

Bonus assunzione 2026: tutte le agevolazioni per le imprese

Quali sono gli incentivi previsti per le nuove assunzioni nel 2026? Una panoramica sulle principali agevolazioni attive per giovani, donne, disoccupati e per il lavoro al Sud alla luce delle novità del decreto Milleproroghe

(Fonte: <https://www.informazionefiscale.it/> 2 marzo 2026)



Quali sono i principali bonus assunzione attivi nel 2026?

Il quadro generale cambia rispetto all'anno scorso. La **Legge di Bilancio 2026** non ha prorogato gli incentivi per l'occupazione di giovani, donne e al Sud. La conferma dell'estensione dei termini per le assunzioni agevolate è arrivata solo con la conversione in legge del **decreto Milleproroghe** ma con importanti novità.

Dallo scorso anno restano poi confermate la decontribuzione Sud, con l'aliquota dell'esonero che si riduce, e la maxi deduzione sul costo del lavoro.

Per le imprese intenzionate ad assumere nuovi dipendenti, anche nel 2026 è operativo lo sgravio dedicato agli **under 30**.

Una carrellata delle principali agevolazioni previste per i datori di lavoro, dagli incentivi per i giovani, fino alle misure per l'ingresso al lavoro di donne e persone residenti al Sud.

Nel **webinar formativo gratuito** del prossimo **16 marzo** approfondiremo il tema dei bonus assunzioni per aziende e dipendenti, alla luce delle recentissime novità introdotte. Ci soffermeremo, inoltre, sul nuovo dirompente obbligo legato alla piattaforma SIISL per le aziende che scatterà dal prossimo 1° aprile 2026.

Bonus assunzione 2026: tutte le agevolazioni per le imprese

- [Bonus assunzione 2026: novità e proroghe parziali](#)

- [Bonus assunzione under 30 anche nel 2026](#)
- [Bonus assunzione giovani under 35](#)
- [I bonus per l'assunzione di donne](#)
- [Bonus assunzioni ZES unica Sud](#)
- [Decontribuzione Sud](#)
- [Maxi deduzione nuove assunzioni](#)
- [Bonus assunzione disoccupati, over 50 e percettori di ADI e SFL](#)
- [L'obbligo di pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL](#)

Bonus assunzione 2026: novità e proroghe parziali

I **bonus sulle assunzioni** sono, nella pratica, **sgriavi contributivi** riconosciuti alle aziende del settore privato come “via” per incentivare i nuovi ingressi.

Nel corso degli anni sono state **introdotte, cancellate o modificate** diverse tipologie di agevolazioni, tutte aventi lo stesso obiettivo di **ridurre il costo del lavoro**, soprattutto nei primi mesi di ingresso in azienda dei neo-assunti.

Ed è proprio alla luce delle numerose modifiche introdotte anno per anno che diventa centrale fare **una panoramica degli incentivi alle assunzioni ad oggi vigenti**, strumenti che puntano a ridurre il costo del lavoro per le imprese.

Anche per quest'anno le novità sono diverse. Dalla proroga di incentivi esistenti alle misure inedite. La conferma dei **bonus per l'assunzione di giovani, donne e nella Zes** è arrivata solo a fine febbraio, con la conversione in legge del decreto Milleproroghe. Attenzione però perché le agevolazioni non sono state riproposte in toto ma con importanti modificazioni relative alla durata del periodo agevolato e soprattutto all'importo del contributo.

Nessuna proroga, invece, per gli incentivi all'autoimpiego in settori strategici.

La Legge di Bilancio 2026 ha invece introdotto alcune novità per le **lavoratrici madri**, come l'esonero contributivo per l'assunzione di donne con almeno 3 figli e l'incentivo alla trasformazione part-time per la stessa platea. Sono previste, poi, anche agevolazioni per la sostituzione di maternità.

Altro elemento di novità è l'inclusione di Marche e Umbria tra i territori agevolati inclusi nella Zes Unica, come previsto dalla legge n. 171/2025.

