



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



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

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 23

Oggetto: Bonus Giovani 2026

Con Circolare del 14 maggio 2026, n. 55, l'INPS fornisce le prime istruzioni operative per beneficiare del "Bonus Giovani 2026", un esonero contributivo del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di giovani che, alla data dell'assunzione, non abbiano compiuto 35 anni di età e siano svantaggiati o molto svantaggiati, secondo la definizione del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014. Per accedere all'esonero contributivo in esame, il datore di lavoro deve inoltrare domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, avvalendosi del modulo che sarà reso disponibile sul sito istituzionale.

L'articolo 2 del Decreto Lavoro ha introdotto un nuovo esonero contributivo volto a favorire l'occupazione giovanile stabile nel settore privato. In particolare, il Legislatore è intervenuto nuovamente sulla disciplina del "Bonus Giovani" abrogando le modifiche introdotte dalla Legge n. 26/2026 (c.d. Milleproroghe) all'articolo 22 del D.L. n. 60/2024 (Decreto Coesione) ed introducendo ex novo specifiche disposizioni per le assunzioni di giovani under 35 assunti a tempo indeterminato nel periodo 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2026.

Ora, al fine di rendere operativo il "Bonus Giovani 2026", l'INPS ha pubblicato la Circolare 14 maggio 2026, n. 55, con la quale riepiloga le caratteristiche del nuovo esonero contributivo e fornisce indicazioni sui relativi adempimenti previdenziali. La fruizione dell'esonero è infatti subordinata al possesso di determinati requisiti sia da parte del datore di lavoro che del lavoratore, di seguito illustrati.





DATORI INTERESSATI ED ESCLUSI

Il Bonus Giovani 2026 è riconosciuto ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo. È esclusa dal beneficio, la Pubblica Amministrazione

LAVORATORI INTERESSATI

spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di giovani che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto i 35 anni di età, e risultano essere, alternativamente:

- molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito **da almeno 24 mesi** (ovunque residenti);
- molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito **da almeno 12 mesi** e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014, ovvero sia:
 - non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
 - essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
 - appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;
- svantaggiati in quanto appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014. Pertanto, oltre ai soggetti appartenenti a una delle categorie di lavoratori come sopra descritti, sono da ricomprendere nell'alveo dei destinatari della misura anche i soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (lettera a) e i soggetti aventi un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (lettera b).

Ai fini del riconoscimento della maggiore misura di esonero contributivo (650, e non solo 500 euro al mese), i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati devono essere assunti presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria)



RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVABILI

L'Inps precisa che l'esonero contributivo **non spetta** in relazione:

- alle assunzioni a tempo determinato;
- alle trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine già in essere;
- alle assunzioni con contratto di apprendistato, di lavoro intermittente (ancorché stipulato a tempo indeterminato) e di lavoro domestico;
- alle prestazioni di lavoro occasionale.

L'esonero, **spetta**:

- con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero;
- in caso di contratti di lavoro a tempo parziale;
- in relazione ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001;
- in caso di assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

MISURA E DURATA

l'incentivo consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite mensile di:

- ✓ **650 euro** per i lavoratori occupati in sedi o unità produttive **ubicate nella Zona Economica Speciale unica** per il Mezzogiorno che comprende le regioni di Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria. Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (650 euro/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo;
- ✓ **500 euro** per i lavoratori occupati nelle restanti Regioni. Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500 euro/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo



Per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nelle regioni della ZES unica, tale maggiore importo spetta a condizione che il luogo di lavoro permanga nelle regioni specificamente previste. Pertanto, qualora il lavoratore venga trasferito in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla ZES unica, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento, viene ridotto a 500 euro. Per quanto riguarda i rapporti di somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini della corretta determinazione del massimale mensile fruibile deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione. Pertanto, laddove il lavoratore svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato nelle regioni della ZES unica, il beneficio in trattazione può essere riconosciuto nel limite massimo mensile di 650 euro a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione.

