

Cosa prevede per il lavoro il Decreto “1° maggio” varato dal Governo (di E. Massi)

Il provvedimento varato dal Consiglio dei Ministri

(Fonte: <https://www.generazionevincente.it/> 30 aprile 2026)

Nella giornata del **28 aprile 2026, il Consiglio dei Ministri** ha varato un provvedimento in materia di lavoro che tocca vari aspetti.

Il giorno **14 maggio alle ore 15** Generazione Vincente, con un apposito [webinar](#), tratterà i seguenti argomenti contenuti nel **Decreto Legge** che, al momento, è in attesa di pubblicazione

sulla **Gazzetta Ufficiale**:

1. Gli incentivi per le assunzioni di **donne svantaggiate**;
2. Gli incentivi per le assunzioni dei **giovani**;
3. Gli incentivi per le assunzioni degli **over 35**;
4. La trasformazione dei contratti da tempo determinato in tempo indeterminato ed i relativi benefici: ambito di applicazione;
5. I benefici per le imprese che favoriscono la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro;
6. I criteri per la individuazione del salario giusto;
7. Il riferimento ai contratti leaders intesi come quelli comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale;
8. La novità, nelle comunicazioni al SIIISL del codice alfanumerico per la individuazione del contratto collettivo applicato;
9. Le modifiche agli obblighi di informazione nei confronti dei lavoratori;
10. I rinnovi di contratti collettivi e gli obblighi datoriali in caso di ritardo;
11. Le misure di contrasto al caporalato nel lavoro assegnato tramite piattaforme digitali;
12. Il rafforzamento delle tutele nei rapporti di lavoro dei **riders**;
13. Il TFR destinato al Fondo di tesoreria INPS: novità per il 2026;
14. La proroga della uscita dei lavoratori attraverso la **isopensione**.

Il perimetro dell'approfondimento

Fatta questa elencazione mi soffermo, brevemente, su uno degli argomenti principali presenti nel provvedimento, quello degli **incentivi per l'occupazione di alcune categorie di lavoratori e sulla trasformazione dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato** per alcune categorie di dipendenti.

Ovviamente, si tratta di una *prima ione, chiaramente, espositiva*: per gli approfondimenti e le criticità rimando al **convegno del 14 maggio p.v.**

La materia relativa all'anno **2026** (sempre di natura temporanea e non strutturale) viene regolamentata soltanto dalle disposizioni inserite nel provvedimento con la conseguenza che le previsioni già contenute nell'art. 14 del c.d. “**Decreto Mille proroghe**” vengono abrogate.

Donne svantaggiate

Sono previsti benefici di natura contributiva per le assunzioni delle **donne svantaggiate** appartenenti alle categorie da b) a g) dell'art. 2 del **Regolamento CE n. 651/2014** per le assunzioni effettuate nel periodo **1° gennaio - 31 dicembre 2026** con un abbattimento contributivo sulla quota a carico dei datori di lavoro per un massimo di **24 mesi** entro il tetto massimo di **650 euro mensili** che divengono **800** se l'assunzione viene effettuata in una unità produttiva ubicata in zona **ZES**. (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Umbria e Marche). La condizione è che si tratti di donne che oltre che ad essere svantaggiate debbono non aver avuto nei **24 mesi antecedenti** un lavoro regolarmente retribuito o di **12 mesi**.

Il beneficio è altresì riconosciuto per un massimo di **12 mesi** se le donne sono comunque svantaggiate nel rispetto di tutte le ipotesi previste dall'art. 2 del **Regolamento CE n. 651/2014**. Condizione per il beneficio è che l'assunzione generi un **incremento occupazionale** calcolato in ciascun mese di durata del beneficio rispetto al numero dei lavoratori occupati mediamente nei **12 mesi antecedenti l'assunzione**.

Il beneficio **non è cumulabile con altri incentivi** ma è utilizzabile nella maggiorazione del bonus fiscale previsto dall'art. 4 del decreto legislativo n. 216/2023.

La disposizione non riguarda sia il **lavoro domestico** che l'**apprendistato**.

