



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 22

Oggetto: Assunzioni agevolate: il punto

Districarsi tra le varie misure previste per incentivare le nuove assunzioni a termine o a tempo indeterminato (come pure le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti già in essere) non è semplice; per tale ragione si è ritenuto opportuno predisporre un riepilogo complessivo al cui interno – per ogni singola misura – sono riportati i requisiti essenziali: destinatari, tipologie contrattuali ammesse, importo, durata, condizioni di base. Questo “vademecum” sintetico è diviso in due parti:

- a) la prima illustra le misure applicabili alle assunzioni effettuate nel 2026;
- b) la seconda, invece, enumera le agevolazioni “scadute”, ma la cui esposizione è comunque utile per i datori che abbiano assunto entro le date tempo per tempo previste, con effetti anche sui periodi successivi.

Va evidenziato che le proroghe (al 30 aprile 2026 per Giovani e ZES; e al 31 dicembre 2026 per le donne) delle misure previste dal cd. Decreto Coesione, come introdotte dal D.L. 31 dicembre 2025, n. 200, sono state abrogate dall’art. 5 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62 (in vigore dal 1° maggio 2026); in loro sostituzione sono state inserite nuove misure incentivanti per i giovani, le donne, la ZES nonché per le trasformazioni dei contratti da termine a tempo indeterminato, come dettagliato nelle nuove tabelle che seguono.

Infine (ex articolo 14, comma 1, del D.L. 31 ottobre 2025, n. 159 - Legge 29 dicembre 2025, n. 198), dal 1° aprile 2026, i datori privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l’assunzione di dipendenti pubblicano la disponibilità della posizione sul Sistema Informativo per l’Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) di cui all’articolo 5 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (Legge n. 85/2023); tuttavia, come precisato dal Ministero del Lavoro (comunicato online 30 marzo 2026), il ricorso al SIISL sia per la trasmissione delle COB che per l’inserimento (preventivo o contestuale) delle vacancy non è, almeno per il momento, obbligatorio (ulteriori indicazioni al riguardo sono state fornite dall’INPS con il Messaggio 31 marzo 2026, n. 1153); ai fini del riconoscimento dei benefici, resta fermo



l'obbligo del datore di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

1. MISURE VIGENTI (applicabili a tutte le nuove assunzioni effettuate nel 2026)

BONUS DONNE 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026) seguirà circolare specifica	
Norma	Articolo 1 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62
Prassi	Seguirà circolare FLASH

BONUS GIOVANI 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026) seguirà circolare specifica	
Norma	Articolo 2 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62
Prassi	Seguirà circolare FLASH

BONUS ZES 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
Norma	Articolo 3 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62
Prassi	Seguirà circolare FLASH

INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
Norma	Articolo 4 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62
Prassi	Non ancora emanata
Datori	Tutti i datori privati, che trasformano a tempo indeterminato i rapporti a termine aventi durata totale fino a 12 mesi, purché instaurati entro il 30 aprile 2026
Lavoratori	Giovani under 35 che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	Il beneficio – pari al 100% dei contributi dovuti, fino a 500 euro al mese - si applica alle trasformazioni effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità dei rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026
Durata	Massimo 24 mesi
Contratti ammessi	Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico e i contratti di apprendistato



Note	L'esonero spetta ai datori che, nei 6 mesi prima dell'assunzione, non hanno effettuato licenziamenti individuali per GMO o collettivi, ex Legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva. Il licenziamento per GMO del lavoratore assunto con l'esonero in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.
Condizioni generali	Aumento organico, rispetto art. 31 D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.); autorizzazione UE; rispetto divieti di licenziamento; e soprattutto il fatto che il datore di lavoro eroghi un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ex art. 7 della norma in esame
De minimis	La norma non richiede il rispetto del <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	Si, è espressamente prevista
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO	
Norma	Articoli 10 e 12, D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (Legge 3 luglio 2023, n. 85)
Prassi	INPS, Messaggio 4 dicembre 2024, n. 4110 INPS, Messaggio 20 novembre 2024, n. 3888 INPS, Circolare 29 dicembre 2023, n. 111 INPS, Circolare 16 dicembre 2023, n. 105 INPS, Circolare 29 agosto 2023, n. 77 Ministero del Lavoro, FAQ online
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, anche agricoli e non imprenditori
Lavoratori	Beneficiari dell'Assegno di inclusione o del supporto per la formazione e il lavoro
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	Assunzione a tempo indeterminato: 100% dei contributi a carico datore (massimo 8.000 euro l'anno, ridotto in proporzione per il tempo parziale); Assunzione a tempo determinato o stagionale (pieno o parziale): 50% dei contributi a carico datore (massimo 4.000 euro l'anno, ridotto in caso di <i>part time</i>); Trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato: 50% dei contributi a carico datore (massimo 4.000 euro l'anno) per la durata del contratto a termine; cui segue il 100% dei contributi a carico datore (massimo 8.000 euro l'anno) dalla trasformazione



