



AGEVOLAZIONI, SPECIALI DELLA SETTIMANA

Assunzioni agevolate: le principali misure oltre alla Legge di bilancio

di **Michele Donati**

Nel corso del presente articolo saranno passate in rassegna le principali agevolazioni attualmente previste per l'instaurazione di rapporti di lavoro in via ulteriore rispetto a quelle inserite nella Legge di bilancio per l'anno 2026. Verranno approfondite le caratteristiche al ricorrere delle quali si concretizza la spettanza (sia in ordine al datore di lavoro, sia rispetto a quelle soggettive dei lavoratori), nonché le condizioni che devono intendersi rispettate.

Gli incentivi alle assunzioni: lo stato dell'arte oltre alla Legge di bilancio

Come spesso accade all'inizio di ogni anno, è importante effettuare un recap delle principali misure di incentivo per le assunzioni, analizzando in questo caso quelle che, seppur esterne rispetto alla Legge di bilancio, rappresentano il panel strutturale, o che comunque risultano vigenti.

Ciò anche alla luce del fatto che oggi la gamma degli incentivi alle assunzioni è, da un lato, estremamente più vasta (consentendo, quindi, di intercettare un numero rilevante di esigenze) e, dall'altro, caratterizzata da condizioni di accesso, piuttosto che da archi temporali di vigenza, che meritano di essere meticolosamente attenzionati.

Nel corso del presente articolo saranno, quindi, passati in rassegna i principali incentivi attualmente previsti, in via ulteriore rispetto a quelli introdotti dalla Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio per l'anno 2026).

Tra le misure che saranno passate in rassegna saranno incluse anche quelle strutturali previste in ipotesi di instaurazione di rapporti con giovani, ovvero con donne in condizione di svantaggio, alla luce dell'attuale assenza di proroga delle misure introdotte in tal senso dal D.L. n. 60/2024 (Decreto Coesione), e al netto delle indiscrezioni circa un'eventuale reintroduzione mediante emendamento in tal senso in fase di conversione in legge del D.L. n. 200/2025 (Decreto Milleproroghe).

Esonero assunzione giovani (Legge n. 205/2017)



La Legge n. 205/2017 (Legge di bilancio per l'anno 2018), nell'ottica di favorire la stabile occupazione giovanile, ha previsto in via strutturale un esonero a favore dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato persone di età inferiore a 30 anni (29 anni e 364 giorni).

La misura dell'esonero è pari al 50% dei contributi dovuti a carico datore di lavoro (nel limite di 3.000 euro su base annua), per l'arco temporale complessivo di 36 mesi; da tale perimetro restano esclusi i premi INAIL, nonché la contribuzione a finanziamento di particolari assicurazioni sociali quali il fondo di garanzia, i Fondi sociali bilaterali e i Fondi Interprofessionali.

Oltre al requisito anagrafico, ai fini della possibilità di accesso all'incentivo è necessario appurare l'assenza di pregressi rapporti a tempo indeterminato, che costituirebbero condizione in tal senso ostativa.

La verifica circa l'assenza di pregressi rapporti a tempo indeterminato può essere effettuata tramite un'apposita area dedicata presente nel portale INPS (che incrocia i dati inerenti a Comunicazioni Obbligatorie e flussi UniEmens); a ogni modo, l'esito di tale controllo non ha valenza certificativa e, in questo senso, appare fondamentale reperire apposita dichiarazione di responsabilità resa ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, da parte del lavoratore e attestante la concreta sussistenza della condizione in trattazione.

L'esperienza concreta maturata in questi anni ha ulteriormente posto l'accento sulla centralità della dichiarazione del lavoratore, alla luce di pretese di restituzione pervenute dall'INPS a fronte di conversione a tempo indeterminato di rapporti in realtà originariamente aventi una diversa (e non ostativa) natura.

Eccezione al divieto di applicazione dell'incentivo anche in presenza di pregressi rapporti a tempo indeterminato è costituita dal dettato dell'art. 1, comma 103, Legge n. 205/2017, il quale introduce un sistema di portabilità dell'esonero: coloro che sono già entrati nel "sistema" dell'incentivo di cui all'art. 1, commi 100 - 108, Legge n. 205/2017, possono consentire ai successivi datori di lavoro di fruire della porzione residua non goduta nei rapporti pregressi, in ipotesi di successiva assunzione a tempo indeterminato.

Sotto il profilo della condizionalità, è necessario appurare il rispetto dei principi stabiliti dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 e in particolare:

- assenza di violazione del diritto di precedenza eventualmente già manifestato in forma scritta da altro lavoratore avente diritto;
- assenza di sospensioni per crisi, ovvero riorganizzazione aziendale, presso lo stesso datore di lavoro (ovvero utilizzatore), a meno che l'assunzione non preveda l'instaurazione di rapporti con personale inquadrato a un livello diverso rispetto a quelli coinvolti dalla citata sospensione, e/o sia assegnato a una diversa unità produttiva.