Bonus assunzione under 30 anche nel 2026

È operativo anche nel 2026, senza novità, il **bonus per l'assunzione di giovani under 30**, l'agevolazione introdotta dalla Legge di Bilancio 2018 e rivolto ai datori di lavoro del settore privato in relazione agli ingressi di giovani che non siano mai stati titolari di contratti a tempo indeterminato.

L'agevolazione consiste in un **esonero contributivo pari al 50 per cento** della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, fino a un massimo di **3.000 euro**, da parametrare su base mensile.

Lo sgravio contributivo, riconosciuto presentando apposita comunicazione telematica all'INPS, si applica per le assunzioni a tempo indeterminato (anche a seguito di conversione di precedente contratto a tempo determinato), a patto che il datore di lavoro risulti:

- in regola con il DURC;
- non abbia commesso violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e le condizioni per la fruizione degli incentivi ex art. 31 D.Lgs. 150/2015;
- non abbia effettuato, nella medesima unità produttiva, licenziamenti nei sei mesi precedenti la nuova assunzione;
- non proceda, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del medesimo lavoratore o di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con la medesima qualifica.

Bonus assunzione giovani under 35

Come anticipato, il bonus per l'[assunzione di giovani under 35](#) è stato confermato, ma con importanti novità rispetto allo scorso anno.

Per le assunzioni a tempo indeterminato (o per trasformazione da tempo determinato) di giovani sotto i **35 anni d'età** e mai impiegati a tempo indeterminato fino al 31 dicembre 2025, la misura consiste in un esonero contributivo del 100 per cento della contribuzione (esclusi premi e contributi INAIL), nel limite massimo di **500 euro mensili** e per 2 anni. Il limite sale a **650 euro** per le assunzioni effettuate nelle regioni del Mezzogiorno (le assunzioni devono essere effettuate dopo l'invio della domanda all'INPS, quindi almeno dopo il 16 maggio 2025).

La legge di conversione del decreto Milleproroghe 2026 estende di 4 mesi il periodo per le assunzioni agevolate. I datori di lavoro, pertanto, possono assumere giovani under 35 fino al **30 aprile 2026**.

In questo caso, però, la portata dell'**esonero** si riduce dal 100 al **70 per cento**. L'aliquota resta piena solamente se la nuova assunzione comporta un **incremento occupazionale netto**, calcolato sulla base della differenza tra il numero di lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nell'arco dei 12 mesi precedenti.

I bonus per l'assunzione di donne

A differenza dei bonus giovani e Zes, l'**esonero contributivo per l'assunzione di donne** previsto dal DL Coesione è stato confermato, senza variazioni, a tutto il 2026.

Anche quest'anno, quindi, i datori di lavoro potranno ottenere uno sgravio del **100 per cento** della contribuzione a loro carico, nel limite di **650 euro mensili**, per massimo 2 anni.

L'esonero, ricordiamo, spetta per l'assunzione di **donne di qualsiasi età**:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- impiegate in settori/professioni con elevata disparità di genere;
- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES Unica Sud.

Anche in questo caso è necessario un **incremento occupazionale netto**. Sono escluse le assunzioni a tempo determinato e le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere. Il bonus, inoltre, non si applica poi ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

All'agevolazione introdotta dal DL Coesione si affianca il **bonus del 50 per cento** introdotto nel 2012 e indirizzato alle imprese che assumono donne in particolari condizioni di svantaggio, senza limite di età:

- ovunque residenti, disoccupate da almeno 24 mesi;
- residenti in aree svantaggiate, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata [disparità occupazionale di genere](#) (oltre il 25 per cento) e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

L'esonero si applica per un totale di 18 mesi, in caso di assunzioni a tempo indeterminato o trasformazione da determinato e per **12 mesi** per le assunzioni a tempo determinato.

Anche in questo caso, le assunzioni devono comportare un **incremento occupazionale netto**. Sono esclusi i rapporti di lavoro occasionale, domestico, intermittente e in apprendistato.

Da ricordare inoltre anche l'esonero dell'1 per cento dei contributi previdenziali per i datori di lavoro titolari della **certificazione della parità di genere**, nel limite massimo di **50.000 euro annui**, e il bonus del 100 per cento fino a 8.000 euro per l'assunzione di lavoratrici beneficiarie del [reddito di libertà](#).

Veniamo ora alle anticipate novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2026 per le lavoratrici madri. La Manovra ha previsto un esonero contributivo per l'assunzione di **donne madri di almeno tre figli** di cui il minore non abbia compiuto 18 anni, in condizioni di svantaggio occupazionali ovvero prive di impiego regolarmente retribuito:

- da almeno 6 mesi, se residenti in aree svantaggiate;
- da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

L'esonero spettante è pari al **100 per cento dei contributi** previdenziali a carico del datore di lavoro, esclusi i premi INAIL per un periodo pari a:

- 12 mesi dalla data di assunzione, qualora sia con contratto di lavoro a tempo determinato (anche in somministrazione);
- 24 mesi data di assunzione, qualora sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato;
- 18 mesi dalla data dell'assunzione originaria, qualora il contratto venga trasformato in contratto a tempo indeterminato.

L'esonero non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, e non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, ma è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (maxi-deduzione).

L'agevolazione resta subordinata al rispetto del principio dell'incremento occupazionale netto e all'assenza di licenziamenti nei 6 mesi precedenti.

A questo si aggiunge, sempre per le lavoratrici madri di tre figli, l'incentivo per la **trasformazione del contratto in part time**. Dal 1° gennaio 2026, lavoratrici o lavoratori con almeno 3 figli conviventi, fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo o senza limiti di età nel caso di figli disabili hanno una priorità nella trasformazione del contratto di lavoro da tempo pieno a tempo parziale (orizzontale o verticale) o per la rimodulazione della percentuale di lavoro in caso di contratto a tempo parziale, purché determini una riduzione dell'orario il **40 per cento**. In tal caso, i datori di lavoro privati sono esonerati dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali (con esclusione dei premi e contributi dovuti ad INAIL), fino a un massimo di **3.000 euro annui** nei 24 mesi successivi dalla trasformazione del contratto (o dalla rimodulazione dell'orario). L'esonero è subordinato al mantenimento del complessivo monte orario di lavoro. Infine, l'agevolazione per le **assunzioni per sostituzione maternità**. In caso di assunzione a termine per sostituzione di dipendenti in congedo di maternità o parentale, il contratto può prolungarsi per un **ulteriore periodo di affiancamento** della lavoratrice sostituita (entro il limite legato al primo anno di età del bambino) con applicazione dello sgravio spettante ai datori di lavoro che non occupano più di 20 dipendenti.

L'agevolazione per la sostituzione di maternità consiste in uno sgravio contributivo del **50 per cento** per le aziende con **meno di 20 dipendenti**, che assumono a termine per coprire l'assenza per maternità (o paternità/parentale) di un lavoratore, fino al compimento di un anno di età del figlio, con contratto a tempo determinato e per un orario non superiore a quello del sostituito.

Bonus assunzioni ZES unica Sud

Per quanto riguarda il [bonus per le assunzioni nella Zes](#), l'intervento è speculare a quello previsto per il bonus giovani under 35. Fino al 2025, l'incentivo ha riconosciuto alle imprese un esonero contributivo del 100 per cento, nel limite di **650 euro mensili**, per 24 mesi per gli inserimenti a tempo indeterminato di over 35 in strutture produttive ubicate nei territori della Zes.

Anche in questo caso, l'agevolazione è estesa fino al **30 aprile 2026** e con aliquote ridotte.

L'esonero scende al **70 per cento** con la possibilità di tornare pieno se c'è incremento occupazionale netto.

Nello specifico, l'agevolazione è riconosciuta ai datori di lavoro di **aziende fino a 10 dipendenti** nel mese di assunzione che impiegano fisicamente lavoratori e lavoratrici in una sede o unità produttiva che si trova in una delle regioni della Zes. Lavoratori e lavoratrici assunti devono avere **più di 35 anni d'età** e risultare privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 2 anni.

Le domande per l'esonero relativo alle assunzioni 2024/2025 si può trasmettere solo dallo scorso 3 febbraio.

Decontribuzione Sud

Al bonus ZES Unica si affianca la [decontribuzione Sud](#), prorogata dalla Legge di Bilancio 2025 fino al 2029, ma con una riduzione dello sgravio contributivo spettante.