Durata	Contratto a termine: 12 mesi (non oltre la durata del rapporto di lavoro) Contratto a tempo indeterminato: 12 mesi Trasformazioni dei contratti da termine a tempo indeterminato: massimo 24 mesi incluso un precedente contratto a termine durato 12 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato, anche con orario a tempo parziale Apprendistato Assunzione a tempo determinato o con contratto stagionale Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato Contratto di somministrazione nei casi elencati appena sopra
Note	Sono esclusi i contratti di lavoro intermittente, domestico, di prestazione occasionale nonché quelli che riguardano il personale dirigente. Salvo che il licenziamento (giudicato legittimo dal giudice) avvenga per giusta causa o per giustificato motivo, il datore di lavoro è tenuto a restituire l'incentivo fruito, maggiorato delle sanzioni civili, ex articolo 116, comma 8, lettera a), Legge 23 dicembre 2000, n. 388, nelle seguenti ipotesi: a) licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo; b) recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore, al termine del periodo di formazione;
	c) recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova; d) dimissioni del lavoratore per giusta causa.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e della contrattazione collettiva; rispetto articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.); rispetto obblighi assunzione disabili; condizioni particolari (INPS, Circolare n. 111/2023, paragrafo 5.2); datore deve inserire l'offerta di lavoro nel sistema informativo ex articolo 5
De minimis	Sì, la norma è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

GIOVANI UNDER 30	
Norma	Articolo 1, commi 100-108 e 113-114, Legge 27 dicembre 2017, n. 205
Prassi	INPS, Messaggio 24 novembre 2023, n. 4178 INPS, Messaggio 9 maggio 2019, n. 1784 INPS, Circolare 2 marzo 2018, n. 40
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, agricoli inclusi



Lavoratori	Giovani under 30 mai assunti prima con contratto subordinato a tempo indeterminato
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	50% dei contributi a carico datore (massimo 3.000 euro l'anno)
Durata	36 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato, anche con orario a tempo parziale Somministrazione a tempo indeterminato (anche se le missioni sono a termine), anche con orario a tempo parziale Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato
Note	Sono esclusi i contratti di apprendistato, di lavoro intermittente, domestico ecc.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

ESONERO CONTRIBUTIVO EX STUDENTI O APPRENDISTI (UNDER 30)	
Norma	Articolo 1, comma 108, Legge 27 dicembre 2017, n. 205
Prassi	INPS, Circolare 2 marzo 2018, n. 40
Datori	Tutti i datori di lavoro privato che, dal 1° gennaio 2018, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio, assumono ex studenti o apprendisti
Lavoratori	Studenti che hanno svolto presso lo stesso datore di lavoro: a) attività di alternanza scuola-lavoro; b) periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore (1° livello); c) periodi di apprendistato di alta formazione (3° livello). Il limite di età, pari al 35° anno non compiuto per le assunzioni effettuate nel 2018, è fissato al 30° anno non compiuto per le assunzioni effettuate dal 2019 in poi
Tipo beneficio	Esonero contributivo
Misura	100% dei contributi a carico del datore, nei limiti di 3.000 euro annui
Durata	36 mesi



Contratti ammessi	Solo assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato (con contratto di lavoro a tutele crescenti o in base alle altre norme vigenti)
Note	Sono esclusi i datori di lavoro domestico e quelli che assumono con contratto di apprendistato
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

ESONERO PER IL MEZZOGIORNO DAL 2025 <i>(questa nuova misura, di fatto, sostituisce la cd. "Decontribuzione Sud")</i>	
Norma	Articolo 1, commi 406-426, Legge 30 dicembre 2024, n. 207 (Legge di Bilancio 2025)
Prassi	Per le micro, piccole e medie imprese: INPS, Circolare 30 gennaio 2025, n. 32; INPS, Messaggio 30 luglio 2025, n. 2398
Datori	Datori privati (esclusi quelli agricoli) con dipendenti a tempo indeterminato nelle seguenti regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, con l'eccezione dei datori agricoli e degli enti elencati ai commi 409 e 417.
Lavoratori	Quelli assunti a tempo indeterminato presso una delle regioni indicate
Tipo beneficio	Esonero contributivo (no contributi e premi INAIL)
Misura	La contribuzione a carico del datore di lavoro è ridotta come indicato: a) per il 2025: 25% dei contributi per un importo massimo di 145 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2024; b) per il 2026: 20% dei contributi per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2025; c) per il 2027: 20% dei contributi per un importo massimo di 125 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2026; d) per il 2028: 20% dei contributi per un importo massimo di 100 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2027; e) per il 2029: 15% dei contributi per un importo massimo di 75 euro su base mensile per 12 mensilità, per ogni lavoratore assunto a TI al 31 dicembre 2028.



Durata	Fino al 2029, previo il rispetto delle condizioni previste
Contratti ammessi	Contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato Contratti a tempo determinato trasformati a tempo indeterminato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura Contratti di somministrazione, se l'unità operativa ove il dipendente svolge la sua attività è situata in una delle regioni interessate
Note	Sono esclusi gli apprendisti, i lavoratori intermittenti e i contratti di lavoro domestico
Condizioni generali	Al netto delle condizioni specifiche, occorre il rispetto di quanto segue: a) principi generali ex articolo 31, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150; b) condizioni stabilite ex articolo 1, comma 1175, Legge 27 dicembre 2006, n. 296; c) obblighi di assunzione ex articolo 3, Legge 12 marzo 1999, n. 68.
De minimis (micro e PMI)	Se si tratta di un'impresa micro, piccola o media, l'agevolazione è concessa nei limiti del Regolamento della Commissione UE del 13 dicembre 2023, n. 2831, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti <i>de minimis</i> (articolo 1, comma 406, Legge n. 207/2024).
Autorizzazione UE (grandi imprese)	Solo se si tratta di un'impresa "grande" ai sensi dell'allegato I al Regolamento della Commissione UE del 17 giugno 2014, n. 651 (articolo 1, comma 420).
ULA (grandi imprese)	Se si tratta di un'impresa "grande" (ai sensi dell'allegato I al Regolamento della Commissione UE del 17 giugno 2014, n. 651), l'esonero è riconosciuto se il datore dimostra, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale, rispetto all'anno precedente, dei rapporti a tempo indeterminato.

