



STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO
DOTTORI COMMERCIALISTI E CONSULENTI DEL LAVORO

Corso G. Matteotti, 44 – 10121 – Torino (TO) – ITALIA Tel. 0115155411 – Fax 0115624225
segreteria@studioperinetti.it - www.studioperinetti.it

Torino, 27 maggio 2026

Circolare n. 9/2026

Oggetto: Incentivi per assunzioni 2026: Bonus Donne, Bonus Giovani e altre misure agevolative

Gentile Cliente,

con la presente si riepilogano, in sintesi, le principali agevolazioni contributive attualmente previste per le assunzioni effettuate nel corso del 2026, con particolare riferimento al Bonus Donne, al Bonus Giovani e ad alcune ulteriori misure che potranno essere valutate in relazione alle specifiche esigenze aziendali.

Si evidenzia che sia il Bonus Donne 2026, sia il Bonus Giovani 2026, sono agevolazioni soggette a monitoraggio di spesa da parte dell'INPS e pertanto condizionate da una domanda preventiva all'applicazione ed al limite di fondi stanziato.

1. Bonus Donne 2026

Il Bonus Donne 2026 riguarda le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate o molto svantaggiate effettuate dal **1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**. Restano, invece, escluse dall'ambito applicativo della misura le trasformazioni di rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

L'agevolazione consiste nell'esonero del **100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi INAIL. Il limite ordinario dell'esonero è pari a **650 euro mensili** per ciascuna lavoratrice assunta. Tale limite è elevato a **800 euro mensili** nel caso in cui la lavoratrice, alla data dell'assunzione, sia residente in una delle regioni della ZES¹.

¹ Regioni del Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia), Marche ed Umbria.

La durata dell'agevolazione varia in funzione della condizione soggettiva della lavoratrice. In particolare, l'esonero spetta per un massimo di **24 mesi** in caso di assunzione di lavoratrici "molto svantaggiate", quindi:

- donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti a una delle categorie di svantaggio di cui alle lettere da b) a g) dell'art. 2, punto 4, del Regolamento UE n. 651/2014 (vedi allegato 1).

La durata è invece pari a **12 mesi** per le lavoratrici "svantaggiate", vale a dire rientranti in una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) del medesimo Regolamento UE.

2. Bonus Giovani 2026

Il Bonus Giovani 2026 riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di lavoratori che, alla data dell'assunzione, non abbiano ancora compiuto **35 anni di età**. Anche tale misura, come regola generale, non si applica alle trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato.

Per accedere all'agevolazione, il lavoratore deve essere privo di impiego regolarmente retribuito da almeno **24 mesi**, oppure da almeno **12 mesi** qualora appartenga alle specifiche categorie di svantaggio richiamate dal Regolamento UE n. 651/2014.

La circolare applicativa chiarisce, in modo analogo a quanto previsto per il Bonus Donne, la necessità di distinguere tra lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati anche ai fini della durata dell'esonero.

L'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite ordinario di **500 euro mensili** per ciascun lavoratore, il limite è elevato a **650 euro mensili** per le assunzioni effettuate presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES.

3. Stabilizzazione di rapporti a termine

L'art. 4 del D.L. n. 62/2026 introduce una misura autonoma rispetto al Bonus Giovani 2026, riferita alla trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a termine.

L'esonero riguarda le trasformazioni effettuate nel periodo compreso tra il **1° agosto 2026 e il 31 dicembre 2026**, relative a rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il **30 aprile 2026** e proseguiti senza soluzione di continuità fino alla trasformazione.

Ai fini dell'accesso alla misura, il lavoratore, alla data della trasformazione, deve:

- non aver compiuto 35 anni di età;
- non appartenere al personale dirigenziale;
- non essere mai stato occupato a tempo indeterminato;
- avere intrattenuto con il medesimo datore di lavoro un rapporto a termine di durata complessiva non superiore a 12 mesi.

L'agevolazione consiste, per un massimo di **24 mesi**, nell'esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite

massimo di **500 euro mensili** per ciascun lavoratore. Quest'ultima agevolazione è soggetta ad autorizzazione della CE e, di conseguenza, non è ancora applicabile.

STUDIO ASSOCIATO
LORENZO E RICCARDO PERINETTO

Allegato 1 – Condizioni di svantaggio da Regolamento UE n. 651/2014

Lettera	Condizione rilevante ai sensi dell'art. 2, punto 4, Reg. UE n. 651/2014
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), oppure avere completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito.
d)	Avere 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 superiore di almeno il 25% rispetto alla disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato, se il lavoratore appartiene al genere sottorappresentato.
g)	Appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere necessità di migliorare la propria formazione linguistica/professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile.