

Cosa prevede il Decreto Primo Maggio 2026: tutte le novità in arrivo su lavoro e buste paga

Cosa prevede il Decreto Primo Maggio 2026? Salario giusto, rider, incentivi e contratti: tutte le novità su lavoro e buste paga. (Fonte: <https://www.lavoroediritti.com/> 28 aprile 2026)



Il Presidente del Consiglio Giorgia Meloni e il Ministro del Lavoro Marina Calderone durante una riunione sul Decreto Primo Maggio 2026. Immagine pubblica tratta dal sito www.governo.it

In vista della Festa dei Lavoratori, il Governo guidato da Giorgia Meloni si prepara a varare un nuovo intervento sul lavoro destinato a far discutere. Il Consiglio dei Ministri è convocato martedì 28 aprile 2026 alle ore 16.30 presso Palazzo Chigi, con all'ordine del giorno lo schema di decreto-legge "Decreto Primo Maggio" recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale", promosso dalla Presidenza del Consiglio insieme al Ministero del Lavoro.

Il provvedimento arriva in un momento delicato, segnato dalla perdita di potere d'acquisto e da un mercato del lavoro sempre più frammentato. L'obiettivo è ridefinire il concetto di retribuzione equa e rafforzare le tutele, intervenendo su più fronti: salari, contrattazione, lavoro su piattaforma e incentivi alle assunzioni.

Decreto Primo Maggio 2026: cosa prevede in sintesi

Il Decreto Primo Maggio introduce il concetto di "salario giusto", legando stipendi e incentivi ai contratti collettivi nazionali più rappresentativi, senza fissare un salario minimo per legge.

Prevede inoltre:

- adeguamento all'inflazione per i contratti scaduti da oltre 12 mesi;
- stretta sui rider con obbligo di identità digitale e divieto di cessione degli account;

- presunzione di lavoro subordinato per attività gestite dalle piattaforme;
- incentivi contributivi fino al 100% per assunzioni di giovani, donne e disoccupati;
- controlli rafforzati contro contratti pirata e caporalato digitale.

Il decreto entra subito in vigore ma dovrà essere convertito in legge dal Parlamento entro 60 giorni, con possibili modifiche.

Indice:

- [Dal salario minimo al “salario giusto”: cosa cambia davvero](#)
- [CCNL scaduti e inflazione: arriva un adeguamento automatico](#)
- [Rider e piattaforme: stretta sul lavoro nel delivery](#)
- [Novità per gli incentivi alle assunzioni: ecco chi potrà beneficiarne](#)
- [Un cambio di rotta per il mercato del lavoro](#)
- [Quali sono i prossimi passi: l’iter dopo l’approvazione](#)

Dal salario minimo al “salario giusto”: cosa cambia davvero

Il cuore del decreto è il passaggio da una logica di salario minimo legale a quella del cosiddetto “salario giusto”. In pratica, non viene fissata una paga oraria uguale per tutti, ma si stabilisce che il riferimento deve essere il trattamento previsto dai contratti collettivi nazionali firmati dalle organizzazioni più rappresentative.

Questo significa che non conta solo la paga base, ma l’intero pacchetto retributivo: tredicesima, TFR, eventuali indennità e strumenti di welfare. È il cosiddetto Trattamento Economico Complessivo (TEC), che diventa il parametro di riferimento per stabilire se una retribuzione è adeguata.

Il vero cambio di passo è però un altro: lo Stato userà incentivi e agevolazioni come leva. Le aziende potranno accedere a sgravi fiscali e contributivi solo se applicano contratti “leader”. In caso contrario, niente benefici. Una scelta che punta a isolare chi compete abbassando le tutele.

CCNL scaduti e inflazione: arriva un adeguamento automatico

Uno dei problemi più sentiti dai lavoratori riguarda i contratti collettivi non rinnovati. In molti settori, i salari restano fermi per anni mentre il costo della vita cresce.

