

DECRETO 1° MAGGIO

In data 28 aprile 2026, il Consiglio dei ministri ha approvato il Decreto-legge n. 62/2026 – c.d. decreto 1° maggio – recante il titolo **“Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale”**.

Il decreto definisce le novità normative sul tema lavoro, con particolare riferimento all’occupazione, al salario, al lavoro su piattaforme digitali e ai rinnovi contrattuali e verrà convertito in legge entro 60 giorni ma **non è escluso che nell’iter di conversione possano ancora essere apportate modifiche al testo**.

Le disposizioni, in vigore dal 1° maggio 2026, si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato, compreso l’apprendistato.

L'obiettivo della norma è incentivare l'occupazione stabile - specie al Sud e per le categorie svantaggiate - rafforzare le tutele salariali attraverso la contrattazione collettiva e regolamentare il lavoro intermediato da piattaforme digitali per contrastare fenomeni di precarietà e sfruttamento. Con questo nuovo intervento si prorogano i bonus esistenti e si introducono incentivi per le nuove assunzioni e nuove misure per la stabilizzazione degli assunti a termine.

INCENTIVI ALL'OCCUPAZIONE

- Bonus donne 2026
- Bonus giovani 2026
- Bonus ZES
- Incentivi stabilizzazione
- Incentivi parità di genere

MISURA	TARGET	AGEVOLAZIONE	INTEGRAZIONI SUPPLEMENTARI
Bonus donne	Donne senza impiego da 24 mesi o donne svantaggiate ex Reg. UE 651/2024	Esonero contributivo del 100% per un massimo di 24 mesi e con un tetto di 650€/ mese	Il tetto mensile sale a 800€ per le lavoratrici residenti nel Mezzogiorno d’Italia
Bonus giovani	Under 35 senza impiego stabile da almeno 24 mesi o da almeno 12 se svantaggiati ex Reg. UE 651/2024	Esonero contributivo al 100% per 24 mesi massimo e fino a 500 euro al mese	L’importo riconosciuto mensilmente sale a 650€ per le assunzioni in aziende del Mezzogiorno

Bonus ZES	Over 35 disoccupati da almeno 24 mesi in regioni del Mezzogiorno	Esonero del 100% per 24 mesi e col tetto di 650 euro mensili	Incentivo valido per i datori di lavoro privati con un massimo di dieci dipendenti
Incentivi stabilizzazione	Trasformazione a tempo indeterminato dei contratti di under 35 mai stati occupati prima	Esonero 100% per un periodo massimo di 24 mesi con un tetto mensile di 500€	Le trasformazioni devono essere effettuate tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026 e devono riferirsi a contratti a termine accesi entro il 30 aprile 2026
Incentivi parità di genere	Imprese in possesso di certificazione di parità di genere	Sconto contributivo dell'1% fino a 50.000€ e accesso gratuito alle iniziative promozionali su marketplace e e-commerce esteri	

Al fine di favorire la conciliazione famiglia-lavoro, viene riconosciuto un esonero contributivo – massimo 1% fino a 50.000€ l'anno - per tutte le imprese provviste di certificazione di parità/welfare. Gli incentivi descritti non sono cumulabili con altri esoneri attualmente in vigore. Qualora il datore di lavoro licenziasse per giustificato motivo oggettivo, il lavoratore agevolato perderebbe il diritto all'incentivo e sarebbe tenuto a restituire il beneficio fino ad allora maturato.

SALARIO GIUSTO E DINAMICHE CONTRATTUALI

All'articolo 7, il decreto parla di "salario giusto" e ritorno alla maggiore rappresentatività comparata, definendo la contrattazione collettiva quale strumento per la sua giusta determinazione.

Per effetto di questa norma, il trattamento economico previsto dovrà essere almeno equivalente a quello previsto dai contratti collettivi nazionali stipulati dai sindacati più rappresentativi; sarà obbligatorio, inoltre, essere trasparenti indicando la tipologia di contratto e la retribuzione applicati, contrastando in tal modo il dumping contrattuale.