Per la fruizione dello sgravio contributivo occorre essere in regola con la previsione dell'**art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006** e rispettare quanto previsto dal **decreto legislativo n. 150/2015**.

Il datore di lavoro non deve aver, inoltre, proceduto, nei **6 mesi antecedenti l'assunzione**, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi ex lege n. 223/1991 che abbiano interessato la medesima unità produttiva. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con lo sgravio o di altro dipendente impiegato con la stessa qualifica (non mansione) nella medesima unità produttiva, nei **6 mesi successivi alla instaurazione del rapporto**, comporta sia la **revoca dell'incentivo** che il **recupero di quanto già fruito**.

La fruizione del beneficio contributivo che non comprende i premi ed i contributi assicurativi **INAIL**, non si applica, altresì, come ricordato dall'**INPS** in circostanze analoghe, alla c.d. "**contribuzione minore**".

Bonus giovani

Fino al prossimo **31 dicembre**, possono essere assunti giovani "**under 35**" con il riconoscimento, per i datori di lavoro privati di ogni settore, per un periodo massimo di **24 mesi**, di uno sgravio contributivo pari al **100% della quota a carico del datore di lavoro**, con esclusione di quanto dovuto all'**INAIL** e della c.d. "**contribuzione minore**", con un tetto massimo mensile fissato a **500**

euro che diventano **650** per le unità produttive ubicate in area **ZES**. L'esonero è riconosciuto per un massimo di **12 mesi** se il lavoratore, a prescindere dall'età, presenta il requisito di **“svantaggiato”** (comma 3: dell'art. 3).

Requisiti dei giovani: debbono essere **under 35**, privi di un lavoro regolarmente retribuito da almeno **24 mesi** o da **12 mesi** se appartenenti ad una categoria svantaggiata indicate dalle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) dell'art. 2 del **Regolamento CE n. 651/2014**.

Anche in questo caso (e rimando a quanto già scritto per le donne svantaggiate) occorre avere un **incremento occupazionale** da verificare tutti i mesi di vigenza dello sgravio, rispetto all'organico medio dei **12 mesi antecedenti**, essere in regola con il comma 1175 dell'art. 1 della legge n. 296/2006 e con l'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015 e con le disposizioni sui licenziamenti per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi antecedenti e nei sei mesi successivi all'assunzione.

L'incentivo **non è cumulabile con altri benefici** pur essendo compatibile con quello del decreto legislativo fiscale del 2013.

Bonus ZES

Tale beneficio riguarda le imprese che occupano, al momento dell'assunzione fino a **10 dipendenti** e sono ubicate, con le loro unità produttive interessate, in area ZES.

Le assunzioni debbono riguardare gli **over 35 disoccupati da oltre 24 mesi** ed il beneficio è pari al **100% della contribuzione a carico del datore di lavoro**, con un tetto massimo mensile di **650 euro**, Esse debbono comportare un **incremento occupazionale** con modalità di verifica che sono le stesse alle quali ho fatto cenno pocanzi, parlando delle altre agevolazioni. Anche in questo caso i requisiti per l'ottenimento dello sgravio contributivo che non riguarda i premi ed i contributi assicurativi **INAIL** e la c.d. **“contribuzione minore”** sono gli stessi già evidenziati in precedenza, unitamente alle norme sui licenziamenti.

Trasformazione di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato

Sono previsti **12 mesi di sgravio contributivo** in caso di trasformazione di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato stipulati entro il **30 aprile 2026**, di durata non superiore a **12 mesi**. Il beneficio, per un massimo di **24** è di **500 euro al mese**, inteso come tetto, da valere sulla contribuzione a carico del datore di lavoro e il giovane, alla data della trasformazione, non deve aver compiuto i **35 anni** e non deve aver avuto mai in passato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. La trasformazione deve avvenire, senza soluzione di continuità, nel periodo compreso tra il **1° agosto ed il 31 dicembre 2026**. La norma ripete gli stessi passaggi previsti dalle disposizioni appena emanate (incremento occupazionale, ecc.) ma non è operativa atteso che deve essere autorizzata da **Bruxelles** ai sensi dell'**art. 108 del Trattato dell'Unione**.