DISOCCUPATI OVER 50 E DONNE DI QUALSIASI ETÀ PRIVE DI LAVORO RETRIBUITO

Norma	Articolo 4, commi da 8 a 11, Legge 28 giugno 2012, n. 92 Decreto Ministeriale 30 dicembre 2024, n. 3217 (per l'anno 2025) Decreto Ministeriale 31 dicembre 2025, n. 3795 (per l'anno 2026) Decreto Ministeriale 17 ottobre 2017
Prassi	Ministero del Lavoro, Circolare 25 luglio 2013, n. 34 INPS, Circolare 24 luglio 2013, n. 111
Datori	Tutti, incluse agenzie di somministrazione e cooperative Sono esclusi i datori di lavoro domestico e i contratti di lavoro intermittente



Lavoratori	Sono “portatori” dell’agevolazione: a) le lavoratrici e i lavoratori, di età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi; b) le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti in determinate aree geografiche; c) le donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico che sono caratterizzati da un’accentuata disparità occupazionale di genere e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; d) le donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, a prescindere dal luogo nel quale risiedono
Tipo beneficio	Esonero contributivo
Misura	Riduzione del 50% dei contributi (premi INAIL inclusi) a carico del datore
Durata	Assunzione a tempo determinato: massimo 12 mesi Assunzione a tempo determinato e successiva proroga: massimo 12 mesi Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine: massimo 18 mesi Assunzione a tempo indeterminato: massimo 18 mesi
Contratti ammessi	Assunzioni a tempo determinato e indeterminato (anche a tempo parziale) Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine agevolato Assunzione a scopo di somministrazione Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della Legge n. 142/2001
Note	Per gli anni 2021, 2022 e 2023, le relative Leggi di Bilancio – per le sole donne – hanno aumentato la misura del beneficio al 100% dei contributi dovuti da parte del datore, nel limite massimo di importo di 6.000 euro annui per il 2021 e 2022, e di 8.000 euro annui per il 2023. A tale riguardo si veda la scheda apposita.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; va rispettato articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell’organico in capo al datore



DONNE VITTIME DI VIOLENZA	
Norma	Articolo 1, commi 191-193, Legge 30 dicembre 2023, n. 213
Prassi	INPS, Circolare 5 marzo 2024, n. 41 INPS, Messaggio 14 giugno 2024, n. 2239
Datori	Tutti i datori privati per il triennio 2024-2026
Lavoratori	Donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura (cd. reddito di libertà, pari a 530 euro mensili) di cui all'articolo 105-bis, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (Legge 17 luglio 2020, n. 77). In sede di prima applicazione, la misura interessa anche le donne vittime di violenza che ne hanno fruito nell'anno 2023.
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	100% sui contributi a carico del datore (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche)
Durata	Assunzione a tempo determinato: 12 mesi dalla data di assunzione Assunzione a tempo indeterminato: 24 mesi Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine: fino al 18° mese dalla data dell'assunzione con il contratto a termine.
Contratti ammessi	Contratto a tempo determinato Somministrazione a tempo determinato Contratto a tempo indeterminato Trasformazione da termine a tempo indeterminato
Note	I benefici a favore del datore sono soggetti al rispetto dei limiti di spesa espressamente previsti a favore delle donne opera anche il reddito di libertà (INPS, Circolare 9 aprile 2026, n. 44)
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore



CONTRATTO A TERMINE PER LA SOSTITUZIONE DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ	
Norma	Articolo 4, commi 3, 4 e 5, D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151
Prassi	INPS, Messaggio 21 aprile 2026, n. 1343; INPS, Messaggio 17 aprile 2014, n. 4152 INPS, Messaggio 20 gennaio 2011, n. 1382 Ministero del Lavoro, Nota 1° settembre 2008, n 11604 Ministero del Lavoro, Nota 12 aprile 2005, protocollo n. 391 INAIL Nota 24 luglio 2001 INPS, Circolare 10 luglio 2001, n. 136 INPS, Messaggio 31 maggio 2001, n. 93 INPS, Messaggio 14 febbraio 2001, n. 28 INPS, Circolare 20 giugno 2000, n. 117
Datori	Tutti quelli che – occupando fino a un massimo di 19 dipendenti - assumono a tempo determinato o utilizzano in somministrazione a termine nuovi lavoratori per provvedere alla sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti in quanto fruiscono dei congedi ex D.Lgs. n. 151/2001
Lavoratori	Tutti quelli assunti in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori assenti dal lavoro per la fruizione dei congedi collegati alla maternità e paternità
Tipo beneficio	Sgravio contributivo
Misura	50% sui contributi a carico del datore
Durata	Fino al compimento di 1 anno di età del figlio di lavoratrice o lavoratore in congedo, o per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. In caso di assunzione ex articolo 4, comma 1 o 2, D.Lgs.n. 151/2001, il contratto può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento
	della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al 1° anno di età del bambino (articolo 4, comma 2-bis, D.Lgs. 25 marzo 2001, n. 151, aggiunto dall'articolo 1, comma 221, Legge 30 dicembre 2025, n. 199). In tale ultimo caso, per il periodo previsto, il datore mantiene il diritto allo sgravio (INPS, Messaggio 21 aprile 2026, n. 1343).
Contratti ammessi	Contratto a tempo determinato Somministrazione a tempo determinato
Note	Trattandosi di contratti a termine per ragioni di sostituzione di altro personale avente diritto alla conservazione del posto, il datore di lavoro non è tenuto a: a) versare il contributo addizionale dell'1,40% (né l'incremento di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo); b) rispettare le soglie numeriche (es. il 20%) per i contratti a termine.
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>



Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

ASSUNZIONE O TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI EX DIPENDENTI A TERMINE: RESTITUZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE	
Norma	Articolo 2, comma 30, Legge n. 92 del 28 giugno 2012
Prassi	INPS, Circolare 4 agosto 2020, n. 91 INPS, Circolare 6 settembre 2019, n. 121 Ministero del Lavoro, Circolare 31 ottobre 2018, n. 17
Datori	Tutti coloro che trasformano o assumono a tempo indeterminato un dipendente che ha lavorato con contratto a termine per il quale è stato versato il contributo addizionale dell'1,40% (e, ove dovuto, l'incremento di 0,5 punti percentuali per ogni rinnovo)
Lavoratori	Tutti gli ex dipendenti a termine (al massimo entro 6 mesi dalla cessazione del contratto)
Tipo beneficio	Restituzione di parte della contribuzione versata
Misura	Dipende da quanto versato a titolo di contribuzione addizionale e dalla data di "assunzione"
Durata	Non predeterminata
Contratti ammessi	Solo l'assunzione o la trasformazione in un ordinario contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato dopo un precedente rapporto a termine
Note	Nel caso (non di trasformazione alla scadenza ma) di nuova assunzione a tempo indeterminato, purché effettuata entro 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, la restituzione della contribuzione addizionale versata avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine
Condizioni generali	Nessuna in particolare
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

LAVORATORI DISABILI	
Norma	Articolo 13, Legge 12 marzo 1999, n. 68 Ministero del Lavoro, Decreto 17 novembre 2023



Prassi	INPS, Circolare 13 giugno 2016, n. 99
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e non, inclusi Enti Pubblici Economici
Lavoratori	Sono interessati i lavoratori: a) disabili con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915; b) disabili con riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915; c) con disabilità intellettiva e psichica comportante una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%
Tipo beneficio	Economico
Misura	La misura del beneficio per il datore dipende dalle caratteristiche del lavoratore assunto e dal tipo di rapporto instaurato. In pratica, per i lavoratori disabili: a) con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915: l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile; b) con riduzione della capacità lavorativa tra il 67 e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915: la misura dell'incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile; c) intellettivi e psichici con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% per cento: l'incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile.
Durata	La durata del beneficio spettante al datore dipende dal "tipo" di lavoratore assunto e del rapporto di lavoro instaurato. In particolare, in caso di assunzione: a) a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa oltre il 79% o minorazioni ascritte dalla 1a alla 3a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915: l'incentivo spetta per 36 mesi; a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79%, o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915: l'incentivo spetta per 36 mesi; b) a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: l'incentivo spetta per 60 mesi; c) a tempo determinato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, a condizione che esso duri almeno 12 mesi



	<p>b) a tempo indeterminato di disabili con riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67 e il 79%, o minorazioni ascritte dalla 4a alla 6a categoria di cui alle tabelle annesse al DPR 23 dicembre 1978, n. 915: l'incentivo spetta per 36 mesi;</p> <p>c) a tempo indeterminato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: l'incentivo spetta per 60 mesi;</p> <p>d) a tempo determinato di lavoratori con disabilità intellettiva e psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%: l'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto, a condizione che esso duri almeno 12 mesi.</p>
Contratti ammessi	Contratto a termine con durata minima di 12 mesi Contratto a tempo indeterminato Somministrazione a termine (minimo 12 mesi) o a tempo indeterminato
Note	L'incentivo spetta nei limiti delle risorse effettivamente stanziare a tale scopo
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.) solo per le assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la quota di riserva.
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

LAVORATORI DISOCCUPATI PERCETTORI DI NASPI	
Norma	Articolo 2, comma 10- <i>bis</i> , Legge 28 giugno 2012, n. 92
Prassi	INPS, Circolare 18 dicembre 2013, n. 175
Datori	Datori di lavoro privati (a condizione di non essere obbligati all'assunzione)
Lavoratori	Ex dipendenti che percepiscono la Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego
Tipo beneficio	Economico
Misura	20% dell'indennità mensile che sarebbe stata erogata al lavoratore dall'INPS
Durata	Pari ai mesi di NASpI che l'INPS avrebbe ancora erogato
Contratti ammessi	Assunzione (o somministrazione) a tempo indeterminato con orario a tempo pieno
Note	Sono esclusi tutti i rapporti a tempo determinato e/o a tempo parziale



Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	Sì, la norma è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI	
Norma	Articolo 4, D.L. 20 maggio 1993, n. 148 (Legge 19 luglio 1993, n. 236)
Prassi	INPS, Circolare 23 gennaio 2007, n. 22 INPS, Circolare 1° giugno 1999, n. 122
Datori	Tutti, a condizione che non abbiano: a) in atto sospensioni dal lavoro; b) proceduto a riduzione di personale nei 12 mesi precedenti, salvo che l'assunzione riguardi professionalità diverse da quelle dei lavoratori interessati dalle riduzioni o sospensioni di personale
Lavoratori	Lavoratori che hanno fruito della CIGS per almeno 3 mesi, anche non continuativi, e che sono dipendenti da imprese beneficiarie da almeno 6 mesi dell'intervento
Tipo beneficio	Applicazione dell'aliquota contributiva prevista per gli apprendisti
Misura	Contribuzione a carico datore pari al 10%
Durata	12 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato con orario a tempo pieno
Note	Sono esclusi tutti i rapporti a tempo determinato e/o a tempo parziale
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.)
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i>
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

DONNE PRIVE DI IMPIEGO, MADRI DI ALMENO 3 FIGLI MINORI	
Norma	Articolo 1, commi 210-213, Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026)



Prassi	Non ancora emanata
Datori	Datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne in possesso di particolari requisiti
Lavoratori	Solo le donne, che siano in possesso di entrambi questi requisiti: a) madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni, b) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi premi e contributi INAIL)
Misura	100% dei contributi previdenziali a carico del datore, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile
Durata	Il periodo di fruizione del beneficio dipende dal tipo di contratto, e quindi: a) assunzione effettuata con contratto a termine, anche in somministrazione, 12 mesi dalla data dell'assunzione; b) contratto a termine, trasformato a tempo indeterminato: 18 mesi dalla data dell'assunzione con il contratto a termine; c) assunzione a tempo indeterminato: 24 mesi dalla data di assunzione.
Contratti ammessi	Contratto a termine (anche in somministrazione) Trasformazione da tempo determinato a indeterminato Contratto a tempo indeterminato
Note	L'esonero non si applica se l'assunzione avviene con un contratto di lavoro domestico o di apprendistato
Condizioni generali	In attesa di indicazioni INPS
De minimis	In attesa di indicazioni INPS
Autorizzazione UE	La norma non ne prevede la necessità
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

**LAVORATRICE O LAVORATORE CON ALMENO 3 FIGLI: RIDUZIONE ORARIO
(dal 1° gennaio 2026) ***

Norma	Articolo 1, commi 214-218, Legge 30 dicembre 2025, n. 199 Articoli 4-12, D.Lgs. 15 giugno 2015, n. 81
Prassi	Non ancora emanata
Datori	Tutti i datori di lavoro privati (dal 1° gennaio 2026)



Lavoratori	Per favorire la conciliazione tra attività lavorativa e vita privata, alla lavoratrice o al lavoratore con almeno 3 figli conviventi: <ul style="list-style-type: none">• fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, o• senza limiti di età nel caso di figli con disabilità, è riconosciuta la priorità nella: <ul style="list-style-type: none">a) trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, ob) rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, che determina una riduzione dell'orario di lavoro di almeno 40 punti percentuali.
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL), con le modalità che saranno stabilite da un apposito Decreto Interministeriale, entro 180 giorni dal 1° gennaio 2026
Misura	100% contributi a carico datore, per un massimo di 3.000 euro l'anno, riparametrato e applicato su base mensile (nel rispetto dei limiti di spesa, monitorati dall'INPS)
Durata	24 mesi, nel rispetto di tutte le condizioni previste
Contratti ammessi	Trasformazione del contratto da <i>full a part time</i> , orizzontale o verticale, o rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale
Note	Sono esclusi i contratti di apprendistato e di lavoro domestico
Condizioni generali	In attesa di indicazioni INPS
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede l'incremento dell'organico in capo al datore. Attenzione però: l'articolo 1, comma 215, Legge n. 199/2025 dispone che la riduzione dell'orario dei singoli non deve comportare la riduzione del complessivo monte orario di lavoro

* Anche se il beneficio in commento non richiede che si tratti di una nuova assunzione ma della riduzione di orario di un contratto in corso, si è ritenuto di riportarlo ugualmente, specialmente tenendo conto che la norma (articolo 1, comma 215, primo periodo, Legge 30 dicembre 2025, n. 199) recita "senza riduzione del complessivo monte orario di lavoro".



2. MISURE PREVIGENTI (applicabili a tutte le nuove assunzioni effettuate nel 2023, 2024 o 2025 ma con effetti protratti successivamente)

BONUS GIOVANI UNDER 35 (Decreto Coesione) <i>(Assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025)</i>	
<i>L'efficacia della norma era stata estesa a tutte le assunzioni effettuate fino al 30 aprile 2026 (rispetto alla scadenza originaria del 30 dicembre 2025). Tuttavia, l'art. 5 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62, ha abrogato l'art. 14, co. 1-bis, e parte del co. 1-ter, del D.L. 31 dicembre 2025, n. 200 (Legge 27 febbraio 2026, n. 26), con la conseguenza che tali disposizioni hanno cessato di avere efficacia il 31 dicembre 2025. Per quanto concerne i cd. Giovani, per il 2026, è ora attivo il cd. "Bonus Giovani 2026", di cui all'articolo 2 del nuovo Decreto Legge.</i>	
Norma	Articolo 22, D.L. 7 maggio 2024, n. 60 (Legge n. 95/2024) Decreto Ministeriale 11 aprile 2025
Prassi	INPS, Circolare 12 maggio 2025, n. 90 INPS, Messaggio 18 giugno 2025, n. 1935
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, anche agricoli e non imprenditori
Lavoratori	Operai, impiegati e quadri under 35 mai assunti prima con contratto subordinato a tempo indeterminato; sono però inclusi: a) coloro che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in esame; b) i casi di precedente assunzione con contratto di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	Fino al 31 dicembre 2025: fino al 100% dei contributi a carico datore: <ul style="list-style-type: none"> • regioni del Centro-Nord: massimo 500 euro/mese e 6.000 euro/ anno; • regioni della ZES unica (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna): 650 euro/mese e 7.800 euro/ anno. Nella ZES, se l'assunzione è stata fatta prima dell'istituzione del modulo ufficiale (16 maggio 2025), l'esonero si riduce a 500 euro mensili.
Durata	Massimo 24 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato Trasformazione da CTD a contratto a tempo indeterminato Assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (anche se la missione presso l'utilizzatore avviene a tempo determinato) Rapporto subordinato a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro ex Legge 3 aprile 2001, n. 142
Note	Sono esclusi i contratti di apprendistato, intermittenti e di lavoro domestico



