informativa
per l'amministrazione del personale

ISSN 2612-2898

SEAC

Direttore responsabile Giovanni Bort

INFORMATIVA N. 334 – 05 NOVEMBRE 2026

AMMINISTRAZIONE PERSONALE

SETTORE ASSUNZIONI AGEVOLATE

ASSUNZIONI AGEVOLATE: IL PUNTO IN VISTA DELLO "SPRINT" DI FINE ANNO

RIFERIMENTI

IN SINTESI

Il presente Aggiornamento AP contiene, in forma tabellare, un "vademecum" sulle diverse agevolazioni alle assunzioni.

Per ciascuna misura sono indicati, in particolare, normativa e prassi di riferimento, misura dell'agevolazione, durata ed eventuale scadenza del beneficio.

SERVIZI COLLEGATI

informativa per l'amministrazione del personale

ilMondoPaghe
RIVISTA SPECIALIZZATA NELLA GESTIONE DEL PERSONALE

SQ lavoro
SCHEDE OPERATIVE

RIPRODUZIONE VIETATA

A cura di Alberto Bosco – Formatore ed esperto di diritto del lavoro e
Alice Chinnici – Consulente del lavoro in Perugia

Ancora poche settimane per portare a termine un'assunzione (o una trasformazione) incentivata con le regole previste per il 2026. Dal momento che districarsi tra le varie misure non è semplice, ecco un riepilogo complessivo che (per ogni misura) indica 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 (o alle trasformazioni) 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.

Inoltre, (anche se tale misura non rientra nel concetto di "assunzione agevolata", ed ne è stata pertanto omessa la trattazione) va ricordato che l'art. 6 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, per sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, ha introdotto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico datore, determinato in misura non superiore all'1% e nel limite massimo di 50.000 euro annui per ogni azienda in possesso delle certificazioni di cui all'art. 8, co. 1, lettera e), del D.Lgs. 27 novembre 2025, n. 184; le relative disposizioni di attuazione sono contenute nel decreto ministeriale 8 settembre 2026.

Da ultimo, l'esposizione è stata qui completata con le schede sintetiche che riguardano le assunzioni con il contratto di apprendistato, che non consiste in un incentivo all'assunzione ma rappresenta un regime particolare a sé stante (rispetto al quale, in ogni caso, si applicano regole normative e contributive di favore).

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

BONUS DONNE 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
Norma	Articolo 1 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62 (Legge 25 giugno 2026, n. 112)
Prassi	INPS, Circolare 14 maggio 2026, n. 57 INPS, Messaggio 11 giugno 2026, n. 1970
Datori	Tutti i datori privati (inclusi quelli agricoli), anche se non imprenditori
Lavoratrici	La misura si applica a 3 distinte tipologie di donne, e precisamente: a) donne di ogni età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; b) donne di ogni età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che appartengono a una delle categorie di cui alle lettere da *b)* a *g)* della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014; c) donne che appartengono a una delle categorie di cui alle lettere da *a)* a *g)* della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2 regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014.
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	Per ogni assunzione a tempo indeterminato, avvenuta dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, la misura standard è pari al 100% dei contributi a carico datore con un massimo di 650 euro mensili (20,96 euro al giorno), elevati a 800 euro (25,80 al giorno) se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.

RIPRODUZIONE VIETATA

BONUS DONNE 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
Durata	La durata del beneficio pro datore è diversificata a seconda della tipologia: a) donne di ogni età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi: 24 mesi di esonero; b) donne di ogni età, ovunque residenti, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e che appartengono a una delle categorie ex lettere da *b)* a *g)* della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014; 24 mesi di esonero; c) donne che appartengono a una delle categorie di cui alle lettere da *a)* a *g)* della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2 regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014: 12 mesi di esonero
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato (incluso *part time*), anche in somministrazione e con cooperativa di lavoro ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142. Sono esclusi: trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato; rapporti di lavoro domestico; contratti di apprendistato e di lavoro intermittente.
Note	Per lavoratore svantaggiato si intende chiunque soddisfi una di queste condizioni: a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; b) avere un'età compresa tra 15 e 24 anni; c) 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 2 anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; d) aver superato i 50 anni di età; e) essere un adulto che vive solo con 1 o più persone a carico; f) 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; g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la formazione linguistica e professionale o l'esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. 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.) e art. 1 co. 1175, Legge 27 dicembre 2006, n. 296; rispetto divieti di licenziamento, delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014; e soprattutto il fatto che il datore eroghi un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ex art. 7 del D.L. n. 62/2026