Il decreto introduce un meccanismo di adeguamento automatico: se un contratto resta scaduto per oltre 12 mesi, scatterà un aumento legato all’inflazione. Non sarà un recupero totale, ma una quota (intorno al 30-50%) che fungerà da “paracadute”.

Si tratta di una misura importante, ma con un limite evidente: entrerà pienamente a regime solo nei prossimi anni. Per chi oggi ha un contratto scaduto, gli effetti non saranno immediati.

Rider e piattaforme: stretta sul lavoro nel delivery

Uno dei capitoli più rilevanti riguarda i rider e il lavoro tramite piattaforme digitali. Il decreto interviene su un settore che negli ultimi anni ha mostrato criticità evidenti.

Le novità principali riguardano l'identificazione e la tracciabilità del lavoratore. Per accedere alle piattaforme sarà necessario autenticarsi tramite strumenti ufficiali come SPID, CIE o CNS.

L'account dovrà essere personale e non cedibile.

La cessione delle credenziali diventa espressamente vietata, con sanzioni che possono arrivare fino a 1.200 euro. Una misura pensata per contrastare il cosiddetto caporalato digitale.

Ancora più significativa è la presunzione di subordinazione: se il lavoro è organizzato e controllato dalla piattaforma, il rapporto può essere considerato lavoro dipendente. Questo apre la porta a maggiori tutele per migliaia di lavoratori.

Novità per gli incentivi alle assunzioni: ecco chi potrà beneficiarne

Il decreto stanziava risorse importanti per favorire l'occupazione stabile, con incentivi mirati alle categorie più fragili.

Gli sgravi contributivi arrivano fino al 100% per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2026. I principali destinatari sono giovani under 35, donne in condizioni di svantaggio e disoccupati di lungo periodo.

L'importo dell'esonero può arrivare a 500 o 650 euro al mese, con valori più alti nelle aree del Mezzogiorno. Ma c'è un vincolo fondamentale: anche qui vale la regola del "salario giusto". Senza l'applicazione di un contratto adeguato, niente incentivi.

Un cambio di rotta per il mercato del lavoro

Il Decreto Primo Maggio segna un cambio di impostazione nelle politiche del lavoro. Non introduce un salario minimo legale, ma prova a rafforzare il sistema esistente, puntando sulla contrattazione collettiva di qualità.

La riuscita di questa strategia dipenderà da diversi fattori: la capacità delle parti sociali di rinnovare i contratti in tempi rapidi, l'efficacia dei controlli e la reale applicazione delle nuove regole.

Per i lavoratori, il messaggio è chiaro: la tutela passa sempre di più dal contratto applicato. Per le imprese, invece, il decreto introduce una linea netta: chi rispetta le regole sarà premiato, chi non lo fa resterà fuori dai benefici.

In un contesto in cui il potere d'acquisto resta sotto pressione, il "salario giusto" rappresenta più un punto di partenza che un traguardo. Ma è proprio da qui che si giocherà una parte importante del futuro del lavoro in Italia.

Quali sono i prossimi passi: l'iter dopo l'approvazione

Con il via libera del Consiglio dei Ministri, il decreto-legge entra subito in vigore dopo la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, ma si tratta di una fase solo iniziale.

Da questo momento si apre l'iter parlamentare: il testo dovrà essere esaminato e convertito in legge entro 60 giorni da Parlamento italiano, con la possibilità di modifiche anche rilevanti durante il passaggio in Aula e nelle Commissioni. Non è escluso, come spesso accade su provvedimenti di questo tipo, il ricorso alla questione di fiducia da parte del Governo per accelerare i tempi e blindare il testo.

Una volta approvata la legge di conversione, alcune misure potrebbero richiedere ulteriori passaggi operativi. In particolare, sarà necessario attendere eventuali decreti attuativi dei ministeri competenti, oltre alle circolari di prassi che chiariranno nel dettaglio modalità applicative, requisiti e procedure.

È proprio in questa fase che si giocherà gran parte dell'efficacia concreta del provvedimento: tra norme sulla carta e applicazione reale, infatti, il passaggio non è mai automatico.