

Bonus giovani under 35: le indicazioni del Ministero del Lavoro e dell'INPS (di [Roberto Camera](#) Esperto di Diritto del Lavoro - Formatore, Pubblicista e Consulente Tecnico)
(Fonte: <https://www.ipsoa.it/> 26/05/2025)

Prima di fare domanda per la fruizione del bonus giovani under 35 i datori di lavoro devono conoscere approfonditamente tutte le caratteristiche e le modalità di utilizzo dell'incentivo. Sono, infatti, molte le indicazioni fornite dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali (decreto n. 66/2025) e i chiarimenti dell'INPS ([circolare n. 90/2025](#)): periodo di vigenza, durata, tipologia di lavoratori, esclusioni, cumulabilità e molto altro ancora. Come orientarsi? Una tabella operativa può essere di aiuto per procedere correttamente. Con l'apertura della piattaforma INPS, il 16 maggio 2025, è operativamente in vigore il [Bonus Giovani under 35](#) previsto dall'art. 22 del **Decreto Coesione** ([D.L. n. 60/2024](#), convertito in [L. n. 95/2024](#)), finalizzato a incentivare l'occupazione giovanile.

Si tratta di una **decontribuzione del 100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, in caso di **assunzioni a tempo indeterminato** di giovani under 35.

Tutte le regole per la fruizione

Vediamo quali sono le caratteristiche e le modalità di utilizzo dell'incentivo.

Bonus giovani	Caratteristiche
Normativa e prassi	<ul style="list-style-type: none">- Art. 22, del D.L. n. 60/2024 (convertito con la Legge n. 95/2024)- Commissione europea, contenuta nella decisione C (2025) 649 final del 31 gennaio 2025- Decreto Interministeriale pubblicato il 9 maggio 2025- INPS, circolare n. 90 del 12 maggio 2025
Datore di lavoro	<p>Settore privato</p> <p>Per la fruizione dell'agevolazione deve rispettare i principi generali di fruizione degli incentivi, come previsti dai commi 1175 e 1176, della L. n. 296/2006, e dall'art. 31, del D.L.vo n. 150/2015.</p> <p>In particolare, il datore di lavoro dovrà:</p> <ul style="list-style-type: none">- essere in regola con il versamento dei contributi (DURC regolare);- rispettare le disposizioni di legge in materia di lavoro (assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale);- rispettare le tutele sulle condizioni di lavoro;- rispettare le disposizioni contenute nel CCNL e negli eventuali CCAL. <p>Sono escluse:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> - “imprese in difficoltà”, come individuati dal punto 18, dell’art. 2, del Regolamento (UE) 651/2014; - soggetti che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in un conto bloccato, gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero.
Periodo di vigenza	<ul style="list-style-type: none"> - dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025: per fruire dell’incentivo “ordinario” - dalla data di immissione della domanda nel sito INPS: per i lavoratori assunti nell’area ZES
Lavoratori/trici	<p>Giovani under 35 (fino a 34 anni e 364 giorni) che non abbiano mai avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato nell’arco di tutta la vita lavorativa (ad esclusione dei rapporti in apprendistato per i quali non è stata raggiunta la qualificazione). Sono esclusi precedenti rapporti a tempo indeterminato come domestico o con contratto intermittente.</p> <p>Qualora il giovane abbia avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato, per il quale il datore di lavoro abbia fruito parzialmente del bonus giovani, il nuovo datore di lavoro può beneficiare dell’esonero contributivo per il solo periodo residuo fruibile. (zainetto).</p>
Tipologia contrattuale	<ul style="list-style-type: none"> - Contratto subordinato a tempo indeterminato (anche part-time e a scopo di somministrazione) - Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine
Rapporti di lavoro esclusi	<p>Dall’agevolazione sono escluse le assunzioni di:</p> <ul style="list-style-type: none"> - personale domestico; - personale dirigente; - contratto di apprendistato; - contratto intermittente.
Agevolazione	<p>Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL.</p> <p>Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.</p> <p>a) nel limite massimo mensile di 500 euro per ciascun lavoratore</p> <p>b) nel limite massimo mensile di 650 euro per ciascun lavoratore, qualora l’assunzione avvenga in una sede o unità produttiva ubicata in una delle seguenti Regioni: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna (ZES unica - Zona Economica Speciale unica per il</p>

