

Guida Incentivi all'assunzione nazionali e regionali

15 maggio 2026

Sommario

| | |
|---|-----------|
| PREMESSA | 3 |
| NOTA METODOLOGICA | 4 |
| NOVITÀ RISPETTO ALL’EDIZIONE PRECEDENTE | 7 |
| INCENTIVI NAZIONALI | 8 |
| Beneficiari dell’Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro | 9 |
| Donne vittime di violenza beneficiarie del Reddito di libertà (2024-2026)..... | 11 |
| Incentivo Occupazione Giovani | 13 |
| Donne di qualsiasi età..... | 16 |
| Lavoratori <i>over 50</i> | 18 |
| Perceutori NASpl..... | 20 |
| Lavoratori AdRCIGS | 22 |
| Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi | 24 |
| Lavoratori svantaggiati assunti nelle cooperative sociali | 25 |
| Lavoratori con disabilità | 27 |
| Detenuti e internati..... | 29 |
| Bonus Donne 2026 – Decreto Lavoro (1/01/2026 - 31/12/2026)..... | 31 |
| Bonus Giovani 2026 – Decreto Lavoro (1/01/2026 - 31/12/2026) | 34 |
| Bonus ZES 2026 – Decreto Lavoro (1/01/2026 - 31/12/2026) | 37 |
| Bonus Stabilizzazioni 2026 – Decreto Lavoro (1/01/2026 - 31/12/2026) | 40 |
| Decontribuzione Sud PMI e GI (2025-2029)..... | 42 |
| ALTRE AGEVOLAZIONI NAZIONALI | 44 |
| Apprendistato professionalizzante..... | 45 |
| Apprendistato senza limiti di età | 47 |
| Sostituzione lavoratori in congedo | 50 |
| Premialità di parità..... | 52 |
| Conciliazione famiglia-lavoro – Decreto Lavoro (2026 – 2028) | 54 |
| Restituzione contributo addizionale di finanziamento NASpl..... | 56 |
| Lavoratrici madri di 2 o più figli – Bonus mamme 2026..... | 58 |
| Lavoratrici madri di tre o più figli (2024-2026) | 61 |
| Lavoratrici madri di due o più figli (dal 2027)..... | 63 |
| Madri disoccupate con almeno 3 figli – Legge di Bilancio 2026 | 65 |
| Maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni (2024-2027) | 67 |
| Bonus Ricercatori – PNRR (1/7/2025-31/12/2026) | 69 |
| INCENTIVI REGIONALI | 70 |

PREMESSA

La Guida fornisce un quadro di sintesi degli interventi, attualmente vigenti, posti in essere dallo Stato e dalle Regioni per favorire l'occupazione e ridurre gli squilibri del mercato del lavoro.

La Guida è suddivisa in tre sezioni: incentivi nazionali, altre agevolazioni nazionali e incentivi regionali.

Gli incentivi sono misure di politica attiva del lavoro consistenti in benefici normativi, economici e contributivi riconosciuti ai datori di lavoro, e sono volti a favorire specifici gruppi di persone che hanno difficoltà nell'inserimento o re-inserimento nel mercato del lavoro (donne, giovani, *over 50*, persone con disabilità, ecc.).

La legittima fruizione di tali incentivi è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'art. 31 del d.lgs. n. 150 del 14 settembre 2015.

Le altre agevolazioni nazionali si distinguono dagli incentivi in quanto rivolte a tutte le categorie di rapporti di lavoro e lavoratori. Tali misure possono integrarsi, ove espressamente previsto, con la categoria degli incentivi.

NOTA METODOLOGICA

La Guida è articolata in schede contenenti la sintesi delle principali caratteristiche degli incentivi/agevolazioni.

In ciascuna scheda sono indicati i lavoratori interessati, la data di scadenza partecipazione per fruire dell'incentivo/agevolazione, l'importo dell'incentivo/agevolazione distinto per tipologia contrattuale e lavoratore; nella sezione "Riferimenti normativi" sono elencati gli atti normativi di istituzione dell'incentivo/agevolazione e i documenti correlati, con la possibilità di consultare la fonte normativa attraverso il collegamento ipertestuale. Per gli incentivi regionali, è stata aggiunta la categoria "Link regionale" dove è indicato il *link* di riferimento per poter consultare a pagina *web* regionale contenete le fonti documentali.

Al fine della corretta applicazione degli incentivi il diritto alla legittima fruizione è subordinato al rispetto di:¹

1. Principi generali in materia di incentivi all'assunzione, stabiliti dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015;
2. Norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione sociale obbligatoria dei lavoratori (dall'art. 1, cc. 1175 e 1176, della l. n. 296/2006);
3. Normativa comunitaria sugli Aiuti di Stato.

Le altre agevolazioni, se si sostanziano in un beneficio contributivo, sono invece subordinate al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, c. 1175, della l. n. 296/2006.

Principi generali in materia di incentivi all'assunzione

Il d.lgs. n. 150/2015, riprendendo e integrando quanto già definito dalla l. n. 92 del 28/06/2012 (c.d. *Riforma Fornero*), elenca all'art. 31 i principi generali di fruizione degli incentivi. Il legislatore, con queste norme, ci fornisce da un lato indicazioni sul corretto uso degli incentivi e dall'altro un quadro generale di riferimento a cui uniformare le diverse tipologie di incentivo all'assunzione.

Gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione).

Gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore 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 a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine).

¹ Si precisa che è altresì previsto che, a decorrere dal 1/04/2026, i datori di lavoro che intendono effettuare assunzioni usufruendo di benefici contributivi hanno la possibilità di applicare **in via sperimentale e a carattere non obbligatorio** le disposizioni previste dall'art. 14 del d.l. n. 159/2025, pubblicando sul SIIISL, anche successivamente all'assunzione, una *vacancy* coerente sotto il profilo soggettivo e oggettivo alla medesima assunzione (ossia con la Comunicazione Obbligatoria trasmessa, con particolare riferimento al datore di lavoro, alla tipologia di contratto di lavoro e al profilo professionale ricercato).

Si tratta in particolare di un nuovo adempimento (pubblicazione sulla [piattaforma SIIISL](#) della *vacancy* correlata alla richiesta di un beneficio contributivo) introdotto dall'art. 14 del [d.l. n. 159 del 31/10/2025](#) (decreto Salute e Sicurezza), convertito con modificazioni dalla l. n. 198 del 29/12/2025, che il Ministero Lavoro e l'INPS con il [messaggio n. 1153 del 31/03/2026](#) hanno comunicato di applicare in via solo sperimentale e non obbligatoria dal 1° aprile 2026, nelle more del completamento dell'iter procedurale necessario all'adozione del decreto ministeriale che definirà nel dettaglio le modalità attuative dei vari adempimenti. Fino ad allora, pertanto, l'inserimento preventivo o contestuale delle *vacancy* non rappresenta una condizione essenziale per l'accesso ai benefici contributivi, per i quali restano confermate le disposizioni e le procedure attualmente in vigore.

A regime, in base a quanto verrà indicato nel decreto ministeriale di cui all'art. 14, comma 5, del d.l. n. 159/2025:

- la *vacancy* dovrà risultare preventivamente o contestualmente pubblicata rispetto all'assunzione;
- sarà obbligatorio il collegamento univoco tra *vacancy* e Comunicazione Obbligatoria;
- tale collegamento dovrà essere tracciato nei flussi Uniemens attraverso la corretta associazione dell'*id_vacancy* al codice fiscale del lavoratore.

Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive).

Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti (ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo).

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro di somministrazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore (anche nel caso in cui l'incentivo sia soggetto al regime *de minimis*, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore). Nel caso in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti (dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa).

Ai fini della determinazione e durata degli incentivi si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto (subordinato o somministrato).

Non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, tranne che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie (sia per l'instaurazione che per la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione) produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione sociale obbligatoria dei lavoratori (art. 1, cc. 1175, 1175 *bis* e 1176, della l. n. 296/2006 e art. 9 decreto MLPS del 24/10/2017)

Con riferimento al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione delle agevolazioni è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1, cc. 1175, 1175 *bis* e 1176, della l. n. 296/2006 (come modificata dall'art. 29, c. 1, del decreto-legge n. 19 del 2/03/2024, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 56 del 29/04/2024)² di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme in materia di lavoro e legislazione sociale, ivi comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, e rispetto degli 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.

² Si rinvia alla circolare INPS n. 150 del 16/12/2025 per gli approfondimenti sulle modifiche intervenute.

Il diritto ai benefici resta valido in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi e assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di leggi. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione.

Normativa sugli aiuti di Stato dell'Unione Europea

Un aiuto di Stato consiste nell'intervento di un'autorità pubblica (a livello nazionale, regionale ovvero locale), effettuato tramite risorse pubbliche, per sostenere alcune imprese o attività produttive. Un'impresa che beneficia di un tale aiuto ne risulta avvantaggiata rispetto ai suoi concorrenti.

Gli aiuti di Stato sono vietati, tranne in alcuni casi, dalla normativa europea e dal Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea (TFUE) che disciplina la materia agli artt. 107 e 108.

Gli aiuti di Stato possono essere autorizzati quando sono giustificati da obiettivi d'interesse generale. L'art. 107 definisce quali aiuti sono e quali possono considerarsi compatibili con il mercato interno: aiuti destinati allo sviluppo delle regioni più svantaggiate, ai servizi d'interesse economico generale, alla promozione delle attività delle piccole e medie imprese, alla ricerca e allo sviluppo, alla protezione dell'ambiente, alla formazione, all'occupazione e alla cultura. I paesi dell'UE devono comunicare alla Commissione europea gli aiuti che essi erogano, a eccezione di alcuni casi specifici.

Ai sensi dell'art. 108 del TFUE, la Commissione europea ha il compito di esaminare gli aiuti di Stato concessi dai paesi dell'UE, sia pianificati che già operativi, in modo da garantire che essi non ostacolino la concorrenza.

NOVITÀ RISPETTO ALL'EDIZIONE PRECEDENTE

Sezione in fase di aggiornamento (con dati al 15 maggio 2026)

Di seguito si riportano le principali modifiche introdotte nella presente edizione della Guida rispetto alla versione precedente del 15/03/2026.

INCENTIVI NAZIONALI

Aggiornamenti

Nuove schede

Schede eliminate

INCENTIVI REGIONALI

Aggiornamenti

Nuove schede

Schede eliminate

INCENTIVI NAZIONALI

Beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro

Incentivo per l'assunzione di beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro (artt. 10 e 11 del d.l. n. 48 del 4/05/2023, c.m. dalla l. n. 85 del 3/07/2023).

| | | |
|--|--|--|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione a tempo indeterminato, pieno o parziale, o determinato, o anche mediante contratto di apprendistato, nonché la trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, di soggetti beneficiari dell'Assegno di inclusione (ADI) e del Supporto per la formazione e il lavoro (SFL). | |
| DESTINATARI | <p>Persone disoccupate beneficiarie dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione professionale.</p> <p>Requisiti e condizionalità Alla data della prima assunzione incentivata, il lavoratore deve risultare percettore della specifica misura (SFL o ADI). Il rispetto del suddetto requisito non è, invece, richiesto né nelle ipotesi di proroga del rapporto, né nelle ipotesi di eventuale conversione a tempo indeterminato dello stesso.</p> | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | I datori di lavoro devono inoltrare la domanda di ammissione all'INPS avvalendosi del modulo di richiesta dell'agevolazione denominato "Esonero SFL-ADI", presente sul sito www.INPS.it nella sezione "Portale agevolazioni". | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Riduzione del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite massimo di importo pari 8.000 € su base annua. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | In caso di assunzione a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. L'agevolazione spetta anche in caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato nel limite massimo di 24 mesi, inclusi i periodi di esonero già fruiti. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | |
| | APPRENDISTATO | Riduzione del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite massimo di importo pari 8.000 € su base annua. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. In caso di assunzione a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO O STAGIONALE | Riduzione del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – nel limite massimo di importo pari 4.000 € su base annua. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. In caso di assunzione a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. |
| | <p>Alle Agenzie per il lavoro di cui al d.lgs. n. 276/2003 è riconosciuto un contributo economico pari al 30% dell'incentivo, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione, effettuata mediante l'utilizzo del sistema informatico SIISL.³</p> <p>Nelle ipotesi in cui l'assunzione riguardi una persona con disabilità e sia avvenuta a seguito dell'attività di mediazione da parte di Istituti di Patronato, Enti bilaterali, Associazioni senza fini di lucro, Enti del</p> | |

³ Il contributo spetta *una tantum* per ogni soggetto assunto. Pertanto, qualora il lavoratore venga assunto a tempo determinato e, successivamente, il rapporto di lavoro venga prorogato e/o trasformato a tempo indeterminato, il contributo è riconoscibile all'ente intermediario per un solo rapporto di lavoro, senza possibilità di riconoscere ulteriori contributi per la prosecuzione del rapporto stesso.

Terzo Settore e Imprese Sociali – ove autorizzati all’intermediazione – il contributo è a pari a:

- 60% dell’incentivo riconosciuto in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- 80% dell’incentivo riconosciuto in caso di assunzione a tempo determinato.

Tipologie contrattuali escluse

- Lavoro a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale.
- lavoro intermittente;
- prestazione di lavoro occasionale.

DATORE DI LAVORO

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO

Datori di lavoro privati.⁴

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA

Tutti i settori di attività economica.

AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO

Tutto il territorio nazionale.

Ulteriori requisiti e condizionalità

L’incentivo non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall’art. 3 della l. n. 68/1999, fatta salva l’ipotesi di assunzione del beneficiario dell’Assegno di inclusione o del Supporto per la formazione e il lavoro iscritto alle liste di cui alla medesima legge.

L’esonero è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro che inseriscono l’offerta di lavoro nel Sistema informativo per l’inclusione sociale e lavorativa (SIISL) di cui all’art. 5, c. 1, del d.l. n. 48/2023.

Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere dall’1/01/2024.

I datori di lavoro sono tenuti alla restituzione dell’incentivo maggiorato delle sanzioni civili,⁵ nei casi di interruzione del rapporto di lavoro nei 24 mesi successivi all’assunzione, per le seguenti fattispecie:

- licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo dichiarato illegittimo;
- recesso dal contratto di apprendistato, da parte del datore di lavoro, al termine del periodo di formazione;
- recesso dal contratto, da parte del datore di lavoro, durante il periodo di prova;
- dimissioni del lavoratore per giusta causa.

CUMULABILITÀ

L’esonero contributivo in trattazione è cumulabile, nel caso in cui i soggetti beneficiari del SFL o dell’ADI siano persone con disabilità, con l’incentivo economico per l’assunzione di soggetti disabili di cui all’art. 13 della l. n. 68/1999, nei limiti del 100% dei costi salariali ammissibili.⁶

L’incentivo è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

L’incentivo non è cumulabile, fatta eccezione per quanto scritto sopra, con altri esoneri o riduzione di aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente relativi alla contribuzione a carico del datore di lavoro.

REGIME DI AIUTI DI STATO

L’agevolazione è soggetta al regime di aiuti di Stato *de minimis* ai sensi del reg. (UE) n. 2831/2023.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Artt. 10 e 11 del [d.l. n. 48 del 4/05/2023](#), c.m. dalla l. n. 85 del 3/07/2023; circolare INPS n. 77 del 29/07/2023; d. MLPS n. 154 del 13/12/2023; circolare INPS n. 105 del 16/12/2023; circolare INPS n. 111 del 29/12/2023; messaggio INPS n. 3888 del 20/11/2024; messaggio INPS n. 4110 del 4-12-2024.

⁴ L’incentivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

⁵ L’obbligo di restituzione non ha effetti sul contributo economico riconosciuto, per l’attività di intermediazione, alle agenzie per il lavoro e agli enti di cui all’art. 10, cc. 4 e 5, del d.l. n. 48/2023.

⁶ I costi salariali comprendono 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.

Donne vittime di violenza beneficiarie del Reddito di libertà (2024-2026)

Incentivi per l'assunzione di donne vittime di violenza beneficiarie del Reddito di libertà (art. 1, cc. da 191 a 193 della l. n. 213 del 30/12/2023 – *Legge di Bilancio 2024*).

| | | |
|--|--|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, pieno o parziale, compresa la trasformazione di un contratto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, di donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà. | |
| DESTINATARI | <p>Donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà.</p> <p>Requisiti e condizionalità</p> <p>La lavoratrice deve soddisfare, alla data di assunzione, i seguenti requisiti:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere disoccupata ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 150 del 14/09/2015; - essere percettrice del Reddito di libertà, di cui all'art. 105 <i>bis</i> del d.l. n. 34 del 19/05/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 77 del 17/07/2020. | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | L'incentivo è riconosciuto per le nuove assunzioni effettuate nel triennio 2024-2026. | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | I datori di lavoro devono inoltrare la domanda di ammissione all'INPS avvalendosi del modulo di richiesta dell'agevolazione, presente sul sito www.INPS.it nella sezione "Portale agevolazioni". | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 8.000 € per lavoratrici disoccupate vittime di violenza, limite massimo su base annua della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, riparametrato e applicato su base mensile. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | L'agevolazione spetta anche in caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato (sia esso agevolato oppure no) in rapporto a tempo indeterminato per un periodo massimo di 18 mesi decorrenti dall'assunzione a tempo determinato. |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 8.000 € per lavoratrici disoccupate vittime di violenza, limite massimo su base annua della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 12 mesi, riparametrato e applicato su base mensile. |
| | | In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. |
| | | In caso di proroga del rapporto di lavoro a tempo determinato il beneficio spetta per complessivi 12 mesi a partire dalla data di assunzione. |
| | Tipologie contrattuali escluse | |
| | Tutte le tipologie contrattuali non ricomprese nella Sezione "Tipologia contrattuale incentivata". | |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |
| CUMULABILITÀ | <p>L'incentivo è cumulabile con altre agevolazioni, ove ciò non sia espressamente escluso, solo se sussiste un residuo di contribuzione astrattamente sgravabile e nei limiti della contribuzione datoriale dovuta.</p> <p>La possibilità di cumulare è subordinata alla condizione che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione, come nel caso dell'Incentivo Occupazione Giovani" (art. 1, c. 100 e seguenti, della l. n. del 27/12/2017, n. 205, <i>Legge di Bilancio 2018</i>).</p> <p>L'esonero è cumulabile, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (per esempio, agevolazione per l'assunzione di lavoratori in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. n. 151/2001), sia con riferimento agli incentivi di tipo economico (per esempio, l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili di cui all'art. 13, l. n. 68/1999 o con l'incentivo percettori NASpl di cui all'art. 2, c. 10 bis della l. n. 92/2012).</p> <p>La cumulabilità, se consentita, si applica secondo una sequenza di ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero introdotto nell'ordinamento si cumula (ove così previsto) con i precedenti sulla contribuzione residua "dovuta".</p> <p>L'esonero è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice (ad esempio, con l'esonero per le lavoratrici madri di cui all'art. 1, cc. da 180 a 182, della l. n. 213 del 30/12/2023, <i>Legge di Bilancio 2024</i>).</p> | |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014. | |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 105 bis del d.l. n. 34 del 19/05/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 77 del 17/07/2020; art. 1, cc. da 191 a 193 della l. n. 213 del 30/12/2023 (<i>Legge di Bilancio 2024</i>); circolare INPS n. 41 del 5/03/2024; messaggio INPS n. 2239 del 14/06/2024. | |

Incentivo Occupazione Giovani

Incentivo per l'assunzione stabile di giovani previsto dall'art. 1, cc. 100-108 e 113-115, della l. n. 205 del 27/12/2017 (*Legge di Bilancio 2018*).

| | | |
|--|--|--|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione di giovani con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con qualifica di operai, impiegati e quadri (c.d. <i>Giovani under 30</i>). | |
| DESTINATARI | <p>Giovani fino a 30 anni (intesi come 29 anni e 364 giorni).</p> <p>Ulteriori requisiti e condizionalità</p> <p>Giovani che al momento dell'assunzione non siano stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.⁷ Tale requisito deve essere soddisfatto solo al momento della prima assunzione.</p> | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | La fruizione dell'incentivo avviene tramite esposizione diretta nel flusso Uniemens. | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | <p>3.000 € per giovani, importo massimo su base annua pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – riparametrato e applicato su base mensile. La durata massima del beneficio è pari a 36 mesi a partire dalla data di assunzione.</p> <p>In caso di giovani apprendisti mantenuti in servizio la durata massima del beneficio è pari a 12 mesi a partire dalla data di prosecuzione del rapporto di lavoro (fermo restando il requisito anagrafico – 30 anni – alla data della prosecuzione).</p> <p>In caso di assunzione di giovani studenti in alternanza scuola-lavoro, 3.000 € importo massimo su base annua pari al 100% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL – riparametrato e applicato su base mensile. La durata massima del beneficio è pari a 36 mesi a partire dalla data di assunzione.</p> <p>L'incentivo spetta, alle stesse condizioni e con le medesime modalità, anche in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, fermo restando il possesso del requisito anagrafico alla data della trasformazione.</p> |

⁷ Non impedisce l'accesso all'incentivo il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse da quella del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, quali, per esempio, il rapporto di lavoro a termine, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc.

AGEVOLAZIONE

La percentuale di esonero e la durata variano in funzione della tipologia di contratto di lavoro utilizzata, del periodo di applicazione e della natura della disabilità del lavoratore. La tabella che segue rappresenta i casi disciplinati dalla normativa in vigore:

| Rapporti di lavoro incentivati e lavoratori per i quali spetta l'incentivo | | Esonero | | |
|--|---|------------------------|-----------------------------|-----------------------|
| | | Soglia massima annuale | % sul totale dei contributi | Durata massima (mesi) |
| 1 | Nuove assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato, anche in somministrazione, ⁸ per giovani fino a 30 anni . | 3.000 € | 50% | 36 |
| 2 | Mantenimento in servizio del lavoratore al termine del periodo di apprendistato, se alla data del mantenimento in servizio il giovane non abbia compiuto il trentesimo anno di età. ⁹ | 3.000 € | 50% | 12 |
| 3 | Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato di studenti che, entro 6 mesi dall'acquisizione del titolo di studio , abbiano svolto presso il medesimo datore di lavoro: <ul style="list-style-type: none"> - attività di alternanza scuola lavoro;¹⁰ - periodi di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore; - periodi di apprendistato di alta formazione e ricerca.¹¹ | 3.000 € | 100% | 36 |

Ulteriori requisiti e condizionalità

Il datore di lavoro che assume a tempo indeterminato un lavoratore che ha già avuto un rapporto di lavoro agevolato continua a fruire del beneficio contributivo in oggetto – indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione – per il periodo residuo sino alla durata complessiva di 36 mesi.

AGEVOLAZIONE

La natura speciale della misura, volta a promuovere la massima espansione dell'occupazione giovanile stabile tramite l'instaurazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato, prevale sulle previsioni dell'art. 31, c. 1, lett. a), del d.lgs. n. 150/2015 e pertanto, per le assunzioni e le trasformazioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, si può fruire degli esoneri contributivi in oggetto a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Tipologie contrattuali escluse

- Contratto di apprendistato;
- lavoro intermittente;
- prestazione di lavoro occasionale;
- lavoro domestico.