RIPRODUZIONE VIETATA

BONUS DONNE 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
De minimis	La norma non richiede il rispetto del *de minimis*
Autorizzazione UE	No, non è richiesta (la misura è stata comunicata alla Commissione europea in regime di esenzione da notifica, con attribuzione del numero di aiuto SA.123245)
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

BONUS GIOVANI 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
Norma	Articolo 2 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62 (Legge 25 giugno 2026, n. 112)
Prassi	INPS, Circolare 14 maggio 2026, n. 55 INPS, Messaggio 11 giugno 2026, n. 1966
Datori	Tutti i datori privati (inclusi quelli agricoli), anche se non imprenditori
Lavoratori	La misura si applica a 3 distinte tipologie di giovani, e precisamente coloro che: a) alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e sono privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito; b) alla data dell'assunzione, non hanno compiuto il 35° anno di età, e sono privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito, e appartengono a una delle categorie di cui alle lettere *c), e), f) e g)* della definizione di lavoratore svantaggiato ai sensi dell'art. 2 regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014; c) alla data dell'assunzione incentivata non hanno ancora compiuto il 35° anno di età, e appartengono a una delle categorie di cui alle lettere dalla *a)* alla *c)*, e dalla *e)* alla *g)*, della definizione di "lavoratore svantaggiato" ex art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	Per ogni assunzione a tempo indeterminato, avvenuta dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, la misura standard è pari al 100% dei contributi a carico datore con un massimo di 500 euro mensili (16,12 euro al giorno), elevati a 650 euro mensili (20,96 euro al giorno) se il giovane viene assunto a tempo indeterminato nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria). L'importo del beneficio va ridotto in proporzione se il contratto è a tempo parziale.
Durata	La durata del beneficio a favore del datore è diversificata a seconda della tipologia: a) coloro che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e sono privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito: 24 mesi; b) coloro che, alla data dell'assunzione, non hanno compiuto il 35° anno di età, sono privi da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito, e appartengono a una delle categorie ex lettere *c), e), f) e g)* della definizione di lavoratore svantaggiato ai sensi dell'art. 2 regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014: 24 mesi;

RIPRODUZIONE VIETATA

BONUS GIOVANI 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
	c) coloro che, alla data dell'assunzione incentivata non hanno ancora compiuto il 35° anno di età, e appartengono a una delle categorie di cui alle lettere dalla *a)* alla *c)*, e dalla *e)* alla *g)*, della definizione di "lavoratore svantaggiato" ex art. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014: 12 mesi.
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato (incluso *part time*), anche in somministrazione e con cooperativa di lavoro ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142. Sono esclusi: trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato; rapporti di lavoro domestico; contratti di apprendistato e di lavoro intermittente.
Note	Per lavoratore svantaggiato si intende chiunque soddisfi una di queste condizioni: a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; b) avere un'età compresa tra 15 e 24 anni; c) 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 2 anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; d) aver superato i 50 anni di età; e) essere un adulto che vive solo con 1 o più persone a carico; f) 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; g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la formazione linguistica e professionale o l'esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile. 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. La domanda è presentabile dall'11 giugno 2026 (INPS, Msg. 11 giugno 2026, n. 1966).
Condizioni generali	Aumento organico; rispetto art. 31 D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.) e art. 1 co. 1175, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296; rispetto divieti di licenziamento, delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014; e soprattutto il fatto che il datore eroghi un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ex art. 7 del D.L. n. 62/2026
De minimis	La norma non richiede il rispetto del *de minimis*

RIPRODUZIONE VIETATA

BONUS GIOVANI 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
Autorizzazione UE	No, non è richiesta (la misura è stata comunicata alla Commissione europea in regime di esenzione da notifica, con attribuzione del numero di aiuto SA.123243)
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

BONUS ZES 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
Norma	Articolo 3 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62 (Legge 25 giugno 2026, n. 112)
Prassi	INPS, Circolare 14 maggio 2026, n. 56 INPS, Messaggio 11 giugno 2026, n. 1968
Datori	Tutti i datori privati, anche non imprenditori, che occupano fino a un massimo di 10 dipendenti nel mese di assunzione e che assumono presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e Umbria)
Lavoratori	Operai, impiegati e quadri (quindi esclusi i dirigenti) i quali, alla data dell'assunzione, hanno già compiuto 35 anni di età e che sono disoccupati da almeno 24 mesi
Tipo beneficio	Esonero contributivo (esclusi i premi INAIL)
Misura	Per ogni assunzione a tempo indeterminato (anche a tempo parziale), avvenuta dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026, l'esonero è pari al 100% dei contributi a carico datore fino a 650 euro mensili, pari a euro 20,96 giornalieri
Durata	L'esonero può essere fruito per un periodo massimo di 24 mesi
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato, anche in somministrazione e con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142. Sono esclusi: trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato; rapporti di lavoro domestico; contratti di apprendistato e di lavoro intermittente.
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.) e art. 1 co. 1175, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296; rispetto divieti di licenziamento, delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, e del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014; e soprattutto il fatto che il datore eroghi un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ex art. 7 del D.L. n. 62/2026
De minimis	La norma non richiede il rispetto del *de minimis*

RIPRODUZIONE VIETATA

BONUS ZES 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
Autorizzazione UE	No, non è richiesta (la misura è stata comunicata alla Commissione europea in regime di esenzione da notifica, con attribuzione del numero di aiuto SA.123242)
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
Norma	Articolo 4 del Decreto Legge 30 aprile 2026, n. 62 (Legge 25 giugno 2026, n. 112)
Prassi	INPS, Circolare 3 luglio 2026, n. 72 INPS, Messaggio 29 luglio 2026, n. 2518
Datori	Tutti i datori privati, che - dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026 - trasformano a tempo indeterminato i rapporti a termine aventi durata totale fino a 12 mesi (proroghe incluse), 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 (16,12 euro al giorno) – 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. In caso di trasformazione del contratto da tempo determinato a indeterminato o di sua stabilizzazione entro 6 mesi dalla scadenza, si applica l'art. 2, co. 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, e quindi opera la restituzione al datore del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a termine ex art. 2, co. 28.
Durata	Massimo 24 mesi
Contratti ammessi	Trasformazioni dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato Sono esclusi: rapporti di lavoro domestico, di lavoro intermittente e 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. La domanda di esonero per le trasformazioni effettuate o da effettuarsi dal 1° agosto 2026, si presenta sul sito www.inps.it, sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 – Articolo 4 - ESTA", compilando il modulo di istanza on-line. Per quanto concerne la compilazione dei flussi Uniemens, si vedano i paragrafi 1, 2 e 3 del Messaggio INPS n. 2518/2026.
Condizioni generali	Aumento organico, rispetto art. 31 D.Lgs. n. 150/2015 (diritti di precedenza ecc.); 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

RIPRODUZIONE VIETATA

INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI 2026 (cd. Decreto 1° maggio 2026)	
De minimis	La norma non richiede il rispetto del *de minimis*
Autorizzazione UE	No, l'INPS (Circ. n. 72/2026, par. 9) ha precisato che la disciplina dell'esonero in esame, anche a seguito delle preliminari interlocuzioni avute con la Commissione europea, non può considerarsi sussumibile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nonostante l'espresso richiamo all'autorizzazione comunitaria effettuato dall'articolo 4, co. 5, del Decreto Lavoro.
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 *part time*); 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:

RIPRODUZIONE VIETATA

ASSEGNO DI INCLUSIONE E SUPPORTO PER LA FORMAZIONE E IL LAVORO	
	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	Si, la norma 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

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 *de minimis*
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

RIPRODUZIONE VIETATA

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 *(questa nuova misura, di fatto, sostituisce la cd. "Decontribuzione Sud")*	
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)

RIPRODUZIONE VIETATA

ESONERO PER IL MEZZOGIORNO DAL 2025 ***(questa nuova misura, di fatto, sostituisce la cd. "Decontribuzione Sud")***	
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) princìpi 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 *de minimis* (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.

