

Inps circolare n. 55/2026: Bonus Giovani 2026 – Decreto Lavoro 2026

[Con la circolare n. 55/2026](#), l'Inps fornisce indicazioni in merito al Bonus Giovani 2026, introdotto dall'articolo 2 del decreto Lavoro 2026 (cfr. [comunicazione Ance del 4 maggio scorso](#)).

In particolare, è stato introdotto un nuovo esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di giovani, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Restano esclusi dal beneficio i contratti di apprendistato.

Tali esoneri contributivi spettano, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi giovani che, alla data dell'assunzione, non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Gli esoneri sono altresì riconosciuti, sempre per un periodo massimo di ventiquattro mesi, per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di giovani, sempre di età inferiore ai trentacinque anni, che, alla data dell'assunzione, siano privi da almeno dodici mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengano a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2, punto 4), del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione:

- non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. c);
- siano soggetti adulti che vivono solo con una o più persone a carico (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. e);
- siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartenga al genere sottorappresentato (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. f);
- appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. g).

Gli esoneri sono previsti anche in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono a tempo indeterminato lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Inoltre, le agevolazioni sono riconosciute, per un periodo massimo di dodici mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014; pertanto, sono da ricomprendere nell'alveo dei destinatari della misura anche i soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. a) e i soggetti aventi un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. b).

Al riguardo, l'Inps precisa che la nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi è stata, da ultimo, definita dall'articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a), del decreto del Ministro del Lavoro 17 ottobre 2017. Tale nozione si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"*.

Il riconoscimento degli esoneri è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti (per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica di tale requisito, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

La misura degli esoneri contributivi previsti dal comma 1 dell'articolo 2 in argomento è pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 9 del medesimo articolo 2 del decreto Lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La misura dell'esonero è aumentata nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile nelle ipotesi in cui il giovane lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato sia assunto in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica.

Il beneficio in argomento, come previsto dal comma 11 dell'articolo 2 del decreto Lavoro, si applica nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

Tanto premesso, si riportano di seguito le principali indicazioni fornite dall'Inps con la circolare in oggetto.

Datori di lavoro che possono accedere agli esoneri

Gli esoneri contributivi in esame sono riconosciuti in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Lavoratori per i quali spettano gli esoneri

Gli esoneri spettano per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, e risultano essere, alternativamente:

- 1) molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1), lettera a) (cfr. l'art. 1, numero 2), lett. a), del D.M. 17 ottobre 2017);
- 2) molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a) (cfr. l'art. 1, numero 2), lett. b), del D.M.

17 ottobre 2017), e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014;

- 3) svantaggiati in quanto appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di “lavoratore svantaggiato” di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014, e come disposto dall'articolo 1, comma 1, numero 1), del D.M. 17 ottobre 2017. Inoltre, ai fini del riconoscimento della maggiore misura di esonero contributivo di cui al comma 3 dell'articolo 2 in argomento, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui sopra devono essere assunti presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria.

Rapporti di lavoro incentivabili, durata ed entità degli esoneri

Gli esoneri in trattazione spettano per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Le agevolazioni, pertanto, non possono trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Gli incentivi spettano altresì 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 delle misure di esonero in trattazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale.

I benefici non si applicano ai rapporti di apprendistato.

Inoltre, l'Istituto precisa che non rientra, tra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'Istituto precisa, poi, che le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017, introdotto in sede di conversione dalla legge n. 96/2017.

Gli esoneri in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo oggetto delle agevolazioni in argomento, l'attuazione delle misure di esonero contributivo nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) 651/2014 comporta le seguenti differenti conseguenze applicative.

A) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori “molto svantaggiati”.

Pertanto, l'esonero contributivo è riconoscibile, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto Lavoro, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 500 euro su base mensile (salvo quanto riportato alla successiva lett. D).

La durata massima dell'esonero contributivo, in quanto applicabile a una platea di destinatari che il regolamento (UE) 651/2014 considera "molto svantaggiati", è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

B) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, trattandosi anche in questa fattispecie di lavoratori "molto svantaggiati", secondo quanto disposto al punto 99 dell'articolo 2 del medesimo regolamento comunitario.

L'esonero contributivo è applicabile, come previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto Lavoro, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 500 euro su base mensile (salvo quanto indicato alla successiva lett. D).