Per i rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali dell'agevolazione devono essere proporzionalmente ridotti. L'esonero in esame è garantito per un periodo massimo di:

- ✓ 12 mesi in relazione alle ipotesi di assunzione a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014;
- ✓ 24 mesi in tutte le altre ipotesi di assunzione

Così l'esonero per i giovani			
Giovani	Importo	Periodo assunzione	Durata
Privi di impiego da almeno 24 mesi, ovunque residenti (c.d. "molto svantaggiati")	500 euro/mese (650 euro/mese, per l'assunzione di giovani assunti presso una sede o unità produttiva sita nelle regioni della ZES)	dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026	24 mesi
Privi di impiego da almeno 12 mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 (c.d. "molto svantaggiati")	500 euro/mese (650 euro/mese, per l'assunzione di giovani presso una sede o unità produttiva sita nelle regioni della ZES)	dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026	24 mesi
Appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 (c.d. "svantaggiati")	500 euro/mese (650 euro/mese, per l'assunzione di giovani presso una sede o unità produttiva sita nelle regioni della ZES)	dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026	12 mesi



L'INPS precisa che **non sono oggetto di sgravio**, oltre ai premi e contributi dovuti all'INAIL:

- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti dei trattamenti di fine rapporto (articolo 1, comma 755, Legge n. 296/2006);
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà bilaterali, nonché ai Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale delle Province Autonome di Trento e di Bolzano;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%), di cui all'articolo 25, comma 4, Legge n. 845/1978;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi.

È oggetto di sgravio il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, in quanto si tratta di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro.

Poiché l'esonero contributivo in trattazione opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative - relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto - esso è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

CONDIZIONI DI SPETTANZA

La fruizione dell'esonero è subordinata alle condizioni generali indicate di seguito:

l'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del D.lgs. n. 150/2015. In particolare, l'**esonero** contributivo in questione **non spetta** ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, anche nel caso in cui il soggetto avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione (articolo 31, comma 1, lettera a);
- l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro (3 mesi per i rapporti stagionali) la propria volontà di essere riassunto (articolo 31, comma 1, lettera b). Ciò vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un soggetto mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (articolo 31, comma 1, lettera c);



– i lavoratori sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (articolo 31, comma 1, lettera d).

Come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 5, del Decreto Lavoro, se il lavoratore, per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto di lavoro è possibile fruire dell'agevolazione per i mesi residui. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto di lavoro agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, qualora l'agevolazione venga revocata a causa di tali licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero in trattazione, l'Istituto ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione del lavoratore sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazioni effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo

l'articolo 31, comma 3, **l'inoltrò tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie**, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, **produce la perdita** della parte di **incentivo** riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione

rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, 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;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Compatibilità con le disposizioni comunitarie

La legittima fruizione dell'esonero in questione è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014, alle seguenti condizioni:

- ✓ l'ammontare delle agevolazioni fruibili non può superare il 50% dei costi salariali, che sono intesi come "l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi



assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito” (articolo 2, punto 31, Regolamento (UE) n. 651/2014). Nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione, i costi salariali devono essere valutati in capo all’utilizzatore;

- ✓ il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea (articolo 46, Legge n. 234/2012, c.d. clausola Deggendorf);
- ✓ il datore di lavoro non deve essere un’impresa in difficoltà (articolo 2, punto 18, Regolamento (UE) n. 651/2014). Infine, in considerazione della natura dell’agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, l’INPS provvede a registrare l’esonero in argomento nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, l’ammontare dell’agevolazione è registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato in capo all’utilizzatore.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

L’articolo 2, comma 11, del Decreto Lavoro prevede che le agevolazioni per l’assunzione di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati si applicano nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014. In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al citato Regolamento, nonché dell’espressa previsione di cui al comma 6 del medesimo articolo 2, l’assunzione del lavoratore deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti.

Ai fini della determinazione dell’incremento, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. Quindi:

- ai sensi dell’articolo 2, punto 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l’incremento occupazionale netto deve intendersi come “aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziali e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno”;
- l’agevolazione in argomento, in forza del disposto dell’articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) 651/2014, è comunque applicabile qualora l’incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/ resi vacante/vacanti a seguito di:
 - dimissioni volontarie;
 - invalidità;
 - pensionamento per raggiunti limiti di età;
 - riduzione volontaria dell’orario di lavoro;
 - licenziamento per giusta causa

Per contro, esso deve essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione del personale;