RIPRODUZIONE VIETATA

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 *de minimis*
Autorizzazione UE	No, non occorre
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

RIPRODUZIONE VIETATA

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 *de minimis*
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

RIPRODUZIONE VIETATA

CONTRATTO A TERMINE PER LA SOSTITUZIONE DI MATERNITÀ E DI PATERNITÀ	
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 *de minimis*
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 CNO Consulenti del Lavoro, news 12 ottobre 2026
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)

RIPRODUZIONE VIETATA

ASSUNZIONE O TRASFORMAZIONE A TEMPO INDETERMINATO DI EX DIPENDENTI A TERMINE: RESTITUZIONE DEL CONTRIBUTO ADDIZIONALE	
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 *de minimis*
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

RIPRODUZIONE VIETATA

LAVORATORI DISABILI	
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%: 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; 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; 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; 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.
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 stanziate 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 *de minimis*
Autorizzazione UE	No, non è necessaria
ULA	Si, la norma richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

RIPRODUZIONE VIETATA

LAVORATORI DISOCCUPATI PERCETTORI DI NASPI	
Norma	Articolo 2, comma 10-*bis*, 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	Si, la norma è soggetta al rispetto della normativa sul *de minimis*
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.)

RIPRODUZIONE VIETATA

LAVORATORI IN CIGS DA ALMENO 3 MESI	
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul *de minimis*
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	INPS, Circolare 29 luglio 2026, n. 82
Datori	Datori di lavoro privati (agricoli inclusi) che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono (anche a tempo parziale e/o mediante somministrazione) donne in possesso di particolari requisiti
Lavoratori	Solo le donne, che siano in possesso di entrambi questi requisiti: a) madri di almeno 3 figli (anche adottivi o in affidamento) di età minore di 18 anni (ossia 17 anni e 364 giorni), 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 (666,66 euro al mese e 21,50 euro giornalieri)
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 termine (se anche quest'ultimo era agevolato ai sensi della norma in esame); c) assunzione a tempo indeterminato: 24 mesi dalla data di assunzione.
Contratti ammessi ed esclusi	Sono ammesse le seguenti tipologie: contratto a termine (anche in somministrazione); trasformazione da termine a tempo indeterminato; contratto a tempo indeterminato Per contro, l'esonero non si applica se l'assunzione avviene con un contratto di lavoro domestico, di lavoro intermittente o di apprendistato.
Note	La domanda all'INPS va inoltrata tramite il nuovo modulo on line "ELM3", inserendo tutte le informazioni richieste. Per la compilazione dei flussi UniEmens, si vedano i paragrafi 9, 10 e 11 della Circ. INPS n. 82/2026
Condizioni generali	Rispetto art. 1, co. 1175, legge n. 296/2006 (DURC ecc.); rispetto principi generali ex art. 31 D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150
De minimis	No, la norma non è soggetta al rispetto della normativa sul *de minimis*
Autorizzazione UE	Non necessaria
ULA	No, la norma non richiede che vi sia un incremento dell'organico in capo al datore

RIPRODUZIONE VIETATA

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: • 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: a) trasformazione del contratto da tempo pieno a tempo parziale, orizzontale o verticale, o b) 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 *full* a *part time*, 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".	

APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO* *(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)*	
Norma	Articoli 41-43 e 46-47, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Prassi	Inps, messaggio 17 ottobre 2023, n. 3618 Inps, messaggio 24 gennaio 2025, n. 285 Inps, messaggio 10 aprile 2019, n. 1478 Inps, circolare 14 novembre 2018, n. 108

RIPRODUZIONE VIETATA

APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO* *(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)*	
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori
Lavoratori	Giovani che hanno compiuto i 15 anni di età e fino al compimento dei 25
Tipo beneficio	Regime contributivo “speciale”
Misura	A carico apprendista: 5,84% per tutto il periodo formativo, più 1 altro anno in caso di prosecuzione come ordinario contratto a tempo indeterminato. A carico datore fino a 9 dipendenti: 1,50% (primi 12 mesi), 3% (dal 13° al 24° mese) e 5% (dal 25° mese). Inoltre non è dovuto l’1,61% né il cd. ticket di licenziamento. A carico datore da 10 dipendenti in su: 5% per tutto il periodo. Inoltre non è dovuto l’1,61% né il cd. ticket di licenziamento. Se il datore rientra nel campo di applicazione di CIGO e/o CIGS e dei Fondi di solidarietà bilaterali ex D.Lgs. n. 148/2015, i contributi sono incrementati dalle aliquote di finanziamento di tali prestazioni: dal 1° gennaio 2022 le integrazioni salariali si applicano agli apprendisti di qualsiasi tipologia. In caso di trasformazione in apprendistato professionalizzante o di alta formazione e ricerca (art. 43, co. 9), per i datori fino a 9 addetti, le aliquote ridotte si applicano solo ai periodi di formazione di primo livello; dalla data di trasformazione l’aliquota a carico datore è pari al 10%, più 1,31% NASpI e 0,30% per i fondi interprofessionali.
Durata	Di norma: 3 anni, elevabili a 4 nel caso di diploma professionale quadriennale. Il datore può prorogare il contratto fino a 1 anno. Per i giovani iscritti a partire dal 2° anno dei percorsi di istruzione secondaria superiore la durata massima è di 4 anni. Al termine del periodo formativo le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell’art. 2118 cod. civ.
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato (regola generale) Per le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano che hanno definito un sistema di alternanza scuola-lavoro, i contratti collettivi stipulati dalle AA.SS. comparativamente più rappresentative possono prevedere specifiche modalità di utilizzo dell’apprendistato, anche a termine, per lo svolgimento di attività stagionali.
Note	Dopo il conseguimento della qualifica o del diploma professionale ai sensi del D.Lgs. n. 226/2005 nonché del diploma di istruzione secondaria superiore o del certificato di specializzazione tecnica superiore è possibile la trasformazione del contratto, previo aggiornamento del piano formativo individuale, in: a) apprendistato professionalizzante, per conseguire la qualificazione professionale ai fini contrattuali (in tal caso, la durata massima complessiva dei 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva): b) apprendistato di alta formazione e di ricerca e per la formazione professionale regionale, secondo la durata e le finalità definite ex art. 45, nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l’accesso ai percorsi. Inoltre, per le ore di formazione svolte: nell’istituzione formativa non è dovuta alcuna retribuzione; a carico datore è riconosciuta al lavoratore una retribuzione del 10% di quella teorica. Sono salve le diverse previsioni dei contratti collettivi.

RIPRODUZIONE VIETATA

APPRENDISTATO DI PRIMO LIVELLO* *(Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore)*	
Condizioni generali	Rispetto dei limiti numerici massimi e obbligo del datore di impartire la formazione prevista dal piano formativo individuale Forma scritta del contratto e del piano formativo individuale e sottoscrizione del protocollo con l'istituzione formativa.
De minimis	No, trattandosi di un regime contributivo di carattere generale e non di un aiuto di Stato, la norma non è soggetta alla disciplina 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
* Attenzione: quello previsto per il contratto di apprendistato costituisce un regime contributivo *ad hoc* e non un'agevolazione contributiva propriamente detta; vista però la "convenienza" di tale peculiare tipologia contrattuale, si è deciso di riportarla comunque insieme alle altre misure incentivanti.	

