

Roma, 14/07/2026

Prot. 0005697

Com. n. 73

Oggetto: Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro, art. 4 del Decreto-Legge n.62/2026, convertito con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112

Abstract: L'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro è un esonero contributivo del 100% in relazione alle trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato effettuate dal 1° agosto al 31 dicembre 2026. L'agevolazione è subordinata alla stabilizzazione di giovani under 35, mai occupati a tempo indeterminato ed ha una durata massima di 24 mesi.

L'articolo 4 del decreto legge n.62/2026, convertito con modificazioni dalla L. 25 giugno 2026 n. 112, ha previsto un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di **24 mesi**, in relazione alle **trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato**. Nello specifico, tale incentivo alla stabilizzazione spetta a condizione che la trasformazione riguardi **giovani** che **non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età** alla data della trasformazione e che **non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato nel corso dell'intera loro vita lavorativa**.

[La circolare INPS n.72/2026](#) illustra la misura in argomento, che si applica alle trasformazioni effettuate **dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026**, a condizione che:

- **riguardino rapporti originariamente instaurati entro e non oltre il 30 aprile 2026**; pertanto, non sono incentivabili le trasformazioni di rapporti a tempo determinato originariamente stipulati a decorrere dal 1° maggio 2026;
- **la durata del rapporto che si intende trasformare non sia superiore a 12 mesi**.

L'esonero, pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali è erogato nel **limite massimo di importo pari a 500** euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque nei limiti di spesa autorizzata.

Come per le precedenti agevolazioni contributive previste dal c.d. "Decreto Lavoro", anche quest'ultima è subordinata al rispetto **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.

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

Rapporti di lavoro incentivabili

L'esonero spetta per le trasformazioni dei rapporti di lavoro, anche a tempo parziale, pertanto il medesimo non viene concesso in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le assunzioni a tempo indeterminato. Restano esclusi dalla misura i rapporti di apprendistato, per i quali è già prevista l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto quella ordinaria.

L'INPS precisa che, in considerazione della ratio della norma, ossia rafforzare l'occupazione giovanile stabile, non rientra tra le tipologie incentivate la trasformazione riguardante il contratto intermittente o a chiamata.

Infine, l'esonero spetta anche per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorchè 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, 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 al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua.

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

- 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 della misura 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.

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

Infine, si ricorda che, come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione

Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto agli esoneri

In aggiunta, il diritto alla legittima fruizione del beneficio 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. 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".

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

La disciplina del predetto esonero, anche a seguito delle preliminari interlocuzioni avute con la Commissione europea, non può considerarsi sussumibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea (normativa in materia di aiuti di Stato), nonostante l'espresso richiamo all'autorizzazione comunitaria effettuato dall'articolo 4, comma 5, del decreto Lavoro.

Coordinamento con altri esoneri contributivi

Come espressamente previsto dall'articolo 4, comma 9, del decreto-legge n. 62/2026, l'agevolazione non è cumulabile 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").

Altresì non è cumulabile con l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, né con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92, pari al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

La misura è invece compatibile 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". È altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre prevista dall'articolo 1, commi 180 e 181, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Procedimento di ammissione dell'esonero

Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione al beneficio, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 - Incentivo alla stabilizzazione". Al riguardo, si 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) i dati identificativi dell'impresa;
- b) i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- c) la data di stipula del contratto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare;
- d) la tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;

- e) la retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- f) la 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) **la dichiarazione del datore di lavoro**, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, **di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo**, così come determinato dall'articolo 7 del decreto-legge n. 62/2026.

La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le trasformazioni già effettuate a decorrere dal 1° agosto 2026 che per le trasformazioni dei rapporti di lavoro non ancora avvenute.

Qualora la domanda di riconoscimento dell'esonero sia inviata per una trasformazione già effettuata, (con indicazione della relativa comunicazione obbligatoria), l'INPS fornisce l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante. Diversamente, qualora l'istanza sia inviata per una trasformazione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona 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 alla trasformazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine **perentorio di 10 giorni**.

Si precisa che l'inosservanza di tale termine determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza. Si invitano, 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 alla trasformazione del rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero in argomento. Si evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Cordiali saluti

Il Responsabile
Laura Bernini