Stante la natura e la finalità dell'incentivo, non rappresenta, invece, una condizione ostativa alla sua applicazione la circostanza che l'assunzione sia espressione di un obbligo preesistente in capo al datore di lavoro; prova ne è il fatto che l'esonero può essere riconosciuto anche in ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un pregresso contratto a termine.

Completa il quadro delle condizioni di spettanza dell'esonero in trattazione il rispetto dell'art. 1, commi 1175, 1175-*bis* e 1176, Legge n. 296/2006.

È strutturale anche la previsione di cui al comma 106, che ammette la possibilità di riconoscere lo stesso esonero pari al 50% dei contributi a carico azienda pure in ipotesi di conferma al termine del periodo formativo di rapporti di apprendistato che si collocano prima del compimento del 30° anno di età del lavoratore interessato; al ricorrere di tale circostanza la fruizione dell'incentivo in trattazione decorre dal periodo successivo all'esaurirsi della misura di cui all'art. 47, comma 7, D.Lgs. n. 81/2015 (l'ulteriore anno di contribuzione prevista durante l'apprendistato introdotta dalla "vecchia" Legge n. 56/1987).

Esonero assunzione over 50 in disoccupazione (art. 4, commi 8-10, Legge n. 92/2012)

Parimenti operative sono le assunzioni a favore di persone di ambo i sessi che presentano un'età anagrafica superiore a 50 anni e uno stato di disoccupazione che si protrae da almeno 12 mesi.

La misura, prevista dall'art. 4, commi 8-10, Legge n. 92/2012, prevede anche in questo caso un esonero parziale pari al 50% dei contributi dovuti a carico del datore di lavoro.

Per quanto concerne la platea dei rapporti incentivabili, possono rientrarvi sia i contratti a termine che quelli a tempo indeterminato.

In ipotesi di contratto a tempo determinato, la durata massima dell'esonero è pari a 12 mesi, che possono diventare 18 complessivi, sia in caso di successiva trasformazione (a tempo indeterminato), sia in ipotesi di iniziale instaurazione di rapporto a tempo indeterminato.

Merita un approfondimento il concetto di stato di disoccupazione, che rappresenta uno dei requisiti fondanti per accedere all'esonero (unitamente a quello anagrafico).

La definizione di stato di disoccupazione trova oggi il proprio riferimento in 2 distinte fonti normative:

- l'art. 19, D.Lgs. n. 150/2015, che ancora tale concetto all'assenza di un impiego e alla contestuale presentazione di una dichiarazione di immediata disponibilità sia per quanto concerne lo svolgimento di un'attività lavorativa, sia per quanto concerne la partecipazione a iniziative di politica attiva;

- l'art. 4, comma 15-quater, D.L. n. 4/2019, che, invece, fa riferimento a un parametro reddituale, ammettendo la permanenza dello stato di disoccupazione anche a favore di coloro che risultano percipienti di un reddito da lavoro (sia esso subordinato, parasubordinato, ovvero autonomo), che restituisce un'imposta lorda pari o inferiore all'importo delle detrazioni spettanti.

Segue: esonero assunzione donne in condizione di svantaggio (art. 4, comma 11, Legge n. 92/2012)

Parallelamente, l'art. 4, comma 11, Legge n. 92/2012, prevede un incentivo, sempre pari al 50% della contribuzione a carico del datore di lavoro, in ipotesi di assunzione di donne di qualsiasi età in condizione di svantaggio, intendendo con tale locuzione coloro che alternativamente:

- sono prive di un regolare impiego da almeno 6 mesi per coloro che risultano essere residenti in aree svantaggiate;
- sono occupate in un settore caratterizzato da accentuata disparità uomo-donna e sono prive di un regolare impiego da almeno 6 mesi;
- sono prive di un regolare impiego da almeno 24 mesi (indipendentemente dal luogo di residenza e dal settore professionale).

Come per l'esonero previsto dai precedenti commi 8-10, la durata può essere pari a massimo 12 mesi in ipotesi di instaurazione di un rapporto a termine, elevati a 18 sia in caso di trasformazione, sia nella fattispecie di contratto già originariamente a tempo indeterminato.

Differentemente dall'esonero di cui ai commi 8-10, in questo senso non rileva lo stato di disoccupazione, ma l'assenza di un regolare impiego.

In tal senso, l'assenza di un impiego regolarmente retribuito si concretizza quando nell'arco di tempo che si deve monitorare non si registra la presenza di un rapporto pari o superiore a 6 mesi.