⁸ In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

⁹ Più in precisamente, nelle ipotesi di mantenimento in servizio al termine del periodo di formativo, il datore di lavoro potrà fruire dei benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale per un ulteriore anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, come già previsto dall'art. 47, c. 7, del d.lgs. n. 81/2015 e, alla scadenza del suddetto periodo agevolato, fermo restando il rispetto del requisito anagrafico in capo al lavoratore al momento del mantenimento in servizio, potrà fruire potrà usufruire dell'incentivo strutturale giovani di cui all'art. 1, c. 100 della l. n. 205/2017, nel limite massimo di 3.000 €, per un periodo massimo di 12 mesi.

¹⁰ Pari ad almeno il 30%:

- delle ore di alternanza previste ai sensi dell'art. 1, c. 33, della l. n. 107/2015;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza all'interno dei percorsi leFP;
- del monte ore previsto per le attività di alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS;
- del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

¹¹ Per gli studenti che abbiano effettuato un percorso di apprendistato di alta formazione e ricerca, l'assunzione a tempo indeterminato, per essere legittimamente incentivata, deve avvenire, presso il medesimo datore di lavoro, entro 6 mesi dal completamento del progetto di ricerca, laddove non sia previsto il conseguimento di un titolo di studio.

| | | |
|--|---|---|
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. ¹² |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |
| Ulteriori Requisiti e condizionalità | | |
| <p>Fermi restando i principi di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto, né procedano, nei 6 mesi successivi alla stessa, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della l. n. 223 del 23/07/1991, nella medesima unità produttiva.</p> | | |
| CUMULABILITÀ | <p>L'incentivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.</p> <p>In deroga alla suddetta incompatibilità, con la circolare n. 32 del 30/01/2025, che disciplina l'incentivo <i>Decontribuzione Sud PMI e GI</i> (vedi relativa scheda incentivo), l'INPS ha ammesso la cumulabilità tra quest'ultimo incentivo e quello in trattazione.</p> | |
| | <p>L'incentivo è cumulabile con gli incentivi di natura economica, fra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità (art. 13, l. n. 68/1999); - incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (art. 2, c. 10-bis., l. n. 92/2012). | |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014. | |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | D.lgs. n. 150 del 14/09/2015; art. 1, cc. 100-108 e 113-115 della l. n. 205 del 27/12/2017 (<i>Legge di Bilancio 2018</i>); circolare INPS n. 40 del 2/03/2018; messaggio INPS n. 1784 del 9/05/2019; art. 1, c. 10, della l. n. 160 del 27/12/2019 (<i>Legge di Bilancio 2020</i>); messaggio INPS n. 4178 del 24/11/2023; circolare INPS n. 32 del 30/01/2025. | |

¹² Il beneficio si applica ai seguenti datori di lavoro: datori di lavoro imprenditori; datori di lavoro non imprenditori; enti pubblici economici, Istituti autonomi case popolari trasformati in base alle diverse leggi regionali in enti pubblici economici; enti che si sono trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico; ex IPAB trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato; aziende speciali costituite anche in consorzio, ai sensi degli artt. 31 e 114 del d.lgs. n. 267/2000; consorzi di bonifica; consorzi industriali; enti morali; enti ecclesiastici; AVIS (circolare INPS n. 51/2018). L'esonero contributivo non si applica nei confronti della pubblica amministrazione di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Donne di qualsiasi età

Incentivi per l'assunzione con contratto a termine o a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree, o che svolgono professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità di genere, ai sensi dell'art. 4, cc. 8-11, l. n. 92/2012.

| | | |
|--|---|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione di donne di qualsiasi età. | |
| DESTINATARI | <p>Donne, di qualsiasi età, che si trovano in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ovunque residenti, e prive di un impiego regolarmente retribuito¹³ da almeno 24 mesi; - residenti in aree svantaggiate¹⁴ e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; - con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere¹⁵ e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | I datori di lavoro devono inoltrare apposita comunicazione all'INPS, avvalendosi del modulo di istanza <i>on line</i> "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale" di riferimento del sito www.INPS.it . | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi dovuti all'INAIL. La durata massima del beneficio è pari a 18 mesi. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE ¹⁶ | In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi dovuti all'INAIL. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | In caso di proroga del contratto, l'incentivo spetta fino a 12 mesi. Nel caso in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per complessivi 18 mesi. ¹⁷ In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente |

¹³ Il messaggio INPS n. 12212 del 29/07/2013 riporta la nozione di lavoratore "privo di impiego regolarmente retribuito" qualificandolo come colui che, nel periodo considerato (sei o ventiquattro mesi), "non ha svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a sei mesi; né ha svolto attività lavorativa autonoma (compresa la collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) dalla quale derivi un reddito pari o superiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione fiscale. Si evidenzia che la situazione di "privo di impiego regolarmente retribuito" prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione disciplinato dal decreto legislativo 21 aprile 2000, n. 181; pertanto non è necessaria la previa registrazione della donna presso il centro per l'impiego.

¹⁴ Le aree svantaggiate sono individuate nella [Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia \(1° gennaio 2022-31 dicembre 2027\)](#), approvata dalla Commissione europea con la decisione C(2021) 8655 final del 2/12/2021, e successivamente modificata a marzo 2022 (Prima modifica), giugno 2023 (Seconda modifica), dicembre 2023 (Terza modifica) e ottobre 2024 (Quarta modifica).

¹⁵ Annualmente vengono individuati i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media nazionale, ai fini dell'applicazione degli incentivi all'assunzione di cui all'art. 4, cc. 8-11, della l. n. 92/2012. Per il 2026 sono stati pubblicati con il [d.intermin. n. 3795 del 31/12/2025](#), al quale si rimanda per dettagli.

¹⁶ In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato, sia per quella a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

¹⁷ Ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio.

| | |
|---------------------------------|--|
| AGEVOLAZIONE | ridotto. |
| DATORE DI LAVORO | <p>Tipologie contrattuali escluse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore; - apprendistato professionalizzante; - apprendistato di alta formazione e di ricerca; - prestazione di lavoro occasionale; - lavoro domestico; - lavoro intermittente. <p>TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO Datori di lavoro privati.¹⁸</p> <p>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA Tutti i settori di attività economica.</p> <p>AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO Tutto il territorio nazionale.</p> <p>Ulteriori Requisiti e condizionalità Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto.¹⁹</p> |
| CUMULABILITÀ | <p>L'incentivo è cumulabile con i seguenti incentivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili (art. 13, l. n. 68/1999); - Incentivo percettori NASpl (art. 2, c. 10 bis della l. n. 92/2012); - Incentivo per sostituzione lavoratori in congedo (art. 4, c. 3, d.lgs. n. 151/2001). |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014. |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 4, cc. 8-11, della l. n. 92/2012 (<i>Legge Fornero</i>); circolare INPS n. 111 del 24/07/2013; circolare MLPS n. 34 del 25/07/2013; messaggio INPS n. 12212 del 29/07/2013; messaggio INPS n. 6319 del 29/07/2014 (ripristino incentivo); Carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia (1/10/2022-31/12/2027) del 2/12/2021; d.intermin. MLPS-MEF n. 3795 del 31/12/2025. |

¹⁸ Anche non imprenditori e ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

¹⁹ L'incremento occupazionale netto, da mantenere per l'intera durata del periodo agevolato, è calcolato in "unità di lavoro annuo" (U.L.A.) sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto 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. Inoltre, l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate, collegate o facenti capo allo stesso soggetto.

Lavoratori over 50

Incentivi per l'assunzione con contratto a termine o a tempo indeterminato di lavoratori con almeno 50 anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi, ai sensi dell'art. 4, cc. 8-11, della l. n. 92 del 28/06/2012

| | | |
|--|---|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione di donne e uomini con almeno 50 anni di età e disoccupati da oltre 12 mesi. | |
| DESTINATARI | Lavoratori di età pari o superiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, ovunque residenti. | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | I datori di lavoro devono inoltrare apposita comunicazione all'INPS, avvalendosi del modulo di istanza <i>on line</i> "92-2012", presente all'interno del "Cassetto previdenziale" di riferimento del sito www.INPS.it . | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi dovuti all'INAIL. La durata massima del beneficio è pari a 18 mesi. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro e dei premi dovuti all'INAIL. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi, anche in caso di proroga del contratto. Nel caso in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per complessivi 18 mesi. ²⁰ In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. |
| | Tipologie contrattuali escluse | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Lavoro intermittente; - lavoro domestico. | |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. ²¹ |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |

²⁰ Ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio.

²¹ Anche non imprenditori e ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Per l'esonero previsto dalla *Legge di bilancio 2023*, che è concesso nel rispetto delle condizioni previste dal *Temporary Crisis and Transition Framework*, sono escluse dall'ambito di applicazione i seguenti datori di lavoro:

- le imprese operanti nel settore finanziario e nel settore domestico;
- le imprese soggette a sanzioni adottate dall'Unione europea, tra cui, ma non solo:
 - a. persone, entità o organismi specificamente indicati negli atti giuridici che impongono tali sanzioni;
 - b. imprese possedute o controllate da persone, entità o organismi oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea;
 - c. imprese che operano nel settore industriale oggetto delle sanzioni adottate dall'Unione europea in quanto l'aiuto potrebbe pregiudicare gli obiettivi delle sanzioni in questione.

| | | |
|---------------------------------|--|--------------------------------|
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |
| CUMULABILITÀ | <p>Ulteriori Requisiti e condizionalità Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto.²²</p> <p>L'incentivo deve essere applicato in conformità ai limiti di cumulo, desumibili dall'art. 4, c. 13, della l. n. 92/2012.</p> <p>L'incentivo è cumulabile con i seguenti incentivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili (art. 13, l. n. 68/1999); - incentivo percettori NASpI (art. 2, c. 10 <i>bis</i> della l. n. 92/2012). | |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | <p>L'agevolazione è soggetta al regime degli aiuti di Stato "in esenzione", ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014.</p> | |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | <p>Art. 4, cc. 8-11, della l. n. 92/2012 (<i>Legge Fornero</i>); circolare INPS n. 111 del 24/07/2013; circolare MLPS n. 34 del 25/07/2013; messaggio INPS n. 12212 del 29/07/2013; messaggio INPS n. 12850 del 7/08/2013; circolare INPS n. 139 del 27/09/2013.</p> | |

²² L'incremento occupazionale netto, da mantenere per l'intera durata del periodo agevolato, è calcolato in "unità di lavoro annuo" (U.L.A.) sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto 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. Inoltre, l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate, collegate o facenti capo allo stesso soggetto.

Percettori NASpl

Incentivo per l'assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato di lavoratori percettori della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) previsto dall'art. 2, c. 10-bis della l. n. 92 del 28/06/2012.

| | | |
|--|---|--|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Incentivo economico diretto a favorire l'occupazione con contratto a tempo pieno e indeterminato di lavoratori percettori di NASpl. ²³ | |
| DESTINATARI | <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori in godimento dell'indennità NASpl; - Lavoratori che siano destinatari della NASpl, ovvero i soggetti che, avendo inoltrato istanza di concessione, abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita. <p>Ulteriori requisiti e condizionalità</p> <p>Il diritto ai benefici economici è escluso con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo. L'impresa che assume deve dichiarare, sotto la propria responsabilità, all'atto della richiesta di avviamento, che non ricorrono le menzionate condizioni ostative.</p> | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | Per richiedere l'ammissione agli incentivi i datori di lavoro devono trasmettere alla sede INPS, presso la quale assolvono i propri obblighi contributivi, specifica dichiarazione di responsabilità. A tal fine, si avvalgono della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "L. n. 92/2012 art. 2, c. 10 bis (assunzione di beneficiari di ASpl)". | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile NASpl residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, sotto forma di conguaglio contributivo. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | |
| | Tipologie contrattuali escluse | |
| | Tutte le tipologie contrattuali non ricomprese nella Sezione "Tipologia contrattuale incentivata". | |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |

²³ La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpl) è una indennità mensile di disoccupazione, istituita dall'art. 1, d.lgs. n. 22 del 4/03/2015, che sostituisce le precedenti prestazioni di disoccupazione ASpl e MiniASpl – in relazione agli eventi di disoccupazione involontaria che si sono verificati a decorrere dall'1/05/2015. La NASpl viene erogata su domanda dell'interessato. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dall'1/01/2022 nella platea dei destinatari della NASpl sono inclusi anche gli operai agricoli a tempo indeterminato dipendenti dalle cooperative e loro consorzi che trasformano, manipolano e commercializzano prodotti agricoli e zootecnici prevalentemente propri o conferiti dai loro soci di cui alla l. n. 240 del 15/06/1984 (art. 1, c. 221, della l. n. 234 del 30/12/2021).

CUMULABILITÀ

Ricorrendone i presupposti, l'incentivo, è cumulabile con le agevolazioni contributive eventualmente spettanti in forza della normativa vigente. A titolo esemplificativo l'agevolazione in oggetto è cumulabile con l'incentivo di cui all'art. 4, cc. 8-11, della l. n. 92/2012 (*Over 50 e Donne di qualsiasi età*) e con l'incentivo di cui all'art. 1, c. 10, della l. n. 160/2019 (*Incentivo Occupazione Giovani*).
La cumulabilità non si estende ad altre tipologie di aiuti di tipo finanziario.

REGIME DI AIUTI DI STATO

Il contributo è soggetto al regime di aiuti di Stato *de minimis* ai sensi del reg. (UE) n. 2831/2023.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 2, c. 10-*bis*, della [l. n. 92/2012](#) (*Legge Fornero*); art. 7, c. 5, lett. b), del d.l. n. 76/2013 convertito, con modificazioni, dalla l. n. 99/2013; circolare INPS n. 175 del 18/12/2013; messaggio INPS n. 4441 del 30/06/2015; d.lgs. n. 150/2015; circolare INPS n. 194 del 27/11/2015.

Lavoratori AdRCIGS

Incentivo per l'assunzione di lavoratori titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) che si rioccupano durante il periodo di erogazione dell'assegno di ricollocazione (AdRCIGS), previsto dall'art. 24-bis del d.lgs. n. 148 del 14/09/2015, introdotto dall'art. 1, c. 136, della l. n. 205 del 27/12/2017 (*Legge di Bilancio 2018*).

| | | |
|--|--|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione di lavoratori in cassa integrazione straordinaria di aziende che hanno sottoscritto un accordo di ricollocazione con le organizzazioni sindacali, nei casi di riorganizzazione o di crisi aziendale che non prevedono il completo recupero occupazionale. | |
| DESTINATARI | Lavoratori titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) ammessi anticipatamente all'assegno di ricollocazione ²⁴ , di cui all'art. 23 del d.lgs. n. 150/2015, rientranti negli ambiti aziendali e nei profili professionali a rischio di esubero previsti negli accordi, di cui all'art. 24-bis del d.lgs. n. 148/2015. | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | <p>Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione, avvalendosi del modulo di istanza on-line "BADR" disponibile nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" del sito www.INPS.it.</p> <p>Il numero delle richieste non può eccedere i limiti di contingente previsti, per ciascun ambito o profilo, dal programma di riorganizzazione ovvero di crisi aziendale.</p> | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 4.030 ²⁶ € per ogni lavoratore AdRCIGS, importo massimo su base annua pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE ²⁵ | La durata massima del beneficio è pari a 18 mesi. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | |
| | APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE | |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | 4.030 € ²⁸ per lavoratori AdRCIGS, importo massimo su base annua pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO A SCOPO DI | La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. Nel caso in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per ulteriori 6 mesi. |

²⁴ L'accordo di ricollocazione deve essere trasmesso al MLPS, a cura del datore di lavoro, entro 10 giorni dalla stipula.

I lavoratori rientranti negli ambiti o profili professionali indicati dall'accordo devono richiedere tramite il portale delle politiche attive (ex MyAnpal), entro 30 giorni dalla data di sottoscrizione dell'accordo, la prenotazione per usufruire dell'AdR CIGS. Dopo 30 giorni, a prenotazione accolta, i lavoratori hanno ulteriori 30 giorni per effettuare la richiesta di attivazione di AdR. Dopo il primo appuntamento con il soggetto erogatore scelto, l'AdR si considera avviato.

Ai lavoratori ammessi anticipatamente all'AdR non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta congrua.

²⁵ In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato, sia per quella a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

²⁶ L'importo è annualmente rivalutato dall'INPS sulla base della variazione dell'indice ISTAT dei prezzi al consumo per le famiglie degli operai e impiegati.

²⁸ Cfr. nota precedente.

| | |
|--|---|
| <p>AGEVOLAZIONE</p> | <p>SOMMINISTRAZIONE²⁷</p> <hr/> <p>Tipologie contrattuali escluse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoro intermittente; - lavoro domestico; - prestazione di lavoro occasionale. <p>Benefici per il lavoratore</p> <p>Contributo economico pari al 50% del trattamento straordinario di integrazione salariale che sarebbe stato altrimenti corrisposto al lavoratore se non si fosse rioccupato (c.d. “bonus rioccupazione”).²⁹</p> <p>Esenzione dal reddito imponibile ai fini IRPEF delle somme percepite in dipendenza della cessazione del rapporto di lavoro, entro il limite massimo di 9 mensilità della retribuzione di riferimento per il calcolo del trattamento di fine rapporto. Le eventuali ulteriori somme pattuite nella stessa sede sono soggette al regime fiscale applicabile ai sensi della disciplina vigente in relazione al titolo per il quale sono erogate.</p> |
| <p>DATORE DI LAVORO</p> | <p>TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO Datori di lavoro privati.</p> <p>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA Tutti i settori di attività economica.</p> <p>AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO Tutto il territorio nazionale.</p> <p>Ulteriori requisiti e condizionalità</p> <p>Il datore di lavoro che assume il lavoratore AdRCIGS non deve presentare assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell’impresa presso cui era precedentemente assunto.</p> |
| <p>CUMULABILITÀ</p> | <p>L’esonero contributivo è cumulabile con altre riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione datoriale effettivamente dovuta, fra i quali l’incentivo per l’assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre 12 mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all’art. 4, cc. da 8 a 11, della l. n. 92/2012.</p> <p>L’esonero contributivo è, inoltre, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, come ad esempio l’incentivo per l’assunzione dei lavoratori disabili di cui all’art. 13 della l. n. 68/1999, come modificato dall’art. 10 del d.lgs. n. 151 del 14/09/2015.</p> |
| <p>REGIME DI AIUTI DI STATO</p> | <p>L’agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014.</p> |
| <p>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</p> | <p>D.lgs. n. 150 del 14/09/2015; art. 24-bis del d.lgs. n. 148 del 14/09/2015; art. 1, c. 136, della l. n. 205 del 27/12/2017 (<i>Legge di Bilancio 2018</i>); circolare congiunta MLPS e ANPAL n. 2 del 8/06/2018; nota ANPAL n. 9352 del 23/07/2018; circolare INPS n. 109 del 26/07/2019; circolare INPS n. 77 del 27/06/2020.</p> |

²⁷ In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l’esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato, sia per quella a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

²⁹ Art. 24-bis, comma 5, del d.lgs. n. 148 del 14/09/2015; circolare INPS n. 109 del 26/07/2019 (punto 3.3).

Relativamente alla natura del contratto, si precisa che anche per l’accesso al “bonus rioccupazione” il nuovo rapporto di lavoro deve essere esclusivamente di tipo subordinato e può essere instaurato, anche in regime di part-time, sia a tempo indeterminato sia a termine. Possono inoltre rientrare anche le assunzioni a scopo di somministrazione, i rapporti di lavoro instaurati in attuazione del vincolo associativo con cooperativa di lavoro ai sensi della l. n. 142/2001, nonché i rapporti in apprendistato.

Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi

Incentivo per l'assunzione di lavoratori titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) da almeno 3 mesi, dipendenti da imprese beneficiarie dell'intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi, ai sensi dell'art. 4, c. 3, d.l. n. 148 del 20/05/1993, convertito con modificazioni dalla l. n. 236 del 19/07/1993

| | | |
|--|--|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione a tempo pieno e indeterminato di lavoratori in cassa integrazione straordinaria da almeno 3 mesi, dipendenti di aziende beneficiarie dell'intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi. | |
| DESTINATARI | Lavoratori titolari di un trattamento straordinario di integrazione salariale (CIGS) da almeno 3 mesi, anche non continuativi. Requisiti e condizionalità Il lavoratore deve aver usufruito del trattamento straordinario di integrazione salariale per almeno 3 mesi, anche discontinui, e deve fruirne al momento dell'assunzione. L'azienda di provenienza del lavoratore deve risultare, all'atto dell'assunzione, destinataria dell'intervento straordinario di integrazione salariale da almeno 6 mesi continuativi. | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | La fruizione dell'incentivo avviene tramite esposizione diretta nel flusso Uniemens. | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | Contribuzione a carico del datore di lavoro pari a quella prevista in via ordinaria per gli apprendisti (10% della retribuzione imponibile ai fini previdenziali, con esclusione dei contributi e dei premi INAIL) per 12 mesi per lavoratore in CIGS da almeno 3 mesi con contratto a tempo pieno. ³⁰ |
| | Tipologie contrattuali escluse Tutte le tipologie contrattuali non ricomprese nella Sezione "Tipologia contrattuale incentivata" | |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |
| CUMULABILITÀ | Informazione non disponibile. | |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014. | |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | art. 4, c. 3, del d.l. n. 148/1993 convertito, con modificazioni, dalla l. n. 236 del 19/07/1993; art. 2, comma 2 bis, del d.l. n. 299/1994, convertito in l. n. 451/1994; circolare INPS n. 122 dell'1/06/1999; circolare INPS n. 12 del 2/02/2006. | |

³⁰ Dall'agevolazione è esclusa la quota a carico del lavoratore, che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Lavoratori svantaggiati assunti nelle cooperative sociali

Incentivi per l'assunzione con contratto di associazione in partecipazione di persone svantaggiate nelle cooperative sociali ai sensi della l. n. 381 dell'8/11/1991

| | | |
|--|--|--|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione di persone svantaggiate nelle cooperative sociali. | |
| DESTINATARI | <p>Persone svantaggiate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Invalidi fisici, psichici e sensoriali; - Soggetti in trattamento psichiatrico; - Tossicodipendenti e alcolisti; - Minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare; <p>Altre figure di persone svantaggiate possono essere indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.</p> <p>Requisiti e condizionalità</p> <p>Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa.</p> <p>La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.</p> | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | Le cooperative sociali interessate devono produrre alla competente sede dell'INPS: a) copia dello statuto e dell'atto costitutivo da cui risultino la denominazione di cooperativa sociale e l'oggetto dell'attività sociale che deve rendere identificabile l'appartenenza dell'organismo cooperativo alla categoria di cui alla lettera b) dell'art. 1; b) certificato di iscrizione nell'Albo regionale delle cooperative sociali non appena sarà stato istituito; c) dichiarazione del legale rappresentante della cooperativa attestante la sussistenza in via generale delle condizioni per fruire dell'esonero contributivo per le persone svantaggiate socie della cooperativa. | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | ASSOCIAZIONE IN PARTECIPAZIONE A TEMPO INDETERMINATO | <p>Abbattimento totale delle aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale per tutti i soggetti destinatari, ivi compresa la quota a carico del lavoratore.</p> <p>L'agevolazione si applica anche per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore assunto per i detenuti e internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno (24 mesi per i detenuti che non hanno beneficiato della semilibertà).</p> |
| | Tipologie contrattuali escluse | |
| | Tutte le tipologie contrattuali non ricomprese nella Sezione "Tipologia contrattuale incentivata" | |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Società cooperative. ³¹ |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |

³¹ Società cooperative finalizzate all'inserimento di persone svantaggiate (art. 1, c. 1, lett. b), della l. n. 381 del 8/11/1991).

| | |
|---------------------------------|---|
| CUMULABILITÀ | Informazione non disponibile. |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | L'agevolazione è soggetta al regime degli aiuti di Stato esenti da notifica, ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014. |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 4 della l. n. 381 del 8/11/1991 ; circolare MLPS n. 116 del 9/10/1992; circolare INPS n. 296 del 29/12/1992. |

Lavoratori con disabilità

Incentivo economico per l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all’art. 13, l. n. 68/1999, come modificato dall’art. 10, d.lgs. n. 151/2015.

| | | |
|--|---|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Incentivo economico diretto a favorire l’inserimento lavorativo delle persone con disabilità di cui all’art. 13, l. n. 68/1999, come modificato dall’art. 10, d.lgs. n. 151/2015 | |
| DESTINATARI | <p>Lavoratori con disabilità che rientrano tassativamente in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - hanno una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1° alla 3° categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con d.P.R. n. 915 del 23/12/1978, e successive modificazioni; - hanno una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria di cui alle suddette tabelle; - la disabilità, che riguarda la sfera intellettuale e psichica, comporta una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | La fruizione dell’incentivo avviene tramite esposizione diretta nel flusso Uniemens. | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | 1. Per i lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla 1° alla 3° categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con d.P.R. n. 915 del 23/12/1978, e successive modificazioni, l’incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE ³² | La durata massima del beneficio è pari a 36 mesi. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | 2. Per i lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla 4° alla 6° categoria di cui alle suddette tabelle, l’incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. |
| | LAVORO A DOMICILIO | La durata massima del beneficio è pari a 36 mesi. |
| | | 3. Per i lavoratori con disabilità intellettuale e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l’incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. |
| | | La durata massima del beneficio è pari a 60 mesi. |
| | | In tutti i tre casi, l’incentivo spetta anche per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine. |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | Per i lavoratori con disabilità intellettuale e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%, l’incentivo è pari al 70% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE ³³ | L’incentivo spetta per tutta la durata del rapporto a tempo determinato che deve avere una durata non inferiore a 12 mesi. |

³² In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l’esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato, sia per quella a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

³³ In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l’esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato, sia per quella a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore rimane in attesa di assegnazione.

| | |
|---------------------------------|---|
| | <p>Si precisa che gli incentivi di cui ai punti 1) e 2) sono estesi anche ai datori di lavoro privati che, pur non essendone obbligati, procedono all'assunzione di lavoratori disabili.</p> <p>Il diritto alla legittima fruizione del beneficio è infine subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31 del d.lgs. n. 150/2015), i quali tuttavia non si applicano per le assunzioni obbligatorie ma unicamente nei casi di assunzioni di lavoratori disabili oltre la c.d. "quota di riserva".³⁴</p> <p>Tipologie contrattuali escluse</p> <p>Tutte le tipologie contrattuali non ricomprese nella Sezione "Tipologia contrattuale incentivata"</p> |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO Datori di lavoro privati. ³⁵ |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO Tutto il territorio nazionale. |
| CUMULABILITÀ | <p>L'incentivo è cumulabile con³⁶:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incentivo <i>Donne di qualsiasi età e Lavoratori over 50</i> (art. 4, cc. 8-11, l. n.92/2012). - incentivo <i>Occupazione Giovani</i> (art. 1, c. 100 e seguenti, della l. n. 205 del 27/12/2017). <p>L'incentivo non è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Incentivo <i>Giovani genitori</i> (decreto del Ministero della Gioventù del 19/11/2010); - Incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (art. 2, c. 10-<i>bis.</i>, l. n. 92/2012). |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | L'agevolazione è soggetta al regime degli aiuti di Stato esenti da notifica, ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014. |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 13 della l. n. 68/1999 , come modificato dall'art. 10 del d.lgs. n. 151/2015 ; circolare INPS n. 99 del 13/06/2016; nota direttoriale ANPAL prot. n. 41/454 del 23/01/2017. |

³⁴ Con riferimento ai principi generali in materia di fruizione degli incentivi all'occupazione, previsti dall'articolo 31 del d.lgs. n. 150/2015, si precisa che per le assunzioni effettuate per assolvere all'obbligo di cui all'art. 3 della l. n. 68/1999 questi non possono trovare applicazione. Difatti, mentre gli ordinari incentivi all'assunzione intendono orientare la scelta del datore di lavoro verso l'assunzione di un lavoratore svantaggiato, sul presupposto che il datore di lavoro sia libero di scegliere se assumere e con quale lavoratore eventualmente instaurare il rapporto, la previsione legale di cui all'art. 13 della l. n. 68/1999 intende per lo più rendere meno gravoso l'adempimento di un obbligo di assunzione, previsto dalla medesima legge in considerazione della speciale condizione di svantaggio, costituita dalla disabilità.

La suddetta deroga deve considerarsi legittima solo nelle ipotesi di assunzioni obbligatorie; pertanto, nell'ipotesi di assunzione di lavoratori disabili effettuate oltre la cosiddetta "quota di riserva" di cui all'art. 3 della l. n. 68/1999, devono trovare applicazione i medesimi principi enunciati nell'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015.

³⁵ Tutti i datori di lavoro privati, soggetti o meno all'obbligo di assunzione di cui alla l. n. 68/1999, a prescindere dalla circostanza che abbiano o meno la natura di imprenditore, compresi gli enti pubblici economici (EPE). In particolare, i datori di lavoro che impiegano un numero di dipendenti: dai 15 ai 35, sono obbligati ad assumere un disabile (l'obbligo si applica solo in caso di nuove assunzioni fino al 31/12/2016); dai 36 ai 50, devono assumere 2 disabili; oltre i 50, devono riservare il 7% dei posti a favore dei disabili più l'1% a favore dei familiari degli invalidi e dei profughi rimpatriati. I datori di lavoro devono presentare la richiesta di assunzione entro 60 giorni dal momento in cui sono obbligati all'assunzione.

³⁶ Per il reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014 l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disabilità non può superare il 75% dei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato. Sempre per lo stesso regolamento, le agevolazioni ex-art. 13 della l. n. 68/1999 possono essere cumulate con altri aiuti esentati in virtù del medesimo regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.

Detenuti e internati

Incentivi per l'assunzione con contratto a termine o a tempo indeterminato di persone detenute e internate previsti dalla l. n. 193 del 22/06/2000 (*Legge Smuraglia*), e dal d.m. n. 148 del 24/07/2014, adottato dal Ministro della Giustizia, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e con il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali

| | | |
|--|---|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo e credito d'imposta diretto a favorire l'occupazione di persone detenute o internate. | |
| DESTINATARI | <ul style="list-style-type: none"> - Detenuti o internati all'interno degli istituti penitenziari; - Ex degenti di ospedali psichiatrici, anche giudiziari, oggi Residenze per l'Esecuzione delle Misure di Sicurezza (REMS); - Condannati e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e al lavoro esterno ai sensi dell'art. 21 della l. n. 354 del 26/07/1975 (<i>Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà</i>). | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | <p>Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). Si segnalano le principali scadenze procedurali:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Entro il 31 ottobre di ogni anno le aziende convenzionate con gli istituti devono presentare apposita istanza alla direzione dell'istituto, indicando l'ammontare complessivo del credito d'imposta di cui intendono fruire per l'anno successivo, includendo nella somma anche il periodo post detentivo e quello dedicato all'attività di formazione. Le direzioni trasmettono le istanze ai provveditorati; - entro il 15 novembre i provveditorati regionali devono inviare le istanze al Dipartimento dell'amministrazione penitenziaria; - entro il 15 dicembre il Dipartimento determina l'importo massimo spettante a ogni singolo soggetto imprenditoriale. L'elenco degli aventi diritto e l'ammontare degli sgravi vengono trasmessi all'Agenzia delle Entrate e pubblicato sul sito www.giustizia.it; - il credito fiscale potrà essere compensato dalle aziende solo quando sarà effettivamente maturato a seguito dell'assunzione dei lavoratori. | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | Il datore di lavoro, per ogni rapporto di lavoro instaurato, deve inoltrare all'INPS una domanda di ammissione allo sgravio, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "DETI-arr", all'interno dell'applicazione "DiResCo – Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente (Portale delle Agevolazioni)", sul sito internet www.INPS.it . | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | <u>Credito d'imposta mensile pari a:</u> - 520 € per lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro esterno; |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | - 300 € per lavoratori semiliberi provenienti dalla detenzione o internati semiliberi. In caso di assunzione a tempo parziale il credito di imposta spetta in misura proporzionale alle ore prestate. |
| | LAVORO INTERMITTENTE | |
| | APPRENDISTATO (senza limiti di età) | <u>Sgravio contributivo:</u> Riduzione del 95% delle aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale e assistenziale per tutti i soggetti destinatari (a carico del datore di lavoro e del lavoratore). |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | L'agevolazione si applica anche per i 18 mesi successivi alla cessazione dello stato detentivo del lavoratore assunto per i detenuti e internati che hanno beneficiato della semilibertà o del lavoro esterno (24 mesi per i detenuti che non hanno beneficiato della semilibertà). |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | |
| <p>Tipologie contrattuali escluse Lavoro domestico.</p> | | |

| | | |
|---------------------------------|--|---|
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati e pubblici, cooperative sociali. ³⁷ |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |
| | Ulteriori requisiti e condizionalità | |
| | Le imprese devono: | <ul style="list-style-type: none"> - assumere detenuti o internati all'interno degli istituti penitenziari, lavoranti all'esterno del carcere ai sensi dell'art. 21 dell'ordinamento penitenziario o semiliberi (detenuti o internati) con contratto di lavoro subordinato per un periodo non inferiore a 30 giorni; - corrispondere un trattamento economico non inferiore a quello previsto dai contratti collettivi; - stipulare un'apposita convenzione con la Direzione dell'istituto penitenziario dove si trovano i lavoratori assunti, utilizzando una modulistica definita. |
| CUMULABILITÀ | L'agevolazione contributiva è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali: | <ul style="list-style-type: none"> - l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori con disabilità di cui all'art. 13 della l. n. 68/1999, c.m. dall'art. 10 del d.lgs. n. 151/2015; - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpl di cui all'art. 2, c. 10-bis, della l. n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'art. 24, c. 3, del d.lgs. n. 150/2015, al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento. <p>L'agevolazione non è, invece, cumulabile con altre agevolazioni di natura contributiva.</p> |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014. | |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 4, c. 3-bis, della l. n. 381/1991, come modificato dall'art. 1, c. 2, della l. n. 193 del 22/06/2000 (<i>Legge Smuraglia</i>); art. 21 (lavoro all'esterno) della l. n. 354 del 26/07/1975 (<i>Norme sull'ordinamento penitenziario</i>), aggiornata, da ultimo, dal d.l. n. 48 del 11/04/2025 (c.d. <i>Decreto Sicurezza</i>); decreto n. 148 del 24/07/2014 adottato dal Ministro della Giustizia, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze e con il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali; lettera circolare GDAP-0361385-2014 Dipartimento dell'Amministrazione penitenziaria Direzione Generale dei Detenuti e del Trattamento del 23/10/2014; provvedimento Agenzia delle Entrate n. 153321/2015; circolare INPS n. 27 del 15/02/2019; artt. 35-36 del d.l. n. 48 del 11/04/2025 (<i>Decreto Sicurezza</i>) ³⁸ , convertito in l. n. 80 del 9/06/2025. | |

³⁷ Nello specifico i datori di lavoro interessati sono:

- cooperative sociali di cui alla l. n. 381/1991, che assumono persone detenute e internate negli istituti penitenziari o persone condannate e internate ammesse al lavoro esterno, nonché ex degenti di ospedali psichiatrici giudiziari (art. 4, c. 3-bis, della l. n. 381/1991);
- aziende pubbliche e private che, organizzando attività di produzione o di servizio all'interno degli istituti penitenziari, impiegano persone detenute e internate (art. 2 della l. n. 193/2000).

Si precisa che l'art. 35 del *Decreto Sicurezza* (d.l. n. 48/2025) estende il perimetro delle agevolazioni previste per il lavoro dei detenuti dalla l. n. 193/2000 (*Legge Smuraglia*), disponendo che all'esonero contributivo possano accedere anche le imprese pubbliche e private per le assunzioni di detenuti e internati ammessi al lavoro esterno. Fino al *Decreto sicurezza*, infatti, solo le cooperative sociali potevano fruire del beneficio per i lavoratori occupati per attività svolta al di fuori dell'istituto penitenziario. Infine, secondo quanto disposto dall'art. 1, c. 1, lett. b), della l. n. 381/1991, nello svolgimento delle attività finalizzate all'inserimento lavorativo di persone svantaggiate, le cooperative disciplinate dalla medesima legge possono svolgere attività diverse – agricole, industriali, commerciali o di servizi.

³⁸ Il *Decreto Sicurezza* introduce in particolare due novità di interesse:

- l'estensione dello sgravio contributivo del 95% di cui al d.m. n. 148/2014 anche alle assunzioni di detenuti e internati ammessi al lavoro esterno presso le imprese pubbliche e private diverse dalle cooperative sociali, con il fine di favorire maggiori opportunità occupazionali per i detenuti (art. 35);
- la possibilità di stipulare il contratto di apprendistato professionalizzante senza limiti d'età (ai sensi dell'art. 47, c. 4, del d.lgs. n. 81/2015) anche con soggetti detenuti e internati ammessi alle misure alternative alla detenzione e con detenuti assegnati al lavoro all'esterno delle carceri; in questo caso si punta alla qualificazione/riqualificazione professionale dei soggetti in esecuzione penale, favorendone il reinserimento (art. 36).

Bonus Donne 2026 – Decreto Lavoro (1/01/2026 - 31/12/2026)

Incentivo per l'assunzione stabile di donne svantaggiate e molto svantaggiate previsto dall'art. 1 del d.l. n. 62 del 30/04/2026 (*Decreto Lavoro 2026*).³⁹

IN ATTESA DELLA PUBBLICAZIONE DEL MODULO DI ISTANZA ON-LINE

| | |
|--------------------------------|---|
| DESCRIZIONE | Esonero contributivo diretto a favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate o molto svantaggiate, ⁴⁰ anche nell'ambito della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES), promuovendo l'assunzione di donne con contratto di lavoro a tempo indeterminato (c.d. <i>Bonus Donne 2026</i>). |
| DESTINATARI | <p>Donne che, al momento dell'assunzione, si trovino in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. siano molto svantaggiate in quanto prive di un impiego regolarmente retribuito⁴¹ da almeno 24 mesi, ovunque residenti;⁴² B. siano molto svantaggiate in quanto prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi,⁴³ più una condizione di svantaggio e più precisamente appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato» di cui all'art. 2, punto 4), del reg. (UE) n. 651/2014;⁴⁴ C. siano svantaggiate in quanto appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato» di cui all'art. 2, punto 4), del reg. (UE) n. 651/2014.⁴⁵ <p>Ulteriori requisiti e condizionalità L'esonero spetta anche con riferimento alle donne che, alla data dell'assunzione incentivata, sono state già occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in oggetto (<i>portabilità dell'incentivo</i>).</p> |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Dall'1/01/2026 e fino al 31/12/2026 (finestra assunzioni oggetto dell'esonero), comunque nei limiti della spesa autorizzata per l'incentivo in oggetto. ⁴⁶ |

³⁹ Il *Decreto Lavoro 2026*, con l'art. 5, abroga contestualmente le proroghe (per il 2026) dei precedenti bonus previsti dal *Decreto Coesione* (d.l. n. 60/2024), inserite nella legge di conversione del Decreto Milleproroghe 2025 (l. n. 26 del 27/02/2026, di conversione del d.l. n. 200 del 31/12/2025) ma mai entrate in funzione per mancata autorizzazione europea. I nuovi incentivi del *Decreto Lavoro 2026* rappresentano una riproposizione, in versione riveduta e corretta, dei suddetti bonus introdotti originariamente nel 2024 con il *Decreto Coesione*.

⁴⁰ Secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.

⁴¹ La nozione di "impiego regolarmente retribuito" viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata o della remunerazione. Per la locuzione "privo di impiego" si rimanda al [decreto MLPS del 17/10/2017](#) (art. 1, c. 1, num. 1, lett. a)), che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, nonché alla circolare MLPS n. 34 del 25/07/2013. Al riguardo, per lavoratore "privo di un impiego regolarmente retribuito", deve intendersi colui che, nel periodo considerato (6, 12 o 24 mesi), "non ha svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a 6 mesi; né ha svolto attività lavorativa autonoma (compresa la collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) dalla quale derivi un reddito pari o superiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione fiscale".

⁴² Cfr. l'art. 1, numero 2), lett. a) del [decreto MLPS del 17/10/2017](#).

⁴³ Cfr. l'art. 1, numero 2), lett. b) del [decreto MLPS del 17/10/2017](#).

⁴⁴ Si riporta di seguito quanto indicato all'[art. 2, punto 4\), del reg. \(UE\) n. 651/2014](#).

«Lavoratore svantaggiato»: chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 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 una 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 propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

(*) I settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media nazionale in tutti i settori economici, vengono annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per il 2026 sono stati pubblicati con il [d.intermin. n. 3795 del 31/12/2025](#), al quale si rimanda.

⁴⁵ Cfr. nota precedente.

⁴⁶ Le agevolazioni in oggetto spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziati e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 (per dettagli si rimanda alla circolare attuativa Inps). Al

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Il datore di lavoro deve inoltrare la domanda all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, appositamente aggiornato, reperibile sul sito internet www.INPS.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus Donne 2026".

L'Istituto comunicherà con successivo messaggio la messa a disposizione del suddetto modulo nonché tutte le istruzioni operative.

Nel modulo di istanza *on-line* deve essere indicato, tra le informazioni previste, la dichiarazione del datore di lavoro di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo (come determinato dall'art. 7 del d.l. n. 62/2026, rubricato "Salario giusto e incentivi").

Si precisa, infine, che la domanda di ammissione alle agevolazioni può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate (dal 1/01/2026) che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001)

IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO

Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi premi e contributi dovuti all'INAIL.

Importo e durata massime del beneficio variano in base a tipologia di destinatario e ambito territoriale:

| Tipologia destinatari | Importo massimo ⁴⁷ | Durata massima |
|---|-------------------------------|----------------|
| Donne molto svantaggiate di cui alla lett. A della sezione "Destinatari" | 650 € | 24 mesi |
| Donne molto svantaggiate di cui alla lett. B della sezione "Destinatari" | 650 € | 24 mesi |
| Donne svantaggiate di cui alla lett. C della sezione "Destinatari" | 650 € | 12 mesi |
| Donne molto svantaggiate di cui alle lett. A e B della sezione "Destinatari", residenti nelle regioni della ZES unica | 800 € | 24 mesi |
| Donne svantaggiate di cui alla lett. C della sezione "Destinatari", residenti nelle regioni della ZES unica | 800 € | 12 mesi |

In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.

Le agevolazioni non trovano applicazione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato.

Tipologie contrattuali escluse

- Lavoro domestico;
- lavoro intermittente (ancorché stipulato a tempo indeterminato);
- prestazioni di lavoro occasionale;
- contratto di apprendistato.

DATORE DI LAVORO

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO

Datori di lavoro privati.⁴⁸

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA

Tutti i settori di attività economica.

AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO

Tutto il territorio nazionale, con esonero maggiorato nelle regioni dell'area ZES.⁴⁹

riguardo, l'Istituto provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, non procedendo all'accoglimento di ulteriori domande in caso di raggiungimento di tale limite.

⁴⁷ Importo su base mensile per ciascuna lavoratrice assunta.

⁴⁸ Anche non imprenditori e ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Per l'individuazione dei datori di lavoro privati, si rinvia alla circolare INPS n. 40 del 2/03/2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla l. n. 205 del 27/12/2017 per l'assunzione di giovani.

⁴⁹ Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Ulteriori requisiti e condizionalità

L'esonero spetta ai datori di lavoro che:

- nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della l. n. 223 del 23/07/1991, nella medesima unità produttiva;
- nei 6 mesi successivi all'assunzione, non devono procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo.

Inoltre, l'accesso all'incentivo è condizionato al rispetto dei seguenti ulteriori requisiti per il datore:

- le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto;⁵⁰
- applicazione, in favore dei lavoratori, del nuovo principio di "salario giusto" come individuato all'art. 7, c. 2, del d.l. n. 62/2026 (*decreto Lavoro 2026*), secondo quanto previsto dall'art. 7, c. 5 del medesimo decreto.⁵¹

CUMULABILITÀ

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero è invece compatibile:

- senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. *maxi-deduzione*) introdotta dall'art. 4 del d.lgs. n. 216 del 30/12/2023 e prorogata fino al 2027 dalla *Legge di Bilancio 2025*;⁵²
- con l'esonero pari all'1% della contribuzione dovuta, nel limite massimo di 50.000 € annui per azienda, a favore dei datori privati in possesso della "Certificazione della parità di genere", previsto dall'art. 5 della l. n. 162 del 05/11/2021;
- con le agevolazioni che riguardano una riduzione della contribuzione a carico della lavoratrice, come ad esempio l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (c.d. incentivo *Lavoratrici madri di tre o più figli (2024-2026)*), previsto dall'art. 1, cc. 180-181, della l. n. 213 del 30/12/2023 (*Legge di bilancio 2024*).

REGIME DI AIUTI DI STATO

L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 1 del [d.l. n. 62 del 30/04/2026](#) (*Decreto Lavoro 2026*); circolare INPS n. 57 del 14/05/2026 (Bonus Donne 2026, prime indicazioni operative).

⁵⁰ L'incremento occupazionale netto, da mantenere per l'intera durata del periodo agevolato, è calcolato in "unità di lavoro annuo" (U.L.A.) sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto 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. Inoltre, ai fini della verifica del requisito dell'incremento occupazionale netto, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate, collegate o facenti capo allo stesso soggetto, ossia l'incremento deve essere considerato al netto di tali diminuzioni (ma si può beneficiare degli aumenti della forza lavoro nelle suddette società).