	<p>Mezzogiorno):</p> <ul style="list-style-type: none"> - la prestazione lavorativa dovrà avvenire presso una sede collocata nell'area ZES; - se il lavoratore viene trasferito in una Regione diversa, il massimale di decontribuzione verrà ridotto a 500 euro a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento; - se il lavoratore viene trasferito in una Regione ZES, il massimale di decontribuzione rimane a 500 euro; - per i rapporti in somministrazione, l'agevolazione maggiorata dipenderà dal luogo di effettivo svolgimento della prestazione e cioè dalla sede ove verrà utilizzato il lavoratore; <p>Per i rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione dovrà essere proporzionalmente ridotto.</p>
<p>Durata</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 24 mesi <p>L'inoltro tardivo della comunicazione telematica obbligatoria al Centro per l'Impiego (UNILAV/UNISOMM), inerente l'instaurazione e la modifica del rapporto di lavoro, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.</p> <p>Sospensione: il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso in caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tal modo, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.</p>
<p>Divieto</p>	<p>Licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei 6 mesi precedenti all'assunzione agevolata e nella medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane; - nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, presso la medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, lo stesso lavoratore agevolato o altri lavoratori con la stessa qualifica del giovane. <p>La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito.</p>
<p>Incremento occupazionale</p>	<p>Per fruire dell'agevolazione "maggiorata" (650 euro), l'assunzione del giovane dovrà comportare un incremento occupazionale netto, calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.).</p> <p>Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno</p>

	<p>del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di “impresa unica”.</p> <p>Il venire meno dell’incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento. L’eventuale ripristino dell’incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.</p> <p>Saranno esclusi dal calcolo quei decrementi di personale dovuti a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dimissioni volontarie; - invalidità; - pensionamento per raggiunti limiti d’età; - riduzione volontaria dell’orario di lavoro; - licenziamento per giusta causa.
<p>Altre Regole</p>	<ul style="list-style-type: none"> - l’esonero spetta anche in caso di assunzione di soggetti che hanno fruito parzialmente dell’incentivo, in quanto assunti a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro. <p>Principi generali - il datore di lavoro dovrà tenere fermi i principi generali di fruizione degli incentivi, come previsti dall’art. 31, del D.L.vo n. 150/2015:</p> <ul style="list-style-type: none"> - essere in regola con il versamento dei contributi (DURC regolare); - rispettare le disposizioni di legge in materia di lavoro (assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale); - rispettare le tutela sulle condizioni di lavoro; - rispettare le disposizioni contenute nel CCNL e negli eventuali CCAL. <p>Imposta - nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d’imposta in corso al 31 dicembre 2027, il datore di lavoro assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio.</p>
<p>Domanda</p>	<p>Tramite la sezione “Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione - Articolo 22- Giovani”, presente nel sito www.inps.it</p> <p>La domanda dovrà contenere le seguenti informazioni:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) dati identificativi dell’impresa; b) dati identificativi del lavoratore assunto o da assumere; c) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro, qualora si tratti di un rapporto part-time; d) importo della retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva

	<p>dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro;</p> <p>e) indicazione della Regione e della provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).</p> <p>L'INPS, una volta ricevuta la domanda, comunica al datore di lavoro la disponibilità delle risorse per l'accesso all'incentivo e dispone una riserva di importo pari all'incentivo richiesto per ciascuna annualità.</p> <p>Il datore di lavoro, qualora non abbia ancora proceduto all'assunzione avrà un termine perentorio di dieci giorni per provvedere alla stipula del contratto di lavoro, che dà titolo all'incentivo, ed effettuare la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego (Unilav/Unisomm).</p>
Limiti	<p>L'esonero sarà possibile solo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nei limiti di spesa autorizzata dalla legge (34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027). È l'INPS che provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa. - nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027.
Cumulabilità e Compatibilità	<p>L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico del datore di lavoro.</p> <p>Mentre è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.</p> <p>È compatibile con la super-deduzione, di cui all'art. 4 del decreto legislativo n. 216/2023.</p>
Casistiche	<p>In caso di due rapporti a tempo indeterminato e part-time, è possibile la fruizione per entrambi i datori di lavoro, purché la data di decorrenza di tali rapporti di lavoro sia la medesima.</p> <p>Nei rapporti a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà comunque superare il tetto già autorizzato dall'INPS. Viceversa, nell'ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time,</p>

<p>il datore di lavoro dovrà riparametrare l'incentivo in base alla riduzione oraria.</p> <p>Nell'ipotesi di cessione del contratto a tempo indeterminato (art. 1406 c.c.), con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.</p> <p>Stesso discorso in caso di trasferimento di azienda e cessione dei relativi contratti, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2112 c.c., da parte del cedente nei confronti del cessionario, presso il quale il lavoratore conserva tutti i diritti maturati.</p> <p>Non è incentivabile un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, qualora sia stato riqualificato da un accertamento ispettivo, rispetto alla tipologia contrattuale inizialmente instaurata tra le parti (ad esempio, come rapporto di lavoro autonomo).</p>

Leggi anche

[Bonus giovani e donne: regole e casi particolari per i datori di lavoro](#)

[Bonus giovani e donne: come fare domanda all'INPS. Con esempi](#)

[Bonus giovani: requisiti, domanda e esposizione in Uniemens](#)