BRAGANÒ & PARTNERS

Agevolazioni e opportunità

Misure vigenti e prospettive 2027

Incentivi all'occupazione e scelte per l'impresa

La mappa delle opportunità

6

Misure già previste

Giovani under 30
Donne svantaggiate e lavoratori dai 50 anni
Madri di almeno tre figli minori
Beneficiari ADI o SFL
Percettori NASpI
Lavoratori con disabilità

4

Proroghe proposte per il 2027

Nuove assunzioni under 35
Donne svantaggiate
Assunzioni nella ZES unica
Stabilizzazioni under 35

Le proposte richiedono l'approvazione definitiva della legge di bilancio 2027.

Le misure già previste a confronto

Profilo	Beneficio per il datore	Durata massima
Giovani under 30	50% dei contributi, fino a € 3.000 annui	36 mesi
Donne svantaggiate e dai 50 anni	Riduzione contributiva del 50%	12 mesi TD / 18 mesi TI
Madri di almeno tre figli minori	100% dei contributi, fino a € 8.000 annui	12 mesi TD / 24 mesi TI
Beneficiari ADI o SFL	100% fino a € 8.000 annui a TI 50% fino a € 4.000 annui a TD	12 mesi
Percettori NASpI	20% della NASpI residua spettante	Periodo residuo
Lavoratori con disabilità	35% o 70% della retribuzione lorda imponibile	36 o 60 mesi, secondo il caso

TD = tempo determinato. TI = tempo indeterminato. Per trasformazioni e casi particolari, si vedano le slide successive.

Giovani, donne e lavoratori dai 50 anni

50%

Giovani under 30

Assunzione o trasformazione a TI prima dei 30 anni.
Di regola, nessun precedente rapporto a TI.

Fino a € 3.000 annui
per 36 mesi

50%

Donne svantaggiate e dai 50 anni

Dai 50 anni: disoccupazione da oltre 12 mesi.
Donne: senza impiego regolarmente retribuito da 24 mesi, ridotti a 6 nei casi previsti.

12 mesi a TD
18 mesi complessivi a TI o trasformazione

Donne: 6 mesi nelle aree ammesse o nei settori/professioni con disparità di genere. Richiesto incremento netto.

Madri con tre figli e beneficiari ADI o SFL

Madri di almeno tre figli minori

€ 8.000

Massimale annuo, esonero del 100%

Almeno tre figli sotto i 18 anni.
Senza impiego regolarmente retribuito
da almeno 6 mesi.

12 mesi a TD
18 mesi complessivi con trasformazione
24 mesi con assunzione diretta a TI

Madri: esclusi apprendistato, lavoro domestico e intermittente.

Percettori di ADI o SFL

€ 8.000

Massimale annuo a TI, esonero del 100%

Prestazione in corso all'assunzione.
TI o apprendistato: 100%.
TD o stagionale: 50%,
fino a € 4.000 annui.

Durata massima: 12 mesi

NASpI e assunzioni di persone con disabilità

20%

della NASpI residua

Contributo mensile per assunzioni a tempo pieno e indeterminato.
Il beneficio segue le mensilità residue spettanti al lavoratore.

Disabilità e requisiti	Beneficio	Durata
Riduzione capacità lavorativa dal 67% al 79%	35%	36 mesi
Riduzione capacità lavorativa oltre il 79%	70%	36 mesi
Intellettiva o psichica superiore al 45%	70%	60 mesi a TI Durata del TD (min. 12 mesi)

Per le prime due categorie è richiesta l'assunzione a TI. La base è la retribuzione lorda imponibile previdenziale.

Le quattro proroghe proposte per il 2027

Misura	Esonero e massimale mensile	Durata massima
Nuove assunzioni under 35	100% fino a € 500 € 650 nelle aree agevolate	12 mesi 24 se molto svantaggiati
Donne svantaggiate	100% fino a € 650 € 800 per residenti nelle aree ZES ammesse	12 o 24 mesi secondo lo svantaggio
Assunzioni nella ZES unica	100% fino a € 650	24 mesi
Stabilizzazioni under 35	100% fino a € 500	24 mesi

L'art. 42 del DDL di bilancio propone l'estensione al 2027.
La legge definitiva potrà modificare requisiti, importi e durata.

Giovani e donne: i requisiti delle proposte

Nuove assunzioni under 35

€ 500 / 650

Massimale mensile, esonero del 100%

15–24 anni: l'età soddisfa il requisito di svantaggio.
25–34 anni: serve un'ulteriore condizione, ad esempio almeno 6 mesi senza impiego regolarmente retribuito.

12 mesi, fino a 24 se molto svantaggiati

Donne svantaggiate

€ 650 / 800

Massimale mensile, esonero del 100%

Tra i casi ammessi: almeno 6 mesi senza impiego regolarmente retribuito.
Durata fino a 24 mesi con assenza di impiego da 24 mesi, oppure da 12 mesi con un ulteriore requisito di svantaggio.

