

Decreto lavoro, arrivano i bonus 2.0 per donne, giovani e Zes Unica

Verso il Cdm

Atteso per oggi in Consiglio dei ministri il Dl 1° maggio con la spinta alle assunzioni

Incentivi se il trattamento economico non è inferiore a quello dei contratti leader

Gli incentivi al lavoro cambiano pelle. Arrivano i bonus donne 2.0, giovani 2.0, Zes 2.0, che vengono potenziati ma con alcuni paletti: il trattamento economico delle assunzioni agevolate deve essere almeno pari a quello dei contratti leader. E c'è anche la decontribuzione per i datori che favoriscono la conciliazione vita-lavoro. Sono alcune delle novità del decreto 1° maggio, che oggi è atteso al Consiglio dei ministri. Ai datori che assumono donne senza lavoro da almeno due anni (o un anno se si rientra nella categoria dei lavoratori svantaggiati) è riconosciuto, massimo per 24 mesi, l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali, nel limite di

650 euro mensili (800 euro per le lavoratrici residenti nelle regioni della Zes unica Sud). Analogo il bonus giovani: l'esonero del 100%, per 24 mesi, è di 500 euro su base mensile per le assunzioni di under 35 (esclusi lavoro domestico e apprendistato) e sale a 650 euro in Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Giorgio Pogliotti e Claudio Tucci

— a pagina 3

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

Lavoro. Atteso oggi in Cdm il via libera al decreto. 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
Claudio Tucci**

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 questi alcune delle novità contenute nella bozza del decreto 1° mag-

gio, 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 Man-

tovano 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.



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, over 50, 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 retribu-

to, 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 com-

piuto 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 50 mila euro annui.

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

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Sia per le donne sia per i giovani è necessario che l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto

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.



Incentivi soltanto a chi applica i contratti leader

I criteri

Il trattamento in altri Ccnl non può essere inferiore a quello dei settori leader

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 finanziamento 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 conte-

sto 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 3 mila euro l'anno (o avere un Isee non superiore a 15 mila euro).

—G.Pog.
—C.I.T.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Rider: se il lavoro è eterodiretto e controllato anche mediante algoritmo c'è subordinazione



DECRETO DEL GOVERNO

Contratti: dal '27 rinnovi e aumenti con retroattività

► ROTUNNO A PAG. 12



Di Lavoro, in forse le norme più incisive: rinnovi dei Ccnl retroattivi e rider assunti

Gli incentivi alle assunzioni di giovani e donne andranno solo alle imprese che applicano i giusti salari. Per "salari giusti" si intendono quelli stabiliti dai contratti nazionali di lavoro più rappresentativi; di fatto, quelli firmati da Cgil, Cisl, Uil e Confindustria. Ecco la formula trovata dal governo Meloni per il decreto del Primo Maggio. Il provvedimento – che dovrebbe essere esaminato oggi in Consiglio dei ministri – esaudisce il desiderio della premier, espresso all'indomani del referendum perso, di affrontare in modo deciso il problema delle basse retribuzioni, per recuperare un po' di consenso.

Tornando ai contenuti, si danno per certi i bonus per chi assume under 35, lavoratrici e disoccupati di lungo corso nella Zona economica speciale (Zes) del Mezzogiorno, mentre sono da considerarsi ancora in bilico le altre norme contenute nelle bozze circolate fino a ieri sera, anche dopo l'ultima riunione. Tra queste, quella che prevede la retroattività degli aumenti salariali derivanti da rinnovi contrattuali. In pratica: se un contratto collettivo viene rinnovato in ritardo, gli aumenti in busta

paga scattano dalla data di scadenza – quindi coprono tutti gli arretrati – e non da quella di effettivo rinnovo. Questa norma, se confermata, entrerebbe in vigore anche per i contratti già scaduti, ma solo dal 2027. Tradotto: sarebbe un potente incentivo per le imprese a firmare i rinnovi entro fine 2026.

