

3. INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, il D.L. n. 62/2026, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 112/2026, ha introdotto l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di 24 mesi, a fronte delle trasformazioni senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati, anche in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, entro il 30 aprile 2026, di durata complessiva non superiore a 12 mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, se relative a rapporti di lavoro con giovani che, alla data della medesima trasformazione, non abbiano compiuto il 35° anno di età (età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) e non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato nel corso dell'intera loro vita lavorativa. La misura, pertanto, non spetta in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Il predetto beneficio si applica a 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 ed esclusa la Pubblica Amministrazione, e riguarda i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale. Il beneficio vale anche per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato. Restano, invece, esclusi dalla misura i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato, nonché la trasformazione a tempo indeterminato del contratto di lavoro intermittente o a chiamata.

La misura dell'esonero, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata.

Il riconoscimento del beneficio è subordinato al requisito dell'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 12 mesi precedenti (per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno), senza tenere conto 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 soggetto. Le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro riguardanti giovani, ai fini della legittima applicazione dell'esonero contributivo in argomento, devono rispettare le seguenti condizioni:

1. devono essere effettuate nel periodo temporale dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026;
2. devono riguardare, senza soluzione di continuità, rapporti di lavoro originariamente instaurati a tempo determinato che rispettino le seguenti caratteristiche:

a) con riferimento alla data di inizio del rapporto di lavoro a tempo determinato da trasformare in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, lo stesso dev'essere stato instaurato entro e non oltre il 30 aprile 2026;

b) con riferimento alla durata del rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare, lo stesso non deve avere una durata superiore a 12 mesi.

L'INPS, con circolare n. 72/2026, ha fornito le prime istruzioni amministrative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali, riservando a un successivo messaggio le relative istruzioni operative riferite a tutte le Gestioni previdenziali interessate.

Secondo l'Istituto, la disciplina dell'esonero, anche a seguito delle preliminari interlocuzioni avute con la Commissione Europea, non può considerarsi sussumibile tra quelle disciplinate dall'art. 107, TFUE, nonostante l'espresso richiamo all'autorizzazione comunitaria effettuato dall'art. 4, comma 5 del decreto istitutivo. L'esonero in trattazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'art. 1, commi 399 e 400, Legge di bilancio 2025, con l'esonero disciplinato dall'art. 5, Legge n. 162/2021, pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta, nonché con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'IVS a carico della lavoratrice madre.

Assetto e misura dell'esonero

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, il beneficio consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti di spesa di seguito indicati.

Per i rapporti di lavoro che vengono trasformati a tempo indeterminato o che siano risolti nel corso del mese, tale soglia dev'essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'esonero contributivo spetta anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale, ma i massimali dell'agevolazione suindicati devono essere proporzionalmente ridotti.

Sono previsti appositi limiti di spesa che l'INPS monitorerà, così che, se dovesse emergere, anche in via prospettica, il loro raggiungimento, non saranno accolte ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso al beneficio.

Il periodo di fruizione della misura può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;

- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo dello 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento (contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo; il contributo di solidarietà per gli sportivi).

Invece, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi (una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del TFR o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo).

In caso di applicazione delle misure compensative relative alla destinazione del TFR ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120, c.c., l'esonero è calcolato al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione dell'esonero è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, nonché di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, 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, fermi restando gli 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.

L'esonero non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. la trasformazione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto la propria volontà di essere riassunto (anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un

soggetto 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 di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine);

2. presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui la trasformazione sia rivolta alla stabilizzazione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

3. i lavoratori sono stati licenziati nei 6 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 procede alla trasformazione o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione del lavoratore sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda che gli incentivi all'occupazione 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 venga utilizzato mediante contratto di somministrazione. Tuttavia, nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti, si può fruire dell'esonero contributivo anche se le medesime trasformazioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Inoltre, è necessario rispettare i presupposti specificamente previsti per la misura in trattazione dall'art. 4 del decreto istitutivo:

1. il rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare a tempo indeterminato deve avere, al momento della trasformazione, una durata complessiva non superiore a 12 mesi;

2. la trasformazione del contratto a tempo indeterminato deve avvenire, senza soluzione di continuità, per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026;

3. il lavoratore, alla data della trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non deve avere compiuto 35 anni di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni);

4. il lavoratore, nell'arco della sua vita lavorativa, non dev'essere mai stato occupato a tempo indeterminato, fatti salvi i periodi di apprendistato, con uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, lavoro domestico a tempo indeterminato (diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione). Inoltre, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore;
5. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti la trasformazione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva, a prescindere dalle qualifiche o mansioni rivestite dai lavoratori coinvolti;
6. i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi alla trasformazione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo (esclusi quelli per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto) del lavoratore interessato dall'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito;
7. la trasformazione del rapporto di lavoro deve determinare un incremento occupazionale netto (considerando la situazione anche di società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) in ULA (escluse le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona) rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti per ogni mese in cui si fruisce degli incentivi (il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso);
8. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, 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, 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.

Ammissione all'esonero

Occorre inoltrare all'INPS la domanda di ammissione al beneficio, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 - Incentivo alla stabilizzazione" quando sarà disponibile. La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le trasformazioni già effettuate a

decorrere dal 1° agosto 2026 che per le trasformazioni dei rapporti di lavoro non ancora avvenute.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per le trasformazioni già effettuate che per quelle non ancora effettuate provvede a:

- verificare, mediante consultazione dei flussi contributivi mensili e delle comunicazioni obbligatorie nella disponibilità dell'Istituto, che il lavoratore non sia stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato precedenti a quello per il quale si richiede il riconoscimento dell'esonero;
- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda.

Qualora la domanda sia inviata per una trasformazione già effettuata, l'INPS fornisce l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante. Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento dell'esonero in argomento sia inviata per una trasformazione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite PEC, o tramite posta elettronica ordinaria (e-mail) qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere alla trasformazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni (i termini sono perentori, perciò la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza).

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive a partire dal mese della trasformazione del rapporto di lavoro. Si precisa, inoltre, che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto di lavoro, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di successiva trasformazione del rapporto di lavoro in part-time, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.