COESIONE ITALIA 21-27
GIOVANI, DONNE E LAVORO

Cofinanziato dall'Unione europea

MINISTERO del LAVORO e delle POLITICHE SOCIALI

Guida Incentivi all'assunzione nazionali

26 maggio 2025

Sviluppo Lavoro Italia

Sommario

PREMESSA **3**

NOTA METODOLOGICA **4**

NOVITÀ RISPETTO ALL'EDIZIONE PRECEDENTE **6**

INCENTIVI NAZIONALI **7**

Beneficiari dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione e il lavoro 8

Donne vittime di violenza beneficiarie del Reddito di libertà (2024 - 2026) 10

Incentivo Occupazione Giovani 12

Donne di qualsiasi età 15

Lavoratori *over* 50 17

Percettori NASpI 19

Lavoratori AdRCIGS 21

Lavoratori in CIGS da almeno 3 mesi 23

Lavoratori svantaggiati assunti nelle cooperative sociali 24

Lavoratori con disabilità 26

Detenuti e internati 29

Bonus Donne (01/09/2024 – 31/12/2025) 32

Bonus Giovani (01/09/2024 – 31/12/2025) 35

Bonus aziende dei settori strategici (01/07/2024 – 31/12/2025) 38

Bonus ZES – Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (01/09/2024 – 31/12/2025) 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 49

Premialità di parità 51

Restituzione contributo addizionale di finanziamento NASpI 53

Lavoratrici madri di tre o più figli (2024-2026) 54

Lavoratrici madri di due o più figli (dal 2025) 56

Maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni (2024 - 2027) 58

Bonus Ricercatori - PNRR (2024 – 2026) 60

Bonus affitto per neoassunti (2025) 62

PREMESSA

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

La Guida è suddivisa in due sezioni: incentivi nazionali e altre agevolazioni nazionali.

Gli incentivi nazionali 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.

L'impianto del sistema incentivante è stato riformato dal Capo III, artt. 29-32 "Riordino degli incentivi all'occupazione", del D.Lgs n. 150/2015, dove all'art. 30 viene istituito il "Repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro" con lo scopo di assicurare la trasparenza e il coordinamento di tutti gli incentivi all'occupazione, affidandone la gestione ad ANPAL, ora al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali. La Guida in trattazione, con riferimento alla parte dedicata agli incentivi nazionali, è collegata al suddetto Repertorio.

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. Su questo ultimo aspetto, con riferimento agli incentivi nazionali, si rimanda per la consultazione delle fonti documentali (leggi, circolari, determine, decreti, ecc.) al Repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro.

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

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 ed 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).

Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad 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, 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.

Il diritto ai benefici resta valido in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed 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 comunitaria sugli aiuti di Stato

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, ad 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

Si segnalano gli aggiornamenti inseriti rispetto alla pubblicazione precedente:

- **Bonus Donne (01/09/2024 – 31/12/2025)**

  Decreto attuativo MLPS-MEF del 11/04/2025;

  Circolare INPS n. 90 del 12/05/2025.

- **Bonus Giovani (01/09/2024 – 31/12/2025)**

  Decreto attuativo MLPS-MEF del 11/04/2025;

  Circolare INPS n. 91 del 12/05/2025.

- **Bonus Aziende dei Settori Strategici (01/07/24 – 31/12/2025)**

  Decreto attuativo MLPS, di concerto con il Ministero per gli Affari Europei, il PNRR e le Politiche di coesione, il Ministero delle Imprese e del Made in Italy e il MEF, del 03/04/2025 (G.U. n. 111 del 15/05/2025).

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 04/05/2023, c.m. dalla L. n. 85 del 03/07/2023).

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	Persone disoccupate beneficiarie dell'Assegno di inclusione e del Supporto per la formazione professionale. ***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. 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. I datori di lavoro sono tenuti alla restituzione dell'incentivo maggiorato delle sanzioni civili,[1] 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. Infine, 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. Le assunzioni/trasformazioni devono decorrere a fare data dal 01/01/2024.
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. 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 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.
APPRENDISTATO	Riduzione del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di

[1] 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.

AGEVOLAZIONE		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.
		Il beneficio spetta anche nei seguenti casi: - rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001; - rapporto di lavoro a scopo di somministrazione. Alle **Agenzie per il lavoro** di cui al D.Lgs n. 276/2003, è riconosciuto, per ogni soggetto assunto a seguito di specifica attività di mediazione, effettuata mediante l'utilizzo del sistema informatico SIISL, un contributo economico pari al 30% dell'incentivo.[2] 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 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; Lavoro occasionale.
DATORE DI LAVORO	**TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO**	Datori di lavoro privati.[3]
	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.
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.[4] 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.
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ		L'agevolazione è soggetta al regime di aiuto in "*de minimis*" ai sensi della normativa vigente.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO		Artt. 10 e 11 del D.L. n. 48 del 04/05/2023, c.m. dalla L. n. 85 del 03/07/2023; Circolare INPS n. 77 del 29/07/2023; Decreto 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 04-12-2024.

[2] 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.

[3] 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.

[4] 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

Donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie del Reddito di libertà.

Requisiti e condizionalità

La lavoratrice deve soddisfare, alla data di assunzione, i seguenti requisiti:

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

Il beneficio spetta anche nei seguenti casi:

- rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001;
- rapporto di lavoro a scopo di somministrazione.

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	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. 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. del 27/12/2017, n. 205, legge di Bilancio 2018). L'esonero è cumulabile, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad 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) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili di cui all'art. 13, L. n. 68/1999 o con l'incentivo percettori NASpI di cui all'art. 2, c. 10 bis della L. n. 92/2012). 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". 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, legge di Bilancio 2024).	
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.	
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 (legge di Bilancio 2024); Circolare INPS n. 41 del 05/03/2024; 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. "Giovani *under* 30")
DESTINATARI	Giovani fino a 30 anni (intesi come 29 anni e 364 giorni). ***Requisiti e condizionalità*** 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.[5] Tale requisito deve essere soddisfatto solo al momento della prima assunzione; pertanto, 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. 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 sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto, né procedano, nei sei 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. 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.
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	€ 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. 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). In caso 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. 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.

[5] 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, ad 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 di alcune tipologie di rapporto di lavoro, del periodo di applicazione e 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	**Soglia massima annuale di esonero**	**% di esonero**	**Durata massima dell'esonero** *(mesi)*
1	Nuove assunzioni e trasformazioni **a tempo indeterminato**, anche in somministrazione,[6] 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.[7]	€ 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**: – attività di **alternanza scuola lavoro**;[8] – 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.**[9]	€ 3.000	100%	36

Tipologie contrattuali escluse

Apprendistato;

Lavoro intermittente;

Lavoro occasionale;

Lavoro domestico.

DATORE DI LAVORO

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO Datori di lavoro privati.[10]

SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA Tutti i settori di attività economica.

AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO Tutto il territorio nazionale.

CUMULABILITÀ

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.

In deroga alla suddetta incompatibilità, con la circolare n. 32 del 30/01/2025 l'INPS ha chiarito la cumulabilità tra il presente incentivo, c.d. Giovani *under* 30, ed il nuovo incentivo Decontribuzione Sud PMI e GI introdotto dall'art. 1, cc. da 406 a 412, della L. 207/2024 (legge di Bilancio 2025).

L'incentivo è cumulabile con gli incentivi di natura economica, fra i quali:

- 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).

[6] 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.

[7] 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.

[8] 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 IeFP;
- del monte ore previsto per le attività dio alternanza realizzata nell'ambito dei percorsi ITS;
- del monte ore previsto dai rispettivi ordinamenti per le attività di alternanza nei percorsi universitari.

[9] 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.

[10] 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.

CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.
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 (legge di Bilancio 2018); 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 (legge di Bilancio 2020); Messaggio INPS n. 4178 del 24/11/2023; Circolare INPS n. 32 del 30/01/2025.

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	- Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; - Donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate[11] e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi; - Donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere[12] e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. ***Requisiti e condizionalità*** Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 o 24 mesi.[13] Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto.[14]
SCADENZA PARTECIPAZIONE	Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista).
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	Per fruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro interessati devono inoltrare apposita comunicazione all'INPS; la comunicazione deve essere presentata avvalendosi del modulo di istanza *on line* "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. In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.
	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. In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. In caso di proroga del contratto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, l'incentivo

[11] 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 02/12/2021, e successivamente modificata a marzo 2022 (Prima modifica), giugno 2023 (Seconda modifica), dicembre 2023 (Terza modifica) e ottobre 2024 (Quarta modifica).

[12] 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. 92/2012. Per il 2025 sono stati pubblicati con il Decreto interministeriale n. 3217 del 30 dicembre 2024, al quale si rimanda per dettagli.

[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] L'incremento occupazionale netto è 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 il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto (art. 1, c. 17 della L. n. 178 del 30/12/2020).