L'ALTRA NORMA che non ha sicurezze da tagliare il traguardo riguarda i rider: prevede il riconoscimento della subordinazione quando si dimostra che gli algoritmi hanno potere direttivo. Oggi i fattorini non sono assunti dalle piattaforme, ma sono inquadrati come autonomi e retribuiti in media 2,50 euro per ogni consegna effettuata. La Procura di Milano, non a caso, ha commissariato per sfruttamento Glovo e Deliveroo. Se la norma prevista dalle bozze fosse davvero approvata, sarebbe più facile per i rider ottenere contratti da lavoratori dipendenti, poiché prenderebbe in considerazione anche i sistemi automatici usati dalle app per dare ordini e valutazioni ai lavoratori. Ancora, tra le norme incerte abbiamo l'assicurazione Inail in favore dei caregiver, chi assiste parenti non autosufficienti.

Al momento, quindi, si tratta di un decreto leggero, con poche certezze. Si conferma la volontà del governo di cedere alle richieste di Cgil, Cisl, Uil e Confindustria. Mentre le intenzioni iniziali del governo erano quelle di assecondare i sindacati minori, vicini al centrodestra, ma il blocco dei confederali a quanto pare ha avuto la meglio, spingendo l'esecutivo ad adottare, come riferimento per i salari giusti i contratti collettivi "più rappresentativi".

Nessun favore a sindacati come Cisl e Uil, insomma. Il decreto, però, non prevede l'estensione a tutti i lavoratori dei contratti collettivi nazionali sottoscritti da Cgil, Cisl e Uil: si limita a enunciare il principio e a destinare i bonus assunzioni alle imprese che li applicano. È così che il centrodestra, dopo aver respinto la proposta di salario minimo a 9 euro delle opposizioni, affronta il tema delle retribuzioni.

ROBERTO ROTUNNO



Decreto Primo maggio punite le aziende in ritardo sui contratti

IL PROVVEDIMENTO

di **VALENTINA CONTE**
ROMA

**Oggi il dl a palazzo Chigi
Chi non rivede gli accordi
deve versare gli arretrati
e una parte dell'inflazione
che mangia gli stipendi**

Punite le aziende che non rinnovano i contratti alla scadenza. Per loro, il governo prevede l'applicazione retroattiva degli incrementi retributivi decisi al momento del rinnovo. E se questo tarda oltre i dodici mesi, il versamento immediato al lavoratore di una parte dell'inflazione: si voleva la metà, ma forse sarà il 30%. Lo sapremo oggi quando il Consiglio dei ministri approverà il decreto Primo Maggio.

Nella bozza di 26 articoli circolata ieri, che *Repubblica* ha potuto visionare, c'è anche la definizione di "salario giusto" per il governo Meloni. Ovvero «il trattamento economico complessivo» dei contratti collettivi firmati dalle «organizzazioni comparativamente più rappresentative». I bonus del decreto - giovani, donne e Zes, prorogati per tutto il 2026 e ampliati: per l'assunzione delle donne al Sud si arriva fino a 800 euro al mese di sgravio mensile - andranno solo alle imprese che applicano il "salario giusto".

Vedremo le reazioni delle parti sociali. Ai sindacati non dispiace questo schema, anche perché riprende la definizione auspicata: quella che fa fuori le sigle dei contratti "pirata". Contratti che potranno esistere:

ma non possono pagare meno del "salario giusto", dice il decreto. Tra le imprese qualche malumore in più, soprattutto per la retroattività che si applica subito ai contratti vigenti e da gennaio per quelli scaduti. Motivo per cui fino a ieri sera il pacchetto contrattazione sembrava in bilico. Il governo avrebbe scelto di tirare dritto. Anche per mantenere fede alle promesse della premier Meloni. Esplicitate all'inizio del decreto: l'urgenza di attivare misure «a tutela della dignità» di lavoratori e imprese e «contrastare fenomeni di crescente precarizzazione».

