Novara, 27 maggio 2026

Spett.le
CLIENTE

Bonus Giovani 2026
DL 62/2026 art. 2 - Circolare INPS 55 del 14.5.2026

Forniamo di seguito la sintesi operativa dell'incentivo in oggetto.

Tipologia assunzioni
- Periodo 1.1.2026 - 31.12.2026
- a tempo indeterminato
- che determinino incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti l'assunzione (U.L.A.)

NB: sono esclusi trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, personale dirigente, contratti di apprendistato, contratti di lavoro intermittente (o a chiamata), lavoro domestico.

Requisiti lavoratori e durata dell'esonero
Il lavoratore, alla data dell'assunzione, deve avere età inferiore a 35 anni (34 anni e 364 giorni) e rientrare in una delle seguenti fattispecie:

Tipologia lavoratore	Durata esonero
Privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi	24 mesi
Privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e "molto svantaggiato" categ. lett. c), e), f), g) art. 2 Reg. UE 651/2014	24 mesi
"svantaggiato" categ. lett. a), b), c), e), f), g) art. 2 Reg. UE 651/2014	12 mesi

Per la definizione delle categorie "**privo di impiego regolarmente retribuito**", "**svantaggiato**" e "**molto svantaggiato**" vedere tabella in calce.

Incremento occupazionale netto
L'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti (U.L.A.).
L'incremento deve essere verificato per ciascuna assunzione e mantenuto in ciascun mese di fruizione.
Il venire meno dell'incremento determina la perdita del beneficio per il mese di calendario di riferimento.
NB: La verifica dell'incremento occupazionale netto deve essere effettuata in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro, comprendendo pertanto anche i lavoratori occupati nelle società controllate o collegate (art. 2359 c.c).

Settori interessati
Tutti i datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo (esclusa la Pubblica Amministrazione e il lavoro domestico).

Documentazione necessaria
- Lo studio effettua la verifica dei rapporti pregressi del lavoratore tramite portale INPS
- Scheda anagrafico/professionale del lavoratore, rilasciata dal CPI di residenza
- Dichiarazione di responsabilità rilasciata dal lavoratore in merito al possesso dei requisiti soggettivi (assenza impiego, eventuale appartenenza alle categorie del Reg. UE 651/2014, ecc.)

Misura dell'incentivo
- Riduzione 100% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro (esclusi premi INAIL)
- Limite mensile: euro 500 (euro 6.000 annuali)
- Limite aumentato a euro 650 mensili (euro 7.800 annuali) per le assunzioni in sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria

Pubblicazione su SIISL
Dal 1 aprile 2026 il datore di lavoro è tenuto a pubblicare **preventivamente** la disponibilità della posizione lavorativa (cd. "*vacancy*") sul nuovo portale SIISL, ai fini del riconoscimento dei benefici.
NB: Tuttavia, fino al 30 settembre 2026, in attesa del decreto attuativo e del successivo periodo transitorio, la pubblicazione potrà avvenire anche successivamente all'assunzione.

Procedura di richiesta INPS (adempimenti a nostro carico)
- Richiesta di prenotazione incentivo tramite portale *www.inps.it* – sezione Portale delle Agevolazioni – Bonus Giovani 2026 (le date di apertura del modulo telematico saranno comunicate da INPS con successivo messaggio);
- L'INPS conferma l'eventuale disponibilità delle risorse e l'accoglimento della prenotazione;
- Entro 10 giorni dalla comunicazione di cui al punto 2 il Datore di lavoro deve effettuare l'assunzione e provvedere all'invio della relativa comunicazione obbligatoria (Unilav);

Cumulabilità con altri incentivi
L'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.
L'esonero è invece compatibile con:
- la maxi-deduzione 120% di cui all'art. 4 D. Lgs. 216/2023 e art. 1, commi 399 e 400, L. 207/2024;
- l'esonero 1% per i datori di lavoro in possesso della certificazione della parità di genere (art. 5 L. 162/2021).

Sospensione dell'esonero
Esclusivamente per il periodo di congedo per maternità obbligatoria, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, con differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Cause ostative
- durc irregolare
- licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (individuali o collettivi), nei sei mesi precedenti l'assunzione nella medesima unità produttiva
- ritardo nell'effettuazione della comunicazione obbligatoria di assunzione, per il periodo di ritardo
- sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale, nella medesima unità produttiva e per le medesime mansioni
- violazione delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e di salute/sicurezza

- mancato rispetto delle norme previste dal ccnl e accordi territoriali
- assunzione derivante da obbligo di legge o contratto (escluse assunzioni disabili)
- violazione del diritto di precedenza
- mancato invio preventivo dell'istanza a INPS
- impresa in difficoltà, come definita dall'art. 2, punto 18, Reg. UE 651/2014
- datore di lavoro destinatario di ordini di recupero di aiuti dichiarati illegali o incompatibili dalla Commissione europea (cd. clausola Deggendorf)
- mancata corresponsione di un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative (art. 7 DL 62/2026)

Decadenza
L'eventuale licenziamento per giustificato motivo oggettivo (esclusi inidoneità fisica e superamento del periodo di comporto), entro 6 mesi dall'assunzione agevolata del lavoratore, ovvero di altro lavoratore con medesima qualifica nella medesima unità produttiva, determina la decadenza dall'incentivo ed il recupero dell'esonero fruito.

Limite di spesa
Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al rispetto dei limiti di spesa fissati in:
- euro 109,7 milioni per l'anno 2026
- euro 252,4 milioni per l'anno 2027
- euro 135,4 milioni per l'anno 2028

In caso di raggiungimento, anche prospettico, del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento di ulteriori istanze.

Restiamo a disposizione per eventuali maggiori informazioni e porgiamo cordiali saluti.

CL SYSTEM CONSULENZA SRL STP

DEFINIZIONI

"Privo di impiego regolarmente retribuito" (DM 17.10.2017)
Assenza, nel periodo di riferimento (6/12/24 mesi), di rapporti di lavoro subordinato di durata almeno semestrale, ovvero di attività autonoma o parasubordinata con reddito annuo superiore al limite escluso da imposizione (per l'anno 2026: euro 5.500 per il lavoro autonomo e parasubordinato / euro 8.500 per il lavoro dipendente).

"Lavoratore svantaggiato e molto svantaggiato" (art. 2, punto 4, Reg. UE 651/2014):
- **lett. a)** privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- **lett. b)** età compresa tra 15 e 24 anni;
- **lett. c)** soggetti privi di diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3), ovvero che abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- **lett. e)** adulti che vivono soli con una o più persone a carico;
- **lett. f)** occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna superiore di almeno il 25% rispetto alla media nazionale (per il genere sottorappresentato – settori individuati con DM 31.12.2025, n. 3795 per il 2026);
- **lett. g)** appartenenti ad una minoranza etnica di uno Stato membro che necessitino di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa.