

Legge di Bilancio 2026

Nuove agevolazioni per le assunzioni

Eufranio Massi

È stata registrata una forte delusione tra gli operatori che non hanno visto confermati dalla legge n. 199/2025 (1) (Legge di Bilancio per il 2026), né dal D.L. n. 200/2025 (2) (c.d. “Decreto Milleproroghe”) gli incentivi per l’occupazione previsti dal D.L. n. 60/2024 (3) (c.d. “Decreto Coesione”) che, non essendo strutturali, hanno terminato la loro funzione con le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2025. Tutto questo, si è verificato, nonostante che dichiarazioni più volte presenti sui “media”, avessero fornito assicurazioni sulla loro proroga. Probabilmente, nel corso dell’anno, si procederà ad una loro reintroduzione (forse, in termini diversi rispetto al biennio appena trascorso), magari, proprio attraverso uno specifico emendamento al D.L. n. 200/2025 ma, al momento, le **nuove agevolazioni** presenti nella Legge di Bilancio sono:

- **esonero parziale** contributivo sulla quota a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, per le assunzioni a tempo indeterminato o per le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine nelle aree “**Zona Zes**”, avvenute nel periodo 1° gennaio - 31 dicembre 2026, per una durata massima di 24 mesi. Il beneficio non riguarda i contratti a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale (4);
- **esonero totale** dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, in favore dei datori di lavoro che assumono **donne, madri di almeno tre figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito** da almeno 6 mesi, la cui durata va dai 12

ai 24 mesi a seconda che il contratto sia a tempo determinato, trasformato a tempo indeterminato, o, da subito, a tempo indeterminato (5).

Assunzioni in Zona Zes

La Zona Zes, oltre l’Abruzzo, il Molise, la Campania, la Puglia, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia e la Sardegna, comprende dallo scorso mese di novembre, per effetto della legge n. 171/2025 (6), anche le Marche e l’Umbria. In tali territori, quindi, troverà applicazione l’agevolazione prevista dal comma 153 della legge n. 199/2025 che, appare un po’ inusuale, atteso che la disposizione parla di **esonero parziale (senza specificare l’ammontare)** – e questo sembra, ad avviso di chi scrive, che sia la prima volta) che sarà, **successivamente**, indicato in base ad una serie di parametri da un **Decreto del Ministro del Lavoro “concertato” con quello dell’Economia** ove, il Legislatore **non ha previsto**, a differenza di altre norme simili, il **termine (ordinatorio) entro il quale dovrebbe avvenire l’emanazione**.

Gli obiettivi che si pone la norma sono quello di favorire l’occupazione giovanile stabile, le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate e di sostenere lo sviluppo occupazionale dell’area Zes e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali con una spesa (che costituisce anche il limite annuale) pari a 154 milioni di euro nel 2026, di 400 milioni nel 2027 e di 271 milioni nel 2028: tenendo conto di tali scopi il Decreto ministeriale previsto al successivo comma 154, potrà modulare i benefici per le

(1) Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 301, serie generale, del 30 dicembre 2025, suppl. ord. n. 42.

(2) Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302, del 31 dicembre 2025.

(3) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2024.

(4) V. art. 1, comma 153, legge 30 dicembre 2025, n. 199,

in vigore dal 1° gennaio 2026.

(5) V. art. 1 commi 210, 211 e 212, legge 30 dicembre 2025, n. 199, in vigore dal 1° gennaio 2026.

(6) Pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 269, serie generale, del 19 novembre 2025.

varie categorie di soggetti interessati (giovani, donne svantaggiate, soggetti over 35 disoccupati di lungo periodo, cassaintegrati, ecc.).

Le **assunzioni** dovranno essere a **tempo indeterminato** e, nel silenzio della norma potranno essere anche a tempo parziale oppure, si potrà anche procedere a **trasformazione di contratti a tempo determinato** stipulati anche precedentemente al 2025.

Sicuramente, allorquando il Decreto ministeriale sarà varato ed il datore di lavoro potrà, con sicurezza, procedere alle assunzioni (come al solito, occorrerà attendere le **indicazioni amministrative dell'Inps**) la fruizione dei benefici comporterà sia il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, oltre che la sussistenza di determinate condizioni soggettive relative ai singoli lavoratori (ad es., il requisito di lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato).

I successivi commi 154 e 155 fissano le modalità entro le quali il provvedimento amministrativo del Ministro del Lavoro, emanato in raccordo con quello dell'Economia, deve operare, che possono, così, sintetizzarsi:

- indicazione degli specifici interventi relative sia alle **tipologie contrattuali** prese in considerazione, che alle **categorie di lavoratori** potenzialmente interessati;
- condizioni indispensabili finalizzate a garantire il **rispetto dei limiti massimi di spesa** previsti annualmente: probabilmente, si affiderà all'Inps, come avvenuto in altre occasioni, un compito di **monitoraggio** con l'autorizzazione a non procedere nell'esame delle istanze per la fruizione dei benefici qualora, anche in via prospettica, si dovesse giungere all'esaurimento dei fondi stanziati;
- **valutazione degli effetti sull'occupazione** delle misure di esonero contributivo.

