

Assunzioni agevolate, salario giusto, rinnovo contratti collettivi e altro: le novità del decreto Lavoro 2026

Rimodulazione degli incentivi per le assunzioni di giovani, donne e nelle ZES, determinazione del salario giusto, modifiche alla disciplina del rinnovo dei contratti collettivi di lavoro, nonché contrasto al caporalato digitale. Sono alcune delle principali misure previste dal decreto Lavoro 2026 approvato dal Consiglio dei Ministri del 28 aprile. Quali sono le altre novità per imprese e lavoratori?

Il **decreto Lavoro 2026**, chiamato anche decreto 1° maggio, approvato dal Consiglio dei Ministri nella seduta del 28 aprile 2026, prevede un intervento organico in materia di lavoro, incidendo in modo significativo sugli **incentivi all'occupazione**, sulla determinazione del **salario giusto**, sulla disciplina dei **rinnovi contrattuali** e del **lavoro tramite piattaforme digitali**. Previste misure anche per rafforzare la conciliazione famiglia-lavoro e sulla previdenza complementare.

Rispetto alla normativa previgente, il provvedimento rafforza il ruolo della **contrattazione collettiva** quale parametro legale del salario, introduce nuovi **obblighi informativi** e **sistemi di monitoraggio**, e ridefinisce i criteri di qualificazione dei rapporti di lavoro digitali.

Le misure si inseriscono nel quadro delle direttive europee determinando un cambio di approccio: da un sistema prevalentemente formale a uno sostanziale, fondato sulla verifica concreta delle condizioni di lavoro e retribuzione.

La novità principale non è solo il contenuto delle singole misure, ma la loro integrazione: incentivi, salario e controlli vengono collegati tra loro. In particolare, l'**accesso ai benefici** è subordinato al rispetto del **trattamento economico previsto dalla contrattazione collettiva**, creando un legame diretto tra politica del lavoro e livelli retributivi.

Bonus assunzione donne 2026

Si introduce un nuovo bonus assunzione donne, consistente in un **esonero contributivo del 100%** (fino a 650 euro mensili) per **24 mesi** per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate, con un incremento a **800 euro** per le assunzioni effettuate nelle regioni della zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno.

L'**assunzione a tempo indeterminato** deve riguardare donne prive di lavoro regolarmente retribuito da almeno: 24 mesi (qualsiasi età e categoria) o 12 mesi se appartengono a una delle seguenti categorie svantaggiate:

- senza impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi: chi non ha avuto un impiego regolarmente retribuito per almeno 6 mesi;
- senza un diploma di scuola media superiore o professionale: (livello ISCED 3) o che ha completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non ha ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito.

- che ha superato i 50 anni di età.
- adulto che vive solo o con una o più persone a carico e che non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
- che appartiene a una minoranza etnica in uno Stato membro e che ha necessità di migliorare le proprie competenze linguistiche, professionali o di esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso all'occupazione;
- che non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e appartiene a una categoria svantaggiata definita a livello nazionale (o riconosciuta come tale), in particolare nel contesto delle pari opportunità o dell'inclusione sociale.

E' confermata la **portabilità del beneficio** e, per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno.

Bonus assunzione giovani 2026

Il decreto prevede l'**esonero del 100% dei contributi previdenziali** (fino a **500 euro mensili**) per **24 mesi** per le nuove assunzioni di personale non dirigenziale di **età inferiore ai 35 anni**, con limite elevato a **650 euro** per aziende con sede in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria). Il lavoratore deve essere privo di lavoro regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (o 12 mesi se in categoria svantaggiata) e l'assunzione deve generare un **incremento occupazionale netto** e il datore non deve aver effettuato licenziamenti nei 6 mesi precedenti.

Bonus stabilizzazione giovani 2026

Un esonero totale dei contributi INPS fino a **500 euro** per **24 mesi** spetta al datore di lavoro che stabilizza contratti a termine, stipulati tra il 1° gennaio e il 30 aprile 2026 e della durata massima di 12 mesi, a partire dal 1° agosto e il 31 dicembre 2026, per personale di età inferiore ai 35 anni mai occupato stabilmente in precedenza;

Bonus assunzioni ZES 2026

Per i datori di lavoro che occupano **fino a un massimo di 10 dipendenti** nella ZES unica per il Mezzogiorno, consistente in un **esonero contributivo totale** (fino a **650 euro mensili**) per l'assunzione di soggetti **over 35 disoccupati** da almeno 24 mesi.

N.B. Il beneficio 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.

Per tutte le misure sono previsti:

- obbligo di incremento occupazionale netto;
- divieto di licenziamenti nei 6 mesi precedenti;
- revoca del beneficio in caso di licenziamento successivo.