Condizioni generali	Rispetto articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.) Rispetto articolo 1, commi 1175 e 1176, Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (DURC ecc.) Divieti di licenziamento per GMO e collettivi nella stessa unità produttiva Incremento occupazionale e condizioni per condizioni generali su aiuti di Stato
De minimis	Non si applica
Autorizzazione UE	Si, occorre: concessa con la decisione C(2025) 649 <i>final</i> del 31 gennaio 2025
ULA	La norma richiede l'incremento dell'organico (per le regioni del Centro Nord, l'aumento delle ULA è richiesto se l'assunzione avviene a partire dal 1° luglio 2025).

BONUS DONNE (Decreto Coesione)

(Regioni Centro Nord: assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025; Donne prive di impiego da 6 mesi, residenti nella ZES: assunzioni dal 16 maggio al 31 dicembre 2025)

L'efficacia della norma era stata estesa a tutte le assunzioni effettuate fino al 31 dicembre 2026 (rispetto alla scadenza originaria del 30 dicembre 2025). Tuttavia, l'art. 5 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62, ha abrogato l'art. 14, co. 1-bis, e parte del co. 1-ter, del D.L. 31 dicembre 2025, n. 200 (Legge 27 febbraio 2026, n. 26), con la conseguenza che tali disposizioni hanno cessato di avere efficacia il 31 dicembre 2025. Per quanto concerne le Donne, per il 2026, è ora attivo il cd. "Bonus Donne 2026", di cui all'articolo 1 del nuovo Decreto Legge.

Norma	Articolo 23, D.L. 7 maggio 2024, n. 60 (Legge n. 95/2024) Decreto Ministeriale 11 aprile 2025
Prassi	INPS, Circolare 12 maggio 2025, n. 91
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, non imprenditori e agricoli inclusi
Lavoratrici	Il beneficio opera nel rispetto del Regolamento della Commissione UE del 17 giugno 2014, n. 651, per le assunzioni a tempo indeterminato di donne di ogni età: a) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna; dal 20 novembre 2025 nella ZES rientrano anche Marche e Umbria: INPS, Circolare n. 10/2026), ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali UE; b) operanti nelle professioni e nei settori di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto Regolamento, annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro, adottato di concerto con il MEF; e c) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.



Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	100% dei contributi a carico datore (massimo 650 euro/mese e 7.800 euro/anno)
Durata	Massimo 24 mesi (ridotti a un massimo di 12 mesi per le donne ovunque residenti di particolari settori o professioni)
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato Rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142 Assunzioni a tempo indeterminato per somministrazione, anche se essa è resa verso l'utilizzatore a tempo determinato
Note	Sono esclusi i contratti di apprendistato e domestico, nonché il lavoro intermittente. Inoltre l'esonero non spetta in caso di trasformazione, a tempo indeterminato, di un contratto a termine
Condizioni generali	Rispetto articolo 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, dei principi generali per gli incentivi all'occupazione, ex articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015, e dell'incremento occupazionale
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul <i>de minimis</i> . Si applica il regime di cui al Regolamento n. 651/2014.
Autorizzazione UE	In teoria non necessaria ma concessa il 31 gennaio 2025 per le assunzioni a tempo indeterminato di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti nella ZES
ULA	Sì, vi deve essere un incremento dell'organico in capo al datore (articolo 23, comma 3)

**BONUS ZONA ECONOMICA SPECIALE PER IL MEZZOGIORNO – ZES UNICA
(Decreto Coesione)**

(assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 30 dicembre 2025)

L'efficacia della norma era stata estesa a tutte le assunzioni effettuate fino al 30 aprile 2026 (rispetto alla scadenza originaria del 30 dicembre 2025). Tuttavia, l'art. 5 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62, ha abrogato l'art. 14, co. 1-bis, e parte del co. 1-ter, del D.L. 31 dicembre 2025, n. 200 (Legge 27 febbraio 2026, n. 26), con la conseguenza che tali disposizioni hanno cessato di avere efficacia il 31 dicembre 2025. Per quanto concerne la ZES, per il 2026, è ora attivo il cd. "Bonus ZES 2026", di cui all'articolo 3 del nuovo Decreto Legge.

