



Orari di apertura:

lunedì, martedì e giovedì dalle 8.30 alle 12.30 e dalle 14.00 alle 18.00

mercoledì e venerdì dalle 8.30 alle 12.30

Guida operativa agli incentivi per Assunzioni e Lavoro 2026

approfondimento



Contenuti

Come orientare le aziende clienti tra bonus, tagli al cuneo e Superdeduzione: le opportunità da non perdere.

La pubblicazione del Decreto Milleproroghe e della Legge di Bilancio 2026 in Gazzetta Ufficiale ridisegna l'architettura degli incentivi all'occupazione. Il 2026 si presenta come un anno a "doppia velocità": da un lato la proroga *in extremis* degli esoneri totali del Decreto Coesione (Giovani, Donne, ZES), dall'altro la riduzione strutturale della Decontribuzione Sud e l'inasprimento dei controlli sui requisiti di accesso.

In questo scenario, le PMI clienti richiedono ai dottori commercialisti anche una capacità predittiva di orientamento verso lo strumento più efficiente, bilanciando il risparmio contributivo immediato con la deduzione fiscale differita (Superdeduzione).

La leva fiscale - Superdeduzione e pianificazione IRES

Architettura della Superdeduzione 2026

La misura prevede una maggiorazione del costo del lavoro deducibile ai fini IRES e IRPEF per i titolari di reddito d'impresa e di lavoro autonomo. Per il periodo d'imposta 2026, il costo relativo alle nuove assunzioni a tempo indeterminato è maggiorato del **20%**, portando la deduzione teorica al **120%**. Tale percentuale sale ulteriormente al **130%** (maggiorazione del 30%) se le assunzioni riguardano categorie di lavoratori meritevoli di maggiore tutela.

Le categorie "svantaggiate" che danno diritto al boost del 30% includono:

- lavoratori molto svantaggiati ai sensi della normativa UE;
- persone con disabilità;
- donne di qualsiasi età con almeno due figli minori;
- giovani ammessi agli incentivi all'occupazione (vedasi Capitolo 3);
- ex percettori di Reddito di Cittadinanza o sussidi simili.

L'applicazione della **Superdeduzione** non è automatica e richiede un monitoraggio puntuale di due parametri concomitanti, che **solo un sistema paghe integrato può fornire con precisione**:

1. **incremento occupazionale numerico**: Il numero dei dipendenti a tempo indeterminato al termine del 2026 deve essere superiore alla media dei dipendenti a tempo indeterminato del 2025;
2. **incremento occupazionale complessivo**: Il numero totale dei dipendenti (compresi i tempi determinati) alla fine del 2026 non deve essere inferiore alla media totale del 2025.

Il calcolo della maggiorazione si applica sul *minore* tra:

- il costo effettivo sostenuto per i nuovi assunti nel 2026;
- l'incremento complessivo del costo del personale risultante dal Conto Economico (voce B9) rispetto all'esercizio precedente.

Visione strategica: qui risiede il valore della consulenza. Molte aziende rischiano di perdere l'agevolazione perché, pur assumendo un lavoratore a tempo indeterminato, non rinnovano un contratto a termine, facendo scendere la media occupazionale complessiva.

Esclusioni e vincoli

Sono esclusi dall'agevolazione i soggetti in regime forfettario, le imprese in liquidazione ordinaria e le società agricole che determinano il reddito su base catastale. Inoltre, per evitare comportamenti elusivi, non rilevano ai fini dell'incremento le assunzioni derivanti da trasferimenti d'azienda o fusioni, a meno che non comportino un reale aumento della forza lavoro aggregata.

La **Superdeduzione** è matematica complessa. Calcolare le medie occupazionali e verificare i requisiti per la maggiorazione del 120% o 130% richiede dati precisi e tempestivi.

Mappa degli Incentivi Contributivi 2026 - Giovani, Donne e ZES

Se la Superdeduzione agisce sulla leva fiscale (IRES/IRPEF), gli esoneri contributivi agiscono direttamente sul flusso di cassa mensile, abbattendo il costo del lavoro immediato. La Legge di Bilancio 2026, integrando e prorogando le misure del Decreto Coesione e del Decreto Milleproroghe, delinea un quadro di incentivi potente ma frammentato, che richiede una gestione chirurgica per evitare revoche e sanzioni.

Bonus giovani under 35

La misura cardine per combattere la disoccupazione giovanile viene prorogata per le assunzioni effettuate dal **1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**.