⁵¹ Con riferimento all'applicazione del "salario giusto", l'articolo 7, c. 2, del d.l. 62/2026 (*Decreto Lavoro*) lo individua nel Trattamento economico complessivo (Tec) definito dai CCNL comparativamente più rappresentativi con particolare riguardo al settore di operatività e ad altri parametri. Sul punto va evidenziato che i datori di lavoro che applicano un CCNL diverso, possono integrare il trattamento economico complessivo e acquisire il diritto agli aiuti. Si prevede inoltre che, a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, le posizioni di lavoro inserite nella piattaforma SIISL dovranno contenere il codice identificativo del CCNL applicato, la retribuzione riferita alla qualifica e al livello contrattuale corrispondente alla mansione del lavoratore. Con riferimento invece all'art. 7, c. 5 del d.l. 62/2026, questo prevede che "l'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo".

⁵² Art. 1, commi 399 e 400, della l. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025).

Bonus Giovani 2026 – Decreto Lavoro (1/01/2026 - 31/12/2026)

Incentivo per l'assunzione stabile di giovani previsto dall'art. 2 del d.l. n. 62 del 30/04/2026 (*Decreto Lavoro 2026*).⁵³

IN ATTESA DELLA PUBBLICAZIONE DEL MODULO DI ISTANZA ON-LINE

| | |
|--------------------------------|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Esonero contributivo diretto a incrementare l'occupazione giovanile stabile, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES), attraverso l'assunzione di giovani svantaggiati o molto svantaggiati ⁵⁴ che non hanno compiuto il 35° anno di età, con inquadramento non dirigenziale e contratto a tempo indeterminato (c.d. <i>Bonus Giovani 2026</i>). |
| DESTINATARI | <p>Giovani che, alla data dell'assunzione, non abbiano compiuto 35 anni (intesi come 34 anni e 364 giorni) e che si trovino in una delle seguenti condizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> A. siano molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito⁵⁵ da almeno 24 mesi;⁵⁶ B. siano molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi,⁵⁷ più una condizione di svantaggio e più precisamente appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di «lavoratore svantaggiato» di cui all'art. 2, punto 4), del reg. (UE) n. 651/2014;⁵⁸ C. siano 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'art. 2, punto 4), del reg. (UE) n. 651/2014.⁵⁹ <p>Ulteriori requisiti e condizionalità</p> <p>L'esonero spetta anche 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 oggetto (<i>portabilità dell'incentivo</i>).</p> |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Dall'1/01/2026 e fino al 31/12/2026 (finestra assunzioni oggetto dell'esonero), comunque nei limiti |

⁵³ Il *Decreto Lavoro 2026*, con l'art. 5, abroga contestualmente le proroghe (per il 2026) dei precedenti bonus previsti dal *Decreto Coesione* (d.l. n. 60/2024), inserite nella legge di conversione del Decreto Milleproroghe 2025 (l. n. 26 del 27/02/2026, di conversione del d.l. n. 200 del 31/12/2025) ma mai entrate in funzione per mancata autorizzazione europea. I nuovi incentivi del *Decreto Lavoro 2026* rappresentano una riproposizione, in versione riveduta e corretta, dei suddetti bonus introdotti originariamente nel 2024 con il *Decreto Coesione*.

⁵⁴ Secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.

⁵⁵ La nozione di "impiego regolarmente retribuito" viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata o della remunerazione. Per la locuzione "privo di impiego" si rimanda al [decreto MLPS del 17/10/2017](#) (art. 1, c. 1, num. 1, lett. a)), che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati, nonché alla circolare MLPS n. 34 del 25/07/2013. Al riguardo, per lavoratore "privo di un impiego regolarmente retribuito", deve intendersi colui che, nel periodo considerato (6, 12 o 24 mesi), "non ha svolto attività lavorativa in attuazione di un rapporto di lavoro subordinato di durata pari o superiore a 6 mesi; né ha svolto attività lavorativa autonoma (compresa la collaborazione coordinata e continuativa e a progetto) dalla quale derivi un reddito pari o superiore al reddito minimo personale annuale escluso da imposizione fiscale".

⁵⁶ Cfr. l'art. 1, numero 2), lett. a) del [decreto MLPS del 17/10/2017](#).

⁵⁷ Cfr. l'art. 1, numero 2), lett. b) del [decreto MLPS del 17/10/2017](#).

⁵⁸ Si riporta di seguito quanto indicato all'[art. 2, punto 4\), del reg. \(UE\) n. 651/2014](#).

«Lavoratore svantaggiato»: chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un'età compresa tra i 15 e i 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 una 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 propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

(*) I settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media nazionale in tutti i settori economici, vengono annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per il 2026 sono stati pubblicati con il [d.intermin. n. 3795 del 31/12/2025](#), al quale si rimanda.

⁵⁹ Cfr. nota precedente.

della spesa autorizzata per l'incentivo in oggetto.⁶⁰

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Il datore di lavoro deve inoltrare la domanda all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, appositamente aggiornato, reperibile sul sito internet www.INPS.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus Giovani 2026".

L'Istituto comunicherà con successivo messaggio la messa a disposizione del suddetto modulo nonché tutte le istruzioni operative.

Nel modulo di istanza *on-line* deve essere indicato, tra le informazioni previste, la dichiarazione del datore di lavoro di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo (come determinato dall'art. 7 del d.l. n. 62/2026, rubricato "Salario giusto e incentivi").

Si precisa infine che la domanda di ammissione alle agevolazioni può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate (dal 1/01/2026) che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA

IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi premi e contributi dovuti all'INAIL.

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE

Importo e durata massimi del beneficio variano in base a tipologia di destinatario e ambito territoriale:

| Tipologia destinatari | Importo massimo ⁶¹ | Durata massima |
|--|-------------------------------|----------------|
| Giovani molto svantaggiati di cui alla lett. A della sezione "Destinatari" | 500 € | 24 mesi |
| Giovani molto svantaggiati di cui alla lett. B della sezione "Destinatari" | 500 € | 24 mesi |
| Giovani svantaggiati di cui alla lett. C della sezione "Destinatari" | 500 € | 12 mesi |
| Giovani molto svantaggiati di cui alle lett. A e B della sezione "Destinatari", assunti in una sede/unità produttiva nelle regioni ZES | 650 € | 24 mesi |
| Giovani svantaggiati di cui alla lett. C della sezione "Destinatari", assunti in una sede/unità produttiva nelle regioni ZES | 650 € | 12 mesi |

LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001)

In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.

Le agevolazioni non trovano applicazione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato.

Tipologie contrattuali escluse

- Lavoro domestico;
- lavoro intermittente (ancorché stipulato a tempo indeterminato);
- prestazioni di lavoro occasionale;
- contratto di apprendistato.

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO

Datori di lavoro privati.⁶²

⁶⁰ Le agevolazioni in oggetto spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 (per dettagli si rimanda alla circolare attuativa Inps). Al riguardo, l'Istituto provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, non procedendo all'accoglimento di ulteriori domande in caso di raggiungimento di tale limite.

⁶¹ Importo su base mensile per ciascun lavoratore assunto.

⁶² Anche non imprenditori e ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Per l'individuazione dei datori di lavoro privati, si rinvia alla circolare INPS n. 40 del 2/03/2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla l. n. 205 del 27/12/2017 per l'assunzione di giovani.

| | | |
|---------------------------------|---|--|
| DATORE DI LAVORO | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| DATORE DI LAVORO | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale, con esonero maggiorato nelle-regioni dell'area ZES. ⁶³ |
| DATORE DI LAVORO | <p>Ulteriori requisiti e condizionalità</p> <p>L'esonero spetta ai datori di lavoro che:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della l. n. 223 del 23/07/1991, nella medesima unità produttiva; - nei 6 mesi successivi all'assunzione, non devono procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. <p>Inoltre, l'accesso all'incentivo è condizionato al rispetto dei seguenti ulteriori requisiti per il datore:</p> <ul style="list-style-type: none"> - le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto;⁶⁴ - applicazione, in favore dei lavoratori, del nuovo principio di "salario giusto" come individuato all'art. 7, c. 2, del d.l. n. 62/2026 (<i>Decreto Lavoro 2026</i>), secondo quanto previsto dall'art. 7, c. 5 del medesimo decreto.⁶⁵ | |
| CUMULABILITÀ | <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.</p> <p>L'esonero è invece compatibile:</p> <ul style="list-style-type: none"> - senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. <i>maxi-deduzione</i>) introdotta dall'art. 4 del d.lgs. n. 216 del 30/12/2023 e prorogata fino al 2027 dalla <i>Legge di Bilancio 2025</i>;⁶⁶ - con l'esonero pari all'1% della contribuzione dovuta, nel limite massimo di 50.000 € annui per azienda, a favore dei datori privati in possesso della "Certificazione della parità di genere", previsto dall'art. 5 della l. n. 162 del 05/11/2021; - con le agevolazioni che riguardano una riduzione della contribuzione a carico della lavoratrice, come ad esempio l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (c.d. incentivo <i>Lavoratrici madri di tre o più figli (2024-2026)</i>), previsto dall'art. 1, cc. 180-181, della l. n. 213 del 30/12/2023 (<i>Legge di bilancio 2024</i>). | |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014. | |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 2 del d.l. n. 62 del 30/04/2026 (<i>Decreto Lavoro 2026</i>); circolare INPS n. 55 del 14/05/2026 (Bonus Giovani 2026, prime indicazioni operative). | |

⁶³ Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

⁶⁴ L'incremento occupazionale netto, da mantenere per l'intera durata del periodo agevolato, è calcolato in "unità di lavoro annuo" (U.L.A.) sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto 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. Inoltre, ai fini della verifica del requisito dell'incremento occupazionale netto, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate, collegate o facenti capo allo stesso soggetto, ossia l'incremento deve essere considerato al netto di tali diminuzioni (ma si può beneficiare degli aumenti della forza lavoro nelle suddette società).

⁶⁵ Con riferimento all'applicazione del "salario giusto", l'articolo 7, c. 2, del d.l. 62/2026 (*Decreto Lavoro*) lo individua nel Trattamento economico complessivo (Tec) definito dai CCNL comparativamente più rappresentativi con particolare riguardo al settore di operatività e ad altri parametri. Sul punto va evidenziato che i datori di lavoro che applicano un CCNL diverso, possono integrare il trattamento economico complessivo e acquisire il diritto agli aiuti. Si prevede inoltre che, a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, le posizioni di lavoro inserite nella piattaforma SIEL dovranno contenere il codice identificativo del CCNL applicato, la retribuzione riferita alla qualifica e al livello contrattuale corrispondente alla mansione del lavoratore. Con riferimento invece all'art. 7, c. 5 del d.l. 62/2026, questo prevede che "l'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo".

⁶⁶ Art. 1, commi 399 e 400, della l. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025).

Bonus ZES 2026 – Decreto Lavoro (1/01/2026 - 31/12/2026)

Incentivo per l'assunzione stabile da parte di datori di lavoro presso sedi operative ubicate in una delle regioni della Zona economica speciale (ZES) unica per il Mezzogiorno, previsto dall'art. 3 del d.l. n. 62 del 30/04/2026 (*Decreto Lavoro 2026*).⁶⁷

IN ATTESA DELLA PUBBLICAZIONE DEL MODULO DI ISTANZA ON-LINE

| | |
|--|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Esonero contributivo, per datori di lavoro fino a 10 dipendenti, volto a favorire le assunzioni con contratto a tempo indeterminato (e qualifica non dirigenziale) di personale impiegato in una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica, al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della suddetta ZES e contribuire alla riduzione dei divari territoriali (c.d. <i>Bonus ZES 2026</i>). |
| DESTINATARI | <p>Persone con almeno 35 anni di età, alla data dell'assunzione, e disoccupate da almeno 24 mesi.⁶⁸</p> <p>Ulteriori requisiti e condizionalità L'esonero spetta anche 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 oggetto (<i>portabilità dell'incentivo</i>).</p> |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Dall'1/01/2026 e fino al 31/12/2026 (finestra assunzioni oggetto dell'esonero), comunque nei limiti della spesa autorizzata per l'incentivo in oggetto. ⁶⁹ |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | <p>Il datore di lavoro deve inoltrare la domanda all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza <i>on-line</i>, appositamente aggiornato, reperibile sul sito internet www.INPS.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus ZES 2026".</p> <p>L'Istituto comunicherà con successivo messaggio la messa a disposizione del suddetto modulo nonché tutte le istruzioni operative.</p> <p>Nel modulo di istanza <i>on-line</i> deve essere indicato, tra le informazioni previste, la dichiarazione del datore di lavoro di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo (come determinato dall'art. 7 del d.l. n. 62/2026, rubricato "Salario giusto e incentivi").</p> <p>Si precisa infine che la domanda di ammissione alle agevolazioni può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate (dal 1/01/2026) che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.</p> |

⁶⁷ Il *Decreto Lavoro 2026*, con l'art. 5, abroga contestualmente le proroghe (per il 2026) dei precedenti bonus previsti dal *Decreto Coesione* (d.l. n. 60/2024), inserite nella legge di conversione del Decreto Milleproroghe 2025 (l. n. 26 del 27/02/2026, di conversione del d.l. n. 200 del 31/12/2025) ma mai entrate in funzione per mancata autorizzazione europea. I nuovi incentivi del *Decreto Lavoro 2026* rappresentano una riproposizione, in versione riveduta e corretta, dei suddetti bonus introdotti originariamente nel 2024 con il *Decreto Coesione*.

⁶⁸ Per quanto riguarda il requisito dello stato di disoccupazione, in base al combinato disposto dell'articolo 19, cc. 1 e 3, del d.lgs. n. 150 del 14/09/2015, e dell'articolo 4, c. 15-*quater*, del d.l. n. 4 del 28/01/2019, c.m. dalla l. n. 26 del 28/03/2019, si considerano disoccupati:

- i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità (DID) allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego;
- i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al d.P.R. n. 917 del 22/12/1986.

⁶⁹ Le agevolazioni in oggetto spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziati e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 (per dettagli si rimanda alla circolare attuativa Inps). Al riguardo, l'Istituto provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, non procedendo all'accoglimento di ulteriori domande in caso di raggiungimento di tale limite.

| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
|------------------|---|--|
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi premi e contributi dovuti all'INAIL. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE ⁷⁰ | Importo massimo 650 € su base mensile per ciascun lavoratore. La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi. |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. Le agevolazioni <u>non</u> trovano applicazione in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a tempo determinato. |
| | Tipologie contrattuali escluse | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Lavoro domestico; - lavoro intermittente (ancorché stipulato a tempo indeterminato); - prestazioni di lavoro occasionale; - contratto di apprendistato. | |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati ⁷¹ che occupano fino a 10 dipendenti (nel mese di assunzione). |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Regioni della ZES Unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria). ⁷² |
| | Ulteriori requisiti e condizionalità | |
| | L'esonero spetta ai datori di lavoro che: | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della l. n. 223 del 23/07/1991, nella medesima unità produttiva; - nei 6 mesi successivi all'assunzione, non devono procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. | |
| | Inoltre, l'accesso all'incentivo è condizionato al rispetto dei seguenti ulteriori requisiti per il datore: | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto;⁷³ - applicazione, in favore dei lavoratori, del nuovo principio di "salario giusto" come individuato all'art. 7, c. 2, del d.l. n. 62/2026 (<i>Decreto Lavoro 2026</i>), secondo quanto previsto dall'art. 7, c. 5 del medesimo decreto.⁷⁴ | |

⁷⁰ In tale ipotesi, il limite dimensionale previsto per l'accesso all'esonero (pari a massimo 10 dipendenti nel mese di assunzione) è riferito all'utilizzatore.

⁷¹ Anche non imprenditori e ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Per l'individuazione dei datori di lavoro privati, si rinvia alla circolare INPS n. 40 del 2/03/2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla l. n. 205 del 27/12/2017 per l'assunzione di giovani.

⁷² L'esonero è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica. Si precisa, altresì, che la prestazione lavorativa deve essere effettivamente svolta in una delle regioni della ZES unica, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.

⁷³ L'incremento occupazionale netto, da mantenere per l'intera durata del periodo agevolato, è calcolato in "unità di lavoro annuo" (U.L.A.) sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto 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. Inoltre, ai fini della verifica del requisito dell'incremento occupazionale netto, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate, collegate o facenti capo allo stesso soggetto; l'incremento deve essere considerato al netto di tali diminuzioni (ma si può beneficiare degli aumenti della forza lavoro nelle suddette società).

⁷⁴ Con riferimento all'applicazione del "salario giusto", l'articolo 7, c. 2, del d.l. 62/2026 (*Decreto Lavoro*) lo individua nel Trattamento economico complessivo (Tec) definito dai CCNL comparativamente più rappresentativi con particolare riguardo al settore di operatività e ad altri parametri. Sul

CUMULABILITÀ

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero è invece compatibile:

- senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. *maxi-deduzione*) introdotta dall'art. 4 del d.lgs. n. 216 del 30/12/2023 e prorogata fino al 2027 dalla *Legge di Bilancio 2025*;⁷⁵
- con l'esonero pari all'1% della contribuzione dovuta, nel limite massimo di 50.000 € annui per azienda, a favore dei datori privati in possesso della "Certificazione della parità di genere", previsto dall'art. 5 della l. n. 162 del 05/11/2021;
- con le agevolazioni che riguardano una riduzione della contribuzione a carico della lavoratrice, come ad esempio l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (c.d. incentivo *Lavoratrici madri di tre o più figli (2024-2026)*), previsto dall'art. 1, cc. 180-181, della l. n. 213 del 30/12/2023 (*Legge di bilancio 2024*).

REGIME DI AIUTI DI STATO

L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del reg. (UE) n. 651/2014.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 3 del [d.l. n. 62 del 30/04/2026](#) (*Decreto Lavoro 2026*); circolare INPS n. 56 del 14/05/2026 (Bonus ZES 2026, prime indicazioni operative).

punto va evidenziato che i datori di lavoro che applicano un CCNL diverso, possono integrare il trattamento economico complessivo e acquisire il diritto agli aiuti. Si prevede inoltre che, a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, le posizioni di lavoro inserite nella piattaforma SIISL dovranno contenere il codice identificativo del CCNL applicato, la retribuzione riferita alla qualifica e al livello contrattuale corrispondente alla mansione del lavoratore. Con riferimento invece all'art. 7, c. 5 del d.l. 62/2026, questo prevede che "l'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo".

⁷⁵ Art. 1, commi 399 e 400, della l. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025).

Bonus Stabilizzazioni 2026 – Decreto Lavoro (1/01/2026 - 31/12/2026)

Incentivo per la stabilizzazione di contratti a termine (con durata massima di 12 mesi) che riguardano giovani *under 35*, previsto dall'art. 4 del d.l. n. 62 del 30/04/2026 (*Decreto Lavoro 2026*).⁷⁶

IN ATTESA DELL'AUTORIZZAZIONE EUROPEA E DELLE INDICAZIONI OPERATIVE INPS

| | | |
|--|---|--|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Esonero contributivo diretto a rafforzare l'occupazione giovanile stabile, attraverso la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo determinato - per personale non dirigenziale e di durata complessiva non superiore a 12 mesi - in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, rivolto a giovani <i>under 35</i> che non siano mai stati occupati a tempo indeterminato (c.d. <i>Bonus Stabilizzazioni 2026</i>). | |
| DESTINATARI | Giovani che, alla data di trasformazione, non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono mai stati occupati a tempo indeterminato. | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Dall'1/08/2026 e fino al 31/12/2026 (finestra trasformazioni oggetto dell'esonero), comunque nei limiti della spesa autorizzata per l'incentivo in oggetto. ⁷⁷ | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | In attesa dei provvedimenti attuativi e delle indicazioni INPS. | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO (TRASFORMAZIONE DA TEMPO DETERMINATO A TEMPO INDETERMINATO) | Esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi premi e contributi dovuti all'INAIL. Importo massimo 500 € su base mensile per ciascun lavoratore <i>under 35</i> trasformato a tempo indeterminato. La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi. |
| | Ulteriori requisiti e condizionalità L'incentivo si applica esclusivamente alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026 e di durata complessiva, alla data di trasformazione, non superiore a 12 mesi. | |
| | Tipologie contrattuali escluse - Lavoro domestico; - contratto di apprendistato. | |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |

⁷⁶ Il *Decreto Lavoro 2026*, con l'art. 5, abroga contestualmente le proroghe (per il 2026) dei precedenti bonus previsti dal *Decreto Coesione* (d.l. n. 60/2024), inserite nella legge di conversione del Decreto Milleproroghe 2025 (l. n. 26 del 27/02/2026, di conversione del d.l. n. 200 del 31/12/2025) ma mai entrate in funzione per mancata autorizzazione europea. I nuovi incentivi del *Decreto Lavoro 2026* rappresentano una riproposizione, in versione riveduta e corretta, dei suddetti bonus introdotti originariamente nel 2024 con il *Decreto Coesione*.

⁷⁷ Le agevolazioni in oggetto spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziati e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027 (per dettagli si rimanda alla circolare attuativa Inps). Al riguardo, l'Istituto provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, non procedendo all'accoglimento di ulteriori domande in caso di raggiungimento di tale limite.

Ulteriori requisiti e condizionalità

L'esonero spetta ai datori di lavoro che:

- nei 6 mesi precedenti la trasformazione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della l. n. 223 del 23/07/1991, nella medesima unità produttiva;
- nei 6 mesi successivi alla trasformazione, non devono procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'esonero in oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo.

Inoltre, l'accesso all'incentivo è condizionato al rispetto dei seguenti ulteriori requisiti per il datore:

- le trasformazioni devono comportare un incremento occupazionale netto;⁷⁸
- applicazione, in favore dei lavoratori, del nuovo principio di "salario giusto" come individuato all'art. 7, c. 2, del d.l. n. 62/2026 (*decreto Lavoro 2026*), secondo quanto previsto dall'art. 7, c. 5 del medesimo decreto.⁷⁹

CUMULABILITÀ

L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. *maxi-deduzione*) introdotta dall'art. 4 del d.lgs. n. 216 del 30/12/2023 e prorogata fino al 2027 dalla *Legge di Bilancio 2025*.⁸⁰

REGIME DI AIUTI DI STATO

L'agevolazione è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 4 del [d.l. n. 62 del 30/04/2026](#) (*Decreto Lavoro 2026*).

⁷⁸ L'incremento occupazionale netto, da mantenere per l'intera durata del periodo agevolato, è calcolato in "unità di lavoro annuo" (U.L.A.) sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto 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. Inoltre, ai fini della verifica del requisito dell'incremento occupazionale netto, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate, collegate o facenti capo allo stesso soggetto, ossia l'incremento deve essere considerato al netto di tali diminuzioni (ma si può beneficiare degli aumenti della forza lavoro nelle suddette società).