AGEVOLAZIONE	spetta fino al limite dei 12 mesi. Nel caso in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per complessivi 18 mesi. [15] Il beneficio spetta anche nei seguenti casi: - rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001; - rapporto di lavoro a scopo di somministrazione.[16] ***Tipologie contrattuali escluse*** 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; Lavoro occasionale; Lavoro domestico; Lavoro intermittente.
DATORE DI LAVORO	**TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO** Datori di lavoro privati.[17] **SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA** Tutti i settori di attività economica. **AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO** Tutto il territorio nazionale.
CUMULABILITÀ	L'incentivo è cumulabile con: - Incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili (art. 13, L. n. 68/1999); - Incentivo percettori NASpI (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).
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 4, cc. 8-11, della L. n. 92/2012 (Legge Fornero); Circolare INPS n. 111 del 24/07/2013; Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 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° gennaio 2022-31 dicembre 2027) del 02/12/2021; Decreto Interministeriale MLPS-MEF n. 3217 del 30/12/2024.

[15] Ai fini del riconoscimento dell'incentivo, la trasformazione a tempo indeterminato deve intervenire entro la scadenza del beneficio.
[16] 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.
[17] Anche non imprenditori e ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

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. 92/2012.

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. ***Requisiti e condizionalità*** Donne e uomini di età pari o superiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi, ovunque residenti. Le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto.[18]
SCADENZA PARTECIPAZIONE	Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista).
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	Per fruire dell'incentivo tutti i datori di lavoro interessati devono inoltrare apposita comunicazione all'INPS; la comunicazione deve essere presentata avvalendosi del modulo di istanza *on line* "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. In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.
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. In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. In caso di proroga del contratto, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto a tempo determinato, l'incentivo spetta fino al limite dei 12 mesi. Nel caso in cui il contratto venga trasformato a tempo indeterminato il beneficio contributivo spetta per complessivi 18 mesi. [19]

Il beneficio spetta anche nei seguenti casi:

- rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001;
- rapporto di lavoro a scopo di somministrazione.[20]

Tipologie contrattuali escluse

Lavoro intermittente;

[18] L'incremento occupazionale netto è 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 il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 del Codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto (art. 1, c. 17 della L. n. 178 del 30/12/2020).

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

[20] 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.

	Lavoro domestico.	
DATORE DI LAVORO	**TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO**	Datori di lavoro privati. [21]
	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.
CUMULABILITÀ	L'incentivo deve essere applicato in conformità ai limiti di cumulo, desumibili dall'art. 4, c. 13, della L. n. 92/2012. L'incentivo è cumulabile con: - Incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili (art. 13, L. n. 68/1999); - Incentivo percettori NASpI (art. 2, c. 10 *bis* della L. n. 92/2012).	
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuto "in esenzione" ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.	
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 4, cc. 8-11, della L. n. 92/2012 (cd. Legge Fornero); Circolare INPS n. 111 del 24/07/2013; Circolare Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 34 del 25/07/2013; Messaggio INPS n. 12212 del 29/07/2013; Messaggio INPS n. 12850 del 07/08/2013; Circolare INPS n. 139 del 27/09/2013.	

[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.

Percettori NASpI

Incentivo per l'assunzione con contratto a tempo pieno e indeterminato di lavoratori percettori della Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) 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 NASpI.[22]

DESTINATARI

- Lavoratori in godimento dell'indennità NASpI;
- Lavoratori che siano destinatari della NASpI, e cioè soggetti che avendo inoltrato istanza di concessione abbiano titolo alla prestazione ma non l'abbiano ancora percepita.

Requisiti e condizionalità

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.

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 ASpI)".

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA	IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	Contributo mensile pari al 20% dell'indennità mensile NASpI residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore. La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi.

Il beneficio spetta anche nei seguenti casi:

- rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001;
- rapporto di lavoro a scopo di somministrazione.[23]

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

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.

[22] La Nuova Assicurazione Sociale per l'Impiego (NASpI) 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 ASpI e MiniASpI – in relazione agli eventi di disoccupazione involontaria che si sono verificati a decorrere dal 01/05/2015. La NASpI viene erogata su domanda dell'interessato. Per gli eventi di disoccupazione verificatisi a partire dal 01/01/2022 nella platea dei destinatari della NASpI 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).

[23] 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.

CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti "*de minimis*" ai sensi della normativa vigente.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 2, c. 10-*bis*, della L. n. 92/2012 (c.d. 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, 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. ***Requisiti e condizionalità*** 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. 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 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. 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. Ai lavoratori ammessi anticipatamente all'AdR non si applica l'obbligo di accettazione di un'offerta congrua.
SCADENZA PARTECIPAZIONE	Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista).
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	Per richiedere l'ammissione agli incentivi il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line "BADR" appositamente predisposto dall'Istituto sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", una domanda di ammissione all'agevolazione.

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA	IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	€ 4.030[24] 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. La durata massima del beneficio è pari a 18 mesi.
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	€ 4.030[25] 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. La durata massima del beneficio è pari a 18 mesi.
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	€ 4.030[26] 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. La durata massima del beneficio è pari a 12 mesi. Nel caso in cui il contratto venga trasformato a tempo

[24] 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.
[25] Cfr. nota 24.
[26] Cfr. nota 24.

AGEVOLAZIONE	indeterminato il beneficio contributivo spetta per ulteriori 6 mesi. Il beneficio spetta anche nei seguenti casi: - rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001; - rapporto di lavoro a scopo di somministrazione.[27] ***Tipologie contrattuali escluse*** Lavoro intermittente; Lavoro domestico; Lavoro occasionale di cui all'art. 54-bis del D.L. n. 50 del 24 /04/2017. ***Benefici per il lavoratore*** **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*").[28] **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.
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	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. 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.
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	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 (legge di Bilancio 2018); Circolare congiunta Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 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.

[27] 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.

[28] 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 che 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. 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	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 i contributi e i premi INAIL) per 12 mesi per lavoratore in CIGS da almeno 3 mesi con contratto a tempo pieno.[29]

Il beneficio spetta anche in caso di rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 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.

CUMULABILITÀ

Informazione non disponibile.

CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ

L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.

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 del 1/06/1999; Circolare INPS n. 12 del 2/02/2006.

[29] 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. 381/1991.

DESCRIZIONE INCENTIVO

Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione di persone svantaggiate nelle cooperative sociali.

DESTINATARI

Persone svantaggiate:

- Invalidi fisici, psichici e sensoriali;
- Soggetti in trattamento psichiatrico;
- Tossicodipendenti e alcoolisti;
- Minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare;

Altre figure di persone svantaggiate possono essere indicate con decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri.

Requisiti e condizionalità

Le persone svantaggiate devono costituire almeno il 30% dei lavoratori della cooperativa e, compatibilmente con il loro stato soggettivo, essere socie della cooperativa stessa.

La condizione di persona svantaggiata deve risultare da documentazione proveniente dalla pubblica amministrazione, fatto salvo il diritto alla riservatezza.

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	Abbattimento totale delle aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale per tutti i soggetti destinatari, ivi compresa la quota a carico del lavoratore. 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 beneficato della semilibertà).

Tipologie contrattuali escluse

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

DATORE DI LAVORO

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO	Società cooperative.[30]
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.

[30] 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.
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 4 della L. n. 381 del 8/11/1991; Circolare Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale 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	- Lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79% o minorazioni ascritte dalla prima alla terza 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; - Lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta 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; - Lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%. ***Requisiti e condizionalità*** Non si può godere dell'incentivo per le altre categorie protette di lavoratori che, pur avendo diritto al collocamento obbligatorio, non rientrano nelle condizioni sopra elencate. Il diritto alla legittima fruizione del beneficio è inoltre subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione (art. 31 del D.lgs. 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".[31] L'incentivo è subordinato alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nei 12 mesi precedenti l'assunzione o la trasformazione.[32]
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 prima alla terza 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. La durata massima del beneficio è pari a 36 mesi. 2. Per i lavoratori con disabilità che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79% o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra,

[31] 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. 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 assunzioni di lavoratori disabili effettuate oltre la cosiddetta "quota di riserva" di cui all'art. 3 della L. 68/1999, devono trovare applicazione i medesimi principi enunciati nell'art. 31 del D.lgs. n. 150/2015.

[32] Cfr. circolare INPS n. 99 del 13-06 2016 (punto 5.3) per i dettagli specifici.

		approvato con D.P.R. n. 915 del 23/12/1978, e successive modificazioni, l'incentivo è pari al 35% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. La durata massima del beneficio è pari a 36 mesi. 3. Per i lavoratori con disabilità intellettiva 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 e tre i suddetti 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 intellettiva 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. L'incentivo spetta per tutta la durata del rapporto a tempo determinato che deve avere una durata non inferiore a 12 mesi.

