

Numero 2 / 2026

Sabrina PAGANI

Lorenza TETTAMANTI

**Bonus Giovani 2026 – art. 2, D.L. 62/2026 recante
“*Disposizioni urgenti in materia di salario giusto,
di incentivi all’occupazione e di contrasto del
caporalato digitale*”.**

Bonus Giovani 2026 – art. 2, D.L. 62/2026 recante “*Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale*”.

Sabrina Pagani

Consulente del Lavoro

Lorenza TETTAMANTI

Consulente del Lavoro

Il D.L. 62/2026, all'interno di una più ampia riforma in tema di salario giusto e contrasto al caporalato digitale, ha previsto particolari incentivi volti a garantire la stabilità occupazionale di soggetti svantaggiati, molto svantaggiati e titolari di contratti di lavoro a termine.

In questa sede analizziamo l'esonero contributivo concesso ai datori di lavoro privati che nell'anno 2026 assumono a tempo indeterminato soggetti under 35, non dirigenti, qualificati come "svantaggiati" o molto "svantaggiati" dalla normativa UE.

Giova premettere che il legislatore, in questa previsione di incentivi transitori – *i.e.* non strutturali - all'occupazione giovanile, applica interamente la normativa europea in materia di aiuti di stato, volta alla salvaguardia della libera concorrenza all'interno dell'Unione e attuata mediante specifiche condizioni e divieti, di cui agli articoli 107 e 108 del TFUE, come integrati dal Reg. UE 651/2014.

Ricordiamo che le condizioni poste dall'UE stabiliscono che l'incentivo erogato dallo stato membro al datore di lavoro, per essere considerato compatibile con il mercato interno e quindi non falsare la concorrenza, debba:

- essere fruibile dalla generalità dei datori di lavoro, non creando diversità di trattamento settoriali;
 - garantire un incremento occupazionale, calcolato in relazione al gruppo d'impresa a cui il datore di lavoro eventualmente appartiene;
 - non essere superiore al 50% dei costi c.d. "ammissibili";
 - essere di durata non superiore a 12 mesi quando concesso per l'occupazione di soggetti svantaggiati, e di durata non superiore a 24 mesi per l'assunzione di soggetto molto svantaggiati.
- Poiché per l'operatività della misura il rispetto di tali condizioni è già espressamente previsto dalla norma del D.L. 62/2026 non è necessaria alcuna ulteriore specifica Autorizzazione, che ha già attribuito il numero di aiuto SA. 123243.

Premesso quanto sopra, per l’effettiva fruibilità dell’esonero contributivo in esame, il datore di lavoro dovrà prestare attenzione ad una serie di condizioni normative e di prassi, di seguito elencate e poi analizzate nel dettaglio nel corso della trattazione.

In primis trattandosi di Decreto Legge, si deve attendere la conversione in Legge dello stesso, entro i 60 giorni dalla pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, quindi entro il 29 giugno 2026. Al momento, non sono previsti emendamenti modificativi sostanziali della fattispecie analizzata.

Vanno poi analizzate:

- le condizioni soggettive dei lavoratori interessati dall’esonero, definite nel rispetto della normativa UE;
- i requisiti per la fruizione degli incentivi stabiliti dalla normativa interna;
- i requisiti oggettivi del datore di lavoro previsti dalla normativa specifica: assenza di licenziamenti collettivi e per giustificato motivo oggettivo nella medesima unità produttiva del lavoratore assunto;
- il rispetto della condizione dell’incremento occupazionale;
- il rispetto del salario giusto, condizione nuova per gli esonerati, introdotta dal D.L. in esame, all’art. 7, c. 5;
- i limiti di spesa stabiliti dalla norma.¹

Per l’effettiva operatività è attivo dall’11 giugno, sul Portale delle Agevolazioni INPS, l’applicativo telematico deputato all’invio delle istanze di ammissione all’esonero. La domanda si rende necessaria, in ragione della previsione di un limite di spesa per la misura agevolativa in esame, che dovrà essere continuamente monitorato dall’INPS.