⁷⁹ Con riferimento all'applicazione del "salario giusto", l'articolo 7, c. 2, del d.l. 62/2026 (*Decreto Lavoro*) lo individua nel trattamento economico complessivo (Tec) definito dai CCNL comparativamente più rappresentativi con particolare riguardo al settore di operatività e ad altri parametri. Sul punto va evidenziato che i datori di lavoro che applicano un CCNL diverso, possono integrare il trattamento economico complessivo e acquisire il diritto agli aiuti. Si prevede inoltre che, a decorrere dall'entrata in vigore della legge di conversione del decreto, le posizioni di lavoro inserite nella piattaforma SIISL dovranno contenere il codice identificativo del CCNL applicato, la retribuzione riferita alla qualifica e al livello contrattuale corrispondente alla mansione del lavoratore. Con riferimento invece all'art. 7, c. 5 del d.l. 62/2026, questo prevede che "l'accesso ai benefici previsti dal presente decreto è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi del presente articolo".

⁸⁰ Art. 1, commi 399 e 400, della l. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025).

Decontribuzione Sud PMI e GI (2025-2029)

Incentivo contributivo per l'occupazione in aree svantaggiate, c.d. *Decontribuzione Sud PMI e GI*, previsto dall'art. 1, cc. da 406 a 422, della l. n. 207 del 30/12/2024 (*Legge di Bilancio 2025*).⁸¹

IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI PER LE GRANDI IMPRESE

| | | |
|--|---|---|
| DESCRIZIONE AGEVOLAZIONE | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione stabile, nelle microimprese, piccole medie (PMI) ⁸² e grandi (GI), in relazione ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, diversi dal lavoro agricolo e domestico, con sede di lavoro in aree svantaggiate (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia). | |
| DESTINATARI | Tutti i lavoratori con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato già instaurato alla data del 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura. | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | L'esonero è riconosciuto dall'1/01/2025 al 31/12/2029. | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | La fruizione dell'incentivo avviene tramite esposizione diretta nel flusso Uniemens. | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA | IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Esonero della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, pari al: <ul style="list-style-type: none"> - 25% per l'anno 2025 (importo massimo di 145 € su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato entro il 31/12/2024); |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | <ul style="list-style-type: none"> - 20% per l'anno 2026 (importo massimo di 125 € su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato entro il 31/12/2025); - 20% per l'anno 2027 (importo massimo di 125 € su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato entro il 31/12/2026); - 20% per l'anno 2028 (importo massimo di 100 € su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato entro il 31/12/2027); - 15% per l'anno 2029 (importo massimo di 75 € su base mensile per dodici mensilità, per ciascun lavoratore assunto a tempo indeterminato entro il 31/12/2028). <p>L'esonero spetta anche in caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato entro il 31 dicembre dell'anno precedente a quello di applicazione della misura.</p> |
| | Tipologie contrattuali escluse | |
| | <ul style="list-style-type: none"> - Contratto di apprendistato; - lavoro domestico; - lavoro intermittente. | |

⁸¹ L'incentivo in trattazione sostituisce integralmente l'agevolazione precedente denominata "Decontribuzione SUD" di cui all'art. 27 del d.l. n. 104 del 14/08/2020, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 126 del 13/10/2020, e dall'art. 1, cc. da 161 a 168, della l. n. 178 del 2020.

⁸² Nella nozione di microimprese, piccole e medie imprese (PMI) rientrano i datori di lavoro privati che occupano meno di 250 dipendenti e il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni € e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni €, (All. 1, art. 2, del reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014).

| | | |
|---------------------------------|---|--|
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. ⁸³ |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica, escluso il settore agricolo. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia). ⁸⁴ |
| | Ulteriori requisiti e condizionalità | |
| | <p>Ai sensi dell'art. 1, c. 410, della l. n. 207 del 30/12/2024 (<i>Legge di Bilancio 2025</i>), l'agevolazione non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione di soggetti disabili previsti dall'art. 3 della l. n. 68 del 12/03/1999.</p> <p>L'esonero per le grandi imprese (GI) è riconosciuto a condizione che il datore di lavoro dimostri, al 31 dicembre di ogni anno, un incremento occupazionale netto, rispetto all'anno precedente.</p> | |
| CUMULABILITÀ | <p>L'incentivo è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, e sempre che non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione.</p> <p>L'incentivo è cumulabile sia con altre agevolazioni di tipo contributivo, quali, a titolo di esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incentivo <i>Over 50</i> (art. 4, cc. 8-11, della l. n. 92/2012); - incentivo <i>Donne</i> di qualsiasi età (art. 4, cc. 8-11, della l. n. 92/2012); - incentivo assunzione <i>Giovani Under 30</i> (art. 1, cc. da 100 a 108, della l. n. 205/2017); <p>sia con incentivi di tipo economico, per esempio:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incentivo all'assunzione di disabili (art. 13, l. n. 68/1999); - incentivo percettori NASpl (art. 2, c. 10-bis, della l. n. 92/2012). <p>L'incentivo non è cumulabile con gli esoneri previsti agli articoli 21, 22, 23 e 24 del d.l. n. 60 del 7/05/2024 (<i>Decreto Coesione</i>), convertito con modificazioni dalla L. n. 95 del 04/07/2024, ossia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica (art. 21); - bonus giovani (art. 22); - bonus donne (art. 23); - bonus zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica (art. 24). | |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | <p>Per le microimprese, piccole e medie imprese (PMI), l'agevolazione è soggetta al regime di aiuti <i>de minimis</i> ai sensi del reg. (UE) n. 2831/2023.</p> <p>Per le grandi imprese (GI) si è in attesa della preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea per poter usufruire dell'agevolazione.</p> | |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 1, cc. da 406 a 422 della l. n. 207 del 30/12/2024 (<i>Legge di Bilancio 2025</i>); circolare INPS n. 32 del 30/01/2025; messaggio INPS n. 2398 del 30/07/2025. | |

⁸³ Ai sensi dell'art. 1, c. 409, della l. n. 207 del 30/12/2024 (*Legge di bilancio 2025*), l'esonero non si applica ai seguenti datori di lavoro:

- a) enti pubblici economici;
- b) istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- c) enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- d) ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- e) aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al d.lgs. n. 267 del 18/08/2000;
- f) consorzi di bonifica;
- g) consorzi industriali;
- h) enti morali;
- i) enti ecclesiastici.

⁸⁴ Si intende che la sede di lavoro (ossia l'unità operativa presso cui sono denunciati nel flusso Uniemens i lavoratori) deve essere ubicata in una delle regioni in oggetto.

ALTRE AGEVOLAZIONI NAZIONALI

Apprendistato professionalizzante

Contratto di apprendistato professionalizzante di cui all'art. 44 del d.lgs. n. 81 del 15/06/2015.

| DESCRIZIONE | <p>Il contratto di apprendistato, disciplinato dall'art. 44 del d.lgs. n. 81 del 15/06/2015, è un contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato al conseguimento di una qualificazione professionale, valida ai fini contrattuali.</p> <p>Fa parte dell'obbligo contrattuale la realizzazione di un processo formativo che consenta al lavoratore di conseguire una qualifica professionale nel termine previsto.</p> <p>La durata del contratto di apprendistato professionalizzante non può essere superiore a 3 anni (5 anni per i profili professionali individuati dal contratto collettivo). La durata minima <i>ex lege</i> è pari a sei mesi.</p> <p>Le parti possono recedere liberamente dal contratto ai sensi dell'art. 2118 c.c. "al termine del periodo di apprendistato", ferma restando, durante il periodo di preavviso, l'applicazione della disciplina del contratto di apprendistato. In caso di mancato recesso, il contratto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> <p>Per la definizione del numero di apprendisti devono essere rispettate le seguenti indicazioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> - il numero complessivo di apprendisti che un datore di lavoro può assumere rispetto alle maestranze specializzate e qualificate in servizio non può superare il rapporto di 3 a 2; - per i datori di lavoro che occupano un numero di lavoratori inferiore a 10 unità, tale rapporto non può superare il 100%; - in caso di assenza di lavoratori qualificati o specializzati, o di loro presenza in numero inferiore a 3 unità, possono essere assunti, al massimo, 3 apprendisti; - per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'art. 4 della l. n. 443/1985. <p>Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici previsti dal dettato normativo devono essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.</p> | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------------|--|---|--------------------------|--|--------------|--|--|--|--|---|--|-----------------------------|----------------------------------|--|--|------------------|--|-------|--|
| DESTINATARI | Giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni. ⁸⁵ | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| DATA INIZIO VALIDITÀ | A decorrere dal 25/07/2015. | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| AGEVOLAZIONE | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr style="background-color: #444; color: white;"> <th style="text-align: left;">TIPOLOGIA BENEFICIO ⁸⁶</th> <th colspan="2" style="text-align: left;">DESCRIZIONE AGEVOLAZIONE</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="vertical-align: top;">CONTRIBUTIVO</td> <td colspan="2"></td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center; background-color: #1a3d54; color: white;">Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro</td> <td style="text-align: center; background-color: #1a3d54; color: white;">Aliquota contributiva dell'apprendista</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center; background-color: #eee;">Aziende fino a 9 dipendenti</td> <td style="text-align: center; background-color: #eee;">Aziende da 10 dipendenti e oltre</td> </tr> <tr> <td></td> <td style="text-align: center;">1° anno di contratto (dal 1° al 12° mese) (1.50%+1.61%) = 3,11%</td> <td style="text-align: center;">10%+1.61%=11.61%</td> </tr> <tr> <td></td> <td colspan="2" style="text-align: center; background-color: #eee;">5.84%</td> </tr> </tbody> </table> | TIPOLOGIA BENEFICIO ⁸⁶ | DESCRIZIONE AGEVOLAZIONE | | CONTRIBUTIVO | | | | Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro | Aliquota contributiva dell'apprendista | | Aziende fino a 9 dipendenti | Aziende da 10 dipendenti e oltre | | 1° anno di contratto (dal 1° al 12° mese) (1.50%+1.61%) = 3,11% | 10%+1.61%=11.61% | | 5.84% | |
| TIPOLOGIA BENEFICIO ⁸⁶ | DESCRIZIONE AGEVOLAZIONE | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| CONTRIBUTIVO | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro | Aliquota contributiva dell'apprendista | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | Aziende fino a 9 dipendenti | Aziende da 10 dipendenti e oltre | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 1° anno di contratto (dal 1° al 12° mese) (1.50%+1.61%) = 3,11% | 10%+1.61%=11.61% | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 5.84% | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

⁸⁵ È possibile assumere con il contratto di apprendistato professionalizzante anche:

- lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di indennità di mobilità ordinaria (abrogata dall'1/01/2017);

- lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di un trattamento di disoccupazione;

- lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di un trattamento straordinario di integrazione salariale aderenti all'Accordo di transizione occupazionale di cui all'art. 22-ter del d.lgs. n. 148 del 14/09/2015, a decorrere dall'1/01/2022 (art. 1, c. 248, della l. n. 234 del 30/12/2021, *Legge di Bilancio 2022*);

- condannati e internati, senza limiti di età, ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno (art. 36 del d.l. n. 48/2025 - *Decreto sicurezza*, che modifica l'art. 47, c. 4, del d.lgs. n. 81/2015)

Per una descrizione dettagliata delle specifiche tecniche si rimanda alla scheda "Apprendistato senza limiti di età".

⁸⁶ Si precisa che nel caso dell'apprendistato non si tratta di un rapporto di lavoro incentivato né di vero sgravio contributivo, bensì di un regime generale di sotto contribuzione che caratterizza questa specifica tipologia contrattuale con una "speciale" aliquota contributiva prevista dalla legge. A tal proposito, la contribuzione prevista per i contratti di apprendistato viene definita "propria" dalla [circolare MLPS n. 5/2008](#) e fatta propria nei mesi successivi dall'INPS, in quanto frutto di una decisione politica finalizzata a favorire l'occupazione giovanile. Non trattandosi, quindi, di beneficio contributivo, non si è condizionati al possesso del DURC e agli altri obblighi di legge (ad esempio le norme sui CCNL e la sicurezza sul lavoro, ovvero le disposizioni dell'art. 31, d.lgs. 150/2015) previsti per la legittima fruizione dei benefici contributivi e normativi.

| | | |
|---|--|--|
| 2° anno di contratto (dal 13° al 24° mese) (3%+1.61%) = 4.61% | | |
| Anni successivi (oltre il 24° mese) (10%+1.61%) = 11.61% | | |

Il regime di sotto contribuzione in materia di previdenza e assistenza sociale è **mantenuto per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro** al termine del periodo di apprendistato. Resta, pertanto, ferma anche l'aliquota contributiva a carico del lavoratore.

ECONOMICO

Possibilità di inquadrare il lavoratore fino a due livelli inferiori rispetto a quello spettante in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al cui conseguimento è finalizzato il contratto, o, in alternativa, di stabilire la retribuzione dell'apprendista in misura percentuale e proporzionata all'anzianità di servizio.

NORMATIVO

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano, per tutta la durata del periodo formativo, nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva: ciò significa, ad esempio, che ai fini del computo dell'aliquota delle persone con disabilità, prevista dalla l. n. 68/1999 non sono presi in considerazione gli apprendisti.

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO

Datori di lavoro pubblici e privati.

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA

Tutti i settori di attività economica.

AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO

Tutto il territorio nazionale.

DATORE DI LAVORO

Requisiti e condizionalità

Per i datori di lavoro che occupano almeno 50 dipendenti, l'assunzione di nuovi apprendisti con contratto di apprendistato professionalizzante è subordinata alla prosecuzione, a tempo indeterminato, del rapporto di lavoro al termine del periodo di apprendistato, nei trentasei mesi precedenti la nuova assunzione, di almeno il 20% degli apprendisti dipendenti dallo stesso datore di lavoro, restando esclusi dal computo i rapporti cessati per recesso durante il periodo di prova, dimissioni o licenziamento per giusta causa. Qualora non sia rispettata la predetta percentuale, è in ogni caso consentita l'assunzione di un apprendista con contratto professionalizzante. Gli apprendisti assunti in violazione dei limiti di cui al presente comma sono considerati ordinari lavoratori subordinati a tempo indeterminato sin dalla data di costituzione del rapporto

CUMULABILITÀ

Si rimanda alle specifiche disposizioni relative agli incentivi, qualora il contratto di apprendistato sia incluso tra le tipologie contrattuali ammesse.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 1, c. 773, della l. n. 296 del 27/12/2006 (*Legge finanziaria 2007*); artt. 42 e 44 del [d.lgs. n. 81 del 15/06/2015](#); d.lgs. n. 150 del 14/09/2015; interpello MPLS n. 22 del 11/08/2016; circolare INPS n. 108 del 14/11/2018.

Apprendistato senza limiti di età

Assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante di beneficiari di indennità di mobilità ordinaria e di lavoratori beneficiari di un trattamento di disoccupazione senza limiti di età (art. 47, c. 4, del d.lgs. n. 81 del 15/06/2015, come modificato dall'art. 36 del d.l. n. 48 dell'11/04/2025, cd. *Decreto Sicurezza*, convertito dalla l. n. 80 del 9/06/2025).

| | | |
|--|---|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Regime di sotto contribuzione diretto a favorire l'occupazione con contratto di apprendistato professionalizzante, senza limiti di età, di beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, di un trattamento di disoccupazione o di un trattamento straordinario di integrazione salariale, nonché condannati e internati ammessi alle misure alternative e detenuti assegnati al lavoro all'esterno. | |
| DESTINATARI | <ul style="list-style-type: none"> - Lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di indennità di mobilità ordinaria;⁸⁷ - Lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di un trattamento di disoccupazione; - Lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di un trattamento straordinario di integrazione salariale aderenti all'Accordo di transizione occupazionale di cui all'art. 22-ter del d.lgs. n. 148 del 14/09/2015, a decorrere dall'1/01/2022;⁸⁸ - Condannati e internati, senza limiti di età, ammessi alle misure alternative alla detenzione e i detenuti assegnati al lavoro all'esterno.⁸⁹ <p>Requisiti e condizionalità</p> <p>Il diritto ai benefici contributivi si applica soltanto alle assunzioni di lavoratori che abbiano già ricevuto comunicazione dell'accoglimento della domanda di indennità di disoccupazione e che non siano stati assunti precedentemente alla data di decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale.</p> <p>Le assunzioni in apprendistato dei suddetti soggetti devono essere finalizzate alla loro qualificazione o riqualificazione professionale; decisivo per lavoratori già qualificati l'utilizzo di un piano formativo adeguato, che dovrà consentire al lavoratore un apprezzabile arricchimento delle competenze già possedute.</p> | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | Per richiedere l'ammissione agli incentivi, i datori di lavoro devono trasmettere una specifica dichiarazione di responsabilità alla Sede INPS presso la quale assolvono i propri obblighi contributivi. A tal fine, si avvalgono della funzionalità "contatti" del cassetto previdenziale aziende, selezionando nel campo "oggetto" la denominazione "apprendisti senza limiti di età da disoccupazione o mobilità". | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE⁹⁰ | DESCRIZIONE AGEVOLAZIONE |
| | APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE | Il regime di sotto contribuzione è il medesimo previsto dalla disciplina vigente per le assunzioni in apprendistato professionalizzante, sulla base del regime ordinario, fatta eccezione per le specifiche deroghe espressamente contemplate dalla legge (ad esempio è escluso |

⁸⁷ La l. n. 92 del 28/06/2012, e successive modificazioni, ha abrogato le iscrizioni alle liste di mobilità ordinaria e le assunzioni agevolate ai sensi degli artt. 8 e 25 della l. n. 233/1991 a decorrere dall'1/01/2017. Pertanto, le agevolazioni restano in vigore solo per le assunzioni effettuate entro il 31/12/2016 e i cui effetti si protraggano dopo detto termine.

⁸⁸ Art. 1, c. 248, della l. n. 234 del 30/12/2021 (*Legge di bilancio 2022*).

⁸⁹ Previsione introdotta dall'art. 36 del d.l. n. 48/2025 (*Decreto sicurezza*), che modifica l'art. 47, c. 4, del d.lgs. n. 81/2015.

⁹⁰ Come già specificato nella scheda relativa all'Apprendistato professionalizzante, nel caso dell'apprendistato non si tratta di un rapporto di lavoro incentivato né di vero sgravio contributivo, bensì di un regime generale di sotto contribuzione che caratterizza questa specifica tipologia contrattuale con una "speciale" aliquota contributiva prevista dalla legge. A tal proposito, la contribuzione prevista per i contratti di apprendistato viene definita "propria" dalla [circolare MLPS n. 5/2008](#) e fatta propria nei mesi successivi dall'INPS, in quanto frutto di una decisione politica finalizzata a favorire l'occupazione giovanile. Non trattandosi, quindi, di beneficio contributivo, non si è condizionati al possesso del DURC e agli altri obblighi di legge (ad esempio le norme sui CCNL e la sicurezza sul lavoro, ovvero le disposizioni dell'art. 31, d.lgs. 150/2015) previsti per la legittima fruizione dei benefici contributivi e normativi.

l'ulteriore beneficio per un anno dal proseguimento del rapporto).⁹¹
Di seguito si riportano i principali benefici previsti:

Contributivo

| Aliquota contributiva a carico del datore di lavoro | | Aliquota contributiva dell'apprendista |
|--|----------------------------------|--|
| Aziende fino a 9 dipendenti | Aziende da 10 dipendenti e oltre | |
| 1° anno di contratto (dal 1° al 12° mese) (1.50%+1.61%) = 3,11% | 10%+1.61%=11.61% | 5.84% |
| 2° anno di contratto (dal 13° al 24° mese) (3%+1.61%) = 4.61% | | |
| Anni successivi (oltre il 24° mese) (10%+1.61%) = 11.61% | | |

La durata massima del regime di sotto contribuzione è pari a 36 mesi, elevabili a 60 nel settore dell'artigianato, edile e non.

Normativo

Gli assunti con contratto di apprendistato non rientrano nella base di calcolo per l'applicazione di particolari istituti previsti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (per esempio ai fini del computo dell'aliquota delle persone con disabilità, prevista dalla l. n. 68/1999 non sono presi in considerazione gli apprendisti).

Economico

Per i lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di indennità di mobilità ordinaria, è inoltre previsto il beneficio di tipo economico previsto per l'apprendistato professionalizzante (possibilità di sotto-inquadramento o, in alternativa, percentualizzazione della retribuzione dell'apprendista).⁹²

Infine, si evidenzia la volontarietà con riferimento alla formazione di base o trasversale (si veda interpello MLPS n. 5/2017).

Tipologie contrattuali escluse

Tutte le tipologie contrattuali non ricomprese nella Sezione "Tipologia contrattuale incentivata".

DATORE DI LAVORO

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO

Datori di lavoro pubblici e privati.

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA

Tutti i settori di attività economica.

AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO

Tutto il territorio nazionale.

CUMULABILITÀ

Si rinvia a quanto previsto per il contratto di apprendistato professionalizzante.

⁹¹ Nel caso dell'apprendistato senza limiti di età, è prevista l'esclusione della conservazione dei benefici contributivi in capo al datore di lavoro e al lavoratore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine del periodo di formazione, tipici dei rapporti di apprendistato. Pertanto, al termine del periodo di apprendistato, a seguito della prosecuzione del rapporto di lavoro, l'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro è dovuta in misura piena in relazione al settore di classificazione e alle caratteristiche aziendali del datore e così anche quella a carico del lavoratore. Si precisa che le deroghe rispetto alla disciplina dell'apprendistato professionalizzante attengono esclusivamente a:

- limiti di età;
- disposizioni in materia di licenziamenti individuali;
- estensione dei benefici contributivi a carico del datore per un anno dalla prosecuzione del rapporto di lavoro al termine dell'apprendistato.

⁹² Diversamente da quanto previsto per le assunzioni in apprendistato professionalizzante di percettori di indennità di mobilità, la norma non ha disposto alcun incentivo di tipo economico per le assunzioni di soggetti percettori di indennità di disoccupazione.

**NORMATIVA DI
RIFERIMENTO**

L. n. 223/91; art. 47, c. 4, del [d.lgs. n. 81/2015](#), c.m. dall'art. 36 del d.l. n. 48 dell'11/04/2025 (*Decreto Sicurezza*); circolare INPS n. 128 del 2/11/2012; circolare INPS n. 137 del 12/12/2012; interpello MLPS n. 19 del 20/05/2016; messaggio INPS n. 2243 del 31/05/2017; interpello MLPS n. 5 del 30/11/2017; circolare INPS n. 108 del 14/11/2018; art. 1, c. 248, della l. n. 234 del 30/12/2021 (*Legge di Bilancio 2022*), art. 36 del d.l. n. 48 dell'11/04/2025 (*Decreto Sicurezza*), convertito dalla l. n. 80 del 09/06/2025.