Il beneficio spetta anche nei seguenti casi:

- rapporto di lavoro subordinato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. n. 142/2001;
- rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione[33], sia nell'ipotesi in cui l'invio in missione sia a tempo determinato che nelle ipotesi in cui sia a tempo indeterminato;
- lavoro a domicilio che, ai sensi dell'art. 1 della L. n. 877/1973, devono essere qualificati come rapporti di lavoro subordinato in cui la prestazione lavorativa viene svolta presso il domicilio del lavoratore o in un altro locale di cui abbia disponibilità.

Si precisa, altresì, 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.

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.[34]
	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.
CUMULABILITÀ	L'incentivo è cumulabile con[35]: - Incentivo "Donne di qualsiasi età" e "Lavoratori over 50" (art. 4, cc. 8-11, L. n.92/2012). - "Incentivo Occupazione Giovani" (art. 1, c. 100 e seguenti, della L. n. 205 del 27/12/2017). L'incentivo non è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:	

[33] In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione l'incentivo non può essere fruito durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato ad alcun utilizzatore né è commisurabile all'indennità di disponibilità; tali eventuali periodi non determinano, però, uno slittamento della scadenza del beneficio.

[34] 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.

[35] 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.

	- "Incentivo Giovani genitori" (Decreto del Ministero della Gioventù del 19/11/2010); - Incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI (art. 2, c. 10-*bis*., L. n. 92/2012).
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuto "in esenzione" ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.
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.

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, e dal 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.

DESCRIZIONE INCENTIVO

Sgravio contributivo e credito d'imposta diretto a favorire l'occupazione di persone detenute o internate.

DESTINATARI

- 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 (Norme sull'ordinamento penitenziario e sulla esecuzione delle misure privative e limitative della libertà).

Requisiti e condizionalità

Le imprese devono:

- 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 di lavoro;
- stipulare un'apposita convenzione con la Direzione dell'istituto penitenziario dove si trovano i lavoratori assunti, utilizzando una modulistica definita.

SCADENZA PARTECIPAZIONE

Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista).

Si segnalano le principali scadenze procedurali:

- 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 ad 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	Credito d'imposta mensile pari a: - € 520 per lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro esterno; - € 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. Sgravio contributivo: 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).

AGEVOLAZIONE

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 beneficato della semilibertà).

LAVORO INTERMITTENTE

Credito d'imposta mensile pari a:

- € 520 per lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro esterno;
- € 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.

Sgravio contributivo:

Riduzione del 95% delle aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale per tutti i soggetti destinatari.

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 beneficato della semilibertà).

APPRENDISTATO

Credito d'imposta mensile pari a:

- € 520 per lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro esterno;
- € 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.

Sgravio contributivo:

Riduzione del 95% delle aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale per tutti i soggetti destinatari.

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 beneficato della semilibertà).

LAVORO A TEMPO DETERMINATO

Credito d'imposta mensile pari a:

- € 520 per lavoratori detenuti o internati, anche ammessi al lavoro esterno;
- € 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.

Sgravio contributivo:

Riduzione del 95% delle aliquote complessive della contribuzione per l'assicurazione obbligatoria previdenziale ed assistenziale per tutti i soggetti destinatari.

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 beneficato della semilibertà).

Il beneficio spetta anche in caso di rapporto di lavoro a scopo di somministrazione.

Tipologie contrattuali escluse

Lavoro domestico.

DATORE DI LAVORO	**TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO**	Datori di lavoro privati e pubblici, cooperative sociali.[36]
	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.
CUMULABILITÀ	L'agevolazione contributiva è cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali: - 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. 151/2015; - l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI 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. L'agevolazione non è, invece, cumulabile con altre agevolazioni di natura contributiva. Il datore di lavoro, ricorrendone i presupposti di legge, ha facoltà di decidere quale incentivo che prevede riduzioni contributive applicare. Una volta applicato un regime contributivo agevolato non sarà più possibile applicarne un altro per il medesimo rapporto di lavoro.	
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.	
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 4, c. 3-*bis*, della L. n. 381/1991, come modificato dall'art. 1, c. 2, della L. n. 193/2000; 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.	

[36] 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 solo le cooperative sociali possono 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.

Bonus Donne (01/09/2024 – 31/12/2025)

Incentivo per l'assunzione stabile di donne svantaggiate previsto dall'art. 23 del D.L. n. 60 del 7/05/2024 (c.d. *Decreto Coesione*), convertito, con modificazioni, dalla L. n. 95 del 4/07/2024.

DESCRIZIONE INCENTIVO

Esonero contributivo diretto a favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, 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. *Bonus Donne*).

DESTINATARI

Donne di qualsiasi età che, alternativamente, al momento dell'assunzione siano:

a) prive di un impiego regolarmente retribuito[37] da almeno 24 mesi (molto svantaggiate), ovunque residenti;

b) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna);

c) operanti in professioni o settori caratterizzati da una accentuata disparità occupazionale di genere[38] di cui all'art. 2, punto 4), lett. f), del Reg. (UE) n. 651/2014, annualmente individuate con decreto del MLPS di concerto con il MEF.

Requisiti e condizionalità

Le assunzioni devono comportare un **incremento occupazionale netto**[39], calcolato 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.

Inoltre, trovando applicazione la disciplina sugli aiuti di Stato, è richiesto il rispetto di ulteriori condizioni:

- l'ammontare dell'agevolazione non può in ogni caso superare il 50% dei costi salariali;[40]
- sono escluse le "imprese in difficoltà" (Regolamento UE n. 651/2014, art. 2, punto 18) e i datori di lavoro che hanno ricevuto e non rimborsato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare.

In aggiunta, unicamente in area ZES (tipologia b) sono previsti due ulteriori requisiti legittimanti:

- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva. La violazione di tale divieto comporta la revoca e il recupero del beneficio già fruito.

SCADENZA PARTECIPAZIONE

In base alle diverse tipologie di donne, sono previsti differenti periodi di applicazione del beneficio:

Tipologia di destinatario		Periodo di applicazione	Ammissibilità della domanda di beneficio
a	Donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.	Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.	Sia per le assunzioni già effettuate (dal 1° settembre 2024) che per i rapporti non ancora instaurati.
b	Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni ZES.	Dal 31 gennaio 2025 (data dell'autorizzazione della Commissione europea) al 31 dicembre 2025, purché la domanda di esonero sia inviata prima di procedere all'assunzione.	Esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso.

[37] 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, 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" da almeno 24 mesi o 6 mesi, deve intendersi colui che, nel periodo considerato (sei o ventiquattro mesi antecedenti la data di assunzione), "*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.*

[38] 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 2025 sono stati pubblicati con il Decreto interministeriale n. 3217 del 30 dicembre 2024, al quale si rimanda.

[39] 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. 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.

[40] Il riferimento sono i costi salariali così come definiti al punto 31 dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014.

	c	Donne occupate nelle professioni o settori ad alta disparità occupazionale di genere.	Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.	Sia per le assunzioni già effettuate (dal 1° settembre 2024) che per i rapporti non ancora instaurati.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per accedere all'esonero, il datore di lavoro deve presentare la domanda con il modulo *online* disponibile dal 16/05/2025 tramite la pagina "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", secondo le indicazioni della circolare INPS n. 91 del 12/05/2025.

Per le assunzioni di "donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti nelle regioni della ZES", l'invio della comunicazione telematica all'INPS con la richiesta di accesso al beneficio deve avvenire prima dell'assunzione. Il rapporto di lavoro deve poi essere instaurato **entro 10 giorni** dall'accoglimento della domanda (termine perentorio).

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA	IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	€ 650 per lavoratrice, importo massimo su base mensile pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.[41] In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto. La durata massima del beneficio varia in base alla tipologia di destinatario:

	Tipologia di destinatario	Durata massima dell'esonero *(mesi)*
a	Donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti	24
b	Donne prive di impiego regolarmente retribuito da 6 mesi, residenti nelle regioni ZES	24
c	Donne occupate nelle professioni o settori ad alta disparità occupazionale di genere	12

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

Il beneficio spetta anche nei seguenti casi:

- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Tipologie contrattuali escluse

Lavoro domestico;

Lavoro intermittente o a chiamata (ancorché stipulato a tempo indeterminato);

Contratto di apprendistato.

DATORE DI LAVORO

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO	Datori di lavoro privati.[42]
SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.

[41] L'ammontare dell'agevolazione è comunque riconosciuto nei limiti della spesa (annuale) autorizzata ai sensi dell'art. 23, comma 4, del DL 60/2024 e nel rispetto delle procedure, vincoli territoriali e criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 – 2027.

[42] Tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

CUMULABILITÀ	Gli esoneri non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Gli esoneri sono invece compatibili: - 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; - con l'esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati in possesso della "Certificazione della parità di genere", disciplinato dall'art. 5 della L. n. 162/2021 e pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui; - con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sui contributi IVS a carico della lavoratrice madre prevista dall'art. 1, cc. 180 e 181, della L. n. 213/2023 (legge di Bilancio 2024) e l'esonero parziale per le madri di due o più figli, disciplinato dall'art. 1, c. 219, della legge di Bilancio 2025.
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014 per le misure concernenti le donne: - prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti (tipologia A); - impiegate in professioni o settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere (tipologia C). Diversamente, per le "donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti in area ZES" (tipologia B), l'esonero è subordinato all'autorizzazione della Commissione Europea (avvenuta il 31 gennaio 2025).
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 23 del D.L. n. 60 del 7/05/2024 (*c.d. decreto Coesione*), convertito con modificazioni dalla L. n. 95 del 4/07/2024; Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027; Autorizzazione della Commissione Europea, comunicata dal MLPS con nota del 31/01/2025; Decreto attuativo MLPS-MEF del 11/04/2025 (Num. Repertorio 67/2025); Circolare INPS n. 91 del 12/05/2025.

Bonus Giovani (01/09/2024 – 31/12/2025)

Incentivo per l'assunzione stabile di giovani previsto dall'art. 22 del D.L. n. 60 del 7/05/2024 (c.d. *Decreto Coesione*) convertito, con modificazioni, dalla L. n. 95 del 4/07/2024.

DESCRIZIONE INCENTIVO	Esonero contributivo diretto a favorire l'occupazione stabile di giovani, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES), attraverso l'assunzione di personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato o la trasformazione del contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (c.d. *Bonus Giovani Under 35*).
DESTINATARI	Giovani che alla data dell'assunzione/trasformazione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età (intesi come 34 anni e 364 giorni) e che non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro.[43] ***Requisiti e condizionalità*** Si specifica in premessa che l'articolo 22 del Decreto Coesione prevede due esoneri, specificatamente: - un esonero di importo massimo **€ 500 mensili**, per assunzioni in tutto il **territorio nazionale**, previsto dal comma 1; - un esonero di importo massimo **€ 650 mensili**, per assunzioni con sede di lavoro nelle **regioni dell'area ZES**, previsto dal comma 3. Rispetto ai requisiti del lavoratore, gli esoneri spettano anche nei seguenti casi: - soggetti con precedente assunzione con contratto di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato; - soggetti con precedenti rapporti di lavoro intermittente o domestico a tempo indeterminato. Se, al contrario, il lavoratore ha avuto un rapporto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non spetta; - 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. Inoltre: - i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. n. 223/1991, nella medesima unità produttiva; - i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva. La violazione di tale divieto comporta la revoca e il recupero del beneficio già fruito; - fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del D.Lgs n. 150/2015, non trovano applicazione in questo caso alcune specifiche previsioni tra cui: 1) le previsioni secondo le quali gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente (articolo 31, c. 1, lett. a); 2) il disposto secondo cui l'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore che assume, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (articolo 31, c. 1, lett. d). In aggiunta, con riferimento all'esonero per assunzioni/trasformazioni in area ZES (massimo € 650 mensili): - sono escluse le "imprese in difficoltà" (Regolamento UE n. 651/2014, art. 2, punto 18) e i datori di lavoro che hanno ricevuto e non rimborsato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare; - l'assunzione deve comportare un **incremento occupazionale netto**.

[43] Non impedisce l'accesso all'agevolazione il pregresso svolgimento di prestazioni lavorative in forme giuridiche e contrattuali diverse, quali ad esempio il rapporto di lavoro a tempo determinato, lo svolgimento di attività di natura professionale in forma autonoma, ecc. Si precisa, inoltre, che il requisito dell'assenza di rapporti di lavoro a tempo indeterminato (come anche il requisito anagrafico) deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata. Infatti, se il lavoratore, per il quale è stato già fruito uno degli esoneri in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto si può comunque fruire dell'agevolazione (in questi casi l'esonero spetta per i mesi residui, indipendentemente dalla titolarità di un precedente rapporto a tempo indeterminato e indipendentemente dall'età del lavoratore alla data della nuova assunzione).

SCADENZA PARTECIPAZIONE

Sono previsti due distinti periodi di applicazione per le due misure di esonero:

Misure	Periodo di applicazione	Ammissibilità della domanda di beneficio
Esonero di cui all'art. 22, c. 1 (massimo € 500 mensili).	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° settembre 2024 fino al 31 dicembre 2025.	Sia per le assunzioni/ trasformazioni già effettuate (dal 1° settembre 2024) che per i rapporti non ancora instaurati.
Esonero di cui all'art. 22, c. 3 (massimo € 650 mensili in area ZES).	Assunzioni/trasformazioni effettuate dal 31 gennaio 2025 (data di autorizzazione della misura da parte della Commissione europea) fino al 31 dicembre 2025, purché la domanda di esonero sia inviata prima di procedere all'assunzione/ trasformazione.	Esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso, ovvero prima che avvenga l'assunzione/trasformazione incentivata.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Per accedere all'esonero, il datore di lavoro deve presentare la domanda con il modulo online disponibile dal 16 maggio 2025 tramite la pagina "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", secondo le indicazioni della circolare INPS n. 90 del 12/05/2025.

Per l'esonero di cui all'art. 22, comma 3, l'invio della comunicazione telematica all'INPS con la richiesta di accesso al beneficio previsto deve avvenire prima dell'assunzione. Il rapporto di lavoro deve poi essere instaurato **entro 10 giorni** dall'accoglimento della domanda (termine perentorio).

Si precisa che per le assunzioni/trasformazioni effettuate dalla data di rilascio del modulo di domanda online (16 maggio), rimane ferma la possibilità per il datore di lavoro di accedere all'esonero di cui all'art. 22, comma 1, anche se la sede è collocata in area ZES.

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, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.[44] Importi previsti: - massimo € 500 su base mensile per ciascun lavoratore (valido in qualsiasi area del territorio nazionale); - massimo € 650 su base mensile per ciascun lavoratore in caso di assunzioni con sede di lavoro ubicata nelle regioni della ZES (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna). L'ammontare dell'agevolazione non può in ogni caso superare il 50% dei costi salariali.[45] La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi. In caso di lavoro part-time il massimale è proporzionalmente ridotto. L'agevolazione spetta anche in caso di trasformazione di un rapporto a tempo determinato in rapporto a tempo indeterminato.

Il beneficio spetta anche nei seguenti casi:

- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001;
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Tipologie contrattuali escluse

Lavoro domestico;

Lavoro intermittente o a chiamata (ancorché stipulato a tempo indeterminato);

[44] L'ammontare dell'agevolazione è comunque riconosciuto nei limiti della spesa (annuale) autorizzata ai sensi dell'art. 22, c. 7, del D.L. n. 60 del 7/05/2024 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027

[45] Il riferimento sono i costi salariali così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014.

	Contratto di apprendistato.	
DATORE DI LAVORO	TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO	Datori di lavoro privati.[46]
	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.
CUMULABILITÀ	Le agevolazioni non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Gli esoneri sono invece compatibili: - 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; - con l'esonero contributivo a favore dei datori di lavoro privati in possesso della "Certificazione della parità di genere", disciplinato dall'art. 5 della L. n. 162/2021 e pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui; - con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sui contributi IVS a carico della lavoratrice madre prevista dall'art. 1, cc. 180 e 181, della L. n. 213/2023 (legge di Bilancio 2024) e l'esonero parziale per le madri di due o più figli, disciplinato dall'art. 1, c. 219, della legge di Bilancio 2025.	
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'esonero previsto dall'articolo 22, comma 1 (massimo € 500 mensili) costituisce una misura rivolta alla generalità dei datori di lavoro privati e, pertanto, non è disciplinato dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. L'esonero previsto dall'articolo 22, comma 3 (massimo € 650 mensili per le assunzioni/trasformazioni in area ZES), si configura come misura selettiva e non generalizzata, e come tale è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea (intervenuta il 31 gennaio 2025). Trovando quindi applicazione la disciplina sugli Aiuti di Stato, è necessario il rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014.	
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 22 del D.L. n. 60 del 7/05/2024 (c.d. Decreto Coesione), convertito con modificazioni dalla L. n. 95 del 4/07/2024; Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 – 2027; Autorizzazione della Commissione Europea con Decisione C(2025) 649 *final* del 31/01/2025; Decreto attuativo MLPS-MEF del 11/04/2025 (Num. Repertorio 66/2025); Circolare INPS n. 90 del 12/05/2025.	