- **Target lavoratori:** Giovani che non hanno ancora compiuto il **35° anno di età** (34 anni e 364 giorni) alla data di assunzione e che **non sono mai stati occupati a tempo indeterminato nella loro intera vita lavorativa**, presso qualsiasi datore di lavoro.
- **Incentivo:** Esonero totale (**100%**) dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro.
- **Massimale e durata:** L'esonero spetta per un massimo di **24 mesi** nel limite di **500 euro mensili**.
- **Vincoli critici:**
 - *requisito di "Novità":* aver avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato, anche di un solo giorno, anche anni prima, è causa ostativa assoluta. La verifica deve essere effettuata tramite consultazione storica delle comunicazioni obbligatorie (Scheda Anagrafico-Professionale SAP);
 - *esclusioni:* sono esclusi i premi e contributi INAIL e il TFR. Restano dovuti i contributi minori non esonerabili;
 - *cumulabilità:* compatibile con la Superdeduzione fiscale, ma generalmente non cumulabile con altri esoneri contributivi strutturali (salvo specifiche eccezioni ZES).

Bonus donne svantaggiate

L'incentivo per l'occupazione femminile mira a ridurre il *gender gap* e viene anch'esso prorogato al 31 dicembre 2026, con regole di ingaggio che variano in base alla residenza e alla durata della disoccupazione.

- **Target lavoratrici:**
 1. donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno **24 mesi**, ovunque residenti;
 2. donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno **6 mesi**, residenti nelle regioni del Mezzogiorno (ZES) o impiegate in professioni/settori caratterizzati da una disparità uomo-donna superiore al 25% (annualmente definiti da decreto ministeriale).
- **Incentivo:** esonero contributivo del **100%** (quota datore).
- **Massimale:** fino a **650 euro mensili** per **24 mesi**.³ Notare il massimale più alto rispetto al Bonus Giovani (650€ vs 500€), che rende questa misura preferibile in caso di sovrapposizione dei requisiti.
- **Concetto di "Priva di Impiego":** attenzione, non coincide con lo stato di disoccupazione. Una donna che ha lavorato negli ultimi 6 mesi ma ha guadagnato meno delle soglie di esenzione fiscale (8.500€ dipendente / 5.500€ autonomo) è considerata "priva di impiego regolarmente retribuito".

ZES Unica Mezzogiorno: Il "Super Bonus" e le sue incognite

La Legge di Bilancio 2026 stanziava risorse specifiche (154 milioni per il 2026, 400 milioni per il 2027) per un esonero contributivo rafforzato destinato alla **ZES Unica** (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia).

- **Caratteristiche:** esonero del **100%** per le assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale effettuate nel 2026.
- **Massimale:** **650 euro mensili** per 24 mesi.
- **Soggetti beneficiari:** particolare attenzione alle **PMI** con meno di 10 o 15 dipendenti (dettaglio in attesa di conferma nei decreti attuativi finali, basandosi sulla struttura del precedente art. 24 DL 60/2024).
- **Criticità operativa (mancanza decreti):** al momento della pubblicazione della Legge, mancano ancora i decreti interministeriali che sbloccano operativamente la misura e definiscono le modalità di domanda. Inoltre, trattandosi di Aiuti di Stato, la misura è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea. È probabile che l'accesso avvenga tramite un sistema a sportello ("Click Day") fino a esaurimento fondi.

Suggerimento strategico: il Commercialista deve predisporre i dossier dei clienti ZES in anticipo, per essere pronto a inviare le istanze non appena l'INPS aprirà la piattaforma, evitando di perdere il treno dei fondi limitati.

La scelta tra Bonus Giovani (500€) e Bonus ZES (650€), o la verifica dello stato "privo di impiego" per le donne, sono passaggi tecnici che non ammettono errori.

Misure strutturali e territoriali - Decontribuzione Sud e aggregazioni

Mentre i bonus visti nel Capitolo 2 sono legati all'evento "assunzione", esistono misure strutturali che impattano sull'intero monte salari o su operazioni straordinarie d'impresa. Anche qui, la Legge di Bilancio 2026 introduce novità sostanziali.

Il "decalage" della Decontribuzione Sud

La "Decontribuzione Sud", che per anni ha garantito uno sconto del 30% sui contributi di *tutti* i dipendenti (non solo i nuovi) nelle regioni del Mezzogiorno, affronta nel 2026 una fase di riduzione programmata, concordata con l'Unione Europea nell'ambito del *Temporary Crisis and Transition Framework*.

- **Scenario 2026:** l'agevolazione viene prorogata ma l'aliquota dell'esonero scende dal 30% (vigente fino al 2025) al **20%** per gli anni 2026 e 2027. Successivamente scenderà al 10% nel 2028-2029.
- **Impatto sui budget:** una riduzione di 10 punti percentuali dello sgravio rappresenta un aumento secco del costo del lavoro per le imprese meridionali. Il Commercialista deve urgentemente rivedere i budget 2026 con i clienti, per evitare shock finanziari a gennaio.
- **Incertezza UE:** la proroga effettiva è sempre subordinata al via libera annuale o semestrale della Commissione Europea. In assenza di tale via libera (spesso comunicato all'ultimo minuto, come accaduto a fine 2025), l'INPS potrebbe bloccare temporaneamente la fruizione nei flussi Uniemens, richiedendo poi conguagli tardivi.

