

Decreto Legge 30 Aprile 2026, n. 62 - C.d. "Decreto Lavoro – 1° Maggio"

«**Disposizioni urgenti** in materia di **salario giusto, di incentivi all'occupazione** e di **contrasto del caporalato digitale**»

Le disposizioni del presente decreto-legge si applicano ai:

- rapporti di lavoro subordinato privato (anche non inerenti all'esercizio di un'impresa)
- ai contratti di apprendistato

Non trovano applicazione per i lavoratori dipendenti dalle amministrazioni pubbliche (art. 18)

Articoli 1-2-3-4 Incentivi e Bonus per le assunzioni e la stabilizzazione di rapporti di lavoro a termine

	Bonus Donne – art. 1	Bonus Giovani – art. 2
	2026- 26,5 MLN 2027- 63,7 MLN 2028- 51,3 Rif. Circ. INPS n. 57/2026	2026- 109,7MLN 2027- 252,4MLN 2028- 135,4 MLN Rif. Circ. INPS n. 55/2026
Destinatari	Assunzioni a tempo indet. effettuate dal 1/01/2026 al 31/12/2026 <ul style="list-style-type: none"> ➤ Donne di qualsiasi età, ovunque residenti; ➤ Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che rientrano nella definizione di lavoratrici svantaggiate. 	Assunzioni a tempo indet. effettuate dal 1/01/2026 al 31/12/2026 <ul style="list-style-type: none"> ➤ Lavoratori che non hanno compiuto 35 anni; ➤ Privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito, oppure da 12 mesi se lavoratori svantaggiati.
Durata massima del beneficio	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 24 mesi ▪ ridotti a 12 se lavoratore rientra nella categoria di «lavoratore svantaggiato» (regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione) 	
Contenuto della misura	Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali, esclusi premi e contributi INAIL.	
Importo massimo	650 euro su base mensile per singola lavoratrice, elevato a 800 se lavoratrice residente nella ZES.	500 euro su base mensile, elevato a 650 se lavoratore assunto in una sede o unità produttiva nella ZES.
Condizione necessaria	Richiesto incremento occupazionale netto e assenza di licenziamenti per GMO o licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti. Rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015. n. 150.	

Articoli 1-2-3-4 Incentivi e Bonus per le assunzioni e la stabilizzazione di rapporti di lavoro a termine

	Bonus Zes – art. 3	Incentivo alla stabilizzazione – art. 4
	2026- 26 MLN 2027- 60 MLN 2028- 34 MLN Rif. Circ INPS n. 56/2026	Subordinato al rilascio dell'autorizzazione della Commissione europea 2026- 18,2 MLN 2027- 87,5 MLN 2028- 69,3 MLN
Destinatari	Assunzioni a tempo indet. effettuate dal 1/01/2026 al 31/12/2026 in imprese che occupano fino a 10 dip. e assumono nella zona ZES. <ul style="list-style-type: none"> Lavoratori assunti devono aver compiuto 35 anni Essere disoccupati da almeno 24 mesi. 	Per le trasformazioni dal 1/08/2026 al 31/12/2026 rapporti a tempo determinato instaurati entro 30/04/2026 di durata non superiore a 12 mesi. <ul style="list-style-type: none"> Lavoratori interessati dalla misura devono non aver compiuto 35 Non essere mai stati occupati a tempo indeterminato
Durata massima del beneficio	24 mesi	
Contenuto della misura	Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali, esclusi premi e contributi INAIL.	
Importo massimo	650 euro su base mensile per singolo lavoratore.	500 euro su base mensile per singolo lavoratore.
Condizione necessaria	Richiesto incremento occupazionale netto e assenza di licenziamenti per GMO o licenziamenti collettivi nei 6 mesi precedenti. Rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150.	

Articolo 7 – Salario giusto

«La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi e per gli effetti dell'articolo 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando ai lavoratori un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato.

2. Ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

3. Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi da quelli di cui al comma 2 non può essere inferiore al trattamento economico complessivo individuato dal contratto collettivo nazionale di lavoro stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

4. Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il trattamento economico complessivo non può essere inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale, stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, il cui ambito di applicazione sia maggiormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro.

5. L'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo [...]»

Parametro di riferimento
è IL CCNL

Per individuare il salario giusto si fa riferimento al TEC stabilito dai CCNL siglati da OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, individuati secondo alcuni parametri.

Il TEC stabilito dai CCNL, di cui al co. 2, è il riferimento anche per altri contratti

Il caso dei settori non coperti da contrattazione collettiva

Il rispetto del TEC previsto dal CCNL che soddisfa i requisiti del comma 2 è condizione necessaria per l'accesso ai benefici

Il primo comma riconosce alle Parti sociali il ruolo di definire la decorrenza degli incrementi contrattuali.

Il secondo comma introduce un **meccanismo automatico di incremento retributivo legato all'IPCA pari al 30% decorsi i 12 mesi successivi alla naturale scadenza del contratto**, salvo eventuali diverse pattuizioni contrattuali.

