

**Dr. Anton Pichler | Dr. Walter Steinmair | Dr. Helmuth Knoll | Dr. Arno Pichler | Dr. Benjamin Steinmair |**

Sparkassenstraße 18 Via Cassa di Risparmio  
I-39100 Bozen | Bolzano  
T 0471.306.411 | F 0471.976.462  
E info@interconsult.bz.it  
I www.interconsult.bz.it  
Steuer-, MwSt.-Nr. | Cod. fisc. Part. IVA 02529080216

Circolare 04/26

Bolzano, li 19/05/2026

## Decreto 1° maggio – Novità in materia di lavoro

Gentile Cliente,

con la presente Vi informiamo sulle **novità** di maggiore rilievo **in materia di lavoro** contenute nel Decreto Legge n. 62/2026, denominato Decreto 1° maggio.

Le **novità** di maggior rilievo, trattate in questa informativa, sono le seguenti:

### **1.1 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 quattro principali misure di decontribuzione:

#### *1.1.1 Bonus assunzione giovani*

Prevede l'esonero del 100% dei contributi previdenziali (fino a **500,00 euro mensili**) per **24 mesi** per le nuove **assunzioni** di personale non dirigenziale di **età inferiore ai 35 anni** nel periodo tra il **1° gennaio e il 31 dicembre 2026**, con limite elevato a 650,00 euro mensili per assunzioni nel Sud e nelle aree di crisi.

Nello specifico, l'esonero contributivo spetta, per un periodo massimo di 24 mesi, a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi giovani che, alla data dell'assunzione, non hanno compiuto il 35esimo anno di età e siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Le agevolazioni in trattazione sono altresì riconosciute, sempre per un periodo massimo di 24 mesi, per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di giovani, sempre di età inferiore ai 35 anni, che, alla data dell'assunzione, siano privi da almeno dodici mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengano a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2, punto 4), del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e precisamente:

- ▶ non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. c);
- ▶ siano soggetti adulti che vivono solo con una o più persone a carico (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. e);

- ▶ siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartenga al genere sottorappresentato (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. f). Tali settori e professioni sono annualmente individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT;
- ▶ appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. g).

Inoltre, l'agevolazione è riconosciuta per un periodo massimo di 12 mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014; pertanto, oltre ai soggetti appartenenti a una delle categorie di lavoratori come sopra descritti, sono da ricomprendere nell'alveo dei destinatari della misura anche i soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. a) e i soggetti aventi un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. b).

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 dodici mesi precedenti.

#### *1.1.2 Bonus stabilizzazione giovani*

---

Prevede l'esonero del 100% dei contributi fino a **500,00 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.

#### *1.1.3 Bonus assunzioni ZES*

---

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 650,00 euro mensili) per l'assunzione di soggetti over 35 disoccupati da almeno 24 mesi.

#### *1.1.4 Bonus assunzione donne*

---

Consistente in un esonero contributivo del 100% (fino a 650,00 euro mensili) per 24 mesi per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate, con un incremento a 800,00 euro per le assunzioni effettuate nelle regioni della zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno.

## 1.2 Salario giusto

---

La disciplina sui trattamenti economici complessivi 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. La norma tutela le imprese favorendo la concorrenza leale e valorizza l'autonomia di sindacati e datori di lavoro, evitando l'imposizione di un salario minimo fissato per legge e lasciando alla contrattazione la definizione delle voci retributive.

## 1.3 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).

## 1.4 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 impedire il fenomeno della cessione o del "noleggio" degli account che alimenta forme di caporalato, consentendo l'accesso alle piattaforme esclusivamente tramite sistemi di identificazione certa (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.

## 1.5 Conciliazione famiglia-lavoro

---

Il decreto introduce uno **sgravio contributivo** per le imprese che adottano la **certificazione UNI/PdR 192:2026**, un nuovo strumento di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro, che definisce requisiti verificabili e indicatori di performance per le organizzazioni, private e pubbliche, che scelgono di investire in modo strutturato su maternità, paternità, carichi di cura, flessibilità organizzativa, welfare

aziendale, salute e continuità di carriera. La misura contenuta nel decreto 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.

Per ulteriori informazioni restiamo a Vs. completa disposizione.

Distinti saluti,

Interconsult – Pichler Steinmair Knoll