

Di 1° maggio, ecco i bonus 2.0 per donne, giovani e Zes Unica

Oggi in Cdm. Atteso oggi il via libera al Dl 1° maggio. Riscritti gli aiuti per nuove assunzioni con la decontribuzione al 100% e uno sgravio per conciliare vita-lavoro. Verso una dote da 900 milioni

Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci Il Sole 28-4-26

Cambiano gli incentivi al lavoro. Debutteranno i bonus 2.0 per donne, giovani e Zes, che vengono potenziati, seppur con dei paletti. Spunta anche una decontribuzione per i datori di lavoro che favoriscono la conciliazione vita-lavoro. Sono queste alcune delle novità contenute nella bozza del decreto 1° maggio, che oggi, salvo sorprese dell'ultima ora, approda in Consiglio dei ministri. Il provvedimento ha una dote di circa 900 milioni, e fino a ieri in serata è stato oggetto di riunioni politiche e tecniche, in un vertice a Palazzo Chigi con il ministro del Lavoro Marina Calderone, il sottosegretario Claudio Durigon, il sottosegretario al Sud Luigi Sbarra, il sottosegretario alla Presidenza del Consiglio Alfredo Mantovano e il consigliere del premier Stefano Caldoro. Le norme si applicano ai rapporti di lavoro subordinato privato - incluso il contratto di apprendistato -, vengono dunque esclusi i dipendenti della PA.

Le misure			
Bonus donne 2.0 Vale per le assunzioni stabili entro il 31 dicembre di donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego retribuito da almeno 24 mesi e appartenenti ad una delle categorie di "lavoratore svantaggiato". L'esonero del 100% è pari a 650 euro al mese. L'importo sale a 800 euro se la lavoratrice è residente nelle regioni della Zes Unica	Bonus giovani 2.0 Esonero del 100% per le assunzioni fino al 31 dicembre. Lo sgravio è di 24 mesi fino a 500 euro al mese. Si applica agli ingressi di under 35, privi di impiego retribuito e svantaggiati. L'esonero sale a 650 euro per chi assume in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria	Bonus Zes 2.0 Vale per 24 mesi, è un esonero integrale dei contributi nel limite di 650 euro su base mensile. L'incentivo spetta alle assunzioni effettuate da aziende che occupano fino a 10 dipendenti e viene riconosciuto nel caso di assunzione di soggetti che hanno compiuto 35 anni e sono disoccupati da almeno 24 mesi	Account rider con Spid, Cie Per i rider, l'accesso alla piattaforma digitale può avvenire con Spid, Carta di identità elettronica (Cie), Carta nazionale dei servizi (Cns) oppure con un account rilasciato dalla piattaforma con un sistema di autenticazione a più fattori. La piattaforma non può rilasciare più di un account per ogni codice fiscale né prestazioni inconciliabili.

Donne, giovani e Zes

Partiamo dalle donne. Per i datori che assumono a tempo indeterminato, dal 1° gennaio al 31 dicembre, donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che appartengono ad una delle categorie della definizione di "lavoratore svantaggiato" (età tra 15 e 24 anni, senza diploma, over50, adulto con persone a carico minoranza etnica, o essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna) è riconosciuto per un massimo di 24 mesi, l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile. L'importo sale a 800 euro se la lavoratrice è residente nelle regioni della Zes unica per il Mezzogiorno.

Passando ai giovani, si riscrive l'incentivo che, con il recente Milleproroghe, si sarebbe esaurito al 30 aprile e prevedeva una decontribuzione del 70% (100% con incremento occupazionale netto). Adesso si stabilisce che per tutte le assunzioni stabili effettuate fino al 31 dicembre 2026 è riconosciuto un esonero contributivo del 100%, per 24 mesi, di 500 euro su base mensile. Le assunzioni incentivate sono di under 35, privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito, ovvero privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito e appartengono ad una delle categorie della definizione di "lavoratore svantaggiato". L'esonero, che non si applica a lavoro domestico e apprendistato, sale a 650 euro qualora i datori che assumono hanno sede (o una unità produttiva) ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria. L'incentivo è di 12 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle categorie della definizione di "lavoratore svantaggiato". Come per le donne, è necessario che

l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto, e che il datore non abbia licenziato nei sei mesi precedenti.

Ancora. Per sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - Zes unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali ai datori che assumono a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026 è riconosciuto, per un periodo massimo di 24 mesi, l'esonero integrale (100%) dei contributi nel limite di 650 euro su base mensile. L'incentivo spetta alle assunzioni effettuate da aziende che occupano fino a 10 dipendenti (nel mese dell'assunzione) e viene riconosciuto nel caso di assunzione di soggetti che alla data dell'assunzione hanno compiuto 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi.