Misura	Destinatari	Agevolazione	Durata	Condizioni principali
Bonus donne	Donne	Esonero	24 mesi	Disoccupazione

	svantaggiate prive di impiego regolarmente retribuito	contributivo 100% fino a 650 €/mese (800 € in ZES)		da almeno 24 mesi (o 12 mesi se svantaggiate); incremento occupazionale netto; no licenziamenti nei 6 mesi precedenti
Bonus giovani	Under 35 non occupati stabilmente	Esonero contributivo 100% fino a 500 €/mese (650 € in ZES)	24 mesi	Disoccupazione da almeno 24 mesi (o 12 mesi se svantaggiati); incremento occupazionale netto; divieto di licenziamenti
Bonus stabilizzazione giovani	Under 35 con contratto a termine (mai occupati stabilmente)	Esonero contributivo 100% fino a 500 €/mese	24 mesi	Trasformazione da tempo determinato a indeterminato (contratti stipulati tra 1° gennaio e 30 aprile 2026); trasformazione tra 1° agosto e 31 dicembre 2026
Bonus ZES	Disoccupati over 35 nelle regioni ZES (aziende fino a 10 dipendenti)	Esonero contributivo 100% fino a 650 €/mese	24 mesi	Disoccupazione da almeno 24 mesi; assunzione o trasformazione senza soluzione di continuità; incremento occupazionale netto

Salario giusto

La disciplina sui trattamenti economici complessivi (TEC) tutela l'equilibrio di interessi tra lavoratori e parti sociali. Si garantisce ai lavoratori una **retribuzione non inferiore ai minimi stabiliti dai contratti collettivi nazionali (CCNL)** stipulati dalle **organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative**, contrastando il dumping.

La norma tutela le imprese favorendo la concorrenza leale e valorizza l'autonomia di sindacati e

datori di lavoro, evitando l'imposizione di un salario minimo fissato per legge e lasciando alla contrattazione la definizione delle voci retributive. Il legislatore non introduce un salario minimo legale, ma trasforma la contrattazione collettiva in parametro normativo vincolante

Inoltre:

- viene limitato l'uso dei contratti "pirata";
- si introduce un criterio di riferimento anche nei settori non coperti.

Questa impostazione segna un passaggio da un sistema "libero" a uno "guidato". Diviene **obbligatoria** l'indicazione del **codice alfanumerico del CCNL** anche in busta paga.

Disciplina dei rinnovi contrattuali

Il decreto interviene sulla disciplina del rinnovo dei contratti collettivi di lavoro. Nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali, si stabilisce che siano le stesse a disciplinare, in sede di rinnovo, le decorrenze degli incrementi retributivi, gli eventuali importi una tantum e gli strumenti di copertura economica per il periodo tra la scadenza del vecchio contratto e la firma del nuovo, assumendo la data di scadenza naturale del contratto previgente come riferimento per assicurare la continuità della tutela economica.

N.B. Qualora il rinnovo non avvenga entro 12 mesi dalla scadenza, le retribuzioni sono adeguate forfettariamente in misura pari al 30% della variazione dell'Indice dei Prezzi al Consumo Armonizzato (IPCA).

Contrasto al caporalato digitale

Il provvedimento introduce misure specifiche per prevenire l'intermediazione illecita e lo sfruttamento del lavoro, con particolare riferimento alle attività gestite tramite **piattaforme digitali**, attraverso:

- la **verifica dell'identità digitale del lavoratore**. Si tratta di una misura volta a impedire il fenomeno della cessione o del "noleggio" degli account che alimenta forme di caporalato, consentendo l'accesso alle piattaforme esclusivamente tramite sistemi di identificazione certa (SPID, CIE o sistemi di autenticazione forte); vige il divieto di cedere le proprie credenziali o utilizzare account non riconducibili alla propria identità, con responsabilità dei gestori per i sistemi di controllo e sanzioni amministrative o sospensione dell'attività per omessa vigilanza;
- il **diritto alla trasparenza algoritmica**, che impone l'obbligo di fornire informazioni chiare sulle modalità di funzionamento degli algoritmi che influenzano l'assegnazione dei compiti e i 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.

Conciliazione famiglia-lavoro: i benefici per i datori di lavoro

Il decreto Lavoro 2026 introduce uno **sgravio contributivo** per le imprese che adottano la **certificazione UNI/PdR 192:2026**, 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 legge 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 **fino all'1%** e nel limite massimo di **50.000 euro annui** per ciascuna impresa.

E' riconosciuta precedenza nelle graduatorie per la partecipazione, nel limite del 20% dei posti, delle imprese nei padiglioni nazionali organizzati da Agenzia ICE nell'ambito delle **manifestazioni fieristiche all'estero** per il primo modulo espositivo, nonché, sempre limitatamente ad una postazione per singola iniziativa, per la partecipazione a seminari, workshop, missioni imprenditoriali organizzate da Agenzia ICE in tutti i Paesi esteri:

b) partecipazione gratuita a tutte le iniziative di promozione su marketplace e piattaforme di e-commerce internazionali gestite da ICE all'estero;

c) partecipazione gratuita alle fiere digitali in tutti i Paesi sulla piattaforma FS365 ed attività di promozione e formazione dedicate.

Trattamento di fine rapporto

Si prevede la possibilità per i lavoratori di conferire alla **previdenza complementare** le **quote TFR** maturate nel periodo **gennaio-giugno 2026**.