Con il decreto si dà anche una risposta alla direttiva Ue sul lavoro mediante piattaforma digitale. Chi è eterodiretto dall'algoritmo verrà considerato lavoratore dipendente, salvo prova contraria. Per «contrastare il caporalato», le multinazionali dovranno comunicare al ministero del Lavoro anche il numero di prestazioni effettuate, l'arco temporale e il Comune. Conservare i dati per cinque anni. Spiegare al lavoratore come funziona l'algoritmo. Rafforzare la formazione. Consentire l'accesso all'App tramite Spid, Cie o con account aziendale e autenticazione multifattoriale. Non rilasciare più di un account per ogni codice fiscale, col divieto di cederlo a terzi. Al rider viene estesa la defiscalizzazione al 5% delle mance prevista per i camerieri. Sulle paghe da fame, il decreto dice che «i compensi inferiori ai livelli minimi» previsti dalla contrattazione collettiva sono un «indice rilevante di sfruttamento», se non giustificato. Assieme ai «carichi di lavoro sproporzionati, la sottrazione abusiva di quote del compenso, l'utilizzo di identità, documenti o account altrui in forma organizzata».

Per il resto, il decreto ha un pac-

chetto di norme per la sicurezza sul lavoro, anticipate da *Repubblica*: dalla formazione certificata sulla piattaforma Siisl, alle indennità per infortuni più alte dal 60 al 75%, copertura Inail anche per volontari della Protezione civile e caregiver. Ci sono anche due norme previdenziali. Una concede sei mesi in più alle imprese con 60 addetti per versare a Inps il Tfr e ai lavoratori per scegliere se metterlo nei fondi complementari. L'altra proroga per un triennio, fino al 2029, l'isospensione: il canale che anticipa di sette anni l'uscita, pagato dalle imprese.

C'è anche un mini bonus badanti. Le famiglie che assumono un disoccupato per assistere un familiare con disabilità dotato di indennità di accompagnamento potranno scalare le rate di Naspi residue dai contributi. Alle imprese che applicano misure a favore della famiglia - welfare, genitorialità, natalità e cura - il governo promette sgravi contributivi fino a 50mila euro all'anno: misura coperta con le risorse avanzate dal bonus bebè da mille euro. A Cnel, Inps, Istat, Inapp, Inl va poi il compito di monitorare contratti e retribuzioni per farne un Rapporto annuale. Al Cnel anche l'archivio sia dei contratti nazionali che di quelli aziendali e territoriali.

**Nella bozza il salario
giusto: quello stabilito
dalle organizzazioni più
rappresentative**



Il Pnrr sta finendo
è stato un tampone

PIETRO REICHLIN — PAGINA 7

Pnrr

Il tempo per usare i 194 miliardi di fondi Ue è quasi finito
Così l'Italia finora ha utilizzato i soldi: gli obiettivi mancanti
E l'impatto sulla crescita, nonostante tutto, resta basso

effetto tampone

L'ANALISI

PIETRO REICHLIN



Alla fine di giugno si esaurisce il flusso di finanziamenti europei di cui l'Italia ha goduto dal 2021 nell'ambito del Pnrr. Il nostro Paese è sotto i riflettori, perché è quello che ha ricevuto più soldi e ha deciso di utilizzare tutte le risorse potenziali messe sul piatto: 194,4 miliardi di euro in cinque anni (circa 40 miliardi all'anno), di cui 72 sotto forma di sussidi e 122 come prestiti a lunga scadenza e a tassi agevolati. Abbiamo speso bene i soldi che ci ha dato l'Europa? Si potrà dire, dopo l'esperienza del Pnrr, che la nostra crescita sia legata alla possibilità di spendere di più e a debito? La risposta a queste domande contribuirà in senso positivo o negativo a rendere possibile la creazione di uno strumento fiscale comune a livello europeo. Tuttavia, non sarà facile fare un consuntivo sull'efficacia del programma, sia perché è complicato valutare il contro fattuale (quanto saremmo cresciuti dalla fine del Covid in assenza del piano), sia perché gli stessi obiettivi del Pnrr erano molteplici e, in parte, confusi. Da una parte, il piano è stato pensato per dare all'Italia la possibilità di attuare, a basso costo, una politica fiscale espansiva a fron-