Il Ministero del Lavoro di concerto con la Ragioneria dello Stato sarà tenuto ad elaborare un progetto di valutazione del beneficio che risulta essere propedeutico all'emanazione del Decreto ministeriale secondo le indicazioni fornite dai commi da 747 a 749 dell'art. 1 della legge in esame.

Tali disposizioni obbligano, ciascun Ministero, alla realizzazione di piani di analisi e valutazione della spesa ai fini di una gestione efficace delle risorse pubbliche e del relativo monitoraggio: il

tutto, in adempimento della riforma del Piano strutturale di bilancio di medio termine 2025-2029. Per ciascuna area di spesa, afferma il comma 748, il Ministero dell'Economia informa il Consiglio dei ministri, anche al fine di valutare specifici interventi per il successivo disegno di Legge di Bilancio da presentare in Parlamento. Per tali attività il Ministero delle Finanze si avvale della Ragioneria dello Stato che coordina le attività che comportano una spesa, che monitora le stesse e che fornisce (nel nostro caso al Ministero del Lavoro) il proprio supporto tecnico.

Nella realizzazione del piano di valutazione il Ministero del Lavoro si avvale dei contributi dell'Inps, dell'Inapp e del Cnel.

Una breve riflessione sull'impianto di tale beneficio: così come è scritto e, soprattutto, per tutti i passaggi procedurali che precederanno l'emanazione del Decreto Ministeriale, si ha motivo di ritenere che la possibilità di fruire delle agevolazioni da parte dei datori di lavoro interessati, non sia affatto imminente.

Assunzioni agevolate di donne con almeno tre figli minorenni

A partire dal 1° gennaio 2026 i **datori di lavoro privati** che assumono, con **contratto a tempo indeterminato**, donne, madri di almeno tre figli di età minore di 18 anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, fruiscono per un periodo di **24 mesi**, di un **esonero contributivo**, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, sulla quota a loro carico, nella misura del **100%**, nel **limite massimo di 8.000 annui**, riparametrato e applicato su base mensile (666,66 euro al mese). Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Poiché il beneficio è destinato a favorire l'ingresso nel mondo del lavoro di donne "svantaggiate", lo stesso **rientra nel computo del "de minimis"**, previsto fino al 31 dicembre 2030 dal Regolamento Ue n. 2023/2831, non essendo necessaria l'autorizzazione della Commissione europea ai sensi degli artt. 107 e 108 del Trattato sul Funzionamento dell'Unione europea (TFUE).

Se l'assunzione avviene con **contratto a tempo determinato**, anche in somministrazione, l'**esonero contributivo** è per **12 mesi**. Se, invece, si è in presenza di un **contratto a termine che viene trasformato in contratto a tempo indeterminato**

to, l'agevolazione è riconosciuta per **18 mesi** dalla data in cui si è instaurato il contratto a tempo determinato.

Il beneficio, che **non trova applicazione al lavoro domestico** ed al rapporto di **apprendistato**: il contratto di lavoro domestico è escluso dal beneficio per la specialità del rapporto, mentre l'apprendistato presenta una contribuzione propria ed agevolata, finalizzata a favorire l'inserimento dei giovani nel mondo del lavoro con un contratto a tempo indeterminato a contenuto formativo.

L'esonero contributivo in esame **non è cumulabile con altre agevolazioni o riduzioni di aliquote** previste dalla normativa vigente, mentre è **compatibile**, senza alcuna riduzione, **con la maggiorazione del costo in deduzione in presenza di nuove assunzioni** incrementali dell'organico, rispetto al 31 dicembre dell'anno precedente, previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023. Fin qui la norma, rispetto alla quale, in **attesa delle determinazioni amministrative dell'Inps**, si possono fare alcune riflessioni che trovano la propria base su precedenti indirizzi espressi in analoghi benefici previsti, in passato, da altre disposizioni.

La disposizione si rivolge a tutti i **datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori** come ad esempio gli studi professionali, le Fondazioni e le Associazioni culturali, politiche e sindacali, nonché quelle di volontariato. Anche i datori di lavoro del settore agricolo sembrano essere ricompresi, non registrandosi alcuna specifica esclusione. Seguendo le indicazioni fornite dall'Istituto in casi analoghi (ad es. v. circolare n. 40/2018 dell'Inps) il diritto al beneficio riguarderà anche gli Enti pubblici economici, gli Iapc trasformati dalle diverse leggi regionali in Enti pubblici economici, i consorzi di bonifica, gli Enti morali e quelli ecclesiastici.

