimento, nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro (commi 1 e 2).

Per tutti gli altri CCNL e per i settori non coperti da contrattazione collettiva, i commi 3 e 4 dispongono che il TEC non può essere inferiore a quello stabilito dai predetti contratti collettivi nazionali di lavoro comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale.

Ad ogni modo ai fini della fruizione dei benefici di cui al presente decreto, il trattamento economico individuale non può comunque essere inferiore al TEC come sopra determinato (comma 5).

Infine, il comma 6 dispone che, dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto, le posizioni di lavoro pubblicate sulla piattaforma SIISL riportino l'indicazione del CCNL applicato dal datore di lavoro (con relativo codice alfanumerico) nonché la retribuzione collegata alla qualifica e al livello contrattuale corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

➤ **Monitoraggio e raccolta dei dati in materia retributiva (art. 8)**

Il comma 1 della disposizione in commento prevede un sistema integrato di monitoraggio dei dati retributivi, fondato sulla collaborazione tra le pubbliche amministrazioni competenti (INPS, ISTAT, CNEL, INAPP, INL e MLPS) e sull'interoperabilità delle banche dati, finalizzato alla valutazione dell'adeguatezza dei trattamenti economici applicati rispetto ai principi di cui all'art. 36 Cost., tenendo conto delle specificità settoriali, dimensionali e delle diverse tipologie di lavoro.

Il comma 2 demanda al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali la definizione, tramite appositi decreti interministeriali, dei criteri operativi e delle regole tecniche per la raccolta, l'elaborazione e la trasmissione dei dati, delle specifiche tecniche e dei formati di interscambio da adottare per garantire l'interoperabilità delle banche dati e delle modalità per assicurare la massima tutela dei dati personali.

➤ **Rapporto nazionale sulle retribuzioni e monitoraggio della contrattazione decentrata (art. 9)**

Il comma 1 dell'articolo in commento, potenziando le funzioni del CNEL, istituisce il Rapporto annuale nazionale sulle retribuzioni articolato per settori omogenei che dovrà essere trasmesso al Parlamento con l'obiettivo di valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale.

Contestualmente i commi da 2 a 4 istituiscono presso il CNEL un archivio amministrativo dei contratti decentrati (aziendali e territoriali), attualmente depositati presso il Ministero del lavoro e delle politiche sociali. Viene quindi specificato che nell'Archivio dei contratti CNEL dovranno essere raccolti e aggiornati anche i contratti di secondo livello, procedendo di conseguenza al monitoraggio delle retribuzioni.

➤ **Rinnovi contrattuali (art. 10)**

La disposizione di cui al comma 1, al fine di favorire il rinnovo dei CCNL nelle rispettive scadenze naturali ed evitare lunghe vacanze contrattuali, stabilisce che, in sede di rinnovo, le parti siano tenute a disciplinare la decorrenza degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura del periodo intercorrente tra la scadenza del CCNL e il successivo rinnovo.

In caso di mancato rinnovo entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, il comma 2 impone che le retribuzioni siano adeguate a titolo di AFAC (anticipo su futuri aumenti contrattuali) alla variazione dell'IPCA nella misura pari al 30 % della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali, come previsto per il CCNL TDS sottoscritto da Confcommercio.

Il comma 3 prevede specificamente che nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi l'adeguamento automatico all'IPCA non trovi applicazione.

Il comma 4 interviene sul contributo di assistenza contrattuale che, laddove previsto, non potrà essere riconosciuto decorsi 12 mesi dalla scadenza naturale del contratto.

Il comma 5 chiarisce, infine, che le disposizioni sui rinnovi contrattuali si applichino ai CCNL che scadono successivamente alla data di entrata in vigore del decreto (per i CCNL già scaduti le disposizioni si applicheranno a decorrere dal 1° gennaio 2027).

➤ **Obblighi di informazione (art. 11)**

L'articolo introduce, ai commi 1 e 2, l'obbligo di indicare il contratto collettivo applicato al lavoratore mediante il codice alfanumerico unico del CCNL (assegnato dal CNEL ex art. 16-quater D.L. 76/2020) sia nell'ambito delle informazioni che il datore di lavoro è tenuto a comunicare al lavoratore nell'atto di instaurazione del rapporto di lavoro (d.lgs. 152/1997), sia nel prospetto paga (legge 5 gennaio 1953, n. 4).

Prevede, al comma 3, l'utilizzo interoperabile del codice alfanumerico del CCNL applicato quale base informativa comune per il monitoraggio dell'effettiva applicazione dei CCNL e degli scostamenti retributivi, ai fini del sistema di cui all'art. 8.

Stabilisce, al comma 4, che gli esiti del monitoraggio siano utilizzati per la programmazione dell'attività di vigilanza, per l'analisi dei fenomeni di dumping contrattuale e retributivo e, nei casi previsti dalla legge, per la verifica dei presupposti di accesso a benefici normativi, contributivi o economici.