Conciliazione vita-lavoro

Nella bozza di decreto 1° maggio spunta anche la decontribuzione per le imprese che investono nella conciliazione tra vita e lavoro. Per sostenere famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del decreto-legge, è riconosciuto alle imprese (in possesso della certificazione di parità), un esonero contributivo in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50mila euro annui.

Le modalità saranno definite da un decreto interministeriale entro 30 giorni dall'entrata in vigore della legge.

Incentivi soltanto a chi applica i contratti leader

G.Pog. Cl.T. Il Sole 28-4-26

L'accesso ai benefici per i datori di lavoro previsti dal decreto 1° maggio spetta se il trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore non è inferiore al trattamento economico complessivo dei contratti leader. La bozza del Dl fa riferimento al Trattamento economico complessivo (Tec) definito dai Contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori «comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» - i cosiddetti contratti leader - avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro. Il Tec previsto dai Ccnl minori non può essere inferiore al Tec individuato dal Ccnl leader.

Per i settori non coperti da contrattazione collettiva, il Tec non può essere inferiore a quello previsto dal Ccnl leader. Sulla piattaforma digitale Siisl, le posizioni di lavoro pubblicate devono indicare Ccnl applicato, retribuzione collegata alla qualifica e al livello contrattuale, corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

A rischio un'altra norma della bozza che prevede che gli incrementi retributivi previsti dai Ccnl scaduti decorrono dalla data di scadenza naturale del precedente contratto. In caso di mancato rinnovo entro i primi dodici mesi successivi alla naturale scadenza, le retribuzioni sono adeguate, a titolo di anticipazione forfettaria dell'incremento retributivo previsto, alla variazione dell'IPCA, entro il tetto massimo del 50% annuo, fatte salve eventuali diverse pattuizioni contrattuali. La norma si applica ai Ccnl che scadono dopo l'entrata in vigore del decreto; per i Ccnl già scaduti, le disposizioni si applicano dal 1° gennaio 2027.

Nella bozza figura anche il rifinanziamento del Fondo Nuove Competenze incrementato, per il 2026, di 500 milioni; norma tuttavia a rischio per problemi di copertura (si veda «Sole24Ore» del 26 aprile).

Un capitolo della bozza di Dl è dedicato alle norme su salute e sicurezza sul lavoro: nel Dlgs n.81 del 2008 si aggiunge il riferimento alle certificazioni relative all'espletamento degli obblighi formativi in materia di salute e sicurezza sul lavoro previsti dal decreto, devono essere caricati dal datore all'interno del Fascicolo Sociale e Lavorativo, interoperabile con la piattaforma Siisl ai fini della loro validità, entro cinque giorni dalla data di rilascio da parte degli enti formatori.

Il testo interviene anche sulla tutela del lavoro mediante piattaforme digitali e misure di contrasto al caporalato digitale: in tema di qualificazione del rapporto di lavoro quando emergono indici di controllo o di eterodirezione esercitati, anche mediante gestione algoritmica, il rapporto di lavoro si presume di natura subordinata, salvo prova contraria. Nelle comunicazioni obbligatorie dovrà essere indicato il numero di prestazioni effettuate, l'arco temporale in cui sono effettuate e il comune in cui sono state effettuate. Costituiscono indici rilevanti di sfruttamento, se non giustificati da specifiche ragioni oggettive, anche nel contesto digitale: la corresponsione di compensi inferiori ai livelli minimi previsti dalla Contrattazione collettiva; l'imposizione di ritmi, tempi di disponibilità o carichi di lavoro sproporzionati; la sistematica sottrazione di quote del compenso mediante interposizioni fittizie o trattenute abusive; l'utilizzo di identità, documenti o account altrui in forma organizzata.

Un altro capitolo è dedicato al lavoro domestico, all'assistenza familiare e non autosufficienza, tra le novità è prevista la copertura assicurativa obbligatoria contro gli infortuni sul lavoro per le persone che svolgono l'attività di caregiver familiare. Sono fissati dei "paletti" per accedere a questa tutela: bisognerà garantire un carico di assistenza uguale o superiore a 91 ore settimanali per una persona convivente che si trova in condizioni di non autosufficienza. Per ottenere il riconoscimento, poi, il caregiver non deve svolgere attività lavorativa o comunque non dovrà guadagnare più di 3mila euro l'anno (o avere un Isee non superiore a 15mila euro).