Le donne che sono portatrici dell'agevolazioni debbono essere **madri di almeno tre figli di minore età** (la condizione deve sussistere **all'atto dell'assunzione**) ed essere prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. La definizione di tale requisito, già prevista dalla normativa comunitaria, è fatta propria dal Ministero del Lavoro già con la circolare n. 34/2013, comprende quelle che negli ultimi 6 mesi non hanno

prestato attività lavorativa riconducibile a rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi e quelle che, nello stesso periodo hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale è derivato un reddito inferiore al reddito minimo personale escluso da imposizione fiscale. Il concetto di «**lavoro regolarmente retribuito**», quindi, non si riferisce, soltanto, al fatto che la lavoratrice abbia prestato la propria attività in “nero” o, quantomeno, in maniera parzialmente irregolare, come si potrebbe pensare a seguito di una lettura superficiale.

L'esonero contributivo totale, fatta eccezione dei premi e dei contributi Inail, non esclude, come già affermato dall'Inps in situazioni analoghe, se dovuta, la c.d. “*contribuzione minore*”, sottoelencata:

- contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei Trattamenti di fine rapporto *ex art.* 2120 c.c. (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- contributo, ai Fondi bilaterali, al Fis ed ai Fondi delle Province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la formazione continua *ex art.* 118 della legge n. 388/2000;
- contributo per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- contribuzioni non previdenziali concepite per 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 *ex D.L.* n. 103/1991 (7);
- contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art.* 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997;
- contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex art.* 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997.

Condizioni

I benefici sopra esaminati (si tratta di passaggi che riguardano tutte le agevolazioni contributive previste dall'Ordinamento) spettano se:

- il datore di lavoro è in regola con il **Durc** che, a partire dal 1° gennaio 2022, per effetto dell'art.

(7) Convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166.

40-*bis* del D.Lgs. n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40. La circolare n. 150/2025 dell'Inps ricorda che l'esito negativo della verifica concernente la regolarità contributiva comporta il recupero dei benefici per tutti i periodi in cui dalla procedura «Durc on line» si registra un esito di irregolarità;

- il datore di lavoro non ha violato norme fondamentali a **tutela delle condizioni di lavoro** (che sono quelle richiamate già nell'Allegato al primo Decreto ministeriale che ha disciplinato il Durc (8)) e rispetta gli altri obblighi di legge, anche alla luce del Decreto del Ministro del Lavoro richiamato dall'art. 29, comma 1, *lett. a*) del D.L. n. 19/2014 (9); La circolare n. 150/2025 dell'Inps sottolinea come la verifica da parte dell'Istituto di provvedimenti di carattere sanzionatorio, viene effettuata attraverso l'interrogazione del «Portale nazionale del sommerso», istituito dall'art. 10, comma 1, del D.Lgs. n. 124/2004 (10);

- il datore di lavoro applica gli **accordi e contratti collettivi nazionali**, nonché quelli **territoriali o aziendali**, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Gli eventuali accordi aziendali debbono essere stipulati dalle «loro» Rsa o dalla Rsu., come ricorda l'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015. Le violazioni, afferma la circolare n. 150/2025 dell'Inps, comportano, anche alla luce di quanto sostenuto dall'Ispettorato Nazionale del Lavoro con la circolare n. 3/2017, il recupero dei benefici fruiti dal datore, solamente per i lavoratori per i quali è stata accertata la violazione e per il periodo nel quale la stessa si è prodotta.

Sul datore di lavoro incombono anche altri obblighi in quanto anche l'**art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015** (11) deve essere rispettato. Infatti, il **beneficio non spetta**:

- se l'**assunzione viola un diritto di precedenza** previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto *ex art. 24* del D.Lgs. n.

81/2015 di un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato pari o superiore a 6 mesi; a un lavoratore licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949; ad un lavoratore non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, *ex art. 47*, comma 6, della legge n. 428/1990);

- se l'**assunzione** discende dal rispetto di un **obbligo previsto dalla legge o dal contratto collettivo**;

- se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contatto di somministrazione siano **in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale** a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione.

L'art. 1, comma 213, della Legge di Bilancio 2026 si preoccupa del **finanziamento dei benefici** per un arco temporale che va fino al 2035, attestandosi, come media, intorno ai 28 milioni di euro l'anno. All'Inps è affidato il compito del monitoraggio relativo all'andamento della spesa con l'obbligo di fornire i risultati sia al Dicastero del Lavoro che a quello dell'Economia. Qualora da tale attività dovesse emergere, anche in via prospettica, il superamento del limite annuale di spesa, l'Istituto è autorizzato a non procedere all'accoglimento delle ulteriori istanze per la fruizione dell'esonero.

Ultima domanda: da quando i datori di lavoro interessati potranno presentare le proprie **istanze**?

Come in passato, occorrerà **attendere** l'emanazione della **circolare Inps** che dovrà fornire i **codici di riferimento**, indicare la **procedura** e, eventualmente, la strada diversa per l'esame delle domande di chi ha provveduto ad assumere prima della emanazione della nota di chiarimento dell'Istituto.

(8) D.M. 24 ottobre 2007, abrogato dall'art. 10, comma 1, *lett. a*) del D.M. 30 gennaio 2015.

(9) Convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

(10) Comma sostituito dall'art. 19, comma 1, *lett. a*), D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 giugno 2022, n. 79.

(11) Rubricato «Principi generali di fruizione degli incentivi».