Norma	Articolo 24, D.L. 7 maggio 2024, n. 60 (Legge n. 95/2024) Decreto Ministeriale 7 gennaio 2025
Prassi	INPS, Circolare 3 febbraio 2026, n. 10 Fondazione Studi CNO Consulenti del lavoro, Circolare 25 novembre 2024, n. 7



Datori	Tutti i datori privati che hanno fino a 10 dipendenti e che assumono presso una sede o unità produttiva sita in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno lavoratori in tali regioni (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna; dal 20 novembre 2025, sono incluse anche Marche e Umbria: INPS, Circolare n. 10/2026). Il lavoratore deve materialmente svolgere la propria attività in una di tali regioni.
Lavoratori	Operai, impiegati e quadri che hanno già compiuto i 35 anni di età e sono disoccupati da almeno 24 mesi. L'esonero spetta altresì per i soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato da un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in esame. L'esonero in esame non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	Fino al 31 dicembre 2025: 100% dei contributi a carico datore nel limite massimo di importo di 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore (7.800 euro annui).
Durata	Massimo 24 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato
Note	L'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media degli occupati nei 12 mesi precedenti
Condizioni generali	Rispetto di quanto segue: a) principi generali di fruizione degli incentivi (articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015); b) divieti di licenziamento di cui all'articolo 24, commi 5 e 6, D.L. n. 60/2024; c) condizioni ex articolo 1, commi 1175 e 1176, Legge 27 dicembre 2006, n. 296 (DURC ecc.); d) Regolamento della Commissione UE del 17 giugno 2014, n. 651; e) incremento dell'organico in termini di ULA.
De minimis	In attesa di indicazioni ufficiali
Autorizzazione UE	Sì, occorre (anche se l'articolo 2, comma 4, del D.M. 7 gennaio 2025 precisa che il beneficio si applica nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014). La Circolare INPS n. 10/2026 non ne fa menzione.
ULA	Anche se la norma non precisa nulla al riguardo, l'INPS (cfr. Circolare n. 10/2026, paragrafo 7) ha precisato che l'assunzione del disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media degli occupati nei 12 mesi precedenti.



CONTRIBUTO ED ESONERO NEI SETTORI STRATEGICI PER SVILUPPO NUOVE TECNOLOGIE E TRANSIZIONE DIGITALE/ECOLOGICA (Decreto Coesione) <i>(attività avviate e assunzioni effettuate dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025)</i>	
Norma	Articolo 21, D.L. 7 maggio 2024, n. 60 (Legge n. 95/2024) Decreto ministeriale 3 aprile 2025 (G.U. 15 maggio 2025, n. 111)
Prassi	INPS, Circolare 27 novembre 2025, n. 147 (per l'esonero) INPS, Circolare 28 novembre 2025, n. 148 INPS, Messaggio 27 gennaio 2026, n. 270 INPS, Messaggio 1° dicembre 2025, n. 3633 (per il contributo economico per l'avvio di una nuova attività imprenditoriale nei settori previsti) INPS, Messaggio 26 febbraio 2026, n. 685
Datori	Persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni di età e che avviano in Italia, dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche definite dal Decreto Ministeriale 3 aprile 2025, nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.
Lavoratori	Soggetti che non hanno già compiuto i 35 anni di età (ossia che hanno, al massimo, 34 anni e 364 giorni)
Tipo beneficio	Contributo economico per chi avvia l'impresa (o un'attività libero professionale nei settori previsti), più esonero contributivo (esclusi i premi INAIL) per l'impresa che assume
Misura	Per chi avvia un'impresa: contributo economico per l'attività di 500 euro mensili Per l'imprenditore che avvia un'impresa e che assume: 100% dei contributi a carico datore nel limite massimo di importo di 800 euro su base mensile per ciascun lavoratore (9.600 euro annui)
Durata	La durata è sempre pari a 3 anni, a prescindere dal fatto che si tratti del contributo per avviare l'attività o dell'esonero contributivo per le nuove assunzioni
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato (anche a tempo parziale), inclusi i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ex Legge 3 aprile 2001, n. 142
Note	Sono esclusi dal diritto all'esonero: i datori di lavoro domestico, i rapporti di apprendistato; i casi trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine già in essere; l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata
Condizioni generali	Principi generali fruizione incentivi ex articolo 31, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 Condizioni ex articolo 1, commi 1175, 1175-bis e 1176, Legge 27 dicembre 2006, n. 296
De minimis	In attesa di indicazioni ufficiali



Autorizzazione UE	Si, occorre (la Circolare INPS n. 147/2025, però, non vi fa alcun cenno)
ULA	Anche se la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore, tale requisito è tuttavia espressamente citato come essenziale dall'Inps (INPS, Circolare 27 novembre 2025, n. 147, paragrafo 6)