Sostituzione lavoratori in congedo

Agevolazione per l'assunzione con contratto a tempo determinato o utilizzo di personale con contratto temporaneo in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo ai sensi dell'art. 4 del d.lgs. 26 marzo 2001, n. 151 (*Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'art. 15 della l. n. 53 dell'8/03/2000*).

| | |
|--|--|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione di persone con contratto a tempo determinato o temporaneo in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo. |
| DESTINATARI | <p>Personale in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori⁹³ in congedo di maternità, paternità, parentale e per malattia del figlio fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore.</p> <p>Requisiti e condizionalità L'assunzione in sostituzione può avvenire anche con anticipo fino a 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo (in una sorta di affiancamento tra "sostituto/a" e "sostituito/a"), salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva. L'agevolazione si applica, con le medesime modalità, anche in caso di maternità di lavoratrici autonome che operano nell'azienda. A partire dal 1° gennaio 2026, è prorogabile per "affiancamento" il rapporto di lavoro a termine della persona assunta per la sostituzione di una lavoratrice assente per maternità (la proroga è quindi ammessa esclusivamente quando l'affiancamento riguardi la lavoratrice assente per maternità, cioè la mamma). La proroga (finalizzata all'affiancamento della neomamma al rientro in servizio) può avere una durata tale da non superare il primo anno d'età del bambino.⁹⁴ L'agevolazione si applica, pertanto, anche in caso di proroga per "affiancamento" come sopra descritto.</p> |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista). |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | <p>Ai fini dell'accesso al beneficio contributivo le aziende interessate devono attestare, con autocertificazione da presentare alla competente sede INPS che l'assunzione sia effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione e che la forza occupazionale aziendale, all'atto dell'assunzione, sia inferiore alle 20 unità.</p> <p>Dovranno altresì inviare la comunicazione obbligatoria di assunzione Unilav indicando il "codice agevolazione" 82. L'INPS attribuisce all'Azienda il codice di autorizzazione 9R, che assume come significato "Azienda avente titolo allo sgravio ex l. n. 53/2000".</p> <p>Per l'assolvimento della contribuzione relativa a lavoratori, collocati presso aziende "utilizzatrici", le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo determinano i contributi previdenziali e assistenziali relativi ai lavoratori in questione, senza operare alcuna riduzione, in base alla misura complessivamente dovuta. I dati saranno esposti nel modello DM10/2 utilizzando il codice "tipo contribuzione" "68" che assume il nuovo significato di "Lavoratori interinali ex d.lgs. n. 151/2001, per i quali al datore di lavoro compete la riduzione del 50%".</p> |

⁹³ Si intendono lavoratrici e lavoratori dipendenti, compresi quelli con contratto di apprendistato, di amministrazioni pubbliche, di privati datori di lavoro nonché i soci lavoratori di cooperative.

⁹⁴ La norma introdotta dall'art. 1, c. 221, della l. n. 199/2025 (*Legge di Bilancio 2026*), recita così: «Al fine di favorire la conciliazione tra vita privata e lavoro e garantire la parità di genere sul lavoro, in caso di assunzione ai sensi dei commi 1 o 2 (assunzione a termine per la sostituzione NdR), il contratto di lavoro può essere prolungato per un ulteriore periodo di affiancamento della lavoratrice sostituita, di durata, comunque, non superiore al primo anno di età del bambino». La proroga del contratto a termine è quindi ammessa per un periodo di affiancamento della lavoratrice precedentemente sostituita al rientro a lavoro dopo il congedo, fino al compimento del 1° anno di età del figlio. Si specifica che la proroga riguarda la sostituzione della lavoratrice, cioè la mamma, e non anche il papà.

| | | |
|---------------------------------|---|---|
| | | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO DETERMINATO LAVORO A TEMPO DETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | Riduzione del 50% dei contributi carico del datore di lavoro, inclusi i premi e contributi dovuti all'INAIL. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. ⁹⁵ |
| | Tipologie contrattuali escluse Tutte le tipologie contrattuali non previste nelle tipologie incentivata | |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati, pubblici e società cooperative, con meno di 20 dipendenti. ⁹⁶ |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 10 della l. n. 53 del 8/03/2000 , come modificato dall'art. 4 del d.lgs. n. 151 del 26/03/2001; circolare INPS n. 117 del 20/06/2000; circolare INPS n. 174 del 16/10/2000; messaggio INPS n. 28 del 14/02/2001; messaggio INPS n. 93 del 31/05/2001; circolare INPS n. 136 del 10/07/2001; istruzione operativa INAIL del 24/07/2001; risposta interpello MLPS n. 391 del 12/04/2005; risposta interpello MLPS n. 36 del 01/09/2008; messaggio INPS n. 1382 del 20/01/2011; art. 1, c. 221 della l. 199/2025 (<i>Legge di Bilancio 2026</i>), che inserisce il nuovo c. 2-bis all'art. 4 del d.lgs. n. 151/2001 (Testo unico sulla maternità e paternità); messaggio INPS n. 1343 del 21/04/2026. | |

⁹⁵ Rispetto alla durata, si ricorda che lo sgravio contributivo può trovare applicazione entro il limite di legge (art. 4, c. 4, del d.lgs. n. 151/2001) del compimento di 1 anno di età del figlio della lavoratrice/lavoratore in congedo o per 1 anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento. Si ricorda altresì che a partire dal 1° gennaio 2026, lo sgravio contributivo si applica anche in caso di proroga per "affiancamento" del rapporto di lavoro a termine della persona assunta per la sostituzione di una lavoratrice assente per maternità (quindi esclusivamente quando la proroga è finalizzata all'affiancamento della neomamma al rientro in servizio) e può avere una durata tale da non superare il primo anno d'età del bambino.

⁹⁶ Ai fini del calcolo del limite dimensionale (19 dipendenti) si considerano i lavoratori di qualunque qualifica, esclusi gli apprendisti. I lavoratori part-time vanno computati "pro-quota", ossia in proporzione all'orario svolto. In caso di somministrati, la base occupazione di riferimento è quella dell'azienda "utilizzatrice", non assumendo rilievo la consistenza organica dell'azienda "fornitrice".

Premialità di parità

A decorrere dall'1/01/2022 è istituita la Certificazione della parità di genere, al fine di attestare le politiche e le misure concrete adottate dai datori di lavoro per ridurre il divario di genere in relazione alle opportunità di crescita in azienda, alla parità salariale a parità di mansioni, alle politiche di gestione delle differenze di genere e alla tutela della maternità.

| | |
|----------------------------------|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Sgravio contributivo diretto a incentivare l'eliminazione di ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza, o come scopo, di compromettere o di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo. |
| BENEFICIARI | <p>Tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006 (<i>Codice pari opportunità tra uomo e donna</i>).</p> <p>Requisiti e condizionalità</p> <p>Il datore di lavoro privato deve aver conseguito la Certificazione della parità di genere secondo le modalità indicate nel decreto del 29/04/2022 emanato dal Ministro per le Pari opportunità e la famiglia.⁹⁷</p> <p>Inoltre, ai sensi dell'art. 46⁹⁸ del d.lgs. n. 198/2006 (<i>Codice per le pari opportunità tra uomo e donna</i>), le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono tenute a redigere, ogni due anni, un Rapporto sulla situazione del personale maschile e femminile, la cui veridicità e completezza è verificata dall'INL che in caso di inottemperanza può disporre la sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti, nell'ipotesi in cui l'inottemperanza si protragga per oltre 12 mesi. Pertanto, laddove il datore di lavoro occupi più di 50 dipendenti, l'agevolazione è subordinata all'assenza dei citati provvedimenti di sospensione da parte dell'INL e, dunque, si presuppone la corretta presentazione del Rapporto biennale, secondo le modalità indicate nel decreto del 29/03/2022, emanato dal MLPS, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità e la famiglia.</p> <p>Il Rapporto va redatto con periodicità biennale e trasmesso in modalità telematica tramite il sito istituzionale del MLPS e, conseguentemente, alle rappresentanze sindacali aziendali.⁹⁹</p> <p>In caso di trasmissione di dati mancanti o inesatti sono previste sanzioni da parte dell'ispettorato del lavoro tra 1.000 € e 5.000 €.</p> |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | <p>A decorrere dall'annualità 2022 (incentivo strutturale).</p> <p>Sono previste scadenze per l'invio della domanda di agevolazione con riferimento a ogni annualità, come meglio indicato nella sezione successiva.</p> |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE | <p>I datori di lavoro privati che abbiano conseguito la "Certificazione della parità di genere" entro il 31/12/2025, possono presentare apposita domanda all'INPS di riconoscimento dell'agevolazione fino al 30/04/2026, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza online "SGRAVIO PAR_GEN" rilasciato nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" del sito istituzionale www.INPS.it.¹⁰⁰</p> <p>Per accedere al suddetto modulo è necessario selezionare l'anno di riferimento 2025.</p> <p>I datori che abbiano già ricevuto l'accoglimento della domanda di esonero, nelle precedenti campagne di acquisizione delle richieste, non devono ripresentare domanda, in quanto, a seguito dell'accoglimento della stessa, l'esonero è automaticamente riconosciuto per tutti i 36 mesi di validità della certificazione. Per le certificazioni rilasciate nelle annualità successive al 2025 saranno fornite dall'INPS indicazioni.</p> <p>Per le modalità di fruizione dell'esonero autorizzato, si rinvia alle indicazioni già fornite con la circolare n. 137 del 27/12/2022.</p> |

⁹⁷ Per esempio, per accedere al beneficio è necessario che l'azienda abbia ottenuto la certificazione secondo i criteri stabiliti dalla Prassi UNI/PdR 125:2022 e che questa sia rilasciata da un Organismo di valutazione accreditato ai sensi del reg. (CE) n. 765/2008.

Si ricorda, inoltre, che vengono concessi periodicamente, con appositi **Avvisi**, contributi alle PMI e microimprese per l'ottenimento della certificazione della parità di genere; trattasi di una misura del PNRR a titolarità del Dipartimento per le pari opportunità, realizzata in collaborazione con Unioncamere in qualità di soggetto attuatore. Per maggiori informazioni: <https://certificazioneparitadigenere.unioncamere.gov.it/> e <https://certificazione.pariopportunita.gov.it/public/certificazione>.

⁹⁸ Art. 46 c. 1 "Le aziende pubbliche e private che occupano oltre cinquanta dipendenti sono tenute a redigere un rapporto ogni due anni sulla situazione del personale maschile e femminile in ognuna delle professioni e in relazione allo stato di assunzioni, della formazione, della promozione professionale, dei livelli, dei passaggi di categoria o di qualifica, di altri fenomeni di mobilità, dell'intervento della Cassa integrazione guadagni, dei licenziamenti, dei prepensionamenti e pensionamenti, della retribuzione effettivamente corrisposta". Comma 1-bis "Le aziende pubbliche e private che occupano fino a 50 dipendenti possono, su base volontaria, redigere il rapporto di cui al comma 1 con le modalità previste dal presente articolo".

⁹⁹ Il rapporto sarà accessibile dai consiglieri di parità territoriali, Ispettorato nazionale del lavoro, Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al Dipartimento per le pari opportunità della Presidenza del Consiglio dei ministri, all'Istituto nazionale di statistica e al CNEL.

¹⁰⁰ Cfr. Messaggio INPS n. 3804 del 16/12/2025.

| | |
|--|---|
| <p>AGEVOLAZIONE</p> | <p>I datori di lavoro privati in possesso della Certificazione della parità di genere hanno diritto a un esonero contributivo in misura non superiore all'1% della contribuzione complessivamente dovuta dal datore di lavoro (esclusi premi e contributi INAIL), entro il limite massimo di 50.000 € annui per azienda, (riparametrato e applicato su base mensile) e per il periodo di validità della predetta certificazione. Riguardo al periodo di fruizione dell'esonero, pertanto, lo stesso è valevole per tutta la durata della certificazione di parità di genere (triennale) e ha decorrenza dal primo mese di validità della certificazione stessa. In caso di revoca della certificazione, il datore di lavoro interessato provvederà a darne tempestiva comunicazione all'INPS e a sospendere la fruizione della misura autorizzata. La mancata compilazione del Rapporto biennale può portare alla sospensione per un anno dei benefici contributivi eventualmente goduti dall'azienda.</p> |
| <p>DATORE DI LAVORO</p> | <p>TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO Datori di lavoro privati.</p> <p>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA Tutti i settori di attività economica.</p> <p>AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO Tutto il territorio nazionale.</p> |
| <p>CUMULABILITÀ</p> | <p>L'agevolazione è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi agevolativi.</p> |
| <p>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</p> | <p>Art. 5 della l. n. 162 del 05/11/2021; art. 46-bis del d.lgs. n. 198 dell'11/04/2006 (<i>Codice delle pari opportunità tra uomo e donna</i>); art. 1, c. 276, della l. n. 178 del 30/12/2020 (<i>Legge di Bilancio 2021</i>); art. 1, c. 138, della l. n. 234 del 30/12/2021 (<i>Legge di Bilancio 2022</i>); d.intermin. del 29/03/2022 emanato dal MLPS, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità e la famiglia (Rapporto biennale parità di genere); d.m. del 29/04/2022 emanato dal Ministro per le Pari opportunità e la famiglia (conseguimento della Certificazione della parità di genere); d.intermin. del 20/10/2022 emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con i Ministri per le Pari opportunità e la famiglia e dell'Economia e delle finanze (disciplina di dettaglio dell'esonero contributivo); circolare INPS n. 137 del 27/12/2022 (istruzioni operative per l'accesso all'esonero contributivo per i datori di lavoro che hanno conseguito la certificazione della parità di genere entro il 31 dicembre 2022); messaggio INPS n. 4614 del 21/12/2023 (campagna di acquisizione delle richieste di esonero relative alle Certificazioni conseguite entro il 31/12/2023); messaggio INPS n. 4479 del 30/12/2024 (campagna di acquisizione delle richieste di esonero contributivo relative alle Certificazioni conseguite entro il 31/12/2024); d.dir. MLPS n. 115 del 17/03/2025 ("Linee guida per la programmazione e progettazione delle attività di formazione propedeutiche all'ottenimento della certificazione della parità di genere"); messaggio INPS n. 3804 del 16/12/2025 (campagna di acquisizione delle richieste di esonero contributivo relative alle Certificazioni conseguite entro il 31/12/2025).</p> |

Conciliazione famiglia-lavoro – Decreto Lavoro (2026 – 2028)

Esonero contributivo riconosciuto alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'art. 8, c. 1, lett. e) del d.lgs. n. 184 del 27/11/2025, al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, previsto dall'art. 6 del d.l. n. 62 del 30/04/2026 (*Decreto Lavoro 2026*).

IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI

| | |
|----------------------------------|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | <p>Al fine di sostenere la conciliazione tra famiglia e lavoro, la maternità e la paternità, è riconosciuto alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'art. 8, c. 1, lett. e) del d.lgs. n. 184 del 27/11/2025,¹⁰¹ un esonero contributivo volto ad incentivare l'adozione di tali certificazioni come nuovo strumento di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro (valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura).</p> |
| BENEFICIARI | <p>Aziende in possesso delle certificazioni collegate alla conciliazione tra vita familiare e lavoro e alla valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, di cui all'art. 8, c. 1, lett. e) del d.lgs. n. 184 del 27/11/2025 (<i>Codice degli incentivi</i>).</p> <p>Requisiti e condizionalità</p> <p>Le aziende devono aver conseguito le Certificazioni previste dal suddetto d.lgs. n. 184/2025 secondo le modalità e le procedure che verranno stabilite con il decreto attuativo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze.</p> <p>Il decreto attuativo stabilirà altresì il periodo di validità delle certificazioni.</p> <p>La certificazione definisce requisiti verificabili e indicatori di performance per le organizzazioni, private e pubbliche, che scelgono di investire in modo strutturato su maternità, paternità, carichi di cura, flessibilità organizzativa, welfare aziendale, salute, continuità di carriera.</p> |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | <p>A decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del d.l. n. 62 del 30/04/2026 (<i>Decreto Lavoro 2026</i>) e fino al 2028, comunque nei limiti della spesa autorizzata per l'incentivo in oggetto.</p> |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE | <p>In attesa dei provvedimenti attuativi e delle indicazioni INPS.</p> <p>Le modalità operative della misura, tra cui i criteri di accesso e le procedure di riconoscimento, saranno definite da un apposito decreto attuativo del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità e con il Ministro dell'economia e delle finanze.</p> |
| AGEVOLAZIONE | <p>Le aziende in possesso delle Certificazioni in oggetto hanno diritto ad un esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1 % e nel limite massimo di 50.000 € annui per azienda (riparametrato e applicato su base mensile).</p> <p>Riguardo al periodo di fruizione dell'esonero, si attendono le disposizioni attuative e i dettagli operativi.</p> <p>Le aziende in possesso delle certificazioni beneficiano, altresì, di attività di promozione da parte dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE).</p> |
| DATORE DI LAVORO | <p>TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO Datori di lavoro privati.</p> |
| | <p>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA Tutti i settori di attività economica.</p> |
| | <p>AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO Tutto il territorio nazionale.</p> |

¹⁰¹ Si riporta quanto previsto dall'art. 8, c. 1, lett. e) del d.lgs. n. 184 del 27/11/2025 (Codice degli incentivi): "Nell'ambito delle valutazioni istruttorie compiute in fase di accesso alle agevolazioni, costituiscono elementi premianti: e) la valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura, tenendo conto, nell'ambito delle valutazioni istruttorie, di specifici elementi predefiniti dal bando, quali le misure di welfare aziendale e le azioni adottate dal proponente a favore della genitorialità; il possesso di idonee certificazioni, aggiuntive rispetto a quella di cui alla lettera b), utili alla dimostrazione di tali misure".

La lettera b) riporta invece: "il possesso della certificazione della parità di genere di cui all'[art. 46-bis del d.lgs. n. 198 del 11/04/2006](#), e all'[art. 5, c. 3, della l. n. 162 del 5/11/2021](#)".

CUMULABILITÀ

In attesa dei provvedimenti attuativi e delle indicazioni INPS.

**NORMATIVA DI
RIFERIMENTO**

Art. 6 del [d.l. n. 62 del 30/04/2026](#) (*Decreto Lavoro 2026*); art. 8, c. 1, lett. e) del [d.lgs. n. 184 del 27/11/2025](#) (*Codice degli incentivi, in attuazione dell'art. 3, cc. 1 e 2, lett. b), della l. n. 160 del 27/10/2023 rubricata "Delega al Governo in materia di revisione del sistema degli incentivi alle imprese e disposizioni di semplificazione delle relative procedure nonché in materia di termini di delega per la semplificazione dei controlli sulle attività economiche"*).

Restituzione contributo addizionale di finanziamento NASpl

Agevolazione volta alla stabilizzazione dei contratti a termine attraverso la restituzione del contributo addizionale di finanziamento NASpl (di cui all'art. 2, c. 30, della l. n. 92 del 28/06/2012).

| | |
|--|---|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | <p>Restituzione del contributo addizionale di finanziamento NASpl – pari all'1,4% della retribuzione imponibile, aumentato di 0,5 punti percentuali in occasione di ciascun rinnovo del contratto a tempo determinato, anche in regime di somministrazione – dovuto dai datori di lavoro con riferimento ai rapporti di lavoro subordinato non a tempo indeterminato, in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato.</p> |
| DESTINATARI | <p>Lavoratori subordinati non a tempo indeterminato. Il contributo addizionale non si applica:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ai lavoratori assunti a termine in sostituzione di lavoratori assenti; • ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento delle attività stagionali di cui al D.P.R. n. 1525 del 7/10/1963. A decorrere dall'1/01/2016, i contratti di lavoro a tempo determinato per lo svolgimento delle attività stagionali non ricomprese dall'elencazione recata dal predetto D.P.R., ancorché definite "stagionali" dalla contrattazione collettiva, sono assoggettati al contributo addizionale NASpl; • a partire dall'1/01/2020, ai lavoratori assunti a termine per lo svolgimento, nel territorio della provincia di Bolzano, delle attività stagionali definite dai contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative entro il 31/12/2019; • agli apprendisti; • ai lavoratori dipendenti delle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, c. 2, del d.lgs. n. 165 del 30/03/2001, e successive modificazioni; • ai lavoratori con contratto di lavoro domestico; • ai rapporti a tempo determinato degli operai agricoli; • ai c.d. lavoratori <i>extra</i> e per la fornitura di lavoro portuale temporaneo; • ai contratti di lavoro domestico. |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | <p>A decorrere dal 18/07/2012.</p> |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | <p>Si rinvia al messaggio INPS n. 11233 dell'11/07/2013 con il quale è stato istituito il conto PTA34111 per rilevare il recupero, da parte dei datori di lavoro, delle somme versate a titolo di contributo addizionale risultate non dovute.</p> |
| AGEVOLAZIONE | <p>Il contributo addizionale è restituito, successivamente al decorso del periodo di prova, al datore di lavoro in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato. La restituzione avviene anche qualora il datore di lavoro assuma il lavoratore con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine. In tale ultimo caso, la restituzione avviene detraendo dalle mensilità spettanti un numero di mensilità ragguagliato al periodo trascorso dalla cessazione del precedente rapporto di lavoro a termine.</p> <p>Tipologie contrattuali escluse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoro domestico; - contratto di apprendistato. |
| DATORE DI LAVORO | <p>TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO Datori di lavoro privati.</p> |
| | <p>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA Tutti i settori di attività economica.</p> |
| | <p>AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO Tutto il territorio nazionale.</p> |

**NORMATIVA DI
RIFERIMENTO**

Art. 2, c. 30, della [l. n. 92 del 28/06/2012](#); messaggio INPS n. 11233 del 11/07/2013; art. 1, c. 13, della l. n. 160 del 27/12/2019 (*Legge di Bilancio 2020*); circolare INPS n. 91 del 4/08/2020.

Lavoratrici madri di 2 o più figli – Bonus mamme 2026

Bonus *una tantum* valido per il 2026, a favore di lavoratrici madri di 2 o più figli con contratto di lavoro dipendente o autonomo che abbiano un reddito inferiore ai 40mila € l'anno, di cui all'art. 6 del d.l. n. 95 del 30/06/2025 (*Decreto Omnibus 2025*) e prorogato al 2026, con modificazioni, dall'art. 1, comma 207, della l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*).

IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI

Per le lavoratrici madri, si prefigurano a oggi quattro diverse misure ma con medesime finalità (si veda la tabella per una rappresentazione complessiva):

1. "Lavoratrici madri di 3 o più figli" (valida per il periodo 2024-2026): esonero contributivo totale rivolto a lavoratrici madri di 3 o più figli con lavoro dipendente a tempo indeterminato, introdotto dalla l. n. 213 del 30/12/2023 (*Legge di Bilancio 2024*) – **Operativa**;
2. "Lavoratrici madri di 2 o più figli" (valida dal 2027 in modo strutturale): esonero contributivo parziale rivolto a lavoratrici madri di 2 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato nonché a lavoratrici autonome, introdotto dalla l. n. 207 del 30/12/2024 (*Legge di Bilancio 2025*) c.m. dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*) – **Non operativa**;
3. "**Bonus mamme 2026**" (valida per il solo 2026): bonus economico 60 €/mese rivolto a lavoratrici madri di 2 o più figli sia con contratto dipendente che autonome, previsto dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*)¹⁰² - **Non operativa**;
4. "Madri disoccupate con almeno 3 figli" (valida dal 2026 in modo strutturale): esonero contributivo totale rivolto a lavoratrici madri di almeno 3 figli per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, determinato o trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, introdotto dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*) – **Non operativa**.

BONUS MAMME – Le diverse misure

DESCRIZIONE INCENTIVO

| | Mamme lavoratrici con 2 figli | | | Mamme lavoratrici con 3 o più figli | | |
|------|--|-----------------|----------|---|-----------------|--|
| | A tempo indetermin. | A tempo determ. | Autonome | A tempo indetermin. | A tempo determ. | Autonome |
| 2026 | "Bonus mamme 2026": bonus 60 €/mese, se reddito annuo max 40mila € e figlio più piccolo under 10. <i>Legge di Bilancio 2026</i> | | | "Lavoratrici madri di 3 o più figli": esonero contributivo totale (max 3.000 € annui), sulla quota a carico della lavoratrice, fino al 18° anno di età del figlio più piccolo. <i>Legge di Bilancio 2024</i> | | "Bonus mamme 2026": bonus 60 €/mese, se reddito annuo max 40mila € e figlio più piccolo under 18. <i>Legge di Bilancio 2026</i> |
| | | | | "Madri disoccupate con almeno 3 figli": esonero contributivo totale (max 8.000 € annui), sulla quota a carico del datore, per assunzioni di lavoratrici con almeno tre figli di età <18 anni e prive d'impiego da almeno 6 mesi. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2026</i> | | |
| 2027 | "Lavoratrici madri di 2 o più figli": esonero contributivo parziale, sulla quota a carico della lavoratrice, se reddito annuo max 40mila€ e figlio più piccolo under 10. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2025 c.m. dalla legge Bilancio 2026</i> | | | "Lavoratrici madri di 2 o più figli": esonero contributivo parziale, sulla quota a carico della lavoratrice, se reddito annuo max 40mila€ e figlio più piccolo under 18. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2025 c.m. dalla Legge Bilancio 2026</i> | | |
| | | | | "Madri disoccupate con almeno 3 figli": esonero contributivo totale (max 8.000 € annui), sulla quota a carico del datore, per assunzioni di lavoratrici con almeno tre figli di età <18 anni e prive d'impiego da almeno 6 mesi. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2026</i> | | |

L'esonero in trattazione è relativo al punto 3 e consiste in una misura transitoria per l'anno 2026, relativa al *Bonus mamme*, diretta a favorire l'occupazione di lavoratrici madri di 2 o più figli, sia con contratto di lavoro dipendente, sia autonome (per redditi fino a 40.000 € all'anno), attraverso l'erogazione di una somma pari a 720 € su base annua in un'unica tranche per il 2026.¹⁰³

DESTINATARI

Il *bonus* si rivolge a due categorie di destinatari.

- Lavoratrici madri con 2 figli:
 - Lavoratrici con contratto di lavoro dipendente sia a tempo determinato che indeterminato

¹⁰² Trattasi della proroga e modifica del Bonus Mamme 2025, introdotto dal d.l. n. 95/2025 (*Decreto Omnibus*).

¹⁰³ L'agevolazione, valida per il 2026 (come proroga e aumento del bonus mamme 2025), sostituisce anche nel 2026 il *bonus* "Lavoratrici madri di 2 o più figli" (esonero contributivo parziale) introdotto dalla *Legge di bilancio 2025* e posticipato al 2027 dalla *Legge di Bilancio 2026*, nelle more dell'attuazione di quanto da quest'ultima previsto.

- (escluso il lavoro domestico), con reddito da lavoro annuo fino a 40.000 € e figlio più piccolo *under* 10;
- lavoratrici autonome, iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome e la gestione separata, con reddito da lavoro annuo fino a 40.000 € e figlio più piccolo *under* 10.
- Lavoratrici madri con 3 o più figli:
 - Lavoratrici con contratto di lavoro dipendente a tempo determinato¹⁰⁴ (escluso il lavoro domestico), con reddito da lavoro annuo fino a 40.000 € e figlio più piccolo *under* 18;
 - Lavoratrici autonome, iscritte a gestioni previdenziali obbligatorie autonome e la gestione separata, con reddito da lavoro annuo fino a 40.000 € e figlio più piccolo *under* 18.

SCADENZA PARTECIPAZIONE

Le domande di ammissione al contributo devono essere presentate all'INPS, entro le scadenze che verranno comunicate dall'Istituto.

Le mensilità spettanti a decorrere dal 1° gennaio 2026 fino alla mensilità di novembre 2026, saranno corrisposte a dicembre, in unica soluzione, in sede di liquidazione della mensilità relativa al mese di dicembre 2026.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Il *bonus* non è automatico ma viene erogato a domanda.

Le lavoratrici interessate dovranno inoltrare all'INPS un'istanza in via telematica secondo le modalità e le tempistiche che verranno rese note dall'Istituto.

| TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA | IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
|--|---|
| | Il <i>Bonus</i> consiste in un contributo di 60 € mensili , ¹⁰⁵ per un massimo di 12 mensilità , non imponibile ai fini fiscali e contributivi, per ogni mese o frazione di mese di vigenza del rapporto di lavoro o dell'attività di lavoro autonomo, da corrispondere alla lavoratrice madre con reddito da lavoro annuo non superiore a 40.000 €: |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO (incluso APPRENDISTATO) ¹⁰⁶ | - con 2 figli e figlio più piccolo <i>under</i> 10. |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | - con 2 figli e figlio più piccolo <i>under</i> 10; - con 3 o più figli e figlio più piccolo <i>under</i> 18. |
| LAVORO AUTONOMO | - autonoma con 2 figli e figlio più piccolo <i>under</i> 10; - autonoma con 3 o più figli e figlio più piccolo <i>under</i> 18. |
| Il beneficio spetta anche in caso di lavoro a SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE. | |
| Tipologie contrattuali escluse Lavoro domestico. | |

| | | |
|-------------------------|--|--|
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro pubblici e privati. |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |

¹⁰⁴ Sono escluse le lavoratrici che hanno un contratto a tempo indeterminato in quanto questa è l'unica categoria (lavoratrici madri di 3 o più figli con un contratto a TI) che beneficia ancora della misura più vantaggiosa prevista (*ex Legge di bilancio 2024*): l'esonero totale dei contributi, fino a 3.000 € all'anno. Tali lavoratrici continueranno a ricevere lo stesso beneficio fino alla fine del 2026, poi passeranno anche loro all'esonero parziale previsto per le altre lavoratrici madri con due o più figli (misura strutturale introdotta dalla *Legge di bilancio 2025* e posticipata al 2027 dalla *Legge di bilancio 2026*).

¹⁰⁵ La somma è netta, non viene tassata, e non rileva ai fini del calcolo dell'Isee. L'importo di 60 € mensili verrà erogato dall'INPS in un'unica soluzione a dicembre 2026, per le mensilità spettanti da gennaio a dicembre 2026, per un massimo di 720 € annui.

¹⁰⁶ Si precisa che per le lavoratrici madri di 3 o più figli titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per il 2026 resta in vigore la previsione della *Manovra di bilancio 2024* (esonero contributivo totale). Dal 2027 entreranno in vigore stabilmente le previsioni di cui alla *Legge di bilancio 2025* (esonero parziale) posticipate al 2027 dalla *Legge di bilancio 2026*. Si precisa altresì che anche i rapporti di apprendistato rientrano nei contratti di lavoro a tempo indeterminato.

CUMULABILITÀ

Il beneficio, di esclusiva pertinenza delle lavoratrici, può essere integralmente cumulato con altri benefici che producano una riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro.

Il *bonus* in trattazione risulta, invece, non cumulabile, in quanto interessa lavoratrici con requisiti contrattuali differenti, con l'esonero contributivo totale per *Lavoratrici madri di tre o più figli (2024-2026)* previsto dalla *Legge di Bilancio 2024*.

Per maggiori dettagli si attendono le indicazioni dall'INPS.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Bonus mamme 2025: Art. 1, cc. 219 e 220, della [l. n. 207 del 30/12/2024](#) (*Legge di Bilancio 2025*), c.m. dall'art. 6 del [d.l. n. 95 del 30/06/2025](#) (*Decreto Omnibus 2025*) convertito in l. n. 118 del 08/08/2025; circolare INPS n. 139 del 28/10/2025; messaggio INPS n. 3289 del 31/10/2025; messaggio INPS n. 147 del 15/01/2026.

Bonus mamme 2026: Art. 1, comma 207, della [l. n. 199 del 30/12/2025](#) (*Legge di Bilancio 2026*).

Lavoratrici madri di tre o più figli (2024-2026)

Esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di tre o più figli, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 1, cc. da 180 a 182, della l. n. 213 del 30/12/2023 (*Legge di Bilancio 2024*).

Per le lavoratrici madri, si prefigurano a oggi quattro diverse misure ma con medesime finalità (si veda la tabella per una rappresentazione complessiva):

1. **“Lavoratrici madri di 3 o più figli”** (valida per il periodo 2024-2026): esonero contributivo totale rivolto a lavoratrici madri di 3 o più figli con lavoro dipendente a tempo indeterminato, introdotto dalla l. n. 213 del 30/12/2023 (*Legge di Bilancio 2024*) – **Operativo**;
2. **“Lavoratrici madri di 2 o più figli”** (valida dal 2027 in modo strutturale): esonero contributivo parziale rivolto a lavoratrici madri di 2 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato nonché a lavoratrici autonome, introdotto dalla l. n. 207 del 30/12/2024 (*Legge di Bilancio 2025*) c.m. dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*) – **Non operativa**;
3. **“Bonus mamme 2026”** (valida per il solo 2026): bonus economico 60 €/mese rivolto a lavoratrici madri di 2 o più figli sia con contratto dipendente che autonome, previsto dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*)¹⁰⁷ - **Non operativa**;
4. **“Madri disoccupate con almeno 3 figli”** (valida dal 2026 in modo strutturale): esonero contributivo totale rivolto a lavoratrici madri di almeno 3 figli per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, determinato o trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, introdotto dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*) – **Non operativa**.

BONUS MAMME – Le diverse misure

DESCRIZIONE
INCENTIVO

| | Mamme lavoratrici con 2 figli | | | Mamme lavoratrici con 3 o più figli | | |
|------|--|-----------------|----------|---|-----------------|--|
| | A tempo indetermin. | A tempo determ. | Autonome | A tempo indetermin. | A tempo determ. | Autonome |
| 2026 | “Bonus mamme 2026”: bonus 60 €/mese, se reddito annuo max 40mila € e figlio più piccolo under 10. <i>Legge di Bilancio 2026</i> | | | “Lavoratrici madri di 3 o più figli”: esonero contributivo totale (max 3.000 € annui), sulla quota a carico della lavoratrice, fino al 18° anno di età del figlio più piccolo. <i>Legge di Bilancio 2024</i> | | “Bonus mamme 2026”: bonus 60 €/mese, se reddito annuo max 40mila € e figlio più piccolo under 10. <i>Legge di Bilancio 2026</i> |
| | | | | “Madri disoccupate con almeno 3 figli”: esonero contributivo totale (max 8.000 € annui), sulla quota a carico del datore, per assunzioni di lavoratrici con almeno tre figli di età <18 anni e prive d’impiego da almeno 6 mesi. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2026</i> | | |
| 2027 | “Lavoratrici madri di 2 o più figli”: esonero contributivo parziale, sulla quota a carico della lavoratrice, se reddito annuo max 40mila€ e figlio più piccolo under 10. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2025 c.m. dalla legge Bilancio 2026</i> | | | “Lavoratrici madri di 2 o più figli”: esonero contributivo parziale, sulla quota a carico della lavoratrice, se reddito annuo max 40mila€ e figlio più piccolo under 18. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2025 c.m. dalla Legge Bilancio 2026</i> | | |
| | | | | “Madri disoccupate con almeno 3 figli”: esonero contributivo totale (max 8.000 € annui), sulla quota a carico del datore, per assunzioni di lavoratrici con almeno tre figli di età <18 anni e prive d’impiego da almeno 6 mesi. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2026</i> | | |

L’esonero in trattazione è relativo al punto 1 e consiste in uno sgravio contributivo totale diretto a favorire l’occupazione in relazione a tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato, sia instaurati che instaurandi, diversi dal lavoro domestico, di lavoratrici madri di tre o più figli.

DESTINATARI

Lavoratrici madri di tre o più figli, con contratto dipendente a tempo indeterminato (esclusi i rapporti di lavoro domestico), sino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

¹⁰⁷ Trattasi della proroga e modifica del Bonus Mamme 2025, introdotto dal d.l. n. 95/2025 (*Decreto Omnibus*).

| | <p>Requisiti e condizionalità</p> <p>Le lavoratrici devono risultare, nel periodo tra l'1/01/24 e il 31/12/26, madri di 3 o più figli, di cui il più piccolo con età inferiore a 18 anni. Tale requisito si cristallizza alla data della nascita del 3° figlio (o successivo) e la decontribuzione si applica a decorrere dal mese di realizzazione di tale evento.</p> <p>Il beneficio contributivo non decade in caso di premorienza di uno o più figli o dell'eventuale fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare o, ancora, nelle ipotesi di non convivenza di uno dei figli o di affidamento esclusivo al padre.</p> | | | | | | | |
|--|---|--|-----------------------------------|--|--|---|--|---|
| <p>SCADENZA PARTECIPAZIONE</p> | <p>L'agevolazione è riconosciuta per i periodi di paga dall'1/10/2024 al 31/12/2026.</p> | | | | | | | |
| <p>PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA</p> | <p>La fruizione dell'agevolazione avviene tramite esposizione diretta nel flusso Uniemens, secondo le indicazioni operative fornite dall'INPS nel corso del 2024.</p> | | | | | | | |
| <p>AGEVOLAZIONE</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="408 683 719 763">TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA</th> <th data-bbox="727 683 1402 763">IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="408 775 719 1066"> LAVORO A TEMPO INDETERMINATO LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) </td> <td data-bbox="727 775 1402 1066"> Esonero pari al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre di tre figli o più figli, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo di 3.000 € annui, da riparametrare e applicare su base mensile. In caso di lavoro <i>part time</i> non è richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero. Il beneficio contributivo spetta anche in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="408 1077 719 1205"> APPRENDISTATO </td> <td data-bbox="727 1077 1402 1205"> Esonero pari al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre di tre figli o più figli, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo di 3.000 € annui, da riparametrare e applicare su base mensile. </td> </tr> </tbody> </table> <p>Tipologie contrattuali escluse Lavoro domestico.</p> | | TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA | IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | Esonero pari al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre di tre figli o più figli, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo di 3.000 € annui, da riparametrare e applicare su base mensile. In caso di lavoro <i>part time</i> non è richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero. Il beneficio contributivo spetta anche in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. | APPRENDISTATO | Esonero pari al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre di tre figli o più figli, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo di 3.000 € annui, da riparametrare e applicare su base mensile. |
| TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA | IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO | | | | | | | |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE LAVORO A TEMPO INDETERMINATO DEL SOCIO LAVORATORE (L. n. 142/2001) | Esonero pari al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre di tre figli o più figli, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo di 3.000 € annui, da riparametrare e applicare su base mensile. In caso di lavoro <i>part time</i> non è richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero. Il beneficio contributivo spetta anche in caso di trasformazione di un contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato. | | | | | | | |
| APPRENDISTATO | Esonero pari al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice madre di tre figli o più figli, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo di 3.000 € annui, da riparametrare e applicare su base mensile. | | | | | | | |
| <p>DATORE DI LAVORO</p> | <table border="1"> <tr> <td data-bbox="408 1328 868 1384"> TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO </td> <td data-bbox="876 1328 1402 1384"> Datori di lavoro pubblici e privati. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="408 1395 868 1473"> SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA </td> <td data-bbox="876 1395 1402 1473"> Tutti i settori di attività economica. </td> </tr> <tr> <td data-bbox="408 1485 868 1563"> AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO </td> <td data-bbox="876 1485 1402 1563"> Tutto il territorio nazionale. </td> </tr> </table> | | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro pubblici e privati. | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |
| TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro pubblici e privati. | | | | | | | |
| SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. | | | | | | | |
| AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. | | | | | | | |
| <p>CUMULABILITÀ</p> | <p>Il beneficio, di esclusiva pertinenza delle lavoratrici, può essere integralmente cumulato con altri esoneri che producano una riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro.</p> <p>L'esonero risulta, invece – in presenza dei presupposti legittimanti – strutturalmente alternativo all'esonero (valido per i periodi di paga dal 1° gennaio al 31 dicembre 2024) sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (quota IVS) a carico del lavoratore previsto dall'art. 1, c. 15, della l. n. 213 del 30/12/2023 (<i>Legge di Bilancio 2024</i>).</p> <p>L'esonero, infine, risulta non cumulabile, riferendosi a periodi differenti, con l'incentivo per <i>Lavoratrici madri di due o più figli (valido dal 2027)</i> previsto dall'art. 1, cc. 219-220, della l. n. 207 del 30/12/2024 (<i>Legge di Bilancio 2025</i>), c.m. dall'art. 1, comma 206, della l. n. 199 del 30/12/2025 (<i>L. di bilancio 2026</i>).</p> | | | | | | | |
| <p>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</p> | <p>Art. 1, cc. da 180 a 182, della l. n. 213 del 30/12/2023 (<i>Legge di Bilancio 2024</i>); circolare INPS n. 27 del 31/01/2024; messaggio INPS n. 1702 del 06/05/2024; messaggio INPS n. 401 del 31/01/2025; interpello MLPS n. 2 del 05/02/2025 (ammissibilità rapporto di lavoro intermittente).</p> | | | | | | | |

Lavoratrici madri di due o più figli (dal 2027)

Esonero parziale dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri di due o più figli, con rapporto di lavoro dipendente, a tempo determinato e indeterminato, nonché in favore delle lavoratrici autonome, ai sensi dell'art. 1, cc. 219-220, della l. n. 207 del 30/12/2024 (*Legge di Bilancio 2025*), c.m. dall'art. 6 del d.l. n. 95 del 30/06/2025 (*Decreto Omnibus*) e dall'art. 1, c. 206, della l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*).

IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI

Per le lavoratrici madri, si prefigurano a oggi quattro diverse misure ma con medesime finalità (si veda la tabella per una rappresentazione complessiva):

1. "Lavoratrici madri di 3 o più figli" (valida per il periodo 2024-2026): esonero contributivo totale rivolto a lavoratrici madri di 3 o più figli con lavoro dipendente a tempo indeterminato, introdotto dalla l. n. 213 del 30/12/2023 (*Legge di Bilancio 2024*) – **Operativa**;
2. "**Lavoratrici madri di 2 o più figli**" (valida dal 2027 in modo strutturale): esonero contributivo parziale rivolto a lavoratrici madri di 2 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato nonché a lavoratrici autonome, introdotto dalla l. n. 207 del 30/12/2024 (*Legge di Bilancio 2025*) c.m. dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*) – **Non operativa**;
3. "Bonus mamme 2026" (valida per il solo 2026): bonus economico 60 €/mese rivolto a lavoratrici madri di 2 o più figli sia con contratto dipendente che autonome, previsto dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*)¹⁰⁸ – **Non operativa**;
4. "Madri disoccupate con almeno 3 figli" (valida dal 2026 in modo strutturale): esonero contributivo totale rivolto a lavoratrici madri di almeno 3 figli per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, determinato o trasformazione da tempo determinato a tempo indet., introdotto dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*) – **Non operativa**.

BONUS MAMME – Le diverse misure

DESCRIZIONE INCENTIVO

| | Mamme lavoratrici con 2 figli | | | Mamme lavoratrici con 3 o più figli | | |
|------|--|-----------------|----------|---|-----------------|---|
| | A tempo indetermin. | A tempo determ. | Autonome | A tempo indetermin. | A tempo determ. | Autonom |
| 2026 | "Bonus mamme 2026": bonus 60 €/mese, se reddito annuo max 40mila € e figlio più piccolo under 10. <i>Legge di Bilancio 2026</i> | | | "Lavoratrici madri di 3 o più figli": esonero contributivo totale (max 3.000 € annui), sulla quota a carico della lavoratrice, fino al 18° anno di età del figlio più piccolo. <i>Legge di Bilancio 2024</i> | | "Bonus mamme 2026": bonus €/mese, se reddito annuo max 40mila € e figlio più piccolo under 18. <i>Legge di Bilancio 2026</i> |
| | | | | "Madri disoccupate con almeno 3 figli": esonero contributivo totale (max 8.000 € annui), sulla quota a carico del datore, per assunzioni di lavoratrici con almeno tre figli di età <18 anni e prive d'impiego da almeno 6 mesi. <i>Previsione stabile negli anni successivi. Legge di Bilancio 2026</i> | | |
| 2027 | "Lavoratrici madri di 2 o più figli": esonero contributivo parziale, sulla quota a carico della lavoratrice, se reddito annuo max 40mila€ e figlio più piccolo under 10. <i>Previsione stabile negli anni successivi. Legge di Bilancio 2025 c.m. dalla legge Bilancio 2026</i> | | | "Lavoratrici madri di 2 o più figli": esonero contributivo parziale, sulla quota a carico della lavoratrice, se reddito annuo max 40mila€ e figlio più piccolo under 18. <i>Previsione stabile negli anni successivi. Legge di Bilancio 2025 c.m. dalla Legge Bilancio 2026</i> | | |
| | | | | "Madri disoccupate con almeno 3 figli": esonero contributivo totale (max 8.000 € annui), sulla quota a carico del datore, per assunzioni di lavoratrici con almeno tre figli di età <18 anni e prive d'impiego da almeno 6 mesi. <i>Previsione stabile negli anni successivi. Legge di Bilancio 2026</i> | | |

DESTINATARI

- Lavoratrici con contratto di lavoro dipendente, sia a tempo indeterminato sia a termine, esclusi i rapporti di lavoro domestico;
- lavoratrici autonome che percepiscono almeno uno tra redditi di lavoro autonomo, redditi d'impresa in contabilità ordinaria, redditi d'impresa in contabilità semplificata o redditi da partecipazione e che non hanno optato per il regime forfettario.