1. Lavoratori oggetto dell’esonero e misura

1.1. Assunzione a tempo indeterminato nell’anno 2026 di giovani under 35 “svantaggiati”

Questo esonero spetta per le assunzioni - non trasformazioni - a tempo indeterminato - effettuate dal 1.1.2026 e fino al 31.12.2026 di giovani under 35, non con contratto dirigenziale, domestico e di apprendistato², considerati svantaggiati ai sensi dell’art. 2, n.4, Regolamento UE 651/2014.³

¹ Il limite di spesa previsto dal Decreto Lavoro è pari a 109,7 milioni di euro per l’anno 2026; 252,4 milioni di euro per l’anno 2027 e 135,4 milioni di euro per l’anno 2028.

² L’esonero spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato in somministrazione, anche se la missione è temporanea, ed invece non spetta per le assunzioni a tempo indeterminato intermittente o a chiamata (cfr Circolare INPS 55 del 14.5.2026) https://www.inps.it/it/it/inps-comunica/atti/circolari-messaggi-e-normativa/dettaglio.circolari-e-messaggi.2026.05.circolare-numero-55-del-14-05-2026_15258.html

³ È lavoratore svantaggiato: chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni, ai sensi del Reg. UE 651/2014 https://www.mimit.gov.it/images/stories/normativa/Regolamento651_2014.pdf:

- a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- b) avere un’età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d) aver superato i 50 anni di età;
- e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;
- f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;

Il lavoratore under 35 deve trovarsi in una delle seguenti condizioni di svantaggio:

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (lettera a)⁴;
- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (lettera b);
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (lettera c);
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico (lettera e);
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lettera f)⁵;
- appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile (lettera g).

In questo caso l'esonero contributivo spetta per 12 mesi dalla data di assunzione ed è pari al 100% dei contributi INPS – al netto della contribuzione non agevolabile per espressa previsione legislativa - a carico del datore di lavoro, nel limite di 500 euro mensili, elevabili a 650 euro mensili nella ZES Unica per il Mezzogiorno⁶.

1.2. Assunzione a tempo indeterminato nell'anno 2026 di giovani under 35 “molto svantaggiati”

Questo esonero spetta per le assunzioni - non trasformazioni - a tempo indeterminato - effettuate dal 1.1.2026 e fino al 31.12.2026 di giovani under 35, non con contratto dirigenziale, domestico e di apprendistato, considerati molto svantaggiati ai sensi dell'art. 2, n. 99, Regolamento UE 651/2014.⁷

In particolare, il lavoratore under 35 deve trovarsi in una delle seguenti condizioni di svantaggio:

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; *oppure*
- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenere ad almeno una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione UE di lavoratore svantaggiato.

g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

⁴ La circolare del Ministero del Lavoro 34/2013 chiarisce la definizione di persona “priva di impiego regolarmente retribuito”, prevedendo che tale locuzione si riferisca a quei lavoratori svantaggiati che “negli ultimi sei (12 o 24) mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei (12 o 24) mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (€ 8.500,00 per le collaborazioni coordinate e continuative e a progetto e € 5.500,00 per il lavoro autonomo)”.

⁵ I settori sono stati individuati per l'anno 2026 dal DM 3795 del 31.12.2025.

⁶ Sono ricomprese nella ZES Unica per il Mezzogiorno le seguenti Regioni: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria.

⁷ È lavoratore molto svantaggiato: chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito; o
- b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato».

In questo caso l’esonero contributivo spetta per 24 mesi dalla data di assunzione ed è pari al 100% dei contributi INPS – al netto della contribuzione non agevolabile per espressa previsione legislativa - a carico del datore di lavoro, nel limite di 500 euro mensili, elevabili a 650 euro mensili nella ZES Unica per il Mezzogiorno.

Una volta verificate le condizioni soggettive in capo al lavoratore⁸, che potranno essere autocertificate dallo stesso attraverso apposita dichiarazione sostitutiva di certificazione ex art. 46 DPR 445/2000, il datore di lavoro è tenuto a verificare le altre condizioni oggettive, di seguito approfondite.

