



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 25 agosto 2026

INCENTIVO ALLA STABILIZZAZIONE DEI RAPPORTI DI LAVORO

Facciamo riferimento alla nostra circolare del 12 maggio 2026, con la quale abbiamo illustrato le principali novità introdotte dal Decreto Legge n. 62 del 30 aprile 2026 (c.d. Decreto Lavoro), convertito con modificazioni dalla Legge n. 112 del 22 giugno 2026, in vigore dal 1° maggio 2026, tra cui gli incentivi all'occupazione e, in particolare, il *"Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro"*.

Successivamente, con la circolare n. 72 del 3 luglio 2026, l'INPS ha fornito le prime indicazioni operative per l'applicazione della misura, mentre con il messaggio n. 2518 del 29 luglio 2026 lo stesso Istituto ha comunicato l'apertura del canale telematico per l'invio delle domande di fruizione del beneficio.

Di seguito riepiloghiamo i principali aspetti dell'esonero contributivo, allegando la dichiarazione da far compilare al lavoratore, unitamente alla circolare e al messaggio INPS per gli opportuni approfondimenti.

CARATTERISTICHE DELL'INCENTIVO

Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, viene previsto per i datori di lavoro privati l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico per le trasformazioni, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026 senza soluzione di continuità, dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato riguardanti giovani che, alla data della trasformazione, non abbiano ancora compiuto il 35° anno d'età e non siano mai stati occupati con un contratto a tempo indeterminato, a condizione che i contratti a tempo determinato siano stati instaurati entro il 30 aprile 2026 e abbiano una durata complessiva non superiore a 12 mesi.

LAVORATORI INTERESSATI

L'esonero contributivo spetta per le trasformazioni di contratti a tempo determinato a tempo indeterminato riguardanti lavoratori che:

- non abbiano compiuto il 35° anno di età alla data di trasformazione del rapporto;
- non appartengano al personale dirigenziale;
- non siano mai stati occupati con un contratto a tempo indeterminato nell'arco della propria vita lavorativa



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVABILI

L'esonero **si applica** anche ai seguenti rapporti di lavoro:

- in caso di contratti di lavoro a tempo parziale;
- in relazione alle trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001;
- in caso di trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

L'agevolazione **è invece esclusa** per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato originariamente instaurati a decorrere dal 1° maggio 2026: infatti, affinché le trasformazioni possano essere incentivate, le stesse devono riguardare, senza soluzione di continuità, i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro e non oltre il 30 aprile 2026;
- ai rapporti di lavoro domestico e di apprendistato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti contratti di lavoro intermittente o a chiamata.

MISURA E DURATA

L'esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi INAIL) nel limite massimo mensile di 500 euro per ciascun lavoratore e per un periodo massimo di 24 mesi.

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

Per i contratti a tempo parziale, i massimali sono proporzionalmente ridotti in base all'orario pattuito.

Il periodo di fruizione può essere sospeso esclusivamente per assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (comprese le ipotesi di interdizione anticipata), consentendo il differimento temporale del beneficio.

INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio in trattazione, è necessario rispettare la realizzazione 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.

Inoltre, occorre tener conto di quanto segue:

- 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 lavoratori a tempo pieno;



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- l'incremento della base 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.

Sono esclusi dal calcolo i decrementi di personale dovuti a:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiungimento limite di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

CONDIZIONI DI SPETTANZA

CONDIZIONI GENERALI DI SPETTANZA

La fruizione dell'esonero è subordinata alle condizioni generali indicate di seguito:

- il rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione previsti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015. In particolare, il beneficio 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 a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto -entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali)- la propria volontà di essere riassunto. Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore 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 a tempo indeterminato o cessato da un rapporto 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 l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
 3. la comunicazione telematica obbligatoria, inerente all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, è effettuata tardivamente. A riguardo, precisiamo che la perdita dell'incentivo è relativa al solo periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione;
 4. con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.
- il rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1 della l. n. 296/2006, di seguito elencate:



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



- a. regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- b. assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- c. 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.

CONDIZIONI SPECIFICHE DI SPETTANZA

In relazione ai vincoli specificatamente previsti dal Decreto legge citato in premessa, ai fini dell'applicazione del beneficio in commento, alla data dell'assunzione devono ricorrere le seguenti condizioni:

- **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**;
- 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**;
- 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);
- il **lavoratore**, nell'arco della sua vita lavorativa, non deve essere **mai stato occupato a tempo indeterminato**.
- **nei sei mesi precedenti la trasformazione, non si sia provveduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva**;
- **non si provveda, nei sei mesi successivi alla trasformazione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo**. Diversamente l'esonero sarà revocato *ab origine*.
- la **trasformazione** del rapporto **deve determinare un incremento occupazionale netto** rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
- **trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore interessato non sia inferiore al trattamento economico complessivo (TEC) definito dal CCNL** stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo:
 - al settore e alla categoria produttiva di riferimento;
 - all'attività principale o prevalente esercitata;
 - alla dimensione;
 - alla natura giuridica del datore di lavoro.

INCUMULABILITÀ E COORDINAMENTO CON ALTRI ESONERI CONTRIBUTIVI



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



L'esonero in oggetto non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con:

- la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023).
- riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore;
- l'esonero contributivo dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che sono in possesso della "Certificazione della parità di genere";

Sulla base delle informazioni sopra illustrate, si allega alla presente circolare la seguente documentazione:

- dichiarazione a cura del lavoratore per il possesso dei requisiti;
- circolare INPS n. 72 del 3 luglio 2026 e messaggio INPS n. 2518 del 29 luglio 2026.

Qualora il lavoratore restituisca copia della dichiarazione con selezione di almeno una delle tre opzioni attestanti il possesso dei requisiti previsti dalla normativa in parola, vorrete farci pervenire copia di detta dichiarazione compilata e sottoscritta, unitamente alla comunicazione circa il vostro periodo finanziario e alla dimensione aziendale, specificando se rientrate in una delle seguenti categorie:

- Microimpresa: occupati (ULA) < 10 e bilancio o fatturato annuale non superiore a 2 milioni di euro;
- Piccola impresa: occupati (ULA) < 50 e bilancio o fatturato annuale non superiore a 10 milioni di euro (e superiore a 2 milioni);
- Media impresa: occupati (ULA) < 250 e bilancio annuale non superiore a 43 milioni di euro (o fatturato non superiore a 50 milioni);
- Grande impresa: occupati (ULA) > = 250 o parametri superiori a quelli della media impresa.

Successivamente, provvederemo a predisporre l'istanza sul portale INPS e vi invieremo copia del documento riepilogativo contenente le dichiarazioni che l'azienda deve attestare contestualmente all'invio dell'istanza.

Ottenuta copia della dichiarazione sottoscritta, procederemo alla trasmissione dell'istanza all'INPS.

Restiamo a disposizione per qualsiasi chiarimento in merito e porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)