¹⁰⁸ Trattasi della proroga e modifica del Bonus Mamme 2025, introdotto dal d.l. n. 95/2025 (*Decreto Omnibus*).

| | <p>Requisiti e condizionalità</p> <p>Le lavoratrici devono essere madri di almeno 2 figli. Se mamme lavoratrici con 2 figli, l'esonero spetta fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo; se mamme lavoratrici con 3 o più figli, l'esonero spetta fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.</p> <p>L'esonero spetta a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore a 40.000 € su base annua, salvo quanto disposto per le lavoratrici autonome dall'art. 1, c. 220, della l. n. 207 del 30/12/2024 (esonero parametrato al valore del livello minimo di reddito previsto dall'art. 1, c. 3, della l. n. 233/1990).</p> | | | | | | | |
|---|---|--|-----------------------------------|--|--|---|--|--------------------------------|
| <p>SCADENZA PARTECIPAZIONE</p> | <p>L'esonero è previsto a decorrere dall'anno 2027 (nel limite di spesa di 300 milioni € annui) e non prevede alcuna scadenza, pertanto può considerarsi strutturale.</p> | | | | | | | |
| <p>MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA</p> | <p>Le modalità operative dell'esonero, posticipato al 2027 dalla Legge di Bilancio 2026, saranno definite con un decreto del MLPS, di concerto con il MEF, e l'INPS fornirà successivamente le istruzioni applicative.</p> | | | | | | | |
| <p>AGEVOLAZIONE</p> | <table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="408 752 719 842">TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA</th> <th data-bbox="727 752 1402 842">IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="408 848 719 949">LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO</td> <td data-bbox="727 848 1402 949">Esonero parziale¹⁰⁹ della contribuzione a carico della lavoratrice madre di 2 o più figli, fino al compimento del 10° o del 18° anno di età del figlio più piccolo.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="408 956 719 1010">LAVORO AUTONOMO</td> <td data-bbox="727 956 1402 1010"></td> </tr> </tbody> </table> <p>Tipologie contrattuali escluse Lavoro domestico.</p> | | TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA | IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO | Esonero parziale ¹⁰⁹ della contribuzione a carico della lavoratrice madre di 2 o più figli, fino al compimento del 10° o del 18° anno di età del figlio più piccolo. | LAVORO AUTONOMO | |
| TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA | IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO | | | | | | | |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO E DETERMINATO | Esonero parziale ¹⁰⁹ della contribuzione a carico della lavoratrice madre di 2 o più figli, fino al compimento del 10° o del 18° anno di età del figlio più piccolo. | | | | | | | |
| LAVORO AUTONOMO | | | | | | | | |
| <p>DATORE DI LAVORO</p> | <table border="1"> <tbody> <tr> <td data-bbox="408 1137 868 1169">TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO</td> <td data-bbox="876 1137 1402 1169">Datori di lavoro pubblici e privati.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="408 1176 868 1207">SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA</td> <td data-bbox="876 1176 1402 1207">Tutti i settori di attività economica.</td> </tr> <tr> <td data-bbox="408 1214 868 1245">AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO</td> <td data-bbox="876 1214 1402 1245">Tutto il territorio nazionale.</td> </tr> </tbody> </table> | | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro pubblici e privati. | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |
| TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro pubblici e privati. | | | | | | | |
| SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. | | | | | | | |
| AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. | | | | | | | |
| <p>CUMULABILITÀ</p> | <p>Il beneficio, di esclusiva pertinenza delle lavoratrici, può essere integralmente cumulato con altri esoneri che producano una riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro.</p> <p>Per ulteriori specifiche si attendono i provvedimenti attuativi, incluse le indicazioni INPS.</p> | | | | | | | |
| <p>REGIME DI AIUTI DI STATO</p> | <p>L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti di Stato <i>de minimis</i> ai sensi del reg. (UE) n. 2831/2023.</p> | | | | | | | |
| <p>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</p> | <p>Art. 1, cc. 219 e 220, della l. n. 207 del 30/12/2024 (<i>Legge di Bilancio 2025</i>), c.m. dall'art. 6 del d.l. n. 95 del 30/06/2025 (<i>Decreto Omnibus 2025</i>) e dall'art. 1, c. 206, della l. n. 199 del 30/12/2025 (<i>Legge di Bilancio 2026</i>); messaggio INPS n. 401 del 31/01/2025.</p> | | | | | | | |

¹⁰⁹ Per quanto riguarda l'importo, se con l'esonero "Lavoratrici madri di 3 o più figli" (2024-2026) introdotto dalla *Legge di bilancio 2024* lo sgravio contributivo è stato ed è del 100%, con l'esonero "Lavoratrici madri di 2 o più figli" introdotto dalla *Legge di bilancio 2025* lo sgravio previsto è parziale. Per conoscere l'esatta entità della contribuzione bisognerà attendere il d.intermin. MLPS-MEF e le indicazioni dell'INPS.

Madri disoccupate con almeno 3 figli – Legge di Bilancio 2026

Incentivo per l'assunzione di lavoratrici madri di almeno tre figli, previsto dall'art. 1, cc. 210-213, della l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*).

IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI

Per le lavoratrici madri, si prefigurano a oggi quattro diverse misure ma con medesime finalità (si veda la tabella per una rappresentazione complessiva):

1. "Lavoratrici madri di 3 o più figli" (valida per il periodo 2024-2026): esonero contributivo totale rivolto a lavoratrici madri di 3 o più figli con lavoro dipendente a tempo indeterminato, introdotto dalla l. n. 213 del 30/12/2023 (*Legge di Bilancio 2024*) – **Operativa**;
2. "Lavoratrici madri di 2 o più figli" (valida dal 2027 in modo strutturale): esonero contributivo parziale rivolto a lavoratrici madri di 2 o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato, a tempo determinato nonché a lavoratrici autonome, introdotto dalla l. n. 207 del 30/12/2024 (*Legge di Bilancio 2025*) c.m. dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*) – **Non operativa**;
3. "Bonus mamme 2026" (valida per il solo 2026): bonus economico 60 €/mese rivolto a lavoratrici madri di 2 o più figli sia con contratto dipendente che autonome, previsto dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*)¹¹⁰ – **Non operativa**;
4. "Madri disoccupate con almeno 3 figli" (valida dal 2026 in modo strutturale): esonero contributivo totale rivolto a lavoratrici madri di almeno 3 figli per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, determinato o trasformazione da tempo determinato a tempo indeterminato, introdotto dalla l. n. 199 del 30/12/2025 (*Legge di Bilancio 2026*) – **Non operativa**.

BONUS MAMME – Le diverse misure

DESCRIZIONE INCENTIVO

| | Mamme lavoratrici con 2 figli | | | Mamme lavoratrici con 3 o più figli | | |
|------|---|---------------------|----------|---|---|----------|
| | A tempo indeterminato | A tempo determinato | Autonome | A tempo indeterminato | A tempo determinato | Autonome |
| 2026 | <p>"Bonus mamme 2026": bonus 60 €/mese, se reddito annuo massimo 40mila € e figlio più piccolo under 10. <i>Legge di Bilancio 2026</i></p> | | | <p>"Lavoratrici madri di 3 o più figli": esonero contributivo totale (massimo 3.000 € annui), sulla quota a carico della lavoratrice, fino al 18° anno di età del figlio più piccolo. <i>Legge di Bilancio 2024</i></p> | <p>"Bonus mamme 2026": bonus 60 €/mese, se reddito annuo maggiore 40mila € e figlio più piccolo under 18. <i>Legge di Bilancio 2026</i></p> | |
| | | | | <p>"Madri disoccupate con almeno 3 figli": esonero contributivo totale (max 8.000 € annui), sulla quota a carico del datore, per assunzioni di lavoratrici con almeno tre figli di età <18 anni e prive d'impiego da almeno 6 mesi. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2026</i></p> | | |
| 2027 | <p>"Lavoratrici madri di 2 o più figli": esonero contributivo parziale, sulla quota a carico della lavoratrice, se reddito annuo massimo 40mila€ e figlio più piccolo under 10. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2025 c.m. dalla legge Bilancio 2026</i></p> | | | <p>"Lavoratrici madri di 2 o più figli": esonero contributivo parziale, sulla quota a carico della lavoratrice, se reddito annuo massimo 40mila€ e figlio più piccolo under 18. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2025 c.m. dalla Legge Bilancio 2026</i></p> | | |
| | | | | <p>"Madri disoccupate con almeno 3 figli": esonero contributivo totale (massimo 8.000 € annui), sulla quota a carico del datore, per assunzioni di lavoratrici con almeno tre figli di età <18 anni e prive d'impiego da almeno 6 mesi. <i>Previsione stabile negli anni successivi.</i> <i>Legge di Bilancio 2026</i></p> | | |

DESTINATARI

Madri disoccupate.

Requisiti e condizionalità

Le assunzioni/trasformazioni devono riguardare donne madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni,

¹¹⁰ Trattasi della proroga e modifica del Bonus Mamme 2025, introdotto dal d.l. n. 95/2025 (*Decreto Omnibus*).

| | <p>prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. La platea precisa, gli specifici requisiti e le condizioni verranno definite dai provvedimenti attuativi.</p> | | | | | | | | | | |
|--|--|---|---|--------------------------------------|--|--|---|----------------------------|--|--|---|
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista), per assunzioni a decorrere dall'1/01/2026. | | | | | | | | | | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | In attesa dei provvedimenti attuativi e delle conseguenti indicazioni operative INPS. | | | | | | | | | | |
| AGEVOLAZIONE | <table border="1"> <thead> <tr> <th>TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA</th> <th>IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>LAVORO A TEMPO INDETERMINATO</td> <td>Esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 € annui riparametrato su base mensile.</td> </tr> <tr> <td>LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE</td> <td>La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi.</td> </tr> <tr> <td>LAVORO A TEMPO DETERMINATO</td> <td>Esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 € annui riparametrato su base mensile.</td> </tr> <tr> <td>LAVORO A TEMPO DETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE</td> <td>La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. L'agevolazione spetta anche in caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato. La durata massima del beneficio è pari a 18 mesi complessivi (cioè dalla data di assunzione a TD).</td> </tr> </tbody> </table> | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 € annui riparametrato su base mensile. | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi. | LAVORO A TEMPO DETERMINATO | Esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 € annui riparametrato su base mensile. | LAVORO A TEMPO DETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. L'agevolazione spetta anche in caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato. La durata massima del beneficio è pari a 18 mesi complessivi (cioè dalla data di assunzione a TD). |
| | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO | | | | | | | | | |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 € annui riparametrato su base mensile. | | | | | | | | | | |
| LAVORO A TEMPO INDETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi. | | | | | | | | | | |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO | Esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 € annui riparametrato su base mensile. | | | | | | | | | | |
| LAVORO A TEMPO DETERMINATO A SCOPO DI SOMMINISTRAZIONE | La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. L'agevolazione spetta anche in caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato. La durata massima del beneficio è pari a 18 mesi complessivi (cioè dalla data di assunzione a TD). | | | | | | | | | | |
| | <p>Tipologie contrattuali escluse</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lavoro domestico; - contratto di apprendistato. | | | | | | | | | | |
| DATORE DI LAVORO | <table border="1"> <tr> <td>TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO</td> <td>Datori di lavoro privati.</td> </tr> <tr> <td>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA</td> <td>Tutti i settori di attività economica.</td> </tr> <tr> <td>AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO</td> <td>Tutto il territorio nazionale.</td> </tr> </table> | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. | | | | |
| | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. | | | | | | | | | |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. | | | | | | | | | |
| AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. | | | | | | | | | | |
| CUMULABILITÀ | <p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento. L'esonero è invece compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. <i>maxi-deduzione</i>) introdotta dall'art. 4 del d.lgs. n. 216 del 30/12/2023 e prorogata fino al 2027. Per maggiori dettagli si attendono i provvedimenti attuativi e le conseguenti indicazioni INPS.</p> | | | | | | | | | | |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | In attesa dei provvedimenti attuativi e delle conseguenti indicazioni operative INPS. | | | | | | | | | | |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 1, commi da 210 a 213, della l. n. 199 del 30/12/2025 (<i>Legge di Bilancio 2026</i>). | | | | | | | | | | |

Maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni (2024-2027)

Maggiorazione del costo delle nuove assunzioni deducibile dal reddito d'impresa. Periodi di imposta 2024-2025-2026-2027 (art. 4 del d.lgs. n. 216 del 30/12/2023 e art. 1, cc. 399-400, della l. n. 207 del 30/12/2024)

| | | |
|--|---|---|
| DESCRIZIONE AGEVOLAZIONE | Per gli anni di imposta 2024, 2025, 2026 e 2027 è prevista una maggiorazione, ai fini della determinazione del reddito d'impresa, del costo del personale di nuova assunzione con contratto a tempo indeterminato (c.d. <i>Super deduzione</i>). | |
| DESTINATARI | Tutti i lavoratori assunti con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | L'agevolazione è riconosciuta per i periodi di imposta 2024, 2025, 2026 e 2027. | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA | IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Deduzione fiscale pari al 120%. Il costo del personale di nuova assunzione viene maggiorato, ai fini del calcolo del reddito di impresa, o di lavoro autonomo, di un importo pari al 20% del costo riferibile all'incremento occupazionale. ¹¹¹ La deduzione fiscale è pari al 130% in caso di neoassunti appartenenti a categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela. ¹¹² |
| Tipologie contrattuali escluse | | |
| Tutte le tipologie contrattuali non ricomprese nella Sezione "Tipologia contrattuale agevolata". | | |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. ¹¹³ |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |

¹¹¹ Il costo riferibile all'incremento occupazionale è pari al minor importo tra il costo effettivo relativo ai nuovi assunti, come risultante dal conto economico ai sensi dell'art. 2425, c. 1, lett. B), n. 9), c.c.; si tratta, nello specifico, delle seguenti voci di bilancio:

- B9a) salari e stipendi;
- B9b) oneri sociali;
- B9c) trattamento di fine rapporto;
- B9d) trattamento di quiescenza e simili;
- B9e) altri costi.

e l'incremento del costo complessivo del personale, classificabile nelle medesime voci, relativo all'esercizio successivo a quello in corso al 31/12/2023, rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31/12/2023 (la regola in questo caso applicata all'anno di imposta 2024, vale anche per gli anni di imposta successivi).

Nessun costo è riferibile all'incremento occupazionale nel caso in cui, al 31/12/2024, il numero dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato, risulti inferiore o pari al numero degli stessi lavoratori mediamente occupati nel corso del periodo d'imposta 2023 (la regola in questo caso applicata all'anno di imposta 2024, vale anche per gli anni di imposta successivi).

¹¹² Nella categoria di lavoratori meritevoli di maggior tutela sono inclusi: lavoratori molto svantaggiati; persone con disabilità; donne di qualsiasi età con almeno due figli di età minore di 18 anni o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea e nelle aree svantaggiate; donne vittime di violenza; giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile di cui all'art. 27, c. 1, del d.l. n. 48 del 4/05/2023, c.m. dalla l. n. 85 del 03/07/2023; lavoratori con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un PIL pro capite inferiore al 75% della media EU27 o comunque compreso tra il 75% e il 90%, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale; ex beneficiari del reddito di cittadinanza e che non integrino i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione.

¹¹³ Sono inclusi a) i titolari di reddito d'impresa e b) gli esercenti arti e professioni, anche in forma associata, che conseguono un reddito di lavoro autonomo determinato ai sensi dell'articolo 54, commi da 1 a 6-bis, del TUIR. Tra coloro che non rientrano tra i beneficiari vi sono, per esempio, gli imprenditori agricoli che producono esclusivamente un reddito agrario di cui all'articolo 32 del TUIR.

Requisiti e condizionalità

I datori di lavoro devono risultare attivi (attività d'impresa o professionale in situazione di normale operatività) nei 365 giorni antecedenti il periodo d'imposta agevolato.

L'agevolazione non spetta alle società e agli enti in liquidazione ordinaria, assoggettati a liquidazione giudiziale o agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa.

Non spetta, inoltre, nel caso in cui il reddito non sia determinato analiticamente.

Le nuove assunzioni devono comportare un aumento della base occupazionale¹¹⁴ rispetto all'anno precedente e in particolare si richiede di effettuare una duplice verifica circa la sussistenza:

- a) dell'incremento occupazionale;
- b) dell'incremento occupazionale complessivo.

In sintesi, l'agevolazione spetta solo se, al termine del periodo d'imposta agevolato, l'incremento del numero dei lavoratori dipendenti a tempo indeterminato (punto a) è accompagnato dall'incremento del numero complessivo dei lavoratori dipendenti, inclusi quelli a tempo determinato (punto b), come confermato tra le altre dall'Agenzia delle Entrate con la circolare n. 1 del 20/01/2025.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 4 del [d.lgs. n. 216 del 30/12/2023](#); [decreto interministeriale MEF-MLPS del 25/06/2024](#), c.m. dall'art. 1 del d.intermin. MEF-MLPS del 27/06/2025; art. 1, c. 399-400, della [l. n. 207 del 30/12/2024](#) (*Legge di Bilancio 2025*); circolare Agenzia delle Entrate n. 1/E del 20/01/2025; art. 3 del d.lgs. n. 84 del 17/06/2025.

¹¹⁴ Con riferimento alla determinazione della maggiorazione per le società appartenenti a gruppi, l'art. 4, c. 7, del decreto attuativo (d.intermin. del 25/06/2024) circoscrive l'operatività dell'agevolazione alle società appartenenti al c.d. "gruppo interno", inteso come insieme di soggetti controllanti, controllati (anche indirettamente) o collegati (vedere nel prosieguo in questa Nota) ai sensi dell'art. 2359 c.c., residenti nel territorio dello Stato, comprese le stabili organizzazioni in Italia di società residenti all'estero, prevedendo che l'accesso al beneficio è ammesso qualora le condizioni dell'incremento occupazionale e dell'incremento occupazionale complessivo siano verificate sia in capo al soggetto interessato al beneficio, sia a livello di gruppo interno. A delimitare e rendere più chiaro il perimetro per la maxi-deduzione, interviene il d.lgs. n. 84 del 17/06/2025 (*"Disposizioni urgenti in materia fiscale"*), che con l'art. 3 esclude le «società collegate», limitando così il perimetro del cosiddetto "gruppo interno" per il calcolo dell'incremento occupazionale (con efficacia retroattiva dal 2024) alle sole società controllanti o controllate residenti e alle stabili organizzazioni di soggetti esteri, con l'effetto che, ai fini del test sul saldo occupazionale di gruppo, gli enti collegati ex art. 2359 c.c. non concorrono più né alla determinazione dell'incremento né all'eventuale "falcidia" del beneficio.

Relativamente alle novità per le società infragruppo, si veda anche la nuova formulazione della norma introdotta dal decreto MEF-MLPS del 27/06/2025 (e della [Relazione illustrativa](#)) che modifica il calcolo della maggiorazione del costo del lavoro in caso di società appartenenti a un gruppo, disciplinando con maggiore chiarezza il calcolo del beneficio in presenza di falcidia.

Bonus Ricercatori – PNRR (1/7/2025-31/12/2026)

Nuova agevolazione fiscale¹¹⁵ per l’assunzione di ricercatori a tempo indeterminato, prevista dall’art. 3-*septies* del d.l. n. 45 del 7/04/2025 (*Decreto PNRR Scuola*), c.m. dalla l. n. 79 del 5/06/2025.

IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI

| | | |
|--|---|--|
| DESCRIZIONE INCENTIVO | Agevolazione fiscale, sotto forma di credito d’imposta fino a 10.000 €, diretta a promuovere l’inserimento di figure altamente qualificate nel mondo del lavoro, destinata alle aziende che assumono a tempo indeterminato personale in possesso del titolo di dottore di ricerca, ovvero che è o è stato titolare di contratti di cui agli artt. 22 o 24 della l. n. 240 del 30/12/2010, concessa nell’ambito del PNRR. ¹¹⁶ | |
| DESTINATARI | Lavoratore che alla data di assunzione risulta: <ul style="list-style-type: none"> - in possesso del titolo di dottorato di ricerca, oppure - è o è stato titolare di contratti di cui agli artt. 22 o 24 della l. n. 240/2010 (contratti di ricerca e contratti come ricercatore a tempo determinato). | |
| SCADENZA PARTECIPAZIONE | Dall’1/07/2025 e fino al 31/12/2026 (<i>finestra assunzioni oggetto dell’esonero</i>). In attesa dei provvedimenti attuativi per gli ulteriori dettagli. | |
| MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA | La nuova agevolazione è riconosciuta dal Ministero dell’università e della ricerca (MUR) con apposita procedura concessoria che verrà disciplinata con apposito decreto del Ministero stesso. Pertanto, occorre attendere il decreto ministeriale attuativo per le modalità di richiesta e applicazione del beneficio. | |
| AGEVOLAZIONE | TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA | IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO |
| | LAVORO A TEMPO INDETERMINATO | Credito d’imposta fino a 10.000 € per lavoratore. ¹¹⁷ |
| | L’agevolazione è concessa alle imprese che assumono a tempo indeterminato, dall’1/07/2025 al 31/12/2026, almeno una unità di personale in possesso dei requisiti suddetti. | |
| DATORE DI LAVORO | TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO | Datori di lavoro privati. |
| | SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA | Tutti i settori di attività economica. |
| | AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO | Tutto il territorio nazionale. |

¹¹⁵ La nuova agevolazione fiscale, sotto forma di credito d’imposta, sostituisce il precedente sgravio contributivo da 3.750 € annui per massimo due anni (misura sempre destinata all’assunzione a tempo indeterminato di ricercatori ma rivelatasi scarsamente efficace in termini di adesione), previsto dall’art. 26, cc. da 1 a 4 del d.l. n. 13 del 24/02/2023 (*Decreto PNRR 3*). Su tale art. 26 del d.l. n. 13/2023 intervengono le modifiche apportate dall’art. 3-*septies* del d.l. n. 45/2025. La nuova misura fiscale intende superare i limiti della precedente agevolazione offrendo un contributo più significativo, diretto e fiscalmente neutro.

¹¹⁶ La misura è a valere sul PNRR, Missione 4, Componente 2 “Dalla Ricerca all’Impresa” – Investimento 3.3 “Introduzione di dottorati innovativi che rispondono ai fabbisogni di innovazione delle imprese e promuovono l’assunzione dei ricercatori dalle imprese” – Sub-Investimento “Incentivi alle imprese per l’assunzione di ricercatori”, con un fondo complessivo di 150 milioni €. Mira pertanto a potenziare la sinergia tra sistema accademico e tessuto imprenditoriale con il duplice obiettivo di favorire l’inserimento lavorativo stabile di profili altamente qualificati e incentivare il trasferimento tecnologico e l’innovazione nei processi produttivi.

¹¹⁷ Non è previsto un limite massimo di utilizzo per singola impresa, ma l’erogazione avviene nei limiti del *plafond* complessivo di 150 milioni € stanziato per l’intero biennio.

Il credito d’imposta:

- può essere usato esclusivamente in compensazione tramite modello F24;
- non concorre alla formazione del reddito d’impresa né alla base imponibile IRAP;
- non è soggetto ai limiti ordinari dei crediti d’imposta;
- è fruibile fino al 31/12/2026.

| | |
|---------------------------------|---|
| CUMULABILITÀ | Informazione non disponibile, in attesa dei provvedimenti attuativi. |
| REGIME DI AIUTI DI STATO | Informazione non disponibile, in attesa dei provvedimenti attuativi. |
| NORMATIVA DI RIFERIMENTO | Art. 26, cc. 1-4 del d.l. n. 13 del 24/02/2023 (<i>Decreto PNRR 3</i>), c.m. dalla l. n. 41 del 21/04/2023, c.m. dall'art. 3- <i>septies</i> del d.l. n. 45 del 07/04/2025 (<i>Decreto PNRR Scuola</i>), convertito con modificazioni dalla l. n. 79 del 5/06/2025. |

INCENTIVI REGIONALI

Sezione in fase di aggiornamento (con dati al 15 maggio 2026)

Credits

La “Guida Incentivi all’assunzione nazionali e regionali” è a cura dell’Area Programmazione Politiche del lavoro - Progetto PRO “Qualificazione delle politiche e dei sistemi per il lavoro” – Linea 3 “Policy Analytics” di Sviluppo Lavoro Italia S.p.A.