Decreto Lavoro 2026: bonus assunzioni e contrasto di nuove forme di sfruttamento legate all’economia digitale

Il Consiglio dei Ministri si è riunito martedì 28 aprile 2026, su proposta del Presidente Giorgia Meloni e del Ministro del lavoro e delle politiche sociali Marina Calderone, ha approvato un **decreto-legge che introduce disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale.**

Aggiornamento

***Vedi*: decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, pubblicato nella *Gazzetta Ufficiale* n. 99 del 30 aprile 2026**

Il provvedimento interviene, con risorse per circa 934 milioni di euro, per rafforzare la dignità dei lavoratori, promuovere l’occupazione stabile di giovani e donne e contrastare nuove forme di sfruttamento legate all’economia digitale.

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:

- ***bonus* assunzione donne 2026**, consistente in un esonero contributivo del 100% (fino a 650 euro mensili) per 24 mesi per l’assunzione a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate, con un incremento a 800 euro per le assunzioni effettuate nelle regioni della zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno;
- ***bonus* assunzione giovani 2026**, che prevede l’esonero del 100% dei contributi previdenziali (fino a 500 euro mensili) per 24 mesi **per le nuove assunzioni di personale non dirigenziale di età *inferiore* ai 35 anni**, con limite elevato a 650 euro nel Sud e nelle aree di crisi;
- ***bonus* stabilizzazione giovani 2026,** che prevede l’esonero del 100% dei contributi fino a 500 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**;
- ***bonus* assunzioni ZES 2026**, 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 euro mensili) per **l’assunzione di soggetti *over* 35 disoccupati da almeno 24 mesi**.

Salario giusto

La disciplina sui trattamenti economici complessivi (TEC)

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.

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)**.

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 a*ccount* 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.

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**.

Trattamento di fine rapporto

Si prevede la possibilità per i lavoratori di conferire alla previdenza complementare le quote TFR maturate nel periodo gennaio-giugno 2026.