

Circolare n. 05/26 del 11 maggio: **“Decreto del 1 maggio”**

Alla rispettabile Clientela

Il recentissimo decreto Lavoro 2026, chiamato anche “Decreto del 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.

Come di consueto forniamo qui di seguito una sintetica disamina dei provvedimenti di maggior rilievo già in vigore.

Art. 1 - Bonus donne 2026

Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell’ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica - ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono:

- con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
 - donne di qualsiasi età, ovunque residenti;
 - prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
 - ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all’articolo 2 del regolamento della Commissione, del 17 giugno 2014
- è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure.

Per chiarezza si ricorda che l’accezione diretta al “lavoratore svantaggiato” si riferisce alle seguenti casistiche:

- soggetto senza impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- soggetto 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;
- soggetto 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;

- soggetto 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;
- soggetto 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.

L'esonero spetta, altresì, con riferimento alle donne che, alla data dell'assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.

Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge 30 dicembre 2024, n. 207.

Art. 2 - Bonus Giovani 2026

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100%, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata.

L'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e sono privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito ovvero sono privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

Per chiarezza si ricorda che i soggetti sopra richiamati sono i seguenti:

lettera c): lavoratori che non possiedono un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o che hanno completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non hanno ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;

lettera e): adulti che vivono soli con una o più persone a carico;

lettera f): lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato, se il lavoratore interessato appartiene ad un genere specifico. Le professioni e i settori sono annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze.

lettera g): lavoratori appartenenti a una minoranza etnica di uno Stato membro dell'Unione Europea che hanno la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

L'esonero spetta altresì con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.

Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Art. 3 - Bonus ZES 2026

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 100%, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli

Capitale sociale € 50.000 - Domicilio fiscale: Corso C. Nigra, 21-10015 - Ivrea (TO) C.F./P. IVA: 03742350014
www.studiochiadostp.it PEC: cpc@open.legalmail.it

infortuni sul lavoro, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata.

L'esonero contributivo è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno lavoratori nelle medesime regioni.

Art. 4 - Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che trasformano i rapporti di lavoro a tempo determinato di durata complessiva non superiore a dodici mesi in rapporti di lavoro a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100%, con esclusione dei premi Inail.

Il beneficio è riconosciuto esclusivamente alle trasformazioni di rapporti di lavoro a tempo determinato, per il personale non dirigenziale, e di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a dodici mesi, che alla medesima data non ha compiuto il trentacinquesimo anno di età e non è mai stato occupato a tempo indeterminato.

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.

Le trasformazioni devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

Art. 5 - Disposizioni abrogative

Sono abrogate le disposizioni in materia di bonus giovani, donne e ZES di cui al D.L. 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95, valide sino al 30 aprile 2026.

Art. 7 - Criteri per l'individuazione del salario giusto

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

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.

Il trattamento economico complessivo previsto dai contratti collettivi nazionali di lavoro diversi sopra individuati 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.

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.

A decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, sulla piattaforma SIISL, le posizioni di lavoro pubblicate recano l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro recante il codice alfanumerico unico, la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Art. 10 - Rinnovi contrattuali

Gli incrementi retributivi previsti in sede di rinnovo dei contratti collettivi di lavoro scaduti decorrono dalla data di scadenza naturale del precedente contratto.

In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi 12 mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto, alla variazione dell'IPCA, entro il tetto massimo del 50% annuo della stessa, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali in uso.

Art. 11 - Obblighi di informazione

Il datore di lavoro pubblico e privato è tenuto a comunicare al lavoratore, oltre alle informazioni riportate all'articolo 1 del D.Lgs. n. 152/1997, anche il codice alfanumerico unico assegnato al contratto collettivo nazionale di lavoro applicato (CNEL).

Viene modificato l'art. 1, c. 1 della L. n. 4/1953 stabilendo ora che è fatto obbligo ai datori di lavoro di consegnare, all'atto della corresponsione della retribuzione, ai lavoratori dipendenti, con esclusione dei dirigenti, un prospetto di paga in cui devono essere indicati il nome, cognome e qualifica professionale del lavoratore, il periodo cui la retribuzione si riferisce, gli assegni familiari e tutti gli altri elementi che, comunque, compongono detta retribuzione, nonché, distintamente, le singole trattenute e il contratto collettivo nazionale applicato identificato mediante il codice alfanumerico.

Restando a disposizione per ogni ulteriore chiarimento si coglie l'occasione per porgere cordiali saluti.

Ivrea, 11/05/2026

STUDIO CHIADO' FIORIO SAS STP
Dott. Chiadò Fiorio Christian