- come previsto dall’articolo 31, comma 1, lettera f), del D.lgs. n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese in cui si fruisce dell’incentivo. L’incremento deve essere valutato in relazione a tutta l’organizzazione del datore di lavoro e non alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto;
- nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all’assunzione sono trasferiti in capo all’utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito deve essere effettuata in capo all’impresa utilizzatrice;



- per valutare l'incremento occupazionale netto, vanno considerate le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del D.L. n. 50/2017. Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante contratto di somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente, non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno (articolo 2, comma 6, Decreto Lavoro);
- il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'esonero;
- il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Ma non basta: l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Articolo 2359 del Codice civile
<p>Sono considerate controllate le società:</p> <ol style="list-style-type: none">1. in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;2. in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;3. che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. <p>Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del comma 1 si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi.</p> <p>Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.</p>

Pertanto, ai fini del computo della forza datoriale, sono escluse le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona. Inoltre, i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possono beneficiare degli "aumenti" della forza lavoro verificatesi in altre società controllate o collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

INCUMULABILITÀ E COORDINAMENTO CON ALTRI ESONERI CONTRIBUTIVI

L'esonero in esame non è cumulabile con altri esoneri o riduzione delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro (articolo 2, comma 10, D.L. n. 62/2026), ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con:

- la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (articolo 4, D.Lgs. n. 216/2023), prorogata fino al 2027 dalla Legge di Bilancio 2025 (articolo 1, commi 399 e 400, Legge di Bilancio 2025) e



- l'esonero dell'1% previsto dall'articolo 5, Legge n. 162/2021 a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere".

Nello specifico, l'esonero non è cumulabile con:

- a) la "Decontribuzione Sud" (articolo 1, commi da 406 a 422, Legge di Bilancio 2025);
- b) l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili (articolo 13, Legge n. 68/1999);
- c) l'incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl (articolo 2, comma 10-bis, Legge n. 92/2012);
- d) l'incentivo per i lavoratori operanti in Paesi extra UE non convenzionati;
- e) la riduzione contributiva prevista per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;
- f) la riduzione contributiva prevista per il settore dell'edilizia.

Diversamente, l'esonero è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre (ex articolo 1, comma 180 e 181, Legge 30 dicembre 2023, n. 213).

Incentivo/Regime agevolato	Cumulo
Decontribuzione Sud	NO
Incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili	NO
Incentivo per l'assunzione di beneficiari della NASpl	NO
Riduzione contributiva per i datori agricoli (territori montani o zone svantaggiate)	NO
Riduzione contributiva per il settore dell'edilizia	NO
Esonero per i datori con "Certificazione della parità di genere"	SI
Riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore	SI
Paesi extra UE non convenzionati	NO

DOMANDA: MODALITÀ E CONTENUTI

Per accedere all'esonero e conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro deve inoltrare domanda telematica all'INPS la domanda di ammissione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus giovani 2026".

Con successivo messaggio dell'INPS, sarà indicato quando il modulo sarà disponibile sul sito istituzionale.

- i dati identificativi dell'impresa;
- i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato;
- la tipologia di classe di svantaggio del soggetto;
- la tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- la retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- la dichiarazione del datore di lavoro, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, con la quale il medesimo



esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento al singolo soggetto;

- la dichiarazione del datore di lavoro, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'articolo 7 del D.L. n. 62/2026.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per i rapporti di lavoro in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della c.d. clausola Deggendorf;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

La domanda di riconoscimento del "Bonus Giovani 2026" può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Qualora la domanda venga inviata per:

- un'assunzione in corso, con indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante;
- un'assunzione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro (tramite PEC o e-mail) e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali lo invita a provvedere all'instaurazione del rapporto ed al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine di 10 giorni, durante il quale l'INPS consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto di lavoro da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione. Tali termini sono perentori: la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di riproporre una nuova istanza.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive. L'INPS evidenzia, inoltre, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nell'Unilav/Unisomm.

Con riferimento ai rapporti part-time, nell'ipotesi di:

- variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche;
- diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, è onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.



**STUDIO BELOTTI ASSOCIATI
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA**

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



Infine, l'INPS precisa che il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata, mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore, non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

CONTROLLI E SANZIONI

L'INPS provvede ai necessari controlli attraverso la consultazione delle informazioni presenti nelle proprie banche dati nonché delle eventuali informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del Lavoro, dell'INL e del CNEL.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 21.05.2026

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