[46] Tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Bonus aziende dei settori strategici (01/07/2024 – 31/12/2025)

Incentivo per l'assunzione stabile di giovani da parte di attività imprenditoriali neo avviate che operano nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, previsto dall'art. 21 del D.L. n. 60 del 7/05/2024(c.d. "*Decreto Coesione*"), convertito, con modificazioni, dalla L. n. 95 del 4/07/2024. ***IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI***

DESCRIZIONE INCENTIVO	Al fine di incentivare l'occupazione giovanile, le persone disoccupate che non hanno compiuto 35 anni di età e che, nel periodo compreso tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025, avviano sul territorio nazionale un'attività imprenditoriale che opera nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica, possono chiedere l'esonero totale dei contributi previdenziali relativamente ai dipendenti *under35* assunti a tempo indeterminato nel medesimo periodo (dal 01/07/2024 al 31/12/2025).
DESTINATARI	Giovani che alla data dell'assunzione incentivata non hanno compiuto il 35° anno di età. ***Requisiti e condizionalità*** L'incentivo è riservato alle piccole imprese.[47] Le imprese assumenti devono essere state avviate dal 1/07/2024 e sino al 31/12/2025, da persone disoccupate che non hanno compiuto i 35 anni, ed operare nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica. I lavoratori *under* 35 devono essere assunti, dalle suddette imprese, a tempo indeterminato nel medesimo periodo (01/07/2024 – 31/12/2025). Per l'identificazione delle imprese ammissibili, sono criteri concorrenti di qualificazione dell'impresa operante nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica: - valori medi percentuali degli investimenti in tecnologie green e digitali sul totale degli investimenti; - valori medi percentuali della domanda di lavoro; - valori medi di competitività delle imprese rispetto ai seguenti parametri, complessivamente valutati, per dipendente: ricavi totali, salario medio, investimento totale, investimento in tecnologie digitali e investimento in tecnologie green. Sulla base di tali criteri, sono ammesse le imprese dei settori individuati dal decreto ritenuti strategici, tra cui, a titolo di esempio: - attività manifatturiere; - fornitura di energia elettrica, gas, vapore e aria condizionata; - fornitura di acqua, reti fognarie, gestione dei rifiuti e risanamento; - costruzioni; - trasporto e magazzino; - servizi di informazione e comunicazione; - attività professionali, scientifiche e tecniche; - noleggio, agenzie di viaggio, servizi di supporto alle imprese; - istruzione; - sanità e assistenza sociale; - attività artistiche, sportive, di intrattenimento e divertimento; - altre attività di servizi. Sono invece esclusi i datori di lavoro che hanno ricevuto e non rimborsato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero.
SCADENZA PARTECIPAZIONE	Dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025 (finestra assunzioni oggetto dell'esonero).
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	Per accedere all'esonero, il datore di lavoro deve inoltrare, in via telematica, domanda all'INPS nei termini e con le modalità che verranno indicate dall'Istituto medesimo con apposite istruzioni. La domanda deve contenere, tra le altre informazioni, la data di costituzione dell'impresa nonché gli elementi da cui si evince l'appartenenza ai settori che possono beneficiare dell'esonero contributivo.

[47] Requisiti dimensionali di piccola impresa ai sensi dell'allegato I del regolamento (UE) n. 651/2014, e le condizioni cumulative di cui all'art. 22, par. 2 del regolamento (UE) n. 651/2014.

<table>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td>AGEVOLAZIONE</td><td>
<table>
<tr><th>TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA</th><th>IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO</th></tr>
<tr><td>LAVORO A TEMPO INDETERMINATO</td><td>€ 800 per ciascun lavoratore, importo massimo su base mensile pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’INAIL.[48]
La durata massima del beneficio è pari a 3 anni (e comunque non oltre il 31/12/2028).</td></tr>
</table>
Contributo per l’attività a fondo perduto
Inoltre, come previsto dallo stesso articolo 21 del DL 60/2024, le medesime imprese avviate dai soggetti sopra indicati possono richiedere all’INPS un incentivo all’autoimpiego consistente in un contributo per l’attività, il quale non concorre alla formazione del reddito, pari a € 500 mensili per la durata massima di 3 anni e comunque non oltre il 31/12/2028. Anche per tale incentivo all’avvio di impresa occorre fare riferimento al decreto attuativo del MLPS e alle conseguenti istruzioni INPS.

Tipologie contrattuali escluse
Lavoro domestico;
Contratto di apprendistato.</td></tr>
<tr><td>DATORE DI LAVORO</td><td>
<table>
<tr><td>TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO</td><td>Datori di lavoro privati.</td></tr>
<tr><td>SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA</td><td>Settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica.[49]</td></tr>
<tr><td>AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO</td><td>Tutto il territorio nazionale.</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>CUMULABILITÀ</td><td>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.</td></tr>
<tr><td>CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ</td><td>L’agevolazione è soggetta al regime di aiuti esenti da notifica ai sensi del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014.</td></tr>
<tr><td>NORMATIVA DI RIFERIMENTO</td><td>Art. 21 del D.L. n. 60 del 7/05/2024 (c.d. Decreto Coesione), convertito con modificazioni dalla L. n. 95 del 4/07/2024; Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027; Decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, di concerto con il Ministero per gli Affari Europei, il PNNR e le Politiche di coesione, il Ministero delle Imprese e del Made in Italy e il Ministero dell’Economia e delle Finanze, del 03/04/2025.</td></tr>
</table>

[48] L’ammontare dell’agevolazione è comunque riconosciuto nei limiti della spesa autorizzata a tal fine ai sensi dell’art. 21, c. 7, del D.L. n. 60 del 7/05/2024 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 – 2027.

[49] Come definiti con Decreto del 3 aprile 2025 del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali, di concerto con il Ministro per gli Affari europei, il PNRR e le Politiche di coesione, il Ministro delle Imprese e del Made in Italy e il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato nella G.U. n. 111 del 15 maggio 2025.

Bonus ZES – Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (01/09/2024 – 31/12/2025)

Incentivo per l'assunzione stabile da parte di datori di lavoro presso sedi operative ubicate in una delle regioni della Zona economica speciale unica per il Mezzogiorno, previsto dall'art. 24 del D.L. n. 60 del 7/05/2024 (c.d. Decreto Coesione) convertito con modificazioni dalla L. n. 95 del 4/07/2024. ***IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI***

DESCRIZIONE INCENTIVO

Esonero contributivo diretto a favorire le assunzioni a tempo indeterminato (con qualifiche non dirigenziali) 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. *Bonus ZES*).

DESTINATARI

Lavoratori che alla data dell'assunzione abbiano compiuto 35 anni di età e che siano disoccupati da almeno 24 mesi.

Requisiti e condizionalità

Il beneficio si applica ai datori di lavoro privati che occupano **fino a 10 dipendenti** (nel mese di assunzione).

La sede di lavoro effettiva, presso la quale il lavoratore è tenuto a prestare fisicamente servizio, deve essere in una delle regioni della Zona economica Speciale unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna).

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.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

SCADENZA PARTECIPAZIONE

Dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 *(finestra assunzioni oggetto dell'esonero).*

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

I datori di lavoro privati devono inoltrare domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, nei modi e termini che saranno indicati dall'Istituto con apposite istruzioni.

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA	IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	€ 650 per ciascun lavoratore, importo massimo su base mensile pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.[50] La durata massima del beneficio è pari a 24 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	Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna.

[50] L'ammontare dell'agevolazione è comunque riconosciuto nei limiti della spesa (annuale) autorizzata ai sensi dell'articolo 24, c. 7, del D.L. n. 60 del 7/05/2024 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027.

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.
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	In attesa della circolare applicativa dell'INPS.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 24 del D.L. n. 60 del 7/05/2024 (c.d. Decreto Coesione), convertito con modificazioni dalla L. n. 95 del 4/07/2024; Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027; Decreto Interministeriale MLPS-MEF del 7/01/2025.

Decontribuzione Sud PMI e GI (2025 – 2029)

Incentivo contributivo per l'occupazione in aree svantaggiate, c.d. Decontribuzione Sud PMI e GI, prevista dall'art. 1, cc. da 406 a 422, della L. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025).[51] **IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI PER LE GRANDI IMPRESE**

DESCRIZIONE AGEVOLAZIONE	Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione stabile, nelle microimprese, piccole medie (PMI) [52] 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. ***Requisiti e condizionalità*** La sede di lavoro[53] deve essere situata in una delle regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia). Ai sensi dell'art. 1, c. 410, della L. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025), 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. 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, rispetto all'anno precedente, dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato.
SCADENZA PARTECIPAZIONE	L'esonero è riconosciuto dal 01/01/2025 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: - 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); - 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). 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.

[51] 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.

[52] 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 di euro e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di euro, (All. 1, art. 2, del Reg. (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17/06/2014).

[53] Per sede di lavoro si intende l'unità operativa presso cui sono denunciati nel flusso Uniemens i lavoratori.