La norma vuole, dunque, sfavorire la concorrenza leale tra imprese ed evita l'imposizione di un salario minimo fissato per legge, lasciando alla contrattazione collettiva il compito di definire le voci contributive.

Si istituisce un sistema strutturato di monitoraggio delle retribuzioni grazie alla collaborazione tra INPS, ISTAT, INAPP, CNEL e Ispettorato del lavoro. Si raccolgono e si condividono dati retributivi in forma integrata e interoperabile con lo scopo di elaborare indicatori statistici periodici per misurare l'adeguatezza della retribuzione e introdurre tutti gli strumenti correttivi del caso.

Viene istituito un **archivio amministrativo della contrattazione del lavoro** ed elaborato un **rapporto nazionale sulle retribuzioni** suddiviso per settori omogenei tra loro. In tal modo, si può valutare l'efficacia del sistema retributivo nazionale e delle politiche di sostegno all'occupazione.

Per quanto riguarda i rinnovi contrattuali, si prevede, in caso di mancato rinnovo entro i primi 12 mesi dalla scadenza, un adeguamento automatico pari al 30% della variazione IPCA, salvo diverse pattuizioni contrattuali. I settori ad alta stagionalità sono esclusi dall'adeguamento automatico. Le disposizioni si applicano ai CCNL che scadono dopo l'entrata in vigore del decreto; per i contratti già scaduti, a decorrere dal 1° gennaio.

PIATTAFORME DIGITALI

Il decreto-legge 62/2026 rappresenta un intervento di adeguamento dell'ordinamento italiano ai principi sanciti dalla recente Direttiva (UE) 2024/2831 sulle piattaforme digitali.

Si affronta il problema qualificatorio dei lavoratori delle piattaforme, sancendo legislativamente:

1. Concretezza della prestazione. La norma stabilisce che, ai fini della qualificazione del rapporto, rilevano le concrete modalità di svolgimento della prestazione, rendendo inefficace la mera qualificazione formale (es. lavoro autonomo) attribuita dalle parti nel contratto.
2. Il ruolo dell'algoritmo. Si chiarisce che la qualificazione deve tenere conto dell'esercizio dei poteri di organizzazione, direzione, controllo, valutazione, limitazione dell'accesso o determinazione unilaterale del compenso, anche qualora tali poteri siano esercitati in via telematica tramite *sistemi automatizzati o algoritmici*.
3. Presunzione di subordinazione. Si introduce una presunzione legale di natura subordinata (salvo prova contraria) qualora emergano indici di controllo o di eterodirezione esercitati mediante gestione algoritmica; non è più quindi il lavoratore a dover fornire le prove della propria subordinazione in tribunale, ma è la piattaforma a subire l'inversione dell'onere della prova.

Viene inoltre aggiunto l'obbligo per le piattaforme digitali di conservare e comunicare dati cruciali:

- Conservazione quinquennale: per 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
- Vigilanza condivisa: questi dati sono resi accessibili da parte del lavoratore e messi a disposizione degli ispettorati (INAIL, INL e INPS) per agevolare il coordinamento dei controlli
- Dimensione transnazionale: le violazioni commesse dai committenti verranno comunicate all'Autorità Europea del Lavoro (European Labour Authority) per definire azioni preventive congiunte a livello europeo

La disposizione garantisce ulteriori diritti di giustizia contrattuale, come:

- Informativa comprensibile: le piattaforme devono fornire informazioni in forma chiara e accessibile sui sistemi algoritmici usati per l'assegnazione delle attività, la determinazione o modifica dei compensi, la valutazione e la sospensione o cessazione dell'accesso
- Diritto al riesame umano: si garantisce al lavoratore il diritto di ottenere una spiegazione intelligibile sulle decisioni automatizzate che incidono sulle sue condizioni di lavoro e gli conferisce il diritto al riesame mediante intervento umano.

Comunicazione

First Cisl Milano Metropoli