2. Condizioni oggettive di accesso all’esonero under 35

2.1 Rispetto della normativa interna in tema di accesso agli incentivi

Il datore di lavoro per accedere all’esonero è tenuto ad osservare:

- la regolarità prevista dall’articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006⁹;
- l’applicazione dei principi stabiliti dall’articolo 31, c. 1, del D.Lgs. 150/2015¹⁰;
- l’applicazione del principio stabilito dall’art. 31, c. 1, lett. e, del D.Lgs. 150/2015¹¹;
- il rispetto dei termini di invio delle comunicazioni di assunzione, ai sensi dell’art. 31, c. 3, D.Lgs. 150/2015;
- l’obbligo di pubblicazione della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l’Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) ai sensi della D.L. 159/2025 convertito dalla L. 198/2025¹².

2.2. Inibizione e revoca

⁸ nei lavori parlamentari per la conversione del D.L. 62 (Atto parlamentare 2911-A) https://documenti.camera.it/leg19/pdl/pdf/leg.19.pdl.camera.2911_A.19PDI.0199960.pdf viene stimata, nel complesso una platea di 52.400 potenziali beneficiari delle agevolazioni, inferiore a quella utilizzata per precedenti misure agevolative, in quanto sono stati introdotti requisiti più stringenti di accesso, nonché la condizione che le assunzioni comportino un incremento occupazionale netto.

⁹ LDE 3/2024; <https://www.lavorodirittieuropa.it/dottrina/appalto/1702-le-modifiche-al-comma-1175-e-nuovo-comma-1175bis-art-1-l-296-2006-introdotte-dall-art-29-c-1-d-l-19-2024-convertito-in-l-56-2024-le-novita-in-tema-di-durc-e-fruizione-di-benefici-normativi-e-contributivi>

¹⁰ L’art. 31, c. 1, D. Lgs. 150/2015 prevede che gli incentivi non spettano:

- quando l’assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge o dal contratto collettivo;
- quando l’assunzione viola un diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal CCNL;
- se il datore di lavoro o l’utilizzatore, in caso di contratto di somministrazione, abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, a meno che sono sui tratti di lavoratori inquadrati in un differente livello rispetto ai sospesi o che presteranno attività lavorativa in diverse unità produttive;
- se i lavoratori sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume/utilizza in somministrazione, o risulta con quest’ultimo in rapporto di collegamento e controllo.

¹¹ in base all’art. 31, c. 1, lett. e) nelle ipotesi di somministrazione i benefici economici connessi all’assunzione:

- sono trasferiti in capo all’utilizzatore;
- si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato attività lavorativa a favore dello stesso datore di lavoro;
- non si cumulano le prestazioni effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione, salvo che tra gli utilizzatori siano presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o che intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

¹² A tal riguardo si precisa che non è ancora stato emesso il decreto attuativo riferito alle modalità operative e pertanto, al momento, la pubblicazione della *vacancy* sul SIISL non ha carattere obbligatorio. Al contrario, l’ponere della pubblicazione diverrà obbligatorio ai fini della richiesta dei benefici contributivi quando verrà pubblicato il decreto attuativo.

L’esonero contributivo non può essere riconosciuto ai datori di lavoro che nei sei mesi precedenti l’assunzione del lavoratore agevolabile abbiano proceduto nella medesima unità produttiva a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo e/o a licenziamenti collettivi ai sensi della L. 223/1991.

Inoltre, sarà revocato l’esonero e restituito da parte del datore di lavoro che nei sei mesi successivi l’assunzione incentivata proceda a licenziare per giustificato motivo oggettivo il lavoratore beneficiario dell’esonero in esame o altro lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica.

2.3. Incremento occupazionale

Come espressamente previsto dal comma 6 dell’art. 2, D.L. 62/2026, l’incentivo viene riconosciuto se l’assunzione del lavoratore determina un incremento occupazionale netto¹³ rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti. 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 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto¹⁴ e ai sensi dell’art. 3. c. 3 dell’Allegato 1 al Reg. UE 651/2014¹⁵.

Il calcolo si effettua comparando il numero medio di ULA dell’anno precedente l’assunzione al numero medio di ULA dell’anno successivo all’assunzione. L’impresa pertanto deve verificare l’effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l’assunzione agevolata. Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Come noto, all’interno dell’incremento occupazionale sono ricomprese anche le ULA delle società controllate, collegate o comunque facenti capo allo stesso soggetto. Pertanto, l’incremento deve essere valutato in relazione a tutta l’organizzazione del datore di lavoro e non solo rispetto alla singola unità produttiva (concetto di impresa unica di cui all’art. 2 par. 2 Reg. UE 2831/2023).

Il Regolamento UE n. 651/2014 – art. 32, paragrafo 3 – precisa, inoltre, che l’esonero è in ogni caso applicabile se l’ULA non viene rispettata a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età e/o riduzione volontaria dell’orario di lavoro.

Il principio dell’incremento nell’impresa unica è chiaro, in base alla lettura organica del Reg. UE 651/2014, del Regolamento UE in tema di *de minimis* 2831/2023, e dell’art. 31, lett f), D.Lgs.

¹³ Di seguito la definizione contenuta nell’art. 2, punto 2, Reg. UE 651/2014: aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno.

¹⁴ art. 2359 c.c.: Sono considerate società controllate:

1. le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;
 2. le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;
 3. le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.
- Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

¹⁵ Art. 3, c. 3., All. 1 Reg. UE 651/2014;
https://www.mimit.gov.it/images/stories/normativa/Regolamento651_2014.pdf

150/2015: l’agevolazione, per essere compatibile con il mercato interno, deve generare un incremento dell’occupazione, reale e nuovo.

Nella Circolare 55 del 14.5.2026, l’INPS ricorda anche le altre condizioni di compatibilità con la normativa UE relativa gli Aiuti di Stato, precisando che:

- l’ammontare dell’agevolazione non può superare il 50% dei costi salariali (retribuzione e contributi);
- i datori di lavoro non devono rientrare tra coloro che hanno ricevuto e non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione Europea (art 46, L. 234/2012, clausola *Deggendorf*);
- sono escluse dall’applicazione del beneficio le imprese in difficoltà, così come identificate dal punto 18, art. 2, Regolamento UE 651/2014.

2.4. Salario Giusto

Da ultimo, la possibilità di beneficiare dell’esonero under 35 è subordinata all’applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale – c.d. “Salario giusto” -, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all’attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro, secondo quanto previsto dall’articolo 7, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 62/2026, rubricato “Salario giusto e incentivi”.

Considerazioni finali

La norma qui esaminata, più che indirizzata a favorire l’assunzione generalizzata dei cd. giovani, ci sembra quindi finalizzata all’inclusione nel mercato del lavoro di categorie svantaggiate più difficilmente occupabili.

L’esonero contributivo di più facile applicazione e verifica per l’assunzione di giovani continua ad essere l’esonero strutturale under 30, di cui alla L. 205/2017. Questo esonero presenta sicuramente alcune criticità nella verifica del requisito dell’assenza di precedenti rapporti di lavoro in capo al lavoratore, ma per espressa interpretazione amministrativa¹⁶ non è da intendersi sussumibile tra quelle disciplinate dall’articolo 107 del TFUE, ed è quindi escluso dalla verifica delle condizioni poste dalla UE per gli Aiuti di Stato compatibili con il mercato interno e riassunte in premessa.

Segnaliamo che oltre all’esonero qui esaminato il legislatore dell’anno 2026 ha introdotto anche l’esonero parziale, previsto quale norma programmatica dalla Legge di Bilancio¹⁷, in favore dell’assunzione di giovani e donne svantaggiate, in relazione al quale si attendono il Decreto Interministeriale del Ministero del Lavoro e MEF e le indicazioni operative INPS, e che sembrerebbe però superato con l’introduzione dell’esonero in esame.

Ricordiamo, da ultimo che l’art. 5 del D.L. 62/2026 ha espressamente abrogato la proroga, per il periodo 01/01/2026-30/04/2026 disposta dal Decreto Milleproroghe (D.L. 200/2025,

¹⁶ Cfr. Circolare INPS 40/2018

¹⁷ Art. 1, c. 153-155, L. 199/2025

*S. Pagani, L. Tettamanti, Bonus Giovani 2026 – art. 2, D.L. 62/2026 recante
“Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all’occupazione e di contrasto del caporalato digitale”*

convertito in L. 26/2026), degli incentivi per i giovani under 35 previsti dal Decreto Coesione (D.L. 60/2024, convertito in L. 95/2024) per il periodo 01/09/2024-31/12/2025.