La durata massima dell'esonero contributivo è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

C) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014

Per tale tipologia di lavoratori trova applicazione l'articolo 32 del regolamento (UE) 651/2014 in materia di aiuti in favore di lavoratori "svantaggiati".

L'esonero è applicabile, come previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto Lavoro, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 500 euro su base mensile (salvo quanto riportato alla successiva lett. D), con riferimento alle assunzioni effettuate nelle regioni della ZES unica).

La durata massima dell'esonero contributivo è pari a dodici mesi dalla data di assunzione.

D) Esonero contributivo per l'assunzione di soggetti in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica

L'esonero è riconoscibile nel limite massimo di importo pari a 650 euro, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro, per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

La durata massima dell'esonero contributivo è collegata alla tipologia di lavoratore per il quale si procede all'assunzione:

- ventiquattro mesi per l'assunzione di soggetti molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi o privi di un impiego regolarmente retribuito da dodici mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014 (cfr. l'art. 2, comma 1, del decreto Lavoro);
- dodici mesi per l'assunzione di soggetti svantaggiati in quanto appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014 (cfr. l'art. 2, comma 4, del decreto Lavoro).

L'Inps precisa, infine, che il periodo di fruizione degli esoneri può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Assetto e misura degli esoneri

Gli incentivi previsti dall'articolo 2, comma 1, del decreto Lavoro, per l'assunzione di soggetti rientranti nelle categorie di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui alle lettere A), B) e C) sopra riportate, sono costituiti dall'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **16,12 euro** (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Per quanto concerne, invece, l'assunzione di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati da destinare a una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica, come individuati alla lettera D) sopra riportata, l'importo massimo dell'esonero è pari a **650 euro** su base mensile per ciascun soggetto interessato.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **20,96 euro** (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Inoltre, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali dell'agevolazione suindicati devono essere proporzionalmente ridotti.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Inoltre, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, comma quindici, della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto

all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, l'Inps sottolinea che il successivo comma sedici del citato articolo 3 prevede, contestualmente, l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 2 del decreto Lavoro operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo n. 252/2005, gli esoneri contributivi sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

I benefici in trattazione sono riconosciuti nel limite di spesa di:

- 109,7 milioni di euro per l'anno 2026;
- 252,4 milioni di euro per l'anno 2027;
- 135,4 milioni di euro per l'anno 2028.

Condizioni generali di spettanza degli esoneri

Il diritto alla fruizione degli esoneri è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Inoltre, il diritto alla fruizione delle misure in argomento è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

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

Inoltre, ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge n. 159/2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 198/2025, l'Inps ricorda che, a decorrere dal 1° aprile 2026, i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze, devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul SIIISL. Ai fini del

riconoscimento dei benefici, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al riguardo, l'Istituto evidenzia che l'articolo 14, comma 5, del decreto-legge n. 159/2025 rinvia l'individuazione delle modalità operative della disposizione a un successivo decreto attuativo. Pertanto, nelle more dell'adozione del decreto attuativo, la pubblicazione della vacancy sul SIISL non ha carattere obbligatorio. Diversamente, l'onere di pubblicazione della disponibilità diverrà obbligatorio ai fini della richiesta dei benefici contributivi quando il relativo decreto attuativo verrà pubblicato.

Con riferimento all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, gli esoneri in argomento non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il soggetto avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. a);
- 2) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b);
- 3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c);
- 4) i lavoratori sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d).

L'Inps ricorda che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 5, del decreto Lavoro, se il lavoratore, per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto di lavoro è possibile fruire dell'agevolazione per i mesi residui.

Sul punto, l'Inps ricorda che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto di lavoro agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa di tali licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, l'Inps ribadisce che gli esoneri in trattazione trovano applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Pertanto, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso dell'arco temporale oggetto di incentivazione e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire delle agevolazioni in argomento, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, si può procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto di lavoro sia instaurato nel medesimo arco temporale e, quindi, entro e non oltre il 31 dicembre 2026.

Con riferimento all'ammontare dell'agevolazione prevista dall'articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nelle regioni della ZES unica, l'Inps precisa che tale maggiore importo spetta a condizione che il luogo di lavoro permanga nelle regioni specificamente previste. Pertanto, laddove il lavoratore venga trasferito in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla ZES unica, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento, viene ridotto a 500 euro.

