

InfostudioLF lavoro

del 06.07.2026

Conversione decreto 1° maggio: novità per i datori di lavoro

Gentile Cliente,

Con la pubblicazione della Legge n. 112/2026, di conversione del Decreto-Legge n. 62/2026, entrano in vigore numerose disposizioni che interessano direttamente i datori di lavoro privati: dai nuovi incentivi contributivi per le assunzioni effettuate nel 2026 al rafforzamento degli obblighi di trasparenza nei rapporti di lavoro.

Con la presente informativa, si fornisce un riepilogo generale delle misure in oggetto.

Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.

Ai gentili Clienti

Loro sedi

Premessa

Con la pubblicazione della legge n. 112/2026, di conversione del D.L. n. 62/2026 (decreto Lavoro 2026), entrano in vigore numerose disposizioni che interessano direttamente i datori di lavoro privati. Il provvedimento introduce nuovi incentivi contributivi per le assunzioni effettuate nel 2026, rafforza gli obblighi di trasparenza nei rapporti di lavoro e disciplina in modo più rigoroso il lavoro svolto tramite piattaforme digitali.

Di seguito le principali novità.

Incentivi per le assunzioni a tempo indeterminato

Per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, la legge prevede quattro principali misure agevolative.

Bonus Donne 2026 - esonero contributivo del 100% per le assunzioni a tempo indeterminato di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi (12 mesi per alcune categorie svantaggiate).

L'agevolazione è riconosciuta per un massimo di 24 mesi nel limite di:

- euro 650 mensili;
- euro 800 mensili per le lavoratrici residenti nelle regioni della ZES Unica del Mezzogiorno.

Bonus Giovani 2026 – per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori under 35 è previsto un esonero contributivo del 100% fino a 24 mesi.

Il beneficio è riconosciuto nel limite di:

- euro 500 mensili su tutto il territorio nazionale;
- euro 650 mensili per le assunzioni effettuate nelle regioni della ZES Unica.

Bonus ZES - le imprese private che occupano fino a dieci dipendenti possono beneficiare di un esonero contributivo totale per l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori con almeno 35 anni di età, disoccupati da almeno 24 mesi, destinati a sedi operative situate nella ZES Unica.

L'esonero è riconosciuto fino a euro 650 mensili per un massimo di 24 mesi.

Incentivo alla trasformazione dei contratti a termine - dal 1° agosto al 31 dicembre 2026 è previsto uno specifico incentivo per la trasformazione in rapporti a tempo indeterminato dei contratti a termine di durata complessiva non superiore a 12 mesi, instaurati entro il 30 aprile 2026.

L'agevolazione consiste nell'esonero contributivo del 100%, fino a euro 500 mensili per 24 mesi, ed è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea.

Parità di genere e tirocini

Per gli anni 2026, 2027 e 2028 le aziende in possesso della certificazione della parità di genere potranno beneficiare di un ulteriore esonero contributivo fino all'1% della contribuzione dovuta, entro il limite massimo di euro 50.000 annui.

Le modalità applicative saranno definite con un successivo decreto ministeriale.

Importanti novità anche per i tirocini extracurricolari: la durata complessiva non potrà superare dodici mesi all'interno dello stesso gruppo di imprese.

Nuovi obblighi di trasparenza

La legge introduce nuovi adempimenti documentali a carico dei datori di lavoro.

Tra i principali:

- obbligo di indicare il codice alfanumerico del CCNL nella lettera di assunzione e nel cedolino paga;
- deposito dei contratti di prossimità presso il Ministero del Lavoro e il CNEL;
- obbligo di informare i lavoratori entro tre giorni qualora tali accordi prevedano trattamenti peggiorativi;
- nuove informazioni obbligatorie nelle offerte di lavoro pubblicate sulla piattaforma SIISL (CCNL applicato, codice identificativo, livello, qualifica e retribuzione).

Nuove regole per il lavoro tramite piattaforme digitali

La legge disciplina in maniera organica il lavoro svolto mediante piattaforme digitali.

Tra le principali novità si segnalano:

- presunzione di lavoro subordinato quando la piattaforma esercita poteri di direzione e controllo anche mediante algoritmi;
- divieto di cessione degli account personali;
- obbligo di autenticazione forte per l'accesso alle piattaforme;
- sanzioni amministrative sia per i lavoratori sia per le piattaforme in caso di violazione;

- obbligo, dal 1° luglio 2026, di predisporre il Libro Unico del Lavoro per i rider con l'indicazione delle consegne effettuate e dei compensi corrisposti;
- obbligo di formazione attraverso la piattaforma SIISL.

Salario Giusto

In materia di retribuzioni, la legge stabilisce che la contrattazione collettiva è lo strumento primario per determinare il "**salario giusto**".

Secondo quanto stabilito dalla disposizione normativa, il riferimento minimo per il Trattamento Economico Complessivo (**TEC**) è costituito dai contratti collettivi nazionali (CCNL) stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale per il settore di riferimento.

OSSERVA - I contratti "pirata" o siglati da associazioni minori non possono prevedere un TEC inferiore a quello dei contratti leader e nei settori non coperti da contrattazione, si applica il CCNL del settore maggiormente connesso all'attività svolta.

Somministrazione

Per quanto riguarda la somministrazione di lavoro, viene chiarito che il computo della durata massima dei periodi di missione si applica specificamente ai lavoratori assunti dal somministratore (l'agenzia) con contratto di lavoro a tempo determinato.

Esclusi dal conteggio, invece, tutti i periodi di missione svolti da lavoratori assunti a tempo indeterminato dall'agenzia di somministrazione, ai quali la norma consente di svolgere periodi di missione a termine presso lo stesso utilizzatore per una durata complessiva (anche non continuativa) **fino a 36 mesi**.

OSSERVA - Il limite dei 36 mesi decorre dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto (28 giugno 2026) e può essere superato o modificato solo se il contratto collettivo applicato dall'azienda utilizzatrice prevede un limite temporale diverso.