Assunzione a tempo indeterminato

ZES e stabilizzazioni: i requisiti delle proposte

Assunzioni nella ZES unica

€ 650

al mese, per un massimo di 24 mesi

Datore con fino a 10 dipendenti.
Sede o unità produttiva nella ZES.
Lavoratore di almeno 35 anni,
disoccupato da almeno 24 mesi.
Assunzione a tempo indeterminato.

Stabilizzazioni under 35

€ 500

al mese, per un massimo di 24 mesi

Mai occupati a tempo indeterminato.
TD avviato dal 1° maggio al 30 novembre 2026,
di durata complessiva fino a 12 mesi.
Trasformazione senza interruzione nel 2027.

Entrambe le proposte prevedono l'esonero del 100% dei contributi entro il massimale.

Il massimale e il risparmio effettivo

Ipotesi: € 700 di contributi datoriali agevolabili al mese, rapporto a tempo pieno

Misura alternativa	Risparmio mensile	Contributi residui
Under 30 vigente, 50% fino a € 250/mese	€ 250	€ 450
Bonus under 35 proposto, fino a € 500/mese	€ 500	€ 200
Bonus proposto con massimale di € 650	€ 650	€ 50
Bonus donne proposto, fino a € 800/mese	€ 700	€ 0

Il beneficio resta entro i contributi agevolabili effettivamente dovuti.

Esempio illustrativo per singolo mese. Misure alternative, requisiti distinti. Retribuzione e altri costi restano esclusi.

Le verifiche prima dell'assunzione

Il profilo del lavoratore è il punto di partenza. La verifica riguarda anche il datore.

Area di verifica	Elementi da accertare
Regolarità e contratto collettivo	Regolarità contributiva, obblighi di legge e rispetto del trattamento economico del CCNL applicabile
Incremento occupazionale	Quando richiesto dalla singola misura. Previsto per i quattro esoneri oggetto di proroga
Licenziamenti precedenti	Per i quattro esoneri: assenza nei 6 mesi precedenti di licenziamenti per GMO o collettivi nella stessa unità produttiva
Compatibilità e operatività	Cumulo ammesso, limiti di spesa, eventuali domande e autorizzazioni, adempimenti SIISL ove applicabili

GMO = giustificato motivo oggettivo. La verifica specifica precede la stima del beneficio nel costo del personale.

SIISL: la pubblicazione incide sulla decorrenza

1° dicembre 2026

Per le nuove assunzioni incentivate soggette all'obbligo

Quando si pubblica la posizione	Effetto sul beneficio
Prima o contestualmente all'assunzione	Accesso dalla decorrenza ammessa dalla misura
In un mese successivo all'assunzione	Beneficio dal mese di pubblicazione. Le mensilità precedenti non sono recuperabili
Trasformazione da TD a TI	Esclusa dall'obbligo di pubblicazione

L'ID vacancy collega la posizione pubblicata, la comunicazione obbligatoria e Uniemens.

I documenti per la verifica del lavoratore

Profilo da verificare	Documentazione principale
Under 30 e stabilizzazioni under 35	C2 e dichiarazione sui precedenti TI, anche all'estero. Per stabilizzazioni: avvio del TD e proroghe
Under 35 da 25 a 34 anni	Condizione di svantaggio documentata. Se assenza di impiego: C2, attività autonome e redditi
Donne svantaggiate e madri	C2 e dichiarazione su attività e redditi. Per madri: date di nascita dei figli
Dai 50 anni e bonus ZES	Attestazione CPI con inizio della disoccupazione, se non presente nel C2
NASpI, ADI o SFL	Attestazione INPS. Per NASpI: durata residua
Disabilità	Verbale senza diagnosi, con categoria e percentuale

CPI = Centro per l'Impiego. Il C2 storico si richiede al CPI o, se disponibile, sul portale regionale.

La verifica agevolativa nel piano assunzioni

Dati da inviare allo Studio

Codice fiscale del lavoratore
Data prevista di ingresso o trasformazione
Tipo di contratto e orario
Sede di lavoro
Documenti sul profilo agevolabile

Esito della valutazione

Misura applicabile al caso
Beneficio stimato e durata
Condizioni da rispettare
Adempimenti e tempistiche
Costo del personale aggiornato

Il confronto con lo Studio precede l'assunzione o la trasformazione.

Riferimenti e perimetro della sintesi

Riferimenti principali

L. 205/2017, art. 1, commi 100 e seguenti. L. 92/2012, artt. 2 e 4.
L. 199/2025, art. 1, commi 210 e seguenti. D.L. 48/2023, artt. 10 e 12.
L. 68/1999, art. 13. D.L. 62/2026, artt. 1–4, convertito dalla L. 112/2026.
DDL di bilancio 2027, A.C. 3174-bis, art. 42.
D.L. 159/2025, art. 14. Messaggio INPS n. 3661 del 10 novembre 2026.

Sintesi al 20 novembre 2026. Le proposte 2027 restano subordinate alla legge definitiva.