Decreto Lavoro 1° Maggio in Gazzetta

6 Maggio 2026

Il Consiglio dei Ministri il 1° maggio ha approvato il decreto-legge n. 62/2026 che introduce disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale.

Il provvedimento interviene, con risorse per circa 934 milioni di euro, per rafforzare la dignità dei lavoratori, promuovere l'occupazione stabile di giovani e donne e contrastare nuove forme di sfruttamento legate all'economia digitale.

Di seguito le ns prime considerazioni con riserva di approfondimento

Incentivi all'occupazione

Al fine di ridurre i divari territoriali e favorire l'inserimento nel mercato del lavoro delle categorie più esposte, il decreto prevede misure di decontribuzione:

- bonus assunzione donne 2026, 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;
- bonus assunzione giovani 2026, che 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 nel Sud e nelle aree di crisi;
- bonus stabilizzazione giovani 2026, che prevede l'esonero del 100% dei contributi fino a 500 euro per 24 mesi anche per le stabilizzazioni di contratti a termine, stipulati tra il 1° gennaio e il 30 aprile 2026 e della durata massima di 12 mesi, effettuate tra il 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.

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**.**

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. 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 e tutele tecnologiche

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 consentire l'accesso alle piattaforme esclusivamente tramite sistemi di identificazione (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

Il decreto introduce uno sgravio contributivo per le imprese che adottano la certificazione UNI/PdR 192:2026 (allegato).

La misura 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 per cento e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ciascuna impresa.

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.

Allegati

dl-62-2026
Apri
PDR14001096068
Apri