Nello specifico, tutte le **imprese del Mezzogiorno** (**Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**) possono beneficiare per ciascun lavoratore a **tempo indeterminato** assunto al 31 dicembre 2025, di un esonero contributivo del 20 per cento per un importo massimo di **125 euro** su base mensile per dodici mensilità. Nel 2025 l'esonero era del 25 per cento per un importo massimo di 145 euro.

La **percentuale** di esonero va poi a scalare per gli anni successivi (per le assunzioni al 31 dicembre dell'anno precedente):

- **20 per cento** per il 2027, per un importo massimo di 125 euro;
- **20 per cento** per il 2028, per un importo massimo di 100 euro;
- **15 per cento** per il 2029, per un importo massimo di 75 euro.

L'agevolazione è rivolta solamente ai datori di lavoro privati di **micro, piccole e medie imprese**, con esclusione del settore agricolo e dei contratti di lavoro domestico. Si considerano tali le aziende con massimo **250 dipendenti**.

Per le grandi imprese l'agevolazione è la stessa ma il datore di lavoro deve dimostrare anche, al 31 dicembre di ogni anno, un **incremento occupazionale** dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato rispetto all'anno precedente. Per l'applicazione di quest'ultima versione dell'agevolazione si attendono ancora le istruzioni INPS.

L'esonero previsto dalla nuova **Decontribuzione Sud** non si applica:

- ai rapporti di apprendistato;
- agli enti pubblici economici;
- agli istituti autonomi case popolari trasformati in enti pubblici economici ai sensi della legislazione regionale;
- agli enti trasformati in società di capitali, ancorché a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- alle ex istituzioni pubbliche di assistenza e beneficenza trasformate in associazioni o fondazioni di diritto privato, in quanto prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona (ASP), e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- alle aziende speciali costituite anche in consorzio ai sensi degli articoli 31 e 114 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- ai consorzi di bonifica;
- ai consorzi industriali;
- agli enti morali;

- agli enti ecclesiastici.

Il diritto alla fruizione degli incentivi, inoltre, è legato al rispetto delle norme **DURC** e delle condizioni di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi.

L'esonero, inoltre, non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli **obblighi di assunzione** previsti dalla legge n. 68/1999.

Da sottolineare anche il fatto che l'agevolazione **non è compatibile** con i bonus assunzione previsti dal decreto Coesione. Come per la vecchia decontribuzione Sud, l'agevolazione è subordinata all'**autorizzazione della Commissione europea**.

Maxi deduzione nuove assunzioni

La Legge di Bilancio 2025 ha confermato per tutto il triennio la **maxi deduzione fino al 130 per cento** per le imprese che assumono nuovi lavoratori e lavoratrici a tempo indeterminato secondo la formula **“più assunti, meno paghi”**.

Anche nel 2026, quindi, è attiva la [maxi deduzione](#) IRPEF e IRES del costo del personale di **nuove assunzioni** con contratto a tempo indeterminato pari al **120 per cento**, che arriva al **130 per cento** per i rapporti di lavoro attivati con persone in condizioni di svantaggio:

- lavoratrici e lavoratori molto svantaggiati;
- persone con disabilità o che rientrano in categorie svantaggiate;
- giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile;
- donne di qualsiasi età con almeno due figli minori o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti in determinati territori;
- donne vittime di violenza;
- lavoratori o lavoratrici con sede di lavoro situata in regioni che nel 2018 presentavano un prodotto interno lordo pro capite inferiore al 75 per cento della media EU27 o comunque compreso tra il 75 per cento e il 90 per cento, e un tasso di occupazione inferiore alla media nazionale;
- ex percettori del reddito di cittadinanza senza i requisiti per l'accesso all'Assegno di inclusione.

Ricordiamo che per potervi accedere è necessario un **incremento occupazionale** rispetto all'anno precedente. Chi ne beneficiava nel 2025 dovrà comunque dimostrare un nuovo incremento occupazionale nel 2026.

