

CIRCOLARE INFORMATIVA

OGGETTO: Decreto Primo Maggio 2026 – Sintesi operativa art. 1, 2 e 4.

Con il Decreto-Legge n. 62 del 30 aprile 2026, denominato “Decreto Primo Maggio”, il Governo ha introdotto nuove agevolazioni per le assunzioni e per la stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Di seguito si riportano le principali novità operative previste dagli articoli 1, 2 e 4 del Decreto.

Per tutte le agevolazioni previste dagli articoli da 1 a 4 del Decreto è richiesto:

1. il rispetto dell'incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
2. il riconoscimento di un trattamento economico non inferiore a quello previsto dal contratto collettivo nazionale stipulato dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative per il settore di riferimento;
3. il rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione previsti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015;
4. l'assenza di licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi nella medesima unità produttiva nei sei mesi antecedenti l'assunzione agevolata e nei sei mesi successivi, pena la revoca del beneficio.
5. Le agevolazioni non trovano applicazione ai rapporti di lavoro domestico e ai contratti di apprendistato.

Articolo 1 – Bonus donne.

L'articolo 1 riconosce ai datori di lavoro privati un esonero del versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL e ferma restando l'aliquota delle prestazioni pensionistiche. L'esonero è riconosciuto nel limite massimo di 650 euro mensili per lavoratrice e per un periodo massimo di 24 mesi. Il limite aumenta a 800 euro se la lavoratrice è residente in regioni della ZES.

L'agevolazione si applica alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026, quindi dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Per usufruire del beneficio è necessario che:

- il contratto di lavoro sia a tempo indeterminato per lavoratrici di qualsiasi età, ovunque residenti (non è più previsto l'elemento legato all'età della dipendente da assumere);

¹ C.FISC: CMNVCN73D20A944K P.IVA: 01956601205

- la lavoratrice risulti priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- il requisito si riduca a 12 mesi per la lavoratrice appartenente alla categoria di “lavoratore svantaggiato”.

Per lavoratore svantaggiato si intende il soggetto rientrante in una delle condizioni previste dall'art. 2, punto 4, del Regolamento (UE) n. 651/2014, tra cui giovani tra 15 e 24 anni, soggetti con età superiore a 50 anni, adulti con persone a carico o appartenenti ad altre categorie caratterizzate da difficoltà di inserimento nel mercato del lavoro, come da ulteriori dettagli che verranno forniti attraverso circolari e approfondimenti.

Ai fini dell'accesso all'agevolazione è inoltre richiesto un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti. Il calcolo deve essere effettuato in termini di ULA (Unità Lavorative Annue); per i rapporti a tempo parziale la computabilità avviene in proporzione all'orario svolto. Ai fini della verifica devono inoltre essere considerate eventuali società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. In assenza di incremento occupazionale il beneficio non potrà essere riconosciuto.

Articolo 2 – Under 35.

L'articolo 2 riguarda l'agevolazione spettante ai giovani di età inferiore ai 35 anni. In particolare, il lavoratore deve, alla data dell'assunzione, non aver compiuto i 35 anni di età e risultare privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito. Anche questo articolo riconosce ai datori di lavoro privati l'esonero del versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi INAIL e ferma restando l'aliquota delle prestazioni pensionistiche.

L'esonero è riconosciuto nel limite massimo di 500 euro mensili per lavoratore e per un periodo massimo di 24 mesi. Il limite aumenta a 650 euro se il lavoratore è residente in regioni della ZES.

I requisiti sono:

- non aver compiuto il 35° anno di età alla data di assunzione;
- il lavoratore deve risultare privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- il requisito si riduce a 12 mesi per il lavoratore appartenente alla categoria di “lavoratore svantaggiato”.

Rispetto ai precedenti incentivi per l'occupazione giovanile, il nuovo beneficio non richiede che il lavoratore non abbia mai avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato, essendo invece centrale il requisito della mancanza di impiego regolarmente retribuito per il periodo richiesto dalla norma.

Anche in questo caso, ai fini dell'accesso alle agevolazioni previste dal Decreto, è obbligatorio il requisito dell'incremento occupazionale in ULA, che deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto ai 12 mesi precedenti. In assenza di tale incremento, l'incentivo non potrà essere riconosciuto.

Articolo 4 – Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti a termine.

L'articolo 4 introduce una misura che, pur richiamando logiche già presenti nel DL Coesione, si configura per la prima volta come incentivo autonomo, con presupposti, finestra temporale e regime di aiuti distinti.

Il beneficio consiste in un esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite di 500 euro mensili per ciascun lavoratore e per un periodo massimo di 24 mesi, a fronte della trasformazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato. La trasformazione deve essere effettuata fra il 1° agosto 2026 e il 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità rispetto al rapporto a termine, il quale deve essere stato instaurato entro il 30 aprile 2026 e avere una durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a 12 mesi.

I requisiti sono:

- non deve avere compiuto, alla data di trasformazione, il 35° anno di età;

- non deve essere mai stato occupato con contratto a tempo indeterminato.

Questo articolo non incentiva qualunque stabilizzazione effettuata nella finestra agosto-dicembre 2026, ma solo i rapporti a termine già esistenti alla data di pubblicazione del decreto, cioè i contratti a termine instaurati prima del 30 aprile 2026.

Sotto il profilo operativo, sarà necessario verificare, per ciascun caso, i contratti a termine in essere alla data del 30 aprile 2026, controllando che la durata complessiva del rapporto, tenendo conto anche di eventuali precedenti contratti intercorsi tra le stesse parti, non superi i 12 mesi alla data della trasformazione.

Inoltre, la trasformazione dovrà avvenire senza soluzione di continuità, cioè entro la naturale scadenza del contratto a termine e senza interruzioni tra i due rapporti.

Si segnala che la misura è subordinata alla preventiva autorizzazione della Commissione europea ai sensi dell'art. 108, par. 3, TFUE. Pertanto, potrebbe intercorrere un periodo di tempo tra il 1° agosto 2026 e la relativa decisione di compatibilità, con il conseguente rischio di una temporanea non fruibilità dell'incentivo.

DECRETO MILLEPROROGHE.

Si segnala che il cd Decreto Milleproroghe 2026 è stato, per effetto dell'introduzione del Decreto Primo maggio, abrogato.

Pertanto, salvo diversi chiarimenti normativi ad oggi non ancora emanati, tutte le agevolazioni spettanti in ragione di tale norma, dovranno essere ricondotte, ove possibile, a quelle in vigore (ad esempio: agevolazione UNDER 30 legge n.205/2017 qualora non fosse possibile ottenere gli sgravi con il presente Decreto n.62/2026). Si resta in attesa delle istruzioni operative INPS, che dovranno chiarire le modalità di verifica dei requisiti richiesti e le procedure per la fruizione delle agevolazioni previste.

Lo Studio provvederà a fornire tempestivi aggiornamenti non appena saranno pubblicate le relative disposizioni attuative. Al momento stiamo già procedendo con l'analisi di tutte le posizioni contrattuali per verificare, caso per caso, la misura agevolativa eventualmente applicabile al singolo lavoratore.

Cordiali saluti

Studio Cimino

Gli articoli scritti, per quanto frutto di approfondimenti e di studi, rappresentano il pensiero dell'autore e non sono in alcun modo vincolanti.