

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: DECRETO 1° MAGGIO: LE NOVITÀ SUGLI SGRAVI PER GIOVANI, DONNE SVANTAGGIATE E ZES UNICA

In vigore dal 1° maggio 2026 il Decreto – Legge 30 aprile 2026, numero 62 riscrive la mappa degli esoneri contributivi previsti per le assunzioni a tempo indeterminato e le stabilizzazioni di contratti a termine effettuate nell'annualità corrente con riguardo a donne cosiddette svantaggiate, giovani, ZES unica e rapporti a tempo determinato. In questa scheda riepiloghiamo le novità.

DECRETO 1° MAGGIO: LE NOVITÀ SUGLI SGRAVI PER GIOVANI, DONNE SVANTAGGIATE E ZES UNICA	
BONUS DONNE 2026	L'articolo 1 del Decreto – Legge n. 62/2026, al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono ◆ con contratto di lavoro a tempo indeterminato, ◆ donne di qualsiasi età, ovunque residenti, ◆ prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi ma appartenenti ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione “<i>lavoratore svantaggiato</i>”¹, è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro. Il Regolamento definisce “<i>lavoratore svantaggiato</i>” chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni: 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

¹ di cui all'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014

uomo – donna che supera almeno del 25% in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;

- g) appartenere ad 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.



L'esonero non si estende a premi e contributi INAIL che, pertanto, restano dovuti in misura intera.

Lo sgravio spetta nel **limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice²**. La **soglia massima mensile passa a 800 euro** se la lavoratrice è residente nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno.



Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La durata dell'esonero **è ridotta da ventiquattro a dodici mesi** in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne che appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui al citato Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.



L'esonero contributivo spetta, altresì, con riguardo alle donne che, alla data dell'assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato **alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha parzialmente beneficiato dell'esonero stesso.**

Le assunzioni incentivate **devono comportare un incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei dipendenti a tempo pieno.

L'incremento occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

² e "comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027", dispone l'articolo 1, comma 1

	Lo sgravio non si applica ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.  Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi³ l'esonero spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (GMO) ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. La misura non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Al contrario, lo sgravio è cumulabile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni⁴.
BONUS GIOVANI 2026	Nell'ottica di favorire l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100 per cento.  L'esonero non si estende a premi e contributi INAIL (che restano dovuti in misura intera). Lo sgravio spetta entro una soglia massima mensile, per ciascun lavoratore, di 500 euro e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata.  L'operatività dell'esonero non impatta sull'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. L'esonero spetta con riguardo ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e sono privi da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito ovvero sono privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi ed appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, nello specifico: ◆ 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; ◆ Essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;

³ di cui all'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, numero 150

⁴ di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della Legge 30 dicembre 2024, numero 207

- ◆ 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;
- ◆ Appartenere ad 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.



L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero in argomento è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria, **nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore** e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata.

La durata dello sgravio **è ridotta a 12 mesi** in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, **appartengono ad una delle categorie** di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di “**lavoratore svantaggiato**” come sopra definite.



L'esonero contributivo spetta altresì con riguardo ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato **alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha parzialmente beneficiato dello sgravio.**

Come già visto, le assunzioni incentivate **devono comportare obbligatoriamente un incremento occupazionale netto.**



Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui **all'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, numero 150** l'esonero 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**, nella medesima unità produttiva.

Il bonus giovani 2026 **è da intendersi non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento**, previsti dalla normativa vigente. La misura è

	invece compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della Legge n. 207/2024.
BONUS ZES 2026	Con l'obiettivo di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, ai datori di lavoro privati che dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nella misura del 100 per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche).  La misura spetta ai soli datori di lavoro privati che occupano fino a dieci dipendenti nel mese di assunzione e che assumono dipendenti presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno. Lo sgravio spetta a fronte dell'assunzione di soggetti che, alla data dell'evento incentivato, hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi. Sono esclusi dalla misura i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.  L'esonero spetta, altresì, con riguardo 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 dello sgravio. Al pari degli sgravi di cui sopra, anche il bonus ZES 2026 è subordinato alla condizione per cui le assunzioni incentivate devono comportare un incremento occupazionale netto.  Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, numero 150 l'esonero 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, numero 223, nella medesima unità produttiva. Il bonus in argomento è da intendersi non cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, previsti dalla normativa vigente. La

