

Cambia il perimetro del bonus giovani 2026

L'under 35 deve essere senza impiego da almeno 24 mesi o 12 mesi se appartiene a una specifica categoria di "lavoratore svantaggiato"

/ Daniele SILVESTRO

L'[art. 2](#) del DL 62/2026 prevede una nuova disciplina per il c.d. "**bonus giovani**", che ricalca quella prevista dall'[art. 22](#) del DL 60/2024 ma con alcune differenze. Quest'ultimo incentivo, si ricorda, era terminato il 31 dicembre 2025 e prorogato dall'[art. 14](#) comma 1-bis del DL 200/2025 fino al 30 aprile 2026, con alcune novità su condizioni e importo. La proroga, per effetto di quanto previsto dall'[art. 5](#) del DL 62/2026, viene adesso abrogata e "sostituita" dalla nuova disciplina del bonus giovani 2026.

Entrando nel dettaglio, il bonus giovani 2026 consiste in un **esonero** del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro (esclusi i premi INAIL). Fermi restando i limiti di spesa, l'incentivo ha un importo massimo di:

- **500 euro** su base mensile per ciascun lavoratore;
- **650 euro** su base mensile per ciascun lavoratore se l'assunzione avviene in una sede o unità produttiva ubicata nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Esso viene riconosciuto ai datori di lavoro privati che tra il **1° gennaio 2026** e il **31 dicembre 2026** assumono soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e sono privi:

- di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi;
- di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartengono ad una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'[art. 2](#) del regolamento (Ue) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.

In sostanza, il lavoratore privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi deve appartenere ad una delle seguenti **categorie**:

- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (lett. c);
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico (lett. e);
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lett. f);
- appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria

esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile (lett. g).

Inoltre, l'incentivo spetta anche per quei soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha **beneficiario parzialmente** dell'esonero in argomento.

L'assunzione deve essere effettuata con contratto di lavoro a **tempo indeterminato** (esclusi i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato, nonché le assunzioni di personale dirigenziale).

L'incentivo può essere fruito per un massimo di **24 mesi**, ovvero **12 mesi** in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono ad una delle categorie di cui alle lett. a), b), c), e), f), g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'art. 2 del regolamento (Ue) n. 651/2014

Quanto alle condizioni, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'[art. 31](#) del DLgs. 150/2015, l'incentivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a **licenziamenti** individuali per GMO o a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. [223/91](#), nella medesima unità produttiva. Inoltre, il licenziamento per GMO del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la **revoca** dell'esonero e il **recupero** del beneficio già fruito.

Il beneficio è concesso nel rispetto del regolamento (Ue) n. [651/2014](#) della Commissione, del 17 giugno 2014.

È necessario anche che l'assunzione comporti un **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, l'accesso ai benefici previsti dal decreto in commento è consentito in caso di trattamento economico individuale corrisposto non inferiore al **trattamento economico complessivo** determinato ai sensi dell'[art. 7](#) del DL 62/2026.

L'incentivo **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 di cui all'[art. 1](#) commi 399 e 400 della L. 207/2024.

L'esonero non avrà effetti sulla futura **pensione** del lavoratore, in quanto resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.