



CIRCOLARE N.02: DECRETO LAVORO 2026: PRIME NOVITÀ APPROVATE DAL CONSIGLIO DEI MINISTRI

Il Consiglio dei Ministri ha approvato il nuovo **Decreto Lavoro del 1° maggio**, che introduce diverse misure in materia di occupazione, incentivi alle assunzioni, salario giusto, rinnovi contrattuali, TFR, parità di genere e lavoro tramite piattaforme digitali.

Si precisa che, ai fini della piena operatività delle disposizioni, occorrerà attendere la pubblicazione del decreto in Gazzetta Ufficiale e i successivi provvedimenti attuativi da parte degli enti competenti, in particolare Ministero del Lavoro e INPS.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

Il decreto introduce nuovi strumenti di decontribuzione per favorire l'occupazione stabile, con particolare attenzione a giovani, donne e imprese operanti nella ZES unica per il Mezzogiorno.

Tra le principali misure previste rientrano:

- **Bonus donne 2026**, con esonero contributivo del 100%, fino a 650 euro mensili per 24 mesi, per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate. Il limite sale a 800 euro mensili per le assunzioni effettuate nelle regioni della ZES;
- **Bonus giovani 2026**, con esonero contributivo totale fino a 500 euro mensili per 24 mesi, per l'assunzione di personale non dirigenziale di età inferiore a 35 anni. Il limite è elevato a 650 euro per il Sud e per le aree di crisi;
- **Bonus stabilizzazione giovani 2026**, rivolto alla trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. L'agevolazione prevede un esonero del 100% fino a 500 euro mensili per 24 mesi, in favore di lavoratori under 35 mai occupati stabilmente in precedenza;
- **Bonus assunzioni ZES 2026**, destinato ai datori di lavoro fino a 10 dipendenti operanti nella ZES unica per il Mezzogiorno, per l'assunzione di soggetti over 35 disoccupati da almeno 24 mesi.
- Gli incentivi risultano subordinati **all'incremento occupazionale netto** e, secondo quanto indicato nella bozza, non sono cumulabili con altri esoneri contributivi.

SALARIO GIUSTO E CONDIZIONI PER L'ACCESSO AGLI INCENTIVI

Il decreto introduce il principio del cosiddetto "**salario giusto**", collegandolo anche alla possibilità di accedere agli incentivi.

Il trattamento economico complessivo riconosciuto ai lavoratori dovrà essere almeno pari a quello previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative.

La finalità dichiarata è quella di contrastare fenomeni di dumping contrattuale, garantendo al tempo stesso una concorrenza più equilibrata tra le imprese.

Sono inoltre previsti obblighi di maggiore trasparenza nelle offerte di lavoro pubblicate tramite la piattaforma SIISL, con indicazione del contratto collettivo applicato e della retribuzione proposta.

MONITORAGGIO DELLE RETRIBUZIONI E ARCHIVIO DEI CONTRATTI

Il provvedimento prevede l'istituzione di un sistema strutturato di monitoraggio dei trattamenti retributivi, con il coinvolgimento di **INPS, ISTAT, CNEL e Ispettorato Nazionale del Lavoro**.

Il sistema dovrebbe consentire la raccolta integrata dei dati, la pubblicazione di un rapporto nazionale annuale sulle retribuzioni e la creazione di un archivio dei contratti collettivi, compresi quelli aziendali.

RINNOVI CONTRATTUALI

Il decreto interviene anche sulla disciplina dei rinnovi dei contratti collettivi.

Nel rispetto dell'autonomia delle parti sociali, viene previsto che siano le stesse a disciplinare, in sede di rinnovo, decorrenze degli aumenti, eventuali importi una tantum e strumenti di copertura economica per il periodo intercorrente tra la scadenza del precedente contratto e la sottoscrizione del nuovo.

Qualora il rinnovo non intervenga **entro 12 mesi dalla scadenza**, è previsto un adeguamento forfettario delle retribuzioni pari al 30% della variazione dell'indice IPCA.

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

Per il 2026 viene introdotta una disciplina transitoria relativa al **TFR e al Fondo di Tesoreria INPS**.