➤ **Qualificazione del rapporto di lavoro per i lavoratori intermediati da piattaforme digitali (art. 12)**

La disposizione affronta il problema qualificatorio dei lavoratori delle piattaforme digitali stabilendo, al comma 1, che, a tal fine, rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti.

La predetta qualificazione del rapporto deve tenere conto, tra l'altro, dell'esercizio, anche per il tramite di sistemi automatizzati o algoritmici, dei poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso al lavoro o determinazione unilaterale del compenso (comma 2).

Infine, il comma 3 stabilisce che, quando emergono elementi di controllo da parte del committente o di eterodirezione, anche se esercitati tramite piattaforma digitale, il rapporto di lavoro si deve presumere di natura subordinata, salvo prova contraria.

➤ **Comunicazioni obbligatorie (art. 13)**

L'articolo interviene sulla Legge 28 novembre 1996, n. 510, introducendo l'obbligo per le piattaforme digitali di conservare e comunicare dati cruciali.

In particolare, al fine di contrastare il lavoro sommerso e garantire la sicurezza, le piattaforme devono 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 (INAIL, INL e INPS) per agevolare il coordinamento dei controlli.

Inoltre, specifica che le violazioni commesse dai committenti verranno comunicate all'Autorità Europea del Lavoro (ELA) per definire azioni preventive congiunte a livello europeo.

➤ **Obblighi di informazioni al lavoratore (art. 14)**

La disposizione stabilisce, al comma 1, che le piattaforme digitali sono tenute a fornire ai lavoratori, in forma chiara, accessibile e comprensibile, le informazioni sui sistemi automatizzati o algoritmici utilizzati per l'assegnazione delle attività, la determinazione o modifica dei compensi, la valutazione delle prestazioni nonché per la sospensione, limitazione o cessazione dell'accesso alla piattaforma.

Il comma 2 conferisce al lavoratore sia il diritto di ottenere una spiegazione comprensibile sulle decisioni automatizzate che incidono sulle sue condizioni di lavoro sia il diritto al riesame mediante intervento umano.

Il comma 3 chiarisce che le predette informazioni sono essere rese disponibili anche alle autorità competenti.

➤ **Rafforzamento di tutela per i rider delle piattaforme digitali (art. 15)**

La disposizione introduce misure specifiche per i rider finalizzate al contrasto di fenomeni di subappalto illecito e affitto di account.

In particolare, la nuova norma stabilisce, al comma 1, che l'accesso alla piattaforma è consentito solo tramite SPID, CIE, CNS o con un account aziendale legato a un singolo codice fiscale, dotato di autenticazione a più fattori. Le credenziali di accesso, in tal modo, rivestono carattere strettamente personale ed è fatto divieto di cessione a terzi per la quale è prevista una sanzione amministrativa.

Inoltre, la nuova norma dispone che la piattaforma non può rilasciare più di un account per ogni singolo codice fiscale, né commissionare prestazioni temporalmente inconciliabili allo stesso lavoratore, al fine di disinnescare la pericolosa spinta all'eccesso di velocità e all'ansia prestazionale indotta dalle corse sovrapposte, prevedendo specifiche sanzioni a carico del lavoratore e della piattaforma.

La disposizione stabilisce, altresì, che a decorrere dal 1° luglio 2026 il committente è tenuto a redigere e a consegnare il prospetto LUL al lavoratore con l'annotazione, per ciascun mese di attività, anche del numero di consegne e dell'importo totale erogato al lavoratore.

Inoltre, nell'integrare le tutele in materia di salute e sicurezza, prevede attività di formazione base essenziali da svolgere tramite SIISL entro 30 giorni dalla prima prestazione, il cui mancato completamento comporta una segnalazione al committente e l'applicazione di una sanzione in caso di utilizzo protratto delle prestazioni del lavoratore non formato.

Infine, il comma 2 estende ai lavoratori che svolgono attività mediante piattaforme digitali il regime fiscale agevolato delle mance già previsto per il settore ricettivo e della somministrazione di alimenti e bevande.

➤ **Disposizioni in materia di versamento al fondo di tesoreria e di destinazione del trattamento di fine rapporto per l'anno 2026 (art. 16)**

L'articolo prevede che, a seguito delle disposizioni introdotte dalla Legge di Bilancio 2026, per i datori di lavoro tenuti alla destinazione del contributo al fondo di tesoreria dell'Inps che abbiano raggiunto negli anni successivi la soglia dimensionale, i versamenti riferiti al periodo che va dall'inizio dell'anno fino giugno 2026, si considerano tempestivamente effettuati nei termini di legge se eseguiti entro il 16 luglio 2026; a tali periodi non verranno applicate sanzioni civili, interessi o somme aggiuntive.

Cordiali saluti

Il Direttore Centrale
Guido Lazzarelli