APPRENDISTATO DI SECONDO LIVELLO* *(Apprendistato professionalizzante)*	
Norma	Articoli 41-42, 44 e 46-47, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81
Prassi	Inps, messaggio 24 gennaio 2025, n. 285 Inps, messaggio 10 aprile 2019, n. 1478 Inps, circolare 2 novembre 2012, n. 128 Inps, circolare 14 novembre 2018, n. 108 Inps, circolare 18 aprile 2008, n. 51 Min. lav., circolare 30 gennaio 2008, n. 5 Inps, circolare 23 gennaio 2007, n. 22
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori
Lavoratori	Giovani di età compresa tra 18 e 29 anni Soggetti con qualifica professionale, a partire dal 17° anno di età
Tipo beneficio	Regime contributivo "speciale"
Misura	A carico apprendista: 5,84% per tutto il periodo formativo, più 1 altro anno in caso di prosecuzione come ordinario contratto a tempo indeterminato. A carico del datore fino a 9 addetti: 1,50% nei primi 12 mesi, 3% dal 13° al 24° mese e 10% dal 25° mese. A carico del datore con almeno 10 addetti: 10% per tutto il periodo. Alle aliquote datoriali si aggiungono l'1,31% per la NASpI e lo 0,30% per i fondi interprofessionali, nonché, ove dovute, le aliquote di finanziamento di CIGO, CIGS e fondi di solidarietà ex D.Lgs. n. 148/2015. In caso di trasformazione dal primo al secondo livello, dalla data di trasformazione l'aliquota datoriale è pari al 10%, oltre all'1,61% e agli eventuali contributi per integrazioni salariali.
Durata	Di norma: 3 anni; elevabili a 5 anni per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento. Al termine del periodo formativo le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 2118 cod. civ.

RIPRODUZIONE VIETATA

APPRENDISTATO DI SECONDO LIVELLO* *(Apprendistato professionalizzante)*	
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato (regola generale) Per i datori che svolgono l'attività in cicli stagionali, i CCNL stipulati dalle AA.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto, anche a termine; tale previsione si applica anche alle attività in cicli stagionali nel settore cinema e audiovisivo.
Note	Il contratto può derivare dalla trasformazione di un apprendistato di primo livello, previo aggiornamento del PFI: in tal caso la durata massima totale dei 2 periodi di apprendistato non può eccedere quella individuata dalla contrattazione collettiva. Ai fini della loro qualificazione o riqualificazione professionale è possibile assumere in apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, i lavoratori beneficiari di indennità di mobilità, di un trattamento di disoccupazione, i condannati e gli internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno ex art. 21 legge 26 luglio 1975, n. 354, nonché i lavoratori beneficiari della CIGS ex art. 22-ter del D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 148. I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono mantenuti per 1 anno dalla prosecuzione del rapporto al termine del periodo di apprendistato, ad esclusione dei lavoratori di cui appena sopra (apprendistato senza limiti di età).
Condizioni generali	Rispetto dei limiti numerici massimi e obbligo del datore di impartire la formazione prevista dal piano formativo individuale. Forma scritta del contratto e del piano formativo individuale. Clausola di stabilizzazione: per i datori con almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti professionalizzanti è subordinata alla prosecuzione del rapporto di almeno il 20% degli apprendisti assunti nei 36 mesi precedenti, salvo diversa previsione dei contratti collettivi.
De minimis	No, trattandosi di un regime contributivo di carattere generale e non di un aiuto di Stato, la norma non è soggetta alla disciplina 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
* Attenzione: quello previsto per il contratto di apprendistato costituisce un regime contributivo ad hoc e non un'agevolazione contributiva propriamente detta; vista però la "convenienza" di tale peculiare tipologia contrattuale, si è deciso di riportarla comunque insieme alle altre misure incentivanti.	

APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO* *(Apprendistato di alta formazione e ricerca)*	
Norma	Articoli 41-42, 45-47, del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81 Decreto ministeriale 12 ottobre 2015
Prassi	Inps, messaggio 24 gennaio 2025, n. 285 Inps, circolare 4 gennaio 2023, n. 1 Ministero del Lavoro, Nota 17 gennaio 2019, prot. n. 1118 Ministero del lavoro, Nota 11 agosto 2016, n. 22 Inps, circolare 2 novembre 2012, n. 128 Inps, circolare 18 aprile 2008, n. 51 Min. lav., circolare 30 gennaio 2008, n. 5

RIPRODUZIONE VIETATA

APPRENDISTATO DI TERZO LIVELLO* *(Apprendistato di alta formazione e ricerca)*	
Datori	Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori
Lavoratori	Giovani tra 18 e 29 anni (in possesso di diploma di istruzione secondaria superiore o di diploma professionale conseguito nei percorsi di istruzione e formazione professionale integrato da un certificato di specializzazione tecnica superiore o del diploma di maturità professionale all'esito del corso annuale integrativo) Finalità: conseguimento di titoli di studio universitari e dell'alta formazione, compresi i dottorati di ricerca, dei diplomi degli ITS, attività di ricerca e praticantato per l'accesso alle professioni ordinistiche.
Tipo beneficio	Regime contributivo "speciale"
Misura	A carico apprendista: 5,84% per tutto il periodo formativo, più 1 altro anno in caso di prosecuzione come ordinario contratto a tempo indeterminato. A carico datore fino a 9 addetti: 1,50% nei primi 12 mesi, 3% dal 13° al 24° mese e 10% dal 25° mese. A carico datore con almeno 10 addetti: 10% per tutto il periodo. Alle aliquote datoriali si aggiungono l'1,31% per la NASpI e lo 0,30% per i fondi interprofessionali, nonché, ove dovute, le aliquote di finanziamento di CIGO, CIGS e fondi di solidarietà. In caso di trasformazione da 1° al 3° livello, l'aliquota datoriale dalla trasformazione è il 10%, oltre a 1,61% e ad eventuali contributi per integrazioni salariali.
Durata	Come dispone l'articolo 4, co. 3, del D.M. 12 ottobre 2015, la durata del contratto di apprendistato di III livello è pari – nel massimo – alla durata ordinamentale dei relativi percorsi.
Contratti ammessi	Assunzione a tempo indeterminato (regola generale), con facoltà di recesso per entrambe le parti al termine del periodo formativo (nel rispetto dell'art. 2118 cod. civ.).
Note	Il contratto può derivare dalla trasformazione di un apprendistato di primo livello, previo aggiornamento del piano formativo individuale e nel rispetto dei requisiti dei titoli di studio richiesti per l'accesso ai percorsi. La trasformazione avviene in continuità del rapporto di lavoro.
Condizioni generali	Rispetto dei limiti numerici massimi e obbligo del datore di impartire la formazione prevista dal piano formativo individuale. Forma scritta del contratto e del piano formativo individuale e sottoscrizione del protocollo con l'istituzione formativa.
De minimis	No, trattandosi di un regime contributivo di carattere generale e non di un aiuto di Stato, la norma non è soggetta alla disciplina 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
* Attenzione: quello previsto per il contratto di apprendistato costituisce un regime contributivo *ad hoc* e non un'agevolazione contributiva propriamente detta; vista però la "convenienza" di tale peculiare tipologia contrattuale, si è deciso di riportarla comunque insieme alle altre misure incentivanti.	

RIPRODUZIONE VIETATA

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)

(Assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 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 i cd. Giovani, per il 2026, è ora attivo il cd. "Bonus Giovani 2026", di cui all'articolo 2 del nuovo Decreto Legge. Le domande per il bonus giovani di cui al decreto Coesione in oggetto possono essere presentate fino al 30 settembre 2026.