ESONERO UNDER 36 (ANNI 2021, 2022 E 2023)	
<i>(Attenzione: questa misura è applicabile solo per le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2023, in relazione ai rapporti di lavoro che proseguono nel 2024, 2025 e 2026, ovviamente nel rispetto della durata massima prevista per fruire del beneficio)</i>	
Norma	Articolo 1, comma 297, Legge 29 dicembre 2022, n. 197 Articolo 1, commi da 10 a 15, Legge 30 dicembre 2020, n. 178
Prassi	INPS, Messaggio 21 dicembre 2023, n. 4618 INPS, Messaggio 24 novembre 2023, n. 4178 INPS, Circolare 22 giugno 2023, n. 57 INPS, Messaggio INPS 26 gennaio 2022, n. 403 INPS, Messaggio 7 ottobre 2021, n. 3389 INPS, Circolare 22 febbraio 2021, n. 33
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, inclusi quelli agricoli
Lavoratori	Tutti quelli che non hanno mai avuto un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato e che, alla data di assunzione, non hanno ancora compiuto il 36° anno di età (quindi, l'età massima per la stipula del contratto è 35 anni e 364 giorni)
Tipo beneficio	Esonero contributivo
Misura	Anni 2021 e 2022: riduzione del 100% dei contributi (premi INAIL esclusi) a carico del datore, nel limite di 6.000 euro annui Anno 2023: riduzione del 100% dei contributi (premi INAIL esclusi) a carico del datore, nel limite di 8.000 euro annui
Durata	36 mesi in queste regioni: Valle d'Aosta; Piemonte; Liguria; Lombardia; Trentino Alto Adige; Friuli Venezia Giulia; Veneto; Emilia Romagna; Toscana; Umbria; Marche; Lazio 48 mesi nelle seguenti regioni: Abruzzo; Molise; Campania; Basilicata; Sicilia; Puglia; Calabria; Sardegna
Contratti ammessi	Assunzioni a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato
Note	In relazione al requisito della mancanza di un precedente contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, impediscono di fruire dell'esonero i casi in cui: il lavoratore ha avuto un rapporto a tempo indeterminato in somministrazione, il precedente rapporto a tempo indeterminato è stato risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni.



	<p>Al contrario, la fruizione del beneficio non è preclusa nelle ipotesi di precedenti:</p> <ul style="list-style-type: none">a) periodi di apprendistato;b) rapporti di lavoro intermittente, anche a tempo indeterminato;c) rapporti di lavoro domestico, anche a tempo indeterminato;d) rapporti di lavoro parasubordinato o autonomo. <p>L'INPS, tramite PEC (inviata nell'aprile 2025), ha invitato le aziende che negli anni 2021 e 2022 hanno assunto a tempo indeterminato (o stabilizzato) lavoratori grazie al cd. bonus under 36, a informare (anche solo con una e-mail) tali dipendenti che l'agevolazione è stata cofinanziata con fondi europei Fse-React Eu.</p>
Condizioni generali	Regolarità contributiva; rispetto obblighi di legge e contrattazione collettiva; rispetto articolo 31 D.Lgs. n. 150/2015 ad eccezione delle lettere a) e d).
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul de minimis (si applica però il regime del Temporary crisis and transition framework)
Autorizzazione UE	Si, è necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

**Articolo 1, commi 1175-1176 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296
(come modificato dall'articolo 29 del D.L. n. 19 del 2 marzo 2024, convertito in Legge n. 56/2024)**

1175. A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, all'assenza di violazioni nelle predette materie, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

1175-bis. Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Al riguardo si vedano le indicazioni di dettaglio fornite dall'INPS con la Circolare 16 dicembre 2025, n. 150.



De minimis (INPS, Messaggio 6 novembre 2025, n. 3339)

Con riferimento alle agevolazioni riconosciute dall'INPS nell'ambito del regime "de minimis", i regolamenti comunitari attualmente vigenti sono quelli indicati di seguito: Regolamento (UE) 2023/2831 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti "de minimis"; Regolamento (UE) 1408/2013 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del TFUE agli aiuti "de minimis" nel settore agricolo; Regolamento (UE) 717/2014 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del TFUE agli aiuti "de minimis" nel settore della pesca e dell'acquacoltura; Regolamento (UE) 2023/2832 relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del TFUE agli aiuti di importanza minore ("de minimis") concessi a imprese che forniscono servizi di interesse economico generale.

Circa tali regolamenti e le loro modifiche, i massimali di aiuto concedibili nel triennio sono così fissati:

- Regolamento (UE) 2023/2831 (settore generale, incluso il trasporto merci su strada): euro 300.000, per gli aiuti individuali concessi dal 1° gennaio 2024;
- Regolamento (UE) 2023/2832 (servizi di interesse economico generale: SIEG): euro 750.000, per gli aiuti individuali concessi dal 1° gennaio 2024;
- Regolamento (UE) 717/2014 (pesca e acquacoltura): euro 40.000, per gli aiuti individuali concessi a decorrere dal 25 ottobre 2023;
- Regolamento (UE) 1408/2013 (settore agricolo): euro 50.000, per gli aiuti individuali concessi dal 16 dicembre 2024.

Ai sensi dell'articolo 3, paragrafo 2, del Regolamento (UE) 2023/2831, l'importo complessivo degli aiuti "de minimis" di settore concessi da uno Stato membro si computa con riferimento a un arco di 3 anni e si riferisce all'impresa unica. È stata aggiornata la modulistica utilizzata dagli aventi diritto per la concessione delle agevolazioni rientranti in tale regime di aiuti; la dichiarazione aggiornata con i nuovi riferimenti comunitari e le nuove soglie di concedibilità può essere utilizzata per le istanze per la concessione di agevolazioni per le quali non è previsto un modulo telematico a supporto (es.: l'incentivo per la ricollocazione lavorativa di soggetti privi di occupazione e beneficiari della NASpl ex articolo 2, comma 10-bis, della Legge 28 giugno 2012, n. 92). Il modulo di dichiarazione sugli aiuti "de minimis" è reperibile sul portale www.inps.it, accedendo alla sezione "Moduli", nella categoria "Aziende e Contributi", digitando nel campo "Ricerca libera" il codice "SC105".

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 20.05.2026

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)