

Via libera al decreto Lavoro, tutte le misure: incentivi per chi assume giovani e donne, lotta al caporalato online di Claudia Voltattorni

Il Consiglio dei ministri ha approvato il decreto Lavoro. Misure per assunzioni e rinnovi contrattuali. Via libera al salario giusto (Fonte: <https://www.corriere.it/> 28 aprile 2026)



Sgravio del 100% per chi assume donne disoccupate

Tutti gli incentivi fissati nel [nuovo decreto Lavoro](#), approvato dal Cdm, sono destinati ai **rapporti di lavoro subordinato privato** (escluso il lavoro domestico e l'apprendistato), solo nel caso in cui venga applicato il «salario giusto». Per tutto il 2026, viene previsto lo **sgravio contributivo del 100% per un massimo di due anni** ai datori di lavoro privati che assumono con contratto a tempo indeterminato lavoratrici senza lavoro da almeno 24 mesi o senza un impiego regolare da almeno 12 mesi. **Il limite massimo mensile è di 650 euro**. L'incentivo è destinato a quei datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti all'assunzione non hanno licenziato lavoratori.

Under 35: Zero oneri contributivi per chi converte a tempo indeterminato

Sgravi contributivi del 100% per un massimo di 2 anni sono **destinati anche ai datori di lavoro del settore privato che assumono a tempo indeterminato per tutto il 2026 giovani fino a 35 anni**, disoccupati da almeno 24 mesi o senza un lavoro regolare da 12. Il «bonus Giovani» ha un limite mensile di 500 euro e non vale per i datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti hanno licenziato. Per «rafforzare l'occupazione giovanile stabile», l'esonero contributivo del 100% si applica anche a

quei datori di lavoro che trasformano i rapporti di lavoro a tempo determinato (massimo 12 mesi) in indeterminato dall'1° agosto al 31 dicembre 2026.

Mezzogiorno: una spinta per le zone economiche speciali

Lo sgravio contributivo del 100%, con un massimo di 650 euro al mese, **si applica massimo per 24 mesi** anche a tutti quei lavoratori (donne di qualsiasi età, giovani under 35, lavoratori svantaggiati) assunti a tempo indeterminato e con «salario giusto» da aziende con sede o unità produttive nella Zes Unica per il Mezzogiorno, che include Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria. **L'esonero o «bonus Zes 2026» si applica ai datori di lavoro privati che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione.** Per le donne, il beneficio massimo riconosciuto al datore di lavoro è di 800 euro mensili.

Adeguamento per i mancati rinnovi contrattuali

Il decreto contiene novità anche **sui rinnovi contrattuali, in particolare per i contratti scaduti.** In caso di mancato rinnovo dei contratti collettivi entro i primi 12 mesi, le retribuzioni sono adeguate al 30% della variazione dell'inflazione IpcA. Gli incrementi decorrono dalla data di scadenza del contratto. **L'adeguamento non è previsto però per quei settori ad «elevata stagionalità e variabilità dei ricavi»**, ma è legato a indicatori economici settoriali individuati dalla contrattazione collettiva. Sono previsti inoltre un monitoraggio e una raccolta dati in materia retributiva e ogni anno il ministero del Lavoro elabora un Rapporto nazionale sulle retribuzioni.

Caporalato e nuove norme per le piattaforme digitali

Viene normato **il lavoro sulle piattaforme digitali**, in particolare quello dei rider, per combattere il caporalato. Quegli «indici di controllo o di eterodirezione esercitati anche mediante gestione algoritmica» presumono un rapporto di lavoro «di natura subordinata». Le piattaforme devono dare al lavoratore informazioni chiare, accessibili e comprensibili. E registrare e conservare per 5 anni i dati. Compensi sotto i livelli minimi, imposizione di ritmi o carichi di lavoro sproporzionati e trattenute abusive sul compenso sono sfruttamento. Il lavoratore può accedere alla piattaforma tramite Cie o Spid o Cns e non può esserci più di un account per codice fiscale.

Incentivi per aziende che favoriscono conciliazione

Il decreto prevede **incentivi per le aziende che hanno la nuova certificazione «UNI/PdR 192:2026»**, assegnata a quelle imprese e organizzazioni che adottano strumenti per la conciliazione tra lavoro e vita familiare, con investimenti su maternità, paternità, carichi di cura, flessibilità organizzativa, welfare aziendale, salute, continuità di carriera. Per tutto il 2026 sono previsti sgravi contributivi fino all'1%, con un tetto di 50 mila euro annui per ogni impresa.

È previsto infine la possibilità per i lavoratori di versare entro il 16 luglio 2026 alla previdenza complementare le quote di Tfr maturate nel periodo gennaio-giugno 2026.