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 INPS, Messaggio 23 luglio 2026, n. 2451
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: • 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

RIPRODUZIONE VIETATA

BONUS GIOVANI UNDER 35 (Decreto Coesione) ***(Assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 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 i cd. Giovani, per il 2026, è ora attivo il cd. "Bonus Giovani 2026", di cui all'articolo 2 del nuovo Decreto Legge. Le domande per il bonus giovani di cui al decreto Coesione in oggetto possono essere presentate fino al 30 settembre 2026.***	
De minimis	Non si applica
Autorizzazione UE	Si, occorre: concessa con la decisione C(2025) 649 *final* 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. Le domande per il bonus donne di cui al decreto Coesione in oggetto possono essere presentate fino al 30 settembre 2026.***	
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 INPS, Messaggio 23 luglio 2026, n. 2451
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)

RIPRODUZIONE VIETATA

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. Le domande per il bonus donne di cui al decreto Coesione in oggetto possono essere presentate fino al 30 settembre 2026.***	
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 *de minimis*. 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	Si, 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. Le domande per il bonus ZES di cui al decreto Coesione in oggetto possono essere presentate fino al 30 settembre 2026.***	
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 INPS, Messaggio 23 luglio 2026, n. 2451 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.

RIPRODUZIONE VIETATA

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. Le domande per il bonus ZES di cui al decreto Coesione in oggetto possono essere presentate fino al 30 settembre 2026.***	
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) princìpi 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	Si, 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.

RIPRODUZIONE VIETATA

CONTRIBUTO ED ESONERO NEI SETTORI STRATEGICI PER SVILUPPO NUOVE TECNOLOGIE E TRANSIZIONE DIGITALE/ECOLOGICA (Decreto Coesione) ***(attività avviate e assunzioni effettuate dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025)***	
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 INPS, comunicato *on line* 20 ottobre 2026
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)

RIPRODUZIONE VIETATA

ESONERO UNDER 36 (ANNI 2021, 2022 E 2023) ***(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)***	
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. Al contrario, la fruizione del beneficio non è preclusa nelle ipotesi di precedenti: 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. 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.
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).

RIPRODUZIONE VIETATA

ESONERO UNDER 36 (ANNI 2021, 2022 E 2023) *(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)*	
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

SIISL

L'art. 14, co. 1, del decreto legge 31 ottobre 2025, n. 159 (legge n. 198/2025), dispone che – 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'art. 5 del D.L. 4 maggio 2023, n. 48 (legge n. 85/2023). Quanto a tale adempimento, il Ministero del Lavoro (cfr. comunicato *on line* 8 ottobre 2026), annunciando la firma del decreto 5 ottobre 2026, n. 134 (attuativo dell'art. 14, co. 1-4, del D.L. n. 159/2025 e trasmesso agli organi di controllo per la registrazione), ha precisato che per le assunzioni effettuate:

a) dal 1° aprile al 30 novembre 2026 (periodo sperimentale) la pubblicazione della *vacancy* sul SIISL è facoltativa e la sua omissione non pregiudica il diritto ai benefici contributivi (in tale fase l'offerta può essere pubblicata anche dopo l'assunzione, per sole finalità di tracciabilità e monitoraggio);
b) dal 1° dicembre 2026, invece, la pubblicazione della *vacancy* diventa obbligatoria per accedere ai benefici e deve avvenire prima dell'assunzione o contestualmente a essa; inoltre, l'identificativo attribuito alla posizione va riportato nel flusso UniEmens, secondo le istruzioni operative che saranno fornite dall'Inps; 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 (cfr. D.M. 22 giugno 2026: "Individuazione delle violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro", pubblicato in GU 8 luglio 2026, n. 156).

Va però evidenziato che l'art. 3, del citato D.M. 5 ottobre 2026, n. 134, così prevede:

- dal 1° aprile 2026, il riconoscimento dei benefici contributivi in favore dei datori privati è subordinato alla pubblicazione della disponibilità della posizione di lavoro sul SIISL. Tale norma non si applica ai benefici contributivi richiesti, autorizzati o in corso di erogazione al 1° aprile 2026, riferiti ad assunzioni precedenti a questa stessa data (co. 1);
- in via sperimentale, fino al 30 novembre 2026, la pubblicazione della posizione ai fini dell'ottenimento del beneficio contributivo può essere effettuata anche dopo l'assunzione. In tal caso la posizione di lavoro è automaticamente archiviata dal SIISL e non è visualizzabile ai candidati iscritti a Sistema (co. 2).

■

RIPRODUZIONE VIETATA