

Circolare INPS n. 72/2026 - Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

“l'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro”

Il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 convertito con modificazioni dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione, ha introdotto all'art. 4, **l'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro**.

Datori di lavoro che possono accedere all'esonero

L'esonero è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, indipendentemente dalla natura imprenditoriale, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Non si applica invece alla Pubblica Amministrazione, come definita dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 165/2001.

Lavoratori per i quali spetta l'esonero

L'esonero spetta per le trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto al 31 dicembre 2026, riguardanti giovani lavoratori che, alla data della trasformazione, non hanno compiuto 35 anni (età pari o inferiore a 34 anni e 364 giorni) e non sono mai stati occupati a tempo indeterminato, con lo stesso o con altro datore di lavoro, nel corso dell'intera vita lavorativa.

La trasformazione riguarda il personale con qualifica di:

- operaio;
- impiegato;
- quadro (esclusa la qualifica dirigenziale).

Le trasformazioni devono riguardare, senza soluzione di continuità, rapporti a termine con una durata massima di 12 mesi instaurati entro e non oltre il 30 aprile 2026; sono quindi escluse le trasformazioni di contratti a termine instaurati dal 1° maggio 2026 in poi.

L'esonero spetta anche per i contratti part-time e per le trasformazioni di rapporti instaurati in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa di lavoro (L. 142/2001).

Sono esclusi:

- lavoro domestico;
- apprendistato;

- lavoro intermittente/a chiamata.

Trasformazione dell'apprendistato

La prosecuzione automatica del rapporto di apprendistato al termine del periodo formativo non costituisce una trasformazione agevolabile. L'apprendistato nasce infatti già come rapporto a tempo indeterminato.

Diverso è il caso di un apprendistato **già concluso in passato** (senza essere proseguito), questa esperienza pregressa non impedisce di ottenere l'esonero se il lavoratore viene successivamente assunto a termine e poi trasformato secondo la norma qui commentata.

L'esonero spetta anche nel lavoro in somministrazione, quando è il contratto tra il lavoratore e l'agenzia (non quello tra agenzia e azienda cliente) a passare da tempo determinato a indeterminato, anche se, in quel momento, il lavoratore sta ancora svolgendo un incarico a termine presso l'azienda cliente.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero copre il 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi i premi e contributi INAIL, per un massimo di 24 mesi, nel limite di 500 €/mese per lavoratore.

Il tetto di 500 €/mese si riproporziona in due casi:

- per le trasformazioni o cessazioni avvenute a metà mese, si calcola in base ai giorni effettivi di esonero ($500 \text{ €} / 31 = 16,12 \text{ €/giorno}$);
- per i contratti part-time, il massimale viene ridotto in proporzione all'orario ridotto rispetto al tempo pieno.

Limiti di spesa complessivi (art. 4, comma 8)

Anno	Limite di spesa
2026	18,2 milioni di euro
2027	87,5 milioni di euro
2028	69,3 milioni di euro

L'INPS monitora il rispetto dei limiti di spesa e rendiconta al Ministero del Lavoro e al MEF. Se si prospetta il raggiungimento del tetto, l'Istituto sospende l'accoglimento di nuove domande.

Il periodo di fruizione può essere sospeso solo in caso di assenza obbligatoria per maternità (incluse le ipotesi di interdizione anticipata), con differimento del godimento del beneficio.

Contribuzioni ESCLUSE dall'esonero

- Premi e contributi INAIL;
- contributo al Fondo TFR (art. 2120 c.c., art. 1 c. 755 L. 296/2006);

- contributi ai Fondi di solidarietà bilaterali (artt. 26, 27, 29, D.Lgs. 148/2015) e ai Fondi di Trento e Bolzano;
- contributo al Fondo di solidarietà trasporto aereo e sistema aeroportuale;
- contributo dello 0,30% ai Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- contributi di solidarietà su previdenza complementare/assistenza sanitaria, lavoratori dello spettacolo e sportivi (non hanno natura previdenziale o solidaristica).

Contribuzione ammessa all'esonero

Il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) dello 0,50% (art. 3, comma 15, L. 297/1982) è soggetto all'esonero.

Di conseguenza, comporta normalmente una corrispondente riduzione della quota annua di TFR maturata dal lavoratore. Se questo contributo è coperto dall'esonero, il datore di lavoro non deve operare tale riduzione, se l'esonero copre solo una parte del contributo, la riduzione del TFR va applicata in misura proporzionale alla sola quota di contributo effettivamente non esonerata.

In presenza delle misure compensative su TFR e fondi pensione (art. 10, commi 2-3, D.Lgs. 252/2005), l'esonero è calcolato al netto delle relative riduzioni.

Condizioni generali di spettanza dell'esonero

Il diritto all'esonero è subordinato al rispetto dei principi generali sugli incentivi all'assunzione (art. 31, D.Lgs. 150/2015) e delle condizioni di cui all'art. 1, comma 1175, L. 296/2006:

- regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale, salute e sicurezza;
- rispetto dei CCNL sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

Il comma 1175-bis della stessa legge fa comunque salvo il diritto al beneficio in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi entro i termini indicati dagli organi di vigilanza, per le violazioni non regolarizzabili, il recupero non può superare il doppio della sanzione verbalizzata.

Cause ostative ex art. 31, comma 1, D.Lgs. 150/2015

L'esonero non spetta in tre casi:

- **Primo caso - diritto di precedenza violato:** si verifica quando la trasformazione viola il diritto di precedenza di un altro lavoratore, licenziato o cessato da un contratto a termine, che abbia manifestato per iscritto la volontà di essere riassunto entro 6 mesi dalla cessazione (3 mesi per gli stagionali);
- **Secondo caso - lavoratori sospesi per crisi:** riguarda la presenza di sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che la stabilizzazione riguardi un livello o un'unità produttiva diversi da quelli interessati dalla sospensione;

- **Terzo caso - licenziamenti tramite società collegate:** si configura quando i lavoratori sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro con assetti proprietari coincidenti, o comunque collegato o controllato rispetto a quello che effettua la trasformazione.

Nel caso della somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore (azienda cliente), e i periodi di lavoro prestati per lo stesso soggetto si cumulano ai fini del diritto all'incentivo, anche se resi tramite agenzie diverse.

Non si cumulano invece i periodi prestati per utilizzatori differenti, salvo che tra loro ricorrano assetti proprietari coincidenti. L'invio tardivo della comunicazione obbligatoria comporta la perdita della sola quota di incentivo riferita al periodo compreso tra l'inizio del rapporto agevolato e la data dell'effettiva comunicazione.

Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto all'esonero

1	Durata contratto a termine	Non superiore a 12 mesi al momento della trasformazione
2	Data di avvio del contratto	Instaurato entro il 30 aprile 2026, trasformato senza soluzione di continuità
3	Età del lavoratore	Inferiore a 35 anni alla data della trasformazione
4	Assenza di precedenti ostativi	Non ostativi: apprendistato pregresso, lavoro intermittente a t.i., lavoro domestico a t.i. Ostativi: rapporto a t.i. in somministrazione, rapporto cessato in prova, rapporto cessato per dimissioni
5	Licenziamenti nei 6 mesi precedenti	Nessun licenziamento per g.m.o. o collettivo nella stessa unità produttiva
6	Licenziamenti nei 6 mesi successivi	Divieto di licenziare per g.m.o. il lavoratore agevolato o altri con stessa qualifica/unità, pena revoca dell'esonero. Non ostativi: inidoneità assoluta, superamento comporta
7	Incremento occupazionale netto	La trasformazione deve aumentare l'organico medio rispetto ai 12 mesi precedenti
8	Trattamento economico	Non inferiore al trattamento CCNL di riferimento ("salario giusto")

Incremento occupazionale netto

Il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (ULA), secondo il criterio comunitario. Ai sensi dell'art. 2, punto 32, del Regolamento (UE) 651/2014, l'incremento netto è l'aumento del numero di dipendenti rispetto alla media di un periodo di riferimento, al netto dei posti soppressi nello stesso periodo (con calcolo a frazioni di ULA per tempo pieno, parziale e stagionale).

Casi in cui l'incremento NON è richiesto

- dimissioni volontarie;
- invalidità;

- pensionamento per limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito resta invece necessario se il posto si è liberato a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Il calcolo della forza lavoro media va effettuato e mantenuto per ogni mese di fruizione dell'incentivo (art. 31, comma 1, lett. f, D.Lgs. 150/2015). Per le trasformazioni a scopo di somministrazione, la verifica del requisito va fatta in capo all'impresa utilizzatrice.

Nel computo si considerano le diverse tipologie di lavoratori a termine e indeterminato, escludendo il lavoro occasionale (art. 54-bis, D.L. 50/2017). Il lavoratore assunto in sostituzione di un assente non va computato, mentre va computato il lavoratore sostituito. Per i part-time, il calcolo è ponderato sul rapporto tra ore pattuite e orario normale a tempo pieno.

Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio solo per il mese di riferimento; il ripristino successivo consente la ripresa della fruizione fino alla scadenza originaria, senza recupero del beneficio perso nei mesi di interruzione.

La base di computo comprende anche le società controllate, collegate (art. 2359 c.c.) o comunque facenti capo allo stesso soggetto, secondo la nozione di "impresa unica" (Regolamenti UE 651/2014 e 2831/2023): la valutazione va fatta sull'intera organizzazione del datore, non sulla singola unità produttiva. Sono escluse dal computo solo le diminuzioni di organico avvenute in tali società collegate/controllate, mentre i relativi aumenti possono essere valorizzati a favore del datore di lavoro.

Compatibilità con la normativa sugli aiuti di Stato

L'esonero (max 500 €/mese) è rivolto alla generalità dei datori di lavoro privati, in tutti i settori economici e in tutte le aree del territorio nazionale, senza vantaggi selettivi per specifiche imprese, settori o aree geografiche.

Per questa natura generalizzata, e a seguito delle interlocuzioni preliminari con la Commissione europea, la misura non rientra nella disciplina degli aiuti di Stato di cui all'art. 107 TFUE, nonostante il richiamo all'autorizzazione comunitaria contenuto nell'art. 4, comma 5, del decreto Lavoro.

Coordinamento con altri esoneri contributivi

Ai sensi dell'art. 4, comma 9, del D.L. 62/2026, l'esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento a carico del datore di lavoro previsti dalla normativa vigente.

Con cosa NON è compatibile:

- Decontribuzione Sud;
- Incentivo per l'assunzione di disabili;

- Regime speciale per lavoratori in Paesi extra-UE;
- Sgravi agricoli per zone svantaggiate;
- Sgravi per l'edilizia.

Con cosa è compatibile:

- La maxi-deduzione fiscale sul costo del lavoro (agisce sulle tasse, non sui contributi INPS);
- Il bonus "parità di genere" (calcola lo sconto in modo diverso, sul totale aziendale e non sul singolo lavoratore);
- Gli sconti a carico del lavoratore, non dell'azienda (es. lo sconto IVS per le mamme lavoratrici).

Procedimento di ammissione all'esonero - Adempimenti dei datori di lavoro

Il datore di lavoro deve presentare domanda telematica esclusivamente tramite il modulo online sul sito INPS, sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 - Incentivo alla stabilizzazione" (la messa a disposizione del modulo sarà comunicata con successivo messaggio).

Informazioni da indicare nella domanda

- Dati identificativi dell'impresa;
- dati identificativi del lavoratore interessato dalla trasformazione;
- data di stipula del contratto a termine da trasformare;
- tipologia di contratto (tempo pieno/parziale) ed eventuale percentuale oraria;
- retribuzione media mensile (comprensiva di ratei 13^a e 14^a) e aliquota contributiva datoriale;
- dichiarazione di non cumulo con altri esoneri/riduzioni (D.P.R. 445/2000);
- dichiarazione di corresponsione del trattamento economico conforme al "salario giusto" (D.P.R. 445/2000).

Istruttoria INPS

- Verifica, tramite flussi contributivi e comunicazioni obbligatorie, che il lavoratore non sia stato titolare di precedenti rapporti a tempo indeterminato ostativi;
- calcolo dell'ammontare del beneficio spettante sulla base dei contributi dichiarati;
- riscontro sull'accoglimento della domanda, subordinato alla capienza delle risorse e all'esito positivo dei controlli.

La domanda può riguardare sia trasformazioni già effettuate (dal 1° agosto 2026) sia trasformazioni non ancora avvenute. Per queste ultime, l'INPS accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione (PEC, o e-mail se assente la PEC, e notifica su "MyINPS")

con l'invito a effettuare la trasformazione e a inviare la comunicazione obbligatoria Unilav entro il termine perentorio di 10 giorni.

Il mancato rispetto del termine comporta la perdita delle somme accantonate, fatta salva la possibilità di presentare una nuova istanza. Non può essere accolta una domanda con dati difformi da quelli delle comunicazioni Unilav.

L'importo riconosciuto dalla procedura telematica costituisce il tetto massimo fruibile nelle denunce contributive. Per i rapporti part-time, un aumento della percentuale oraria non consente di superare il tetto già autorizzato; una riduzione dell'orario (anche per successiva trasformazione in part-time) obbliga il datore a riparametrare l'esonero e fruire dell'importo ridotto.

Anche dopo l'autorizzazione, l'INPS effettua controlli continuativi tramite le proprie banche dati e quelle del Ministero del Lavoro, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e del CNEL, rese interoperabili secondo appositi protocolli.