te dello choc pandemico e, dall'altra, aveva finalità più strutturali, cioè indurre i nostri governi a realizzare investimenti pubblici e riforme coraggiose per superare il gap di crescita che ci separa dagli altri Paesi europei (pubblica amministrazione, istruzione, transizione ecologica, coesione sociale). L'idea era che le misure economiche necessarie per far risalire il Pil e la produttività fossero frenate dai vincoli fiscali, cosicché la possibilità di accedere a fondi esterni e prestiti a lunga scadenza avrebbe aiutato a sbloccare il Paese. La valutazione deve essere fatta separando le due finalità del programma: l'impatto congiunturale e quello strutturale. Per quanto riguarda il primo aspetto, le stime più accreditate suggeriscono che il Pnrr abbia contribuito alla crescita post-Covid per circa 0,3-0,5 punti percentuali all'anno e che la spesa abbia generato un moltiplicatore pari o leggermente inferiore a uno. In altre parole, ogni euro di spesa nell'ambito del piano avrebbe generato circa un euro di Pil aggiuntivo. Questo significa che il Pnrr ha probabilmente evitato che l'Italia ricadesse in recessione ma ha contribuito poco alla dinamica del nostro Pil nel breve periodo. L'impatto molto positivo che era stato previsto a inizio programma si è realizzato solo in parte. Una delle ragioni è che abbiamo chiesto trop-

pi soldi in rapporto alla nostra capacità di spesa e, in particolare, alla cronica inefficienza della nostra amministrazione pubblica. Molti progetti sono stati rivisti e siamo in ritardo su diversi fronti, specialmente sul digitale, la transizione ecologica e alcune grandi infrastrutture. In più, in qualche caso, il governo ha ceduto alla tentazione di utilizzare i fondi Pnrr in sostituzione di misure fiscali ordinarie per evitare di aumentare il disavanzo pubblico (come nel caso degli incentivi alle imprese) e si parla della possibilità di utilizzare i fondi europei per sussidi legati all'impatto della crisi energetica. Se l'effetto del Pnrr fosse quello di aumentare la propensione a elargire sussidi o evitare una seria e doverosa "spending review" per ridurre spese inutili, principalmente per scopi elettorali, il segnale per l'Europa sarebbe molto negativo. In ogni caso, il successo del Pnrr come strumento fiscale a livello europeo si misurerà molto di più in rapporto alla questione delle riforme strutturali di cui il nostro paese ha bisogno per



tornare a crescere.

L'attenzione degli organi-
smi e dei governi europei è so-
prattutto su questo perché la
solidità del progetto di inte-
grazione europea dipende in
modo decisivo dalla conver-
genza tra il Nord e il Sud del
nostro continente. E l'Italia è
indietro rispetto agli altri Pae-
si sul fronte dell'efficienza del-
la Pa, i tempi della giustizia pe-
nale e civile, le norme sugli ap-
palti, gli strumenti di inclusio-
ne sociale e dei servizi che
possono aumentare la parte-
cipazione femminile alla for-
za lavoro, lo stato della forma-
zione scolastica e la concor-
renza. Su tutti questi fronti il
Pnrr ci ha offerto un'occasio-
ne e cancellato l'alibi che la
difficoltà di realizzare le riforme
strutturali derivi da una
mancanza di risorse. Ma non
direi che il governo Meloni
sia particolarmente sensibile
alla necessità di dare una

scossa decisiva alla competi-
tività del nostro sistema pubbli-
co e privato. L'unico dato po-
sitivo sul fronte della crescita
economica di questi due-tre
anni è l'aumento dell'occupa-
zione, ma anche questo dato
appare abbastanza deluden-
te se si tiene conto dell'enor-
me incremento di risorse fina-
lizzate alla realizzazione di
opere pubbliche, agli incenti-
vi fiscali e allo sforzo di ag-
ganciare la formazione scola-
stica al mercato del lavoro. I
tassi di occupazione tra don-
ne e giovani rimangono anco-
ra molto bassi e l'aumento
dell'occupazione è concentra-
to soprattutto sulle classi di
età più avanzate. Nei prossi-
mi anni vedremo se le riforme
parziali attuate nell'ambi-
to del Pnrr avranno un impac-
to significativo sul potenzia-
le di crescita. La lezione che

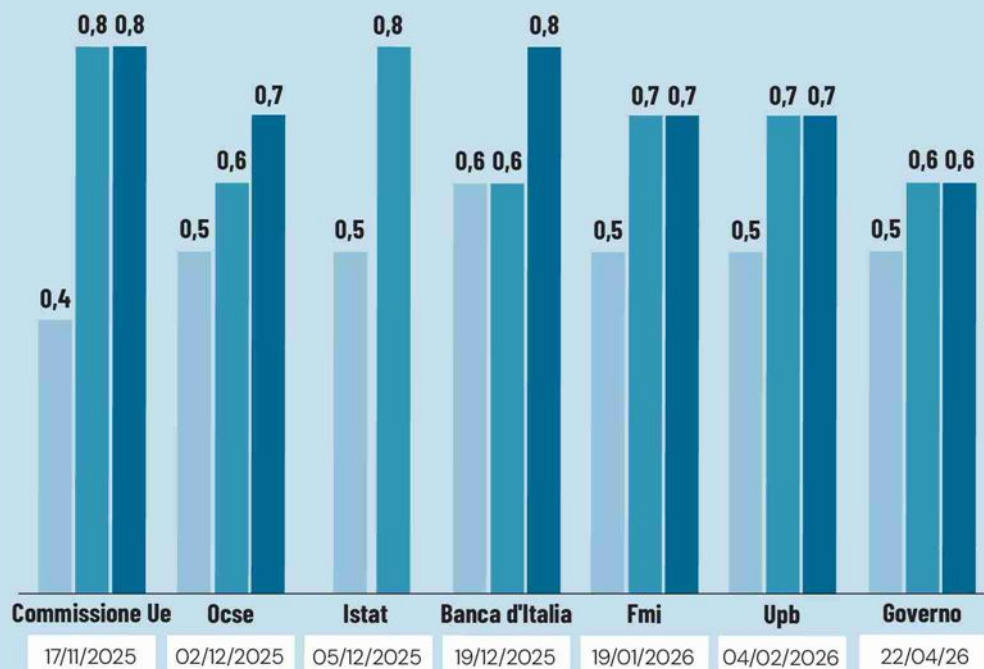
sapremo trarre da questa
esperienza potrebbe definire
le politiche europee del futu-
ro. Sembra comunque eviden-
te che sia stato un errore con-
centrare tante risorse pubbli-
che in un arco di tempo così li-
mitato e disperderle su una
quantità eccessiva di progetti
con ritorni sociali molto incer-
ti. Speriamo che nella prossi-
ma campagna elettorale que-
sti temi siano al centro del di-
battito politico. —

Molti progetti sono
stati rivisti e siamo
in ritardo su digitale,
green e infrastrutture
Il Paese è indietro
sulla riforma della Pa,
i tempi della giustizia
e le norme sugli appalti

I NUMERI CHIAVE DEL PIL

Dati in volume, variazioni annuali percentuali

2025 2026 2027



Fonte: Elaborazioni de La Stampa

Withub



Oggi in Consiglio dei ministri il provvedimento, novità anche sulla contrattazione