Tale previsione però presenta alcuni elementi di criticità:

- 1. Indeterminatezza del parametro temporale dell'indice IPCA**
- 2. Insufficienza dell'effetto economico dell'adeguamento**
- 3. Assenza di gradualità e inefficacia del meccanismo di contrasto all'inerzia negoziale**

Gli articoli da 12 a 15 intervengono sul **lavoro svolto tramite piattaforme digitali**, con l'obiettivo di rafforzare le tutele dei lavoratori e contrastare possibili forme di sfruttamento connesse all'uso degli algoritmi.

Gli articoli 14 e 15 introducono inoltre **specifici obblighi informativi nei confronti dei lavoratori**, soprattutto in relazione all'impiego di sistemi automatizzati o algoritmici, prevedendo anche tutele mirate per i rider.

Merita una particolare attenzione **l'articolo 12**, il quale prevede che ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale rilevano le **“concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti”**.

Il **rischio è che oltre ai rider siano coinvolti anche** categorie di lavoratori e operatori economici che si avvalgono di piattaforme digitali per svolgere attività di diversa natura.

Gli articoli da 12 a 15 intervengono sul **lavoro svolto tramite piattaforme digitali**, con l'obiettivo di rafforzare le tutele dei lavoratori e contrastare possibili forme di sfruttamento connesse all'uso degli algoritmi.

Gli articoli 14 e 15 introducono inoltre **specifici obblighi informativi nei confronti dei lavoratori**, soprattutto in relazione all'impiego di sistemi automatizzati o algoritmici, prevedendo anche tutele mirate per i rider.

Merita una particolare attenzione **l'articolo 12**, il quale prevede che ai fini della qualificazione del rapporto di lavoro mediante piattaforma digitale rilevano le **"concrete modalità di svolgimento della prestazione, indipendentemente dalla qualificazione formale attribuita dalle parti"**.

Il **rischio è che oltre ai rider siano coinvolti anche** categorie di lavoratori e operatori economici che si avvalgono di piattaforme digitali per svolgere attività di diversa natura.

Art. 7 – Salario Giusto e Incentivi

Definizione del TEC: viene proposto di introdurre un nuovo comma all'articolo 7 che elenchi le voci che compongono il trattamento economico complessivo (em. 7.67 – FDI; 7.52 – Lega) con un rinvio ad accordi interconfederali chiamati ad individuare ulteriori e aggiuntive componenti obbligatorie. (em. 7.67 – FDI)

Certificazione volontaria: proposta l'istituzione della certificazione volontaria del contratto equivalente tramite Commissioni di certificazione ex D.Lgs. 276/2003; effetto fino ad eventuale accertamento contrario in sede ispettiva o giurisdizionale (em. 7.02 – FI)

Elenco presso il CNEL e autodichiarazione: richiesta l'istituzione presso il CNEL di un elenco di contratti collettivi nazionali di Lavoro di cui al comma 3, per i quali le parti stipulanti abbiano prodotto una dichiarazione attestante la garanzia ai lavoratori di un trattamento normativo ed economico complessivo non inferiore a quello previsto dai contratti di cui al comma 2. (em. 7.23 – FI)

Contrattazione di prossimità: deposito obbligatorio presso Min. Lavoro/INL/CNEL; intese peggiorative in aziende fino a 15 dip. devono essere siglate all'ITL; obbligo informativa lavoratori entro 3 gg (em. 7.04 – Lega)

Art. 10 – Rinnovi Contrattuali

Adeguamento IPCA al 50%: proposta sostitutiva: percentuale elevata al 50% in caso di mancato rinnovo (em. 10.25 – Lega)

Decorrenza IPCA: il periodo preso come riferimento sono i 12 mesi dalla scadenza naturale del CCNL (em. 10.13 – FI)

Sanzioni mancato rinnovo: in caso di mancato rinnovo per un periodo superiore a 36 mesi esclusione da incentivi/sgravi a sostegno dell'impresa e dell'occupazione; cancellazione da CNEL dopo 6 anni di mancato rinnovo e obbligo cambio CCNL entro 90 gg (em. 10.26 – Lega)

Contributo assistenza contr.: ripristino dopo rinnovo del CCNL nelle misure e nelle modalità previste dalla contrattazione (em. 10.14/10.10 – FI/Lega)

Settori stagionali/SSN: adeguamento IPCA sostituito da indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva (em. 10.9 – Lega)

Art. 12 – Lavoratori su Piattaforme Digitali

Esclusione di presunzione: per le professioni intellettuali iscritte ad albi, l'uso di piattaforme digitali o algoritmi di matching non costituisce di per sé indice di subordinazione o etero-organizzazione (em.12.15 – FDI)

Presunzione di subordinazione : proposta di modifica del comma 3, per cui tale presunzione opera quando emergono fatti indicativi di direzione e controllo, anche tramite sistemi automatizzati; salvo prova contraria, secondo normativa vigente e circolari esplicative (12.5 – FDI e LEGA)