	misura è invece compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni, di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della Legge n. 207/2024.
INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI CONTRATTI DI LAVORO A TERMINE	L'articolo 4 del Decreto – Legge n. 62/2026 al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, riconosce un quarto esonero contributivo, rispetto a quelli sinora descritti, ai datori di lavoro privati che trasformano “<i>i rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato</i>”. La misura si concretizza in un esonero dal versamento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nella misura del 100 per cento, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500,00 euro su base mensile, per singolo lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche). Il beneficio spetta per le sole trasformazioni di rapporti di lavoro a termine, per il personale non dirigenziale, e di durata complessiva, alla data della trasformazione, non superiore a dodici mesi. I lavoratori interessati, alla data dell'evento incentivato (trasformazione) non devono aver compiuto il trentacinquesimo anno di età né essere mai stati occupati a tempo indeterminato.  Lo sgravio è riservato alle sole trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità, con riguardo a rapporti di lavoro a termine instaurati entro il 30 aprile 2026. Al pari degli altri esoneri del medesimo decreto ◆ la misura non spetta per i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato; ◆ ai fini del godimento del beneficio le trasformazioni devono generare un incremento occupazionale netto. L'efficacia delle disposizioni sul bonus ZES è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi⁵ l'esonero 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 nella medesima unità produttiva. Il bonus ZES 2026 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, previsti dalla normativa vigente. La misura è invece compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in

⁵ di cui all'articolo 31 del Decreto Legislativo 14 settembre 2015, numero 150

	presenza di nuove assunzioni, di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della Legge n. 207/2024.
ABROGATI GLI SGRAVI DEL DECRETO COESIONE	Le misure agevolative previste dagli articoli 1 (bonus donne), 2 (bonus giovani) e 3 (bonus ZES) si sovrappongono temporalmente ad altri sgravi analoghi disciplinati dal Decreto – Legge 7 maggio 2024, numero 60 (convertito con modificazioni dalla Legge 4 luglio 2024, numero 95 e ribattezzato DL Coesione) rispettivamente agli articoli: ◆ 22, bonus giovani; ◆ 23, bonus donne; ◆ 24, bonus ZES unica. Per ovviare alla situazione descritta, il Decreto – Legge n. 62/2026 (articolo 5) limita l'efficacia degli sgravi di cui agli articoli 22, 23 e 24 del D.L. n. 60/2024 al 31 dicembre 2025, abrogando il comma 1-bis di cui all'articolo 14 del Milleproroghe che ne disponeva invece l'estensione temporale all'annualità 2026.
SGRAVIO PER LE MISURE DI CONCILIAZIONE VITA – LAVORO	Con l'obiettivo di sostenere la conciliazione vita – lavoro, l'articolo 5 del D.L. n. 62/2026 introduce, a decorrere dalla conversione in legge dello stesso decreto, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, determinato in misura non superiore all'1 per cento e nel limite massimo di 50 mila euro annui per singola azienda, nel rispetto della normativa in materia di aiuti di Stato (resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche). La misura è riservata alle aziende in possesso delle certificazioni di cui all'articolo 8, comma 1, lettera e) del Decreto Legislativo 27 novembre 2025, numero 184. Lo sgravio è comunque da riparametrare e applicare su base mensile, nel rispetto delle disposizioni che saranno definite con apposito decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con l'Autorità politica delegata alle politiche per la famiglia, la natalità e le pari opportunità, nonché con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottarsi entro trenta giorni dall'entrata in vigore della legge di conversione.  Il D.M. attuativo è altresì incaricato di fissare le modalità di attuazione dello sgravio, ivi comprese le procedure di acquisizione delle certificazioni di cui al citato articolo 8, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 184/2025. Le aziende in possesso delle certificazioni beneficiano altresì di attività di promozione di competenza dell'Agenzia per la promozione all'estero e l'internazionalizzazione delle imprese italiane (ICE), individuati con provvedimenti adottati secondo l'ordinamento della stessa Agenzia.

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento
Distinti saluti