Segue: esoneri art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012: le condizioni

Per quanto concerne le condizioni di accesso agli esoneri di cui all'art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012, oltre a quelle previste dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015 (che all'epoca di pubblicazione della Legge n. 92/2012, non aveva naturalmente ancora visto la luce, ma i cui principi sono di fatto quelli sanciti dall'art. 4, comma 12, lett. a)-d) e dai commi 1175, 1175-bis e 1176, Legge n. 296/2006), è necessario anche realizzare l'incremento occupazione espresso in termini di ULA.

In tal senso, sono neutralizzati gli effetti di cessazioni intervenute per effetto di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- pensionamento per raggiunti limiti di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

Agevolazione assunzione percettori di NASpl

È strutturale anche l'agevolazione prevista a favore di coloro che, senza esservi tenuti, assumono con contratto a tempo pieno e indeterminato soggetti percettori di NASpl.

Tale incentivo è oggi disciplinato dall'art. 7, comma 5, lett. b), D.L. n. 76/2013, il quale, a sua volta, novella la Legge n. 92/2012, andando a introdurre all'art. 2, il comma 10-*bis*, che attualmente prevede il riconoscimento di un contributo mensile complessivamente pari al 20% per il trattamento di NASpl residuo alla data di instaurazione del rapporto.

Sempre lo stesso comma 10-*bis*, prevede l'impossibilità a fruire di tale contributo nel caso di licenziamento (nei 6 mesi precedenti l'instaurazione del rapporto di lavoro) operato da un soggetto che presenta assetti societari sostanzialmente coincidenti con quello che assume.

La misura in trattazione rientra in quelle che presuppongono il rispetto del regime c.d. *de minimis*, con monitoraggio del limite di spesa che si riferisce all'anno di instaurazione del rapporto che si intende incentivare, e dei 2 precedenti.

Sotto il profilo operativo, nel momento in cui si instaura un rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato con un soggetto che risulta essere percettore di NASpl è necessario trasmettere apposita richiesta di sgravio alla quale la sede INPS competente risponde restituendo il piano mensile di fruizione del contributo pari al 20% del trattamento residuo alla data di assunzione.

Giova ricordare come tale misura è alternativa all'assunzione in apprendistato "over 30" di soggetti percettori di NASpl.

In particolare, l'assunzione in apprendistato per soggetti percettori di NASpl (che, è bene ricordarlo, non rappresenta un'agevolazione), può rappresentare una valida alternativa all'agevolazione di cui al comma 10-*bis*, che presuppone in ogni caso uno spazio formativo.

Anche quando rivolto a soggetti percettori di NASpl, infatti, l'instaurazione di un rapporto di apprendistato non può prescindere dall'essenziale elemento di qualificazione, ovvero riqualificazione, professionale, senza il quale non potrebbe sussistere il contratto formativo a causa mista.



Dal canto suo, il rapporto di apprendistato nei confronti di soggetti percettori di NASpl, laddove sussista genuinamente lo spazio formativo, può rappresentare una valida alternativa, e consente tra l'altro:

- di poter valutare anche l'instaurazione di un rapporto a tempo parziale;
- di razionalizzare i costi in maniera certa, senza l'aleatorietà che potrebbe avere il contributo di cui al comma 10-*bis* e correlato al dato (non conosciuto e comunque non certo) del trattamento di NASpl residuo alla data di assunzione.

Agevolazione di donne disoccupate vittime di violenza di genere

Giova, inoltre, ricordare l'esonero previsto dalla Legge n. 213/2023 (Legge di bilancio per l'anno 2024), riguardo alle assunzioni operate entro il 31 dicembre 2026 a favore di donne disoccupate, vittime di violenza di genere e per questo percettrici del c.d. Reddito di libertà.

La misura è finalizzata a corroborare la fuoriuscita dalla condizione di violenza, attraverso l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro.

L'art. 1, comma 191, Legge n. 213/2023, prevede l'esonero della totalità dei contributi a carico del datore di lavoro (fatta eccezione per i premi INAIL) per i rapporti (aventi le caratteristiche richieste) instaurati nel triennio 2024-2026, mentre il successivo comma 192, declina l'ampiezza dell'arco temporale di possibile fruizione dell'incentivo in trattazione.

In questo senso è estremamente interessante la durata dell'esonero che risulta essere coerente con la volontà del Legislatore di rendere maggiormente vantaggiosa (in termini di ampiezza temporale dell'incentivo) l'instaurazione di rapporti a tempo determinato.

Viene, infatti, previsto che l'esonero potrà avere le seguenti durate:

- fino a un massimo di 12 mesi in caso di instaurazione di un rapporto a tempo determinato;
- fino a un massimo di 18 mesi complessivi in caso di iniziale instaurazione di un rapporto a tempo determinato, successivamente trasformato a tempo indeterminato;
- 24 mesi in caso di iniziale instaurazione di un rapporto a tempo indeterminato.

Si segnala che l'articolo è tratto da ["La circolare di lavoro e previdenza"](#).



Master di specializzazione

Direzione e organizzazione delle risorse umane

Scopri di più