Bonus assunzione disoccupati, over 50 e percettori di ADI e SFL

Alle novità si affiancano le agevolazioni previste a regime, tra cui il **bonus per l'assunzione di disoccupati**, un'agevolazione prevista dalla **Legge Fornero** (articolo 2 comma 10-bis della legge del 28 giugno 2012 n. 92).

Riguarda nello specifico le persone che percepiscono un [trattamento di NASpl](#).

Consiste in un contributo mensile pari al **20 per cento** dell'**indennità mensile residua** che sarebbe stata corrisposta al lavoratore, riconosciuto per ciascuna mensilità della retribuzione concessa al lavoratore.

Viene riconosciuto ai **datori di lavoro** (comprese le cooperative e le agenzie di somministrazione) che assumono lavoratori disoccupati, senza vincoli di età, a tempo pieno e indeterminato o con trasformazione da tempo determinato.

Il **contributo** è concesso per ciascuna mensilità della retribuzione concessa al lavoratore, per un periodo massimo di **2 anni**. La misura dell'incentivo è stata rideterminata dall'articolo 24 del Dlgs n. 150/2015, che è intervenuto sulla precedente disposizione.

L'importo spettante non può superare la **retribuzione** del lavoratore stesso. Il contributo, inoltre, non eccedere l'**indennità NASpI** percepita dal lavoratore. L'agevolazione **non spetta** per nei casi individuati dalla normativa, cioè per quei lavoratori:

“che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di impresa dello stesso o diverso settore di attività che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli dell'impresa che assume, ovvero risulta con quest'ultima in rapporto di collegamento o controllo.”

A questo si affiancano i **bonus per gli over 50** e quello per l'assunzione dei beneficiari del **supporto per la formazione e il lavoro** e dell'**assegno di inclusione**.

Il primo, sulla falsariga di quello per le donne in condizioni svantaggiate (sono previsti entrambi all'articolo 4 della legge 92/2012), prevede un **esonero contributivo del 50 per cento** per le assunzioni di lavoratori e lavoratrici con più di 50 anni e disoccupati da almeno un anno.

Lo sgravio contributivo è riconosciuto, per massimo 18 mesi, sia per le assunzioni a tempo indeterminato che a tempo determinato, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto agevolato.

Il bonus ADI consiste, invece, in un **esonero** dal versamento della **contribuzione** previdenziale che viene concesso per l'attivazione di un **contratto** subordinato:

- a tempo indeterminato, pieno o parziale, di apprendistato o di trasformazione da tempo determinato;
- a tempo determinato o stagionale, pieno o parziale.

Nel primo caso il bonus consiste in un **esonero totale** dal versamento della contribuzione a carico del datore di lavoro nel limite massimo di **8.000 euro annui** per un anno. Sono esclusi i premi e i contributi da versare all'INAIL.

Nel secondo, invece, il bonus spetta per il **50 per cento** della **contribuzione** nel limite di **4.000 euro** per un anno e comunque non oltre la durata del rapporto di lavoro.

Sono previste anche agevolazioni per l'attivazione di **attività lavorative autonome** e per le **agenzie per il lavoro**.

L'obbligo di pubblicazione dell'offerta di lavoro sul SIISL

È importante ricordare che da quest'anno si applica una importante novità: per poter accedere ai diversi incentivi all'assunzione le imprese saranno obbligate a pubblicare l'offerta di lavoro anche sulla [piattaforma SIISL](#).

Come previsto dal Decreto Sicurezza (n. 159/2025), a partire dal **1° aprile 2026** i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi devono pubblicare la **disponibilità delle posizioni lavorative** sulla piattaforma informatica.

Dal bonus giovani agli incentivi per l'assunzione di donne, per poter accedere alle agevolazioni l'offerta di lavoro dovrà quindi essere pubblicata anche sulla piattaforma gestita dal Ministero del Lavoro.

Il SIISL espone gli esiti della verifica dei dati autocertificati dall'utente iscritto e li rende disponibili al datore di lavoro che lo assume, anche al fine di rafforzare le garanzie di affidabilità e sicurezza nella gestione del rapporto di lavoro.

Ai fini del riconoscimento dei benefici, resta comunque l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.