Il governo vara il decreto Lavoro “Salario giusto” e bonus rinnovati

IL CASO
PAOLO BARONI
ROMA

Al governo, è risaputo, il salario minimo non è mai piaciuto. Tant'è che l'ha affondato in Parlamento sollevando infinite proteste da parte dell'opposizione. Il problema dei salari bassi e del dumping contrattuale, però, resta e la risposta che arriva col nuovo decreto “Primo maggio” oggi al vaglio del Consiglio dei ministri si chiama «salario giusto». L'ultima bozza del decreto, 26 articoli in tutto, è stata sfornata ieri sera al termine di un vertice a palazzo Chigi. Presenti la premier Meloni, la ministra del Lavoro Calderone, i sottosegretari alla presidenza Mantovano e Sbarra e quello al Lavoro Durigon. Le nuove misure spaziano dalla proroga sino a fine anno dei bonus per l'assunzione di giovani under 35 e donne e nelle Zes, ai sostegni sino a fine anno per i disoccupati di lungo corso, a misure sulla sicurezza e la salute sui luoghi di lavoro, a nuove tutele a favore dei rider e dei caregiver, al potenziamento della formazione.

Novità anche sul fronte dei rinnovi contrattuali: niente più una tantum ma aumenti applicati alla data di scadenza dell'intesa precedente, con un meccanismo per coprire i periodi di vacanza che garantisce aumenti pari al 50% dell'inflazione.

L'articolo 7 del decreto è quello che fissa i criteri per l'individuazione del salario giusto specificando che nel rispetto dell'articolo 36 della Costituzione «ai fini dell'individuazione del salario giusto, si fa riferimento al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali (Ccnl) stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, 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».

Detto questo, il trattamento economico complessivo previsto dagli altri contratti collettivi nazionali di lavoro non potrà essere inferiore a queste soglie, mentre per i settori non coperti da contrattazione collettiva non potrà essere più basso a quello previsto dai contratti collettivi più «vicini», o meglio «il cui ambito di applicazione sia mag-

giormente connesso all'attività effettivamente esercitata dal datore di lavoro, tenuto conto del settore e della categoria produttivi di riferimento nonché dell'attività principale o prevalente esercitata, e della dimensione e della natura giuridica del datore di lavoro».

Detto tutto ciò, il nuovo decreto dispone che l'accesso ai benefici previsti a favore di giovani, donne e Zes sia consentito solamente a patto che ai beneficiari venga corrisposto un salario giusto.

Una volta che il decreto sarà convertito in legge, è previsto che sulla piattaforma SII-SL le posizioni di lavoro pubblicate riportino l'indicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro applicato dal datore di lavoro, la retribuzione ricollegata alla qualifica e al livello contrattuale corrispondente alla mansione cui è adibito il lavoratore.

Novità in vista anche sul fronte dei rinnovi contrattuali. L'articolo 10 del decreto dispone, infatti, che gli incrementi retributivi previsti in sede di rinnovo dei Ccnl decorrano dalla data di scadenza naturale del precedente contratto. In caso di mancato rinnovo entro i primi 12 mesi successivi dalla scadenza, «fatto salvo che le parti abbiano definito altre intese», è invece previsto che ai lavorato-



ri venga corrisposto un forfait a titolo di anticipazione pari al 50% dell'inflazione rilevata dall'Ipca, l'indice armonizzato europeo.

Solo nei settori caratterizzati da elevata stagionalità e variabilità dei ricavi questo adeguamento automatico non verrà applicato ma andranno utilizzati indicatori economici settoriali indivi-

duati dalla contrattazione collettiva. Per incentivare i rinnovi è anche previsto che il contributo di assistenza contrattuale, nei casi in cui è previsto, non possa essere riconosciuto dopo 12 mesi che un contratto è scaduto.

Le nuove norme sui rinnovi non sono retroattive: verranno infatti applicate ai contratti nazionali che scadranno

successivamente alla data di entrata in vigore del nuovo decreto mentre per quelli già scaduti le nuove disposizioni si applicheranno a decorrere dal 1° gennaio 2027. —

26

Il numero degli articoli presenti nell'ultima bozza del nuovo decreto Primo maggio

50%

Dell'inflazione
L'aumento previsto nei periodi di vacanza nei rinnovi contrattuali



ANSA/RICCARDO ANTIMIANI

In Aula La ministra del Lavoro, Marina Elvira Calderone, durante una seduta del question time in Senato



Lavoro, incentivi a chi assume Lotta al caporalato, più tutele ai rider

Il decreto Primo Maggio. Sgravi solo a chi applica il salario giusto. A disposizione 960 milioni

di **Enrico Marro**

ROMA Proroga dei bonus sulle assunzioni di giovani, donne e nell'area Zes; che però saranno riservati solo alle aziende che applicano il «salario giusto», cioè il «trattamento economico complessivo» definito dai contratti firmati dai sindacati più rappresentativi; indennità di vacanza contrattuale per incentivare il rinnovo dei contratti stessi; misure contro il caporalato e a tutela dei rider. Il governo accelera sul decreto legge Primo Maggio, che dovrebbe essere approvato oggi dal consiglio dei ministri. Il provvedimento, messo a punto ieri in un vertice a Palazzo Chigi, stanza circa 960 milioni, in buona parte già previsti in Bilancio.

La bozza del decreto prevede uno sgravio contributivo

fino a 24 mesi per le aziende che assumono, fino al 31 dicembre 2026, a tempo indeterminato donne e giovani under 35 disoccupati da almeno 24 mesi o appartenenti a categorie svantaggiate. Lo sgravio può arrivare fino a 650 euro al mese per l'assunzione aggiuntiva di donne e fino a 500 euro al mese per quella di giovani. Previsto inoltre un bonus fino a 650 euro sulle assunzioni aggiuntive e a tempo indeterminato nelle piccole aziende della Zes unica per il Mezzogiorno.

La novità forse più importante del testo è la norma che prevede che «l'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo» (Tec) definito «dai contratti nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più

rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento». Una formula che assicurerebbe a tutti i lavoratori di una categoria il Tec (comprensivo delle voci che si sommano ai minimi di retribuzione) individuato di fatto dai contratti firmati da Cgil, Cisl e Uil, che il decreto definisce «salario giusto». La limitazione dei bonus alle aziende che applicano questo salario giusto renderebbe poco conveniente ricorrere ai «contratti pirata».

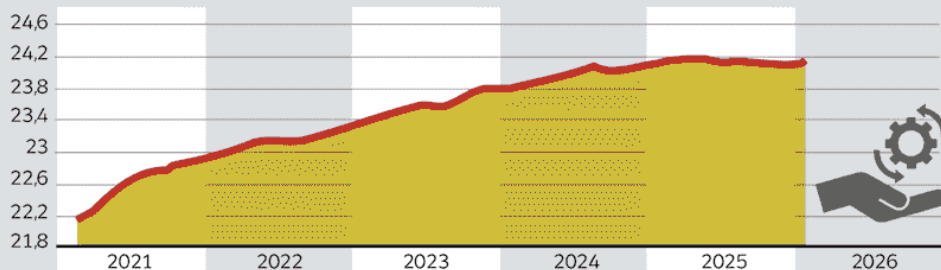
Inoltre questo «salario giusto» diverrebbe di fatto il salario minimo, ma non fissato dalla legge (come chiede il centrosinistra) bensì dai contratti stessi. Nella bozza si legge infatti che i contratti stipulati da organizzazioni che non siano tra quelle più rappresentative non possono stabilire un Tec inferiore a quello indicato nei contratti firmati dalle organizzazioni compa-

rativamente più rappresentative. E si afferma anche che nei settori non coperti da contrattazione collettiva il Tec «non può essere inferiore» a quello previsto dal contratto «maggiormente connesso all'attività effettivamente svolta dal datore di lavoro».