	Il beneficio spetta anche in caso di rapporto di lavoro a scopo di somministrazione. ***Tipologie contrattuali escluse*** Apprendistato; Lavoro domestico; Lavoro intermittente.	
DATORE DI LAVORO	**TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO**	Datori di lavoro privati.[54]
	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica, escluso il settore agricolo.
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia.
CUMULABILITÀ	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. L'incentivo è cumulabile sia con altre agevolazioni di tipo contributivo, quali a titolo di esempio: - incentivo *Over* '50 (art. 4, cc. 8-11, della L. n. 92/2012); - incentivo Donne di qualsiasi età (art. 4, cc. 8-11, della L. n. 92/2012); - incentivo assunzione Giovani *Under* 30 (art. 1, cc. da 100 a 108, della L. n. 205/2017); che con incentivi di tipo economico, ad esempio: - incentivo all'assunzione di disabili (art. 13, L. n. 68/1999); - incentivo percettori NASpI (art. 2, c. 10-bis, della L. n. 92/2012). L'incentivo non è cumulabile con gli esoneri previsti agli articoli 21, 22, 23 e 24 del D.L. n. 60 del 07/05/2024 (c.d. "Decreto Coesione"), convertito con modificazioni dalla L. n. 95 del 04/07/2024, ossia: - 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).	
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	Per le microimprese, piccole e medie imprese (PMI), l'agevolazione è soggetta al regime di aiuti "*de minimis*" ai sensi della normativa vigente. Per le grandi imprese (GI) si è in attesa della preventiva autorizzazione da parte della Commissione europea per poter usufruire dell'agevolazione.	
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 1, cc. da 406 a 422 della L. n. 207 del 30/12/2024 (Legge di Bilancio 2025); Circolare INPS n. 32 del 30/01/2025.	

[54] 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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
f) consorzi di bonifica;
g) consorzi industriali;
h) enti morali;
i) enti ecclesiastici.

ALTRE AGEVOLAZIONI NAZIONALI

Apprendistato professionalizzante

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

DESCRIZIONE

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.

Fa parte dell'obbligo contrattuale la realizzazione di un **processo formativo** che consenta al lavoratore di conseguire una qualifica professionale nel termine previsto.

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 *ex lege* è pari a sei mesi.

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.

Per la definizione del **numero di apprendisti** devono essere rispettate le seguenti indicazioni:

- 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 dieci 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 tre unità, possono essere assunti, al massimo, tre apprendisti;
- Per le imprese artigiane restano in vigore le disposizioni in materia di limiti dimensionali dettate dall'art. 4 della L. n. 443/1985.

Le assunzioni effettuate in violazione dei limiti numerici previsti dal dettato normativo devono essere ricondotte a rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

DESTINATARI

Giovani di età compresa tra i 18 (17 se in possesso di qualifica professionale) e i 29 anni.[55]

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.

DATA INIZIO VALIDITÀ

A decorrere dal 25/07/2015.

[55] È possibile assumere con il contratto di apprendistato professionalizzante anche:
- Lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di indennità di mobilità ordinaria (abrogata dal 1° gennaio 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 dal 01/01/2022 (art. 1, c. 248, della L. n. 234 del 30/12/2021 (legge di Bilancio 2022).

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

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA BENEFICIO	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%
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%		

I benefici contributivi in materia di previdenza e assistenza sociale sono **mantenuti 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.

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

Il contratto di apprendistato professionalizzante, ove espressamente previsto, può essere incluso tra le tipologie contrattuali incentivate e soggette alle specifiche indicazioni sulla cumulabilità.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 1, c. 773, della L. n. 296 del 27/12/2006 (legge di Bilancio 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

Incentivi per l'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,).

DESCRIZIONE INCENTIVO	Sgravio contributivo 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.
DESTINATARI	- Lavoratori, senza limiti di età, beneficiari di indennità di mobilità ordinaria;[56] - 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 dal 01/01/2022.[57] ***Requisiti e condizionalità*** 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 ed assunti non precedentemente alla data di decorrenza della prestazione riconosciuta al lavoratore, risultando altrimenti mancante uno dei requisiti costitutivi della fattispecie contrattuale. 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. Il regime contributivo 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 es. è escluso l'ulteriore beneficio per un anno dal proseguimento del rapporto).[58]
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 "apprendisti senza limiti di età da disoccupazione o mobilità".
AGEVOLAZIONE	

TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA	IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO
APPRENDISTATO PROFESSIONALIZZANTE	Il regime contributivo 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 es. è escluso l'ulteriore beneficio per un anno dal proseguimento del rapporto).[59]

[56] 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 dal 01/01/2017. Pertanto, le agevolazioni restano in vigore solo per le assunzioni effettuate entro il 31/12/2016 ed i cui effetti si protraggano dopo detto termine.

[57] Art. 1, c. 248, della L. del 30/12/2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022).

[58] 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 ed 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.

[59] 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,

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 agevolato 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 (ad esempio ai fini del computo dell'aliquota delle persone con disabilità, prevista dalla L. 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).[60]

Infine, si evidenzia la volontarietà con riferimento alla formazione di base o trasversale (si veda Interpello Min. Lavoro 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.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO		L. 223/91; art. 47, c. 4, del D.Lgs n. 81/2015; 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).

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 ed 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.

[60] 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.

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 n. 151/2001 (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 del 08/03/2000).

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

Persone in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori[61] 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.

Requisiti e condizionalità

L'assunzione può avvenire anche con anticipo fino ad 1 mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.

L'agevolazione si applica nelle aziende con meno di 20 dipendenti.[62]

L'agevolazione si applica, con le medesime modalità, anche in caso di maternità di lavoratrici autonome che operano nell'azienda.

SCADENZA PARTECIPAZIONE

Incentivo strutturale (nessuna scadenza prevista).

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

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.

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".

Per l'assolvimento della contribuzione relativa a lavoratori, collocati presso aziende "utilizzatrici", le agenzie di fornitura di lavoro temporaneo determinano i contributi previdenziali ed 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%".

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA	IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO
LAVORO A TEMPO DETERMINATO	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[63].

Il beneficio spetta anche in caso di rapporto di lavoro a scopo di somministrazione

Tipologie contrattuali escluse

Tutte le tipologie contrattuali non previste nelle tipologie incentivate.

[61] 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.

[62] 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".

[63] 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.

DATORE DI LAVORO	**TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO**	Datori di lavoro privati, pubblici e società cooperative.
	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 10, 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.	

Premialità di parità

A decorrere dal 01/01/2022 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	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 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). ***Requisiti e condizionalità*** 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.[64] Inoltre, ai sensi dell'art. 46[65] del D.Lgs 198/2006 (Codice per le pari opportunità tra uomo e donna), le aziende pubbliche e private che occupano oltre 50 dipendenti sono tenute ogni due anni a redigere 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 marzo 2022, emanato dal Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità e la famiglia. Il Rapporto va redatto con periodicità biennale e trasmesso in modalità telematica tramite il sito istituzionale del Ministero del lavoro e delle politiche sociali e, conseguentemente, alle rappresentanze sindacali aziendali.[66] In caso di trasmissione di dati mancanti o inesatti sono previste sanzioni da parte dell'ispettorato del lavoro tra € 1.000 e € 5.000.
SCADENZA PARTECIPAZIONE	A decorrere dall'annualità 2022 (incentivo strutturale). Sono previste scadenze per l'invio della domanda di agevolazione con riferimento ad ogni annualità, come meglio indicato nella sezione successiva.
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE	I datori di lavoro privati che abbiano conseguito la "Certificazione della parità di genere" entro il 31/12/2024, possono presentare apposita domanda all'INPS di riconoscimento dell'agevolazione fino al 30/04/2025, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza online "SGRAVIO PAR_GEN" rilasciato nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" del sito istituzionale www.inps.it.[67] 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 2024 saranno fornite dall'Inps ulteriori indicazioni.

[64] Ad 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 Regolamento (CE) 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://www.pariopportunita.gov.it/it/categoria?cat=CERTIFICAZIONE+DELLA+PARIT%C3%80+DI+GENERE+PNRR.

[65] 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 ed 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".*

[66] 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.

[67] Cfr. Messaggio INPS n. 4479 del 30/12/2024.

	Per le modalità di fruizione dell'esonero autorizzato, si rinvia alle indicazioni già fornite con la circolare n. 137/2022.
AGEVOLAZIONE	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.
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	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.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 5 della L. n. 162 del 05/11/2021; art. 46-*bis* del D.Lgs n. 198 del 11/04/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna); art. 1, c. 276, della L. n. 178 del 30/12/2020 (legge di Bilancio 2021); art. 1, c. 138, della L. n. 234 del 30/12/2021 (legge di Bilancio 2022); Decreto interministeriale del 29/03/2022 emanato dal Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro per le Pari opportunità e la famiglia (Rapporto biennale parità di genere); Decreto ministeriale del 29/04/2022 emanato dal Ministro per le Pari opportunità e la famiglia (conseguimento della Certificazione della parità di genere); Decreto interministeriale 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; Messaggio INPS n. 4479 del 30/12/2024; Decreto direttoriale 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").

Restituzione contributo addizionale di finanziamento NASpI

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

DESCRIZIONE INCENTIVO	Restituzione del contributo addizionale di finanziamento NASpI - 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.
DESTINATARI	Lavoratori subordinati non a tempo indeterminato. Il contributo addizionale non si applica: - 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 07/10/1963. A decorrere dal 01/01/2016, 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 NASpI; - a partire dal 01/01/2020, 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 *extra* e per la fornitura di lavoro portuale temporaneo; - ai contratti di lavoro domestico.
SCADENZA PARTECIPAZIONE	A decorrere dal 18/07/2012.
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA RICHIESTA DI RIMBORSO	Si rinvia al messaggio INPS n. 11233 del 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.
AGEVOLAZIONE	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. ***Tipologie contrattuali escluse*** Lavoro domestico; 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.
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 04/08/2020.

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

Esonero 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). [68]

DESCRIZIONE INCENTIVO

Sgravio contributivo 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 (c.d. "Bonus mamme").

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.

Requisiti e condizionalità

Le lavoratrici devono risultare, nel periodo compreso tra il 01/01/2024 e il 31/12/2026, madri di tre figli o più figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni. Tale requisito si cristallizza alla data della nascita del terzo figlio (o successivo) e la decontribuzione troverà applicazione a decorrere dal mese di realizzazione di tale evento. 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.

SCADENZA PARTECIPAZIONE

L'agevolazione è riconosciuta per i periodi di paga dal 01/10/2024 al 31/12/2026.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

La fruizione dell'agevolazione avviene tramite esposizione diretta nel flusso Uniemens, secondo le indicazioni operative fornite dall'INPS nel corso del 2024.

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA	IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	Esonero della contribuzione 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 annuo di € 3.000 riparametrato su base mensile. In caso di lavoro *part time* 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 della contribuzione 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 annuo di € 3.000 riparametrato su base mensile.

Il beneficio spetta anche nei seguenti casi:

- rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurato in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della L. 142/2001;
- rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Tipologie contrattuali escluse

Lavoro domestico.

[68] Si segnala che, ad oggi, si prefigurano per le lavoratrici madri due diverse tipologie di esonero, alternative ma con medesime finalità, in conseguenza della nuova e diversa misura introdotta dall'art. 1, cc. 219-220, della L. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025). La nuova misura prevede un ampliamento della platea di beneficiari, la riduzione della percentuale di esonero e un nuovo requisito reddituale. Per gli approfondimenti si rimanda alla scheda di dettaglio "Lavoratrici madri di due o più figli (dal 2025)".

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	L'esonero contributivo risulta cumulabile con gli esoneri riguardanti la contribuzione dovuta dal datore di lavoro, previsti a legislazione vigente. L'esonero risulta, invece - in presenza dei presupposti legittimanti - strutturalmente alternativo all'esonero 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 (legge di Bilancio 2024). L'esonero, infine, risulta alternativo e non cumulabile con l'incentivo per *Lavoratrici madri di due o più figli* (dal 2025) previsto dall'art. 1, cc. 219-220, della L. 207/2024 (Legge di Bilancio 2025).	
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 1, cc. da 180 a 182, della L. n. 213 del 30/12/2023 (legge di Bilancio 2024), 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).	

Lavoratrici madri di due o più figli (dal 2025)

Esonero 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). **IN ATTESA DEI PROVVEDIMENTI ATTUATIVI**

DESCRIZIONE INCENTIVO

Sgravio contributivo diretto a favorire l'occupazione in relazione a tutti i rapporti di lavoro dipendente, diversi dal lavoro domestico, e di lavoro autonome di lavoratrici madri, nonché in favore delle lavoratrici autonome (c.d. "Bonus mamme").

Si segnala che, ad oggi, si prefigurano per le lavoratrici madri due diverse tipologie di esonero, alternative ma con medesime finalità, in conseguenza della nuova e diversa misura introdotta dalla Legge di Bilancio 2025 (che prevede un ampliamento della platea di beneficiari, la riduzione della percentuale di esonero e un nuovo requisito reddituale).

Le due misure possono essere definite "Bonus mamme *ex* legge di Bilancio 2025", descritta nella presente scheda, e "Bonus mamme *ex* legge di Bilancio 2024", per i cui dettagli si rimanda alla scheda *Lavoratrici madri di tre o più figli (2024-2026)*.

DESTINATARI

- Lavoratrici con contratto di lavoro dipendente, sia a tempo determinato che indeterminato, 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.

Requisiti e condizionalità

Le lavoratrici devono essere madri di due o più figli e l'esonero spetta fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo. A decorrere dal 2027, per le madri di tre o più figli l'esonero spetta fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

L'esonero spetta a condizione che la retribuzione o il reddito imponibile ai fini previdenziali non sia superiore a 40.000 euro su base annua, salvo quanto disposto per le lavoratrici autonome dal c. 220, dell'art. 1, L. 207/2024 (esonero parametrato al valore del livello minimo di reddito previsto dall'art. 1, c. 3, della L. 233/1990).

SCADENZA PARTECIPAZIONE

L'esonero è previsto a decorrere dall'anno 2025 (nel limite di spesa di 300 milioni di euro annui) e non prevede alcuna scadenza, pertanto può considerarsi strutturale.

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Le modalità operative del nuovo esonero introdotto dalla Legge di Bilancio 2025 saranno definite con un decreto del Ministero del Lavoro, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, e l'INPS fornirà successivamente le istruzioni per la sua applicazione.

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE AGEVOLATA	IMPORTO AGEVOLAZIONE PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO
LAVORO DIPENDENTE, SIA A TEMPO DETERMINATO CHE INDETERMINATO	Esonero parziale[69] della contribuzione a carico della lavoratrice madre di due o più figli, fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo (dal 2027, per le madri di tre o più figli l'esonero spetta fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo).
LAVORO AUTONOMO[70]	Esonero parziale[71] della contribuzione a carico della lavoratrice madre di due o più figli, fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo (dal 2027, per le madri di tre o più figli l'esonero spetta fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo).

[69] Per quanto riguarda l'importo dell'esonero, se con il "Bonus mamme *ex* legge di bilancio 2024" lo sgravio contributivo è stato ed è del 100%, con il nuovo "Bonus mamme *ex* legge di bilancio 2025" lo sgravio previsto è parziale. Per conoscere l'esatta entità della contribuzione, nonché tutte le altre specifiche operative, bisognerà attendere la pubblicazione del decreto MLPS-MEF e, dopo l'adozione del decreto, le indicazioni dell'INPS.

[70] Il beneficio è riconosciuto alle 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 forfetario.

[71] Si veda nota 1.

	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.
CUMULABILITÀ	L'esonero contributivo in trattazione risulta alternativo e non cumulabile con l'incentivo per *Lavoratrici madri di tre o più figli (2024-2026)* previsto dall'art. 1, c. 180, della L. 213/2023 (Legge di Bilancio 2024). Per ulteriori specifiche circa la cumulabilità dell'esonero, si attendono i provvedimenti attuativi, incluse le indicazioni INPS.	
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	Per le lavoratrici autonome l'agevolazione è soggetta al regime di aiuti "*de minimis*" ai sensi della normativa vigente	
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 1, cc. 219 e 220, della L. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025); Messaggio INPS n. 401 del 31/01/2025.	

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 e 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. "Super deduzione").
DESTINATARI	Tutti i lavoratori con rapporto di lavoro a tempo indeterminato. ***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 occupazionale[72] rispetto all'anno precedente ed 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).
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. [73] La deduzione fiscale è pari al 130% in caso di neoassunti appartenenti a categorie di lavoratori meritevoli di maggior tutela.[74]

[72] Con riferimento alla determinazione della maggiorazione per le società appartenenti a gruppi, l'art. 4, c. 7, del decreto attuativo (D.I. 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 ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile, 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.

[73] 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), del Codice civile (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 dicembre 2023, rispetto a quello relativo all'esercizio in corso al 31 dicembre 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).

[74] 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.

	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. [75]
	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 4 del D.Lgs n. 216 del 30/12/2023; Decreto Interministeriale MEF-MLPS del 25/06/2024; art. 1, commi 399-400, della L. n. 207 del 30/12/2024 (Legge di Bilancio 2025); Circolare AdE n. 1/E del 20/01/2025.	

[75] 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, ad esempio, gli imprenditori agricoli che producono esclusivamente un reddito agrario di cui all’articolo 32 del TUIR.

Bonus Ricercatori - PNRR (2024 – 2026)

Agevolazione contributiva per l'assunzione di ricercatori a tempo indeterminato, prevista dall'art. 26, cc. 1-4, del D.L. n. 13 del 24/02/2023 (Decreto PNRR 3), convertito con modificazioni dalla L. n. 41 del 21/04/2023.