Analogamente, nelle ipotesi in cui il rapporto di lavoro per il quale si è iniziato a beneficiare dell'agevolazione di cui all'articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro dovesse cessare, il diritto alla fruizione del beneficio residuo nel maggiore importo previsto spetta a condizione che il nuovo rapporto di lavoro continui a svolgersi nelle regioni previste dal medesimo articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro. Nella diversa ipotesi in cui il lavoratore abbia iniziato il rapporto di lavoro in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla ZES unica venga poi trasferito in una regione appartenente a tale zona, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, per i vincoli legati al finanziamento della misura e all'ammontare di quanto precedentemente autorizzato, rimane fissato a 500 euro.

Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto agli esoneri

Gli esoneri spettano in relazione a tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo compreso dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, purché le medesime assunzioni riguardino soggetti diversamente svantaggiati.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione degli esoneri è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data dell'assunzione agevolata, non deve avere compiuto il trentacinquesimo anno di età (dovendosi intendere 34 anni e 364 giorni);
2. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 2, comma 7, del decreto Lavoro);
3. i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (cfr. l'art. 2, comma 8, del decreto-legge n. 62/2026);

4. l'assunzione dei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati deve determinare, come previsto dall'articolo 2, comma 6, del decreto Lavoro, un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
5. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, del decreto Lavoro, rubricato "Salario giusto e incentivi".

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto

Le agevolazioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati si applicano nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al citato regolamento (UE) 651/2014, l'assunzione del lavoratore deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Al riguardo, l'Inps precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del regolamento (UE) 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

L'Inps precisa che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese in cui si fruisce degli incentivi.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017.

Il lavoratore assunto in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Inoltre, come previsto dal comma 6 dell'articolo 2 del decreto Lavoro: “[...] *Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno [...]*”.

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'esonero.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

La base di computo della forza datoriale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Infine, il comma 6 dell'articolo 2 del decreto Lavoro prevede che: “[...] *L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto*”.

Inoltre, la legittima fruizione degli esoneri in argomento è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014, alle seguenti condizioni:

- l'ammontare delle agevolazioni fruibili non può superare il 50 per cento dei costi salariali, così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014, il quale prevede che per “costi salariali” debba intendersi “*importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito*”.

Resta fermo che, nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione, i costi salariali devono essere valutati in capo all'utilizzatore.

Ai fini della legittima fruizione degli esoneri devono ricorrere anche le seguenti condizioni:

- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge n. 234/2012, c.d. clausola *Deggendorf*);
- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014.

-

Coordinamento con altri esoneri contributivi

Le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico, gli esoneri non sono cumulabili con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

L'Inps precisa che, a titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione degli esoneri in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge di Bilancio 2025.

In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con *"altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa"*, i benefici in trattazione non sono cumulabili con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Per quanto non riportato sul tema del coordinamento con gli altri esoneri, si rinvia al paragrafo 9 della circolare in oggetto.

Procedimento di ammissione agli esoneri. Adempimenti dei datori di lavoro

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento deve inoltrare all'Inps la relativa domanda di ammissione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus giovani 2026". Al riguardo, l'Istituto precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.

Nel modulo di istanza *on-line* devono essere indicate le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa;
- b) dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato;
- c) tipologia di classe di svantaggio del soggetto;
- d) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- e) retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- f) dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento al singolo soggetto;
- g) dichiarazione del datore di lavoro, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'articolo 7 del decreto Lavoro.

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

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

La domanda di riconoscimento delle misure può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Qualora la domanda di riconoscimento degli esoneri sia inviata per un'assunzione in corso, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'Inps fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante. Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento degli esoneri in trattazione sia inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'Inps calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite posta elettronica certificata o tramite posta elettronica ordinaria, qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni.

In tale periodo temporale l'Inps consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm, relativa al rapporto di lavoro da incentivare, sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione.

L'Istituto precisa che i termini previsti per la presentazione della comunicazione obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza.

L'Istituto invita, pertanto, i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiedono gli esoneri. L'Inps evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione delle misure di esonero, l'INPS quantifica quanto può essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutto il periodo di agevolazione spettante.

L'importo degli esoneri riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

L'Inps precisa, inoltre, che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.

L'Istituto evidenzia che il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata, mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore di cui all'articolo 2, comma 5, non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento delle agevolazioni, l'Istituto provvede ai necessari controlli.

Per quanto non riportato, si rinvia alla circolare in oggetto.