In particolare, i versamenti riferiti al primo semestre 2026, se effettuati entro il 16 luglio, saranno considerati tempestivi e non soggetti a sanzioni.

È inoltre prevista la possibilità, per i lavoratori, di destinare alla previdenza complementare le quote di TFR maturate nel periodo gennaio-giugno 2026.

PROROGA DELL'ISOPENSIONE

Il decreto **proroga fino al 2029** il regime dell'isopenensione, lo strumento che consente alle imprese, tramite accordi sindacali, di accompagnare alla pensione i lavoratori più anziani, garantendo il relativo trattamento economico fino al raggiungimento dei requisiti pensionistici.

PARITÀ DI GENERE E CONCILIAZIONE VITA-LAVORO

Sono previste **nuove misure premiali per le imprese in possesso della certificazione di parità di genere**, tra cui agevolazioni per la partecipazione a fiere internazionali, iniziative promozionali su marketplace ed e-commerce esteri, fiere digitali e attività formative.

Il decreto introduce inoltre uno sgravio contributivo per le imprese che adottano la certificazione UNI/PdR 192:2026, connessa alla conciliazione tra vita familiare e lavoro. La misura può arrivare fino all'1% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.

PIATTAFORME DIGITALI E RIDER

Un capitolo specifico riguarda il lavoro tramite piattaforme digitali, **con l'obiettivo di contrastare il cosiddetto caporalato digitale**.

Viene previsto l'obbligo di accesso alle piattaforme tramite strumenti di identità digitale, quali SPID, CIE, CNS, oppure mediante sistemi di autenticazione forte.

È inoltre vietata l'assegnazione di più account allo stesso codice fiscale e l'attribuzione di prestazioni incompatibili tra loro sotto il profilo temporale.

Il provvedimento introduce anche obblighi di trasparenza algoritmica, imponendo alle piattaforme di fornire informazioni chiare sui criteri che incidono sull'assegnazione delle attività, sui compensi e sul rating del lavoratore, con possibilità di richiedere l'intervento umano in caso di decisioni automatizzate rilevanti.

CONSIDERAZIONI OPERATIVE

Le misure approvate delineano un intervento organico e di ampio respiro in materia di lavoro, che si muove lungo direttrici ormai consolidate: da un lato il **rafforzamento delle politiche di incentivazione all'occupazione stabile, dall'altro la valorizzazione della contrattazione collettiva** quale strumento di regolazione dei trattamenti economici, con particolare attenzione ai profili di trasparenza e di equità retributiva.

Accanto a tali aspetti, assume rilievo crescente anche il tentativo di disciplinare in modo più puntuale le nuove modalità di svolgimento dell'attività lavorativa, in particolare quelle connesse all'utilizzo di piattaforme digitali, rispetto alle quali emergono esigenze di tutela ulteriori sotto il profilo sia organizzativo sia retributivo.

In questo contesto, il provvedimento si inserisce nel solco di una progressiva evoluzione del diritto del lavoro, **orientata a coniugare flessibilità e garanzie**, promuovendo al contempo una maggiore responsabilizzazione delle imprese e una più chiara definizione delle condizioni di accesso ai benefici pubblici.

Sotto il profilo operativo, tuttavia, è opportuno evidenziare come le disposizioni contenute nella bozza richiedano ancora un passaggio formale essenziale ai fini della loro piena efficacia. Sarà infatti necessario attendere **la pubblicazione del testo definitivo in Gazzetta Ufficiale, nonché l'emanazione dei provvedimenti attuativi e delle relative istruzioni operative da parte degli enti competenti**, con particolare riferimento a INPS e Ministero del Lavoro.

Solo all'esito di tali passaggi sarà possibile valutare compiutamente l'impatto delle nuove misure e procedere alla loro concreta applicazione nei diversi contesti aziendali, anche in termini di pianificazione delle assunzioni, gestione dei rapporti di lavoro e accesso alle agevolazioni previste.

La nostra Società è a Vostra disposizione per ulteriori chiarimenti, approfondimenti ed assistenza tecnica.