Incentivi per le aggregazioni industriali

Una novità interessante della Legge di Bilancio 2026 (art. 1, c. 175) riguarda il sostegno ai processi di aggregazione delle imprese. Per le aziende (anche PMI aggregate in rete o consorzi che raggiungono certe dimensioni) che intraprendono processi di fusione o aggregazione volti a tutelare l'occupazione, è previsto un **esonero contributivo del 100%** (escluso INAIL).

- **Durata:** massimo 24 mesi.
- **Limite:** 3.500 euro annui per lavoratore (circa 290 euro/mese).
- **Obiettivo:** favorire la creazione di poli industriali più solidi e competitivi, premiando chi non licenzia durante la fusione.

Welfare aziendale e fringe benefits

Parallelamente agli sgravi, il 2026 conferma la centralità del Welfare come strumento di retribuzione "netta".

- **Soglie fringe benefit:** viene stabilizzato il limite di esenzione a **1.000 euro** per la generalità dei dipendenti e a **2.000 euro** per i dipendenti con figli fiscalmente a carico.
- **Cosa rientra:** beni in natura, auto aziendale, prestiti, ma anche (novità consolidate) il rimborso delle utenze domestiche (luce, gas, acqua), le spese per l'affitto della prima casa e gli interessi sul mutuo della prima casa.

- **Strategia:** proporre un aumento del potere d'acquisto tramite welfare (es. pagando il mutuo al dipendente) costa all'azienda molto meno di un aumento in busta paga (niente contributi, niente TFR, niente IRPEF), e il dipendente riceve un valore netto superiore.

Gestire il cambio di aliquota della Decontribuzione Sud o raccogliere le dichiarazioni dei dipendenti per i figli a carico (fringe benefit 2.000€) sono attività che consumano tempo e a rischio errore.

Tabella di sintesi delle agevolazioni alle assunzioni 2026

Strumento operativo di consultazione rapida delle opportunità disponibili dal 1° Gennaio 2026.

AGEVOLAZIONE	DESTINATARI (TARGET)	MISURA DELL'INCENTIVO	DURATA	MASSIMALE (MENSILE/ANNUO)	CONDIZIONI E VINCOLI CHIAVE
Bonus Giovani 2026	Under 35 (34 anni e 364 gg) mai occupati a tempo indeterminato	Esonero contributivo 100% (quota datore)	Max 24 mesi	€ 500 mensili	Assunzioni 1/1/26 - 31/12/26. Verifica storica obbligatoria. Escluso INAIL.
Bonus Donne 2026	Donne svantaggiate: a) 24 mesi disocc. (ovunque) b) 6 mesi disocc. (ZES o settori disparità)	Esonero contributivo 100% (quota datore)	Max 24 mesi	€ 650 mensili	Assunzioni 1/1/26 - 31/12/26. Richiede incremento occupazionale netto calcolato in ULA.
Bonus ZES Unica	Datori di lavoro in ZES (Sud Italia) che assumono a T.I.	Esonero contributivo 100% (quota datore)	Max 24 mesi	€ 650 mensili	Riservato a PMI (da conf. decreti). Fondi limitati (rischio Click Day). Soggetto ad aut. UE.

Superdeduzione 2026	Imprese e Professionisti (no forfettari) che assumono a T.I.	Maggiorazione costo lavoro 20% (o 30% cat. svantaggiate) ai fini IRES/IRPEF	Periodo d'imposta 2026	N/A (Deduzione Fiscale)	Richiede doppio incremento occupazionale (n. dipendenti T.I. > 2025 e n. totale > 2025).
Decontribuzione Sud	Aziende con sede operativa nel Mezzogiorno	Esonero contributivo parziale (Decalage)	Fino al 31/12/2026 (salvo proroghe)	20% dei contributi (ridotto dal 30%)	Misura strutturale (non solo nuove assunzioni). Soggetto a rinnovo aut. UE Temporary Framework.
Fringe Benefits	Tutti i dipendenti	Esenzione fiscale e contributiva totale	Anno 2026	° € 1.000 (base) ° € 2.000 (con figli)	Include utenze, affitto, mutuo. Richiede dichiarazione dipendente per soglia figli.
Bonus aggregazioni	Imprese coinvolte in operazioni di aggregazione/fusione	Esonero contributivo 100%	Max 24 mesi	€ 3.500 annui (ca. € 290/mese)	Tutela livelli occupazionali post-fusione. Risorse limitate.

Nota Bene: L'operatività di alcune misure (in particolare Bonus ZES e dettagli operativi Decontribuzione Sud) è subordinata all'emanazione dei Decreti Interministeriali e delle Circolari INPS, nonché all'approvazione della Commissione Europea sugli Aiuti di Stato.