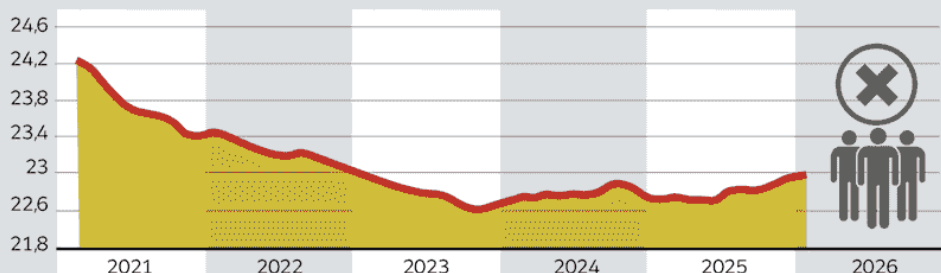
Per combattere il ritardo nel rinnovo dei contratti, la bozza stabilisce che, entro 12 mesi dalla scadenza, le retribuzioni vanno comunque adeguate al 50% dell'inflazione Ipc (al netto dei prezzi energetici importati). Infine, contro il caporalato per chi lavora con le piattaforme digitali, in particolare i rider, si prevede: che l'accesso alle stesse piattaforme da parte del lavoratore possa avvenire solo con Spid e Cie o con autenticazione a più fattori; l'obbligo di fornire ai lavoratori le informazioni sul funzionamento dell'algoritmo; il divieto di cessione dell'account.

Il mercato del lavoro

OCCUPATI (in milioni)



INATTIVI FRA 15 E 64 ANNI (in milioni)



Fonte: Istat

+2,9%

La crescita delle retribuzioni pro-capite a fine 2025

+2,4%

La crescita delle retribuzioni pro-capite attesa nel 2026

12,7%

La quota di dipendenti nel settore privato con contratti collettivi scaduti

Corriere della Sera



La Lente

di Rita Quercè

Più trasparenza, Confindustria ritocca lo statuto

Mentre non perde occasione per chiedere lo sblocco dei fondi di Transizione 5.0 (ora si parla di fine maggio) la Confindustria si prepara a varare un riassetto dello Statuto. Resta il meccanismo dell'autocandidatura e della «campagna elettorale» che ne discende (cosa che espone molto i singoli imprenditori e dissuade talvolta i big dal farsi avanti). Dovrebbe essere richiesta però una percentuale di consensi più alta già in partenza. I membri del consiglio generale aumenterebbero. Sdoganata la possibilità di parlare ai media per farsi conoscere. Per il via libera cruciale sarà il consiglio generale del 7 maggio.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

La proposta di legge di iniziativa popolare

La Cgil: alla sanità l'1,2% del Pil in più

La Cgil, con il segretario **Maurizio Landini**, e oltre 30 associazioni hanno depositato presso la Corte di Cassazione due proposte di legge di iniziativa popolare sui temi della sanità pubblica e degli appalti. La prima punta ad aumentare le risorse del fondo sanitario nazionale almeno al 7,5% del Pil contro il 6,3% nel 2025. La seconda, promossa dalla Cgil, ha l'obiettivo di rafforzare le tutele per i

lavoratori in appalto. La raccolta firme per le due proposte di legge sarà avviata con due giornate di mobilitazione, il 15 e il 16 maggio, attraverso iniziative pubbliche.

© RIPRODUZIONE RISERVATA



La Cgil Landini e l'auto: necessario attirare investitori cinesi

«È importante attrarre in Italia gli investimenti cinesi sull'auto». È questa la posizione che il leader Cgil **Maurizio Landini** ha esposto in più occasioni negli ultimi giorni e ieri nella newsletter *Appunti di Stefano Feltri*. I vertici di **Fiom** e Cgil sono appena tornati da una missione in Cina in cui hanno toccato con mano i progressi dell'industria del Dragone. L'ipotesi di investitori cinesi in Italia non è lontana viste le voci di una cessione di Cassino a Dongfeng. (ri.que.)

© RIPRODUZIONE RISERVATA



Maurizio
Landini

