

Roma, 15/05/2026
Prot. 0003782
Com. n. 50

Oggetto: Bonus Giovani 2026. Prime indicazioni operative

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, il Decreto Lavoro (decreto-legge 30 aprile 2026, n.62) ha introdotto un esonero del 100% dei complessivi contributi previdenziali in favore dei datori di lavoro privati che assumano **giovani** rientranti in determinate fattispecie, a condizione che ciò comporti un incremento occupazionale netto. La **durata massima** del beneficio è di 24 o 12 mesi, a seconda delle condizioni soggettive del lavoratore, nel **limite massimo** di importo **pari a 500 euro**, ovvero di **650 euro** per assunzioni relative a sedi o unità produttiva ubicate nella ZES unica per il mezzogiorno.

L'esonero, disciplinato dall'art. 2 del decreto Lavoro, spetta per le **assunzioni a tempo indeterminato**, effettuate **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026**, di soggetti che, alla data di assunzione incentivata, abbiano una **età inferiore a 35 anni** e risultino essere **alternativamente**:

- *molto svantaggiati*¹ in quanto **privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi**. Ai fini del rispetto del requisito, il soggetto *negli ultimi sei mesi non deve aver prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero negli ultimi sei mesi non deve svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata, la cui remunerazione sia superiore ai limiti esenti da imposizione*. L'ammontare massimo riconoscibile è pari a **500 euro su base mensile** (salvo che le assunzioni avvengano in una delle regioni ZES) e la **durata massima è pari a 24 mesi** dalla data di assunzione.
- *molto svantaggiati*² in quanto **privi di un impiego retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti** ad una delle **categorie** della definizione comunitaria di

¹ 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".

² 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".

"lavoratore svantaggiato"³; tali soggetti pertanto sono coloro che: non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito; siano soggetti adulti che vivono solo con una o più persone a carico; siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la media in tutti i settori economici dello Stato membro interessato; 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. L'ammontare massimo riconoscibile è pari a **500 euro su base mensile** (salvo che le assunzioni avvengano in una delle regioni ZES) e la **durata massima è pari a 24 mesi** dalla data di assunzione.

- *svantaggiati*⁴ in quanto appartenenti ad ulteriori **categorie** della già citata definizione comunitaria di **"lavoratore svantaggiato"**⁵; tali soggetti sono i medesimi del precedente punto con l'aggiunta di due categorie: coloro che non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; coloro che abbiano una età compresa tra i 15 e i 24 anni. L'ammontare massimo riconoscibile è pari a **500 euro su base mensile** (salvo che le assunzioni avvengano in una delle regioni ZES) e la **durata massima è pari a 12 mesi dalla data di assunzione**.

Ai fini del riconoscimento della maggiore misura di esonero contributivo, fino a 650 euro, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui sopra devono essere assunti presso una sede o unità produttiva ubicata nelle **regioni ZES**.

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

Tipologie contrattuali ammissibili

Essendo l'occupazione stabile la *ratio* ispiratrice della norma, le agevolazioni non trovano applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni di

³ Si ricorda che le categorie di cui alle lett. c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del reg. (UE) n. 651/2014 riguardano, in sintesi, persone prive di diploma di scuola media superiore o di qualifica professionale, nonché neoformati che non hanno ancora ottenuto un primo impiego regolarmente retribuito, adulti che sostengono familiari a carico, lavoratori impiegati in settori caratterizzati da elevata disparità di genere e persone appartenenti a minoranze etniche.

⁴ Per tale tipologia di lavoratori trova applicazione l'articolo 32 del regolamento (UE) 651/2014 in materia di aiuti in favore di lavoratori "svantaggiati".

⁵ Si ricorda che le categorie di cui alle lett. dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del reg. (UE) n. 651/2014 riguardano, in sintesi, persone prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, giovani tra 15 e 24 anni, persone prive di diploma di scuola media superiore o di qualifica professionale o neoformati che non hanno ancora ottenuto un primo impiego regolarmente retribuito, adulti che sostengono familiari a carico, lavoratori impiegati in settori caratterizzati da elevata disparità di genere e persone appartenenti a minoranze etniche.

rapporti di lavoro già in essere, nè rientrano le assunzioni con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'esonero spetta per assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Contribuzioni non oggetto di esonero

Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo previsto in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

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. Pertanto, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi;

Condizioni generali di spettanza

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 documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;

- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre, ai sensi dell'articolo 14 del Decreto Salute e Sicurezza nei luoghi di lavoro (decreto-legge 159/2025) , si rammenta 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 Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL).

Al riguardo, si 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 citato decreto attuativo, come precisato nel messaggio n. 1153 del 31 marzo 2026, a cui si fa rinvio, la pubblicazione della vacancy sul SIISL non ha carattere obbligatorio.

Il diritto alla fruizione degli esoneri in trattazione, come previsto dall'articolo 2, comma 7, del decreto-legge n. 62/2026, è subordinato inoltre al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 5 e nel rispetto del comma 8 , 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.

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ribadisce che gli esoneri in trattazione trovano applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Pertanto, laddove il lavoratore venga trasferito in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla ZES unica, il maggiore importo previsto spetta massimale mensile dell'agevolazione spettante, a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento, viene ridotto a 500 euro.

Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto agli esoneri

In aggiunta alle condizioni di cui sopra, il diritto alla legittima fruizione degli esoneri in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. 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;
2. 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;
3. 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;
4. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, 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 medesimo decreto-legge n. 62/2026, rubricato "Salario giusto e incentivi".

Coordinamento con altri esoneri contributivi

Come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 10, del decreto-legge n. 62/2026, le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro (a titolo esemplificativo, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. "Decontribuzione Sud").

Le misure in argomento sono invece compatibili con l'esonero disciplinato dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, pari all'1 per cento dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere". Sono altresì cumulabili con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre prevista dall'articolo 1, commi 180 e 181, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024).

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 deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione alle agevolazioni, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus giovani 2026". Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio e che il datore di lavoro dovrà indicare 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-legge n. 62/2026 (cfr. il par. 7 della presente circolare).

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

Non appena verrà pubblicata l'istanza per la richiesta del beneficio da parte dell'Istituto, ne daremo puntuale osservazione.

Infine, si ricorda che l'Istituto provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa: dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento di ulteriori domande da parte dei datori di lavoro.

Per ulteriori indicazioni operative si rimanda alla [circolare INPS n. 62/2026](#)

Cordiali saluti

Il Responsabile
Laura Bernini