DESCRIZIONE INCENTIVO	Esonero contributivo diretto a promuovere l'inserimento di figure altamente qualificate nel mondo del lavoro, facilitando il trasferimento tecnologico e la collaborazione tra università e imprese, mediante assunzioni a tempo indeterminato di dottori di ricerca o titolari di contratti di ricerca di cui agli artt. 22 e 24 della L. n. 240 del 30/12/2010, a favore delle imprese che partecipano al cofinanziamento delle borse di dottorato innovativo.[76]
DESTINATARI	Lavoratori in possesso, alla data dell'assunzione, del titolo di dottore di ricerca o che sono, o sono stati, titolari di contratti di cui agli artt. 22 e 24 della L. n. 240 del 30/12/2010 (contratti di ricerca e contratti come ricercatore a tempo determinato, presso università o enti di ricerca). ***Requisiti e condizionalità*** L'agevolazione è concessa alle imprese, così come definite dall'art. 2, c. 1, lett. d) del D.I. n. 1456 del 19/10/2023,[77] che partecipano al cofinanziamento delle borse di dottorato innovativo previste dall'Investimento 3.3, della Missione 4, Componente 2, del PNRR. Le imprese devono: - aver cofinanziato almeno una borsa di dottorato innovativo di cui all'Investimento 3.3 Missione 4 Componente 2 del PNRR; - aver assunto a tempo indeterminato, nel corso del 2024-2026, unità di personale in possesso, alla data dell'assunzione, del titolo di dottore di ricerca o che è, o è stata, titolare di contratti di cui agli artt. 22 e 24 della L. n. 240 del 30/12/2010 (contratti di ricerca e contratti come ricercatore a tempo determinato). Ciascuna impresa può richiedere il beneficio per un massimo di 2 assunzioni a tempo indeterminato per ciascuna borsa di dottorato cofinanziata. L'impresa, in qualità di soggetto attuatore dell'intervento PNRR, deve rispettare una serie di obblighi nonché di condizioni per il mantenimento dell'esonero (Art. 11 del Decreto Direttoriale MUR n. 644 del 15/05/2024). Una quota non inferiore al 40% delle risorse disponibili (150 milioni per il periodo 2024-2026) è destinata alle imprese che assumono nella sede operativa nelle Regioni del Mezzogiorno.
SCADENZA PARTECIPAZIONE	Dal 1° gennaio 2024 e fino al 31 dicembre 2026 *(finestra assunzioni oggetto dell'esonero).*
MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA	L'impresa deve compilare la domanda di accesso all'esonero contributivo, in modalità "a sportello" e telematica, tramite la piattaforma informatica "Dottorati Imprese" messa a disposizione dal MUR e accessibile al link https://dottoratiimprese.mur.gov.it.[78]
AGEVOLAZIONE	**TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA** / **IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO** LAVORO A TEMPO INDETERMINATO: € 3.750 per ogni ricercatore assunto, importo massimo su base annua (riparametrato e applicato su base mensile), pari all'esonero totale dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di

[76] 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.

[77] "Imprese": come definite al paragrafo 2, "*Nozione di impresa e attività economica*", della comunicazione della Commissione 2016/C 262/01 sulla nozione di aiuto di Stato di cui all'art. 107, paragrafo 1, del trattato sul funzionamento dell'Unione europea, ai sensi della quale: "*(…) la nozione di impresa abbraccia qualsiasi ente che esercita un'attività economica, a prescindere dal suo stato giuridico e dalle sue modalità di finanziamento. La qualificazione di un determinato ente come impresa dipende pertanto interamente dalla natura delle sue attività.*". Ai fini del presente decreto possono essere considerati, altresì, a titolo esemplificativo, i soggetti quali le Aziende sanitarie locali, le Società consortili di tipo S.C.A.R.L., le aggregazioni di soggetti pubblici e privati dotate di autonoma personalità giuridica (ad es., "Ecosistemi dell'innovazione", "Partenariati estesi", "Centri Nazionali" e "Cluster tecnologici nazionali"), le reti di impresa, le associazioni di imprese e gli ordini professionali, con riserva di verifica - ove necessario - della sussistenza di tale qualificazione.

[78] L'esonero contributivo è riconosciuto dal MUR, secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze e fino all'esaurimento delle risorse disponibili, che una volta approvata la richiesta notificherà all'INPS (secondo le modalità e le regole tecniche concordate tra MUR ed INPS) l'adozione del provvedimento di concessione, permettendo all'impresa di usufruire dell'esonero contributivo.

		lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.[79] La durata massima del beneficio è pari a 24 mesi, a far data dal 1° gennaio 2024 e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.
DATORE DI LAVORO	TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO	Datori di lavoro privati e pubblici.
	SETTORE DI ATTIVITÀ ECONOMICA	Tutti i settori di attività economica.
	AMBITO TERRITORIALE INTERESSATO	Tutto il territorio nazionale.
CUMULABILITÀ	L'esonero contributivo non è cumulabile con altre misure di aiuto aventi a oggetto il medesimo rapporto di lavoro.	
CONDIZIONI DI AMMISSIBILITÀ	L'agevolazione è soggetta al regime di aiuti "*de minimis*" ai sensi della normativa vigente.	
NORMATIVA DI RIFERIMENTO	Art. 26, cc. 1-4 del D.L. n. 13 del 24/02/2023 (Decreto PNRR 3), convertito con modificazioni dalla L. n. 41 del 21/04/2023; Decreto Interministeriale n. 1456 del 19/10/2023 emanato dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR), di concerto con il Ministero del lavoro e delle politiche sociali e il Ministero dell'economia e delle finanze; Decreto Direttoriale MUR n. 644 del 15/05/2024.	

[79] La fruizione del beneficio avviene tramite compensazione contributiva dell'impresa nelle denunce mensili presentate all'INPS per il periodo di spettanza dell'esonero. I soggetti attuatori sono tenuti altresì alla rendicontazione degli importi relativi al beneficio fruito, con cadenza semestrale, sulla piattaforma informatica del MUR, secondo le indicazioni operative fornite dallo stesso.

Bonus affitto per neoassunti (2025)

Agevolazione fiscale relativa alle spese di locazione e manutenzione in favore di lavoratori neoassunti a tempo indeterminato, prevista dall'art. 1, cc. 386-387-388-389 della L. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025).

DESCRIZIONE INCENTIVO

Regime transitorio di esenzione fiscale in favore dei lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato nel corso del 2025, relativamente alle somme erogate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai suddetti dipendenti. Finalità dell'agevolazione è favorire la mobilità geografica e agevolare i lavoratori che si trasferiscono per motivi di lavoro, incentivando al contempo le assunzioni a tempo indeterminato.

DESTINATARI

Lavoratori dipendenti assunti a tempo indeterminato nel corso del 2025.

Requisiti e condizionalità

- Assunzione: il dipendente deve essere stato assunto a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025;
- Limite di reddito: il dipendente deve essere titolare di reddito di lavoro dipendente non superiore a 35.000 euro nell'anno precedente la data di assunzione (redditi 2024);
- Cambio di residenza: il dipendente deve aver trasferito la propria residenza nel comune di lavoro, qualora questo sia situato a più di 100 km dalla precedente residenza;
- Dichiarazione del lavoratore: il dipendente deve rilasciare al proprio datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'articolo 46 del DPR 445/2000, attestando il luogo di residenza nei 6 mesi precedenti la data di assunzione.

SCADENZA PARTECIPAZIONE

Dal 1° gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2025 (finestra assunzioni oggetto dell'esonero).

MODALITÀ DI PRESENTAZIONE DELLA DOMANDA

Il dipendente deve rilasciare al proprio datore di lavoro una dichiarazione sostitutiva ai sensi dell'articolo 46 del DPR 445/2000, attestando il luogo di residenza nei 6 mesi precedenti la data di assunzione.

AGEVOLAZIONE

TIPOLOGIA CONTRATTUALE INCENTIVATA	IMPORTO INCENTIVO PER TIPOLOGIA DI DESTINATARIO
LAVORO A TEMPO INDETERMINATO	Le somme erogate o rimborsate dai datori di lavoro per il pagamento dei canoni di locazione e delle spese di manutenzione dei fabbricati locati dai dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° gennaio al 31 dicembre 2025 non concorrono, per i primi 2 anni dalla data di assunzione, a formare il reddito ai fini fiscali del lavoratore entro il limite complessivo di 5.000 euro annui (esenzione di tipo fiscale).[80] La durata del beneficio è pari a 24 mesi.

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.

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

Art. 1, commi da 386 a 389 della L. n. 207 del 30/12/2024 (legge di Bilancio 2025); Circolare AdE n. 4 del 16-05-2025.

[80] Si tratta di una agevolazione esclusivamente di tipo fiscale: l'esclusione dal concorso alla formazione del reddito del lavoratore non rileva ai fini contributivi; pertanto, le somme erogate/rimborsate sono esenti da tassazione fiscale ma rilevano ai fini contributivi (resta l'obbligo contributivo sulle somme erogate) nonché per la determinazione dell'ISEE e si computano, altresì, ai fini dell'accesso alle prestazioni previdenziali e assistenziali.

Credits

La "Guida Incentivi all'assunzione nazionali" 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.