Jet HR

Checklist agevolazioni per risparmiare quando assumi

Le 6 domande che valgono fino a 19.200 € per assunzione da fare al candidato prima di firmare il contratto.

Un'agevolazione contributiva è uno sconto sui contributi che l'azienda versa all'INPS per un dipendente. Non tocca lo stipendio netto del lavoratore, che resta identico: incide solo sul costo aziendale e, nei casi migliori, lo azzera quasi del tutto per due anni.

Il punto è che quasi tutte queste agevolazioni dipendono da **caratteristiche del candidato, non dell'azienda**: da quanto tempo è senza lavoro, se ha già avuto un contratto a tempo indeterminato, quanti figli ha, dove lavorerà. Sono informazioni che non si leggono in un CV e che spesso l'azienda scopre troppo tardi, a contratto firmato, quando la domanda all'INPS non si può più presentare.

Questo file raccoglie:

- le **sei domande** da fare al candidato in fase di pre-assunzione,
- le **otto agevolazioni** (spiegate nel dettaglio) alle quali il candidato potrebbe avere accesso,
- il **materiale** da passare al consulente del lavoro o al fornitore payroll per attivare eventuali agevolazioni.

Come si usa

1. Compila la scheda del candidato qui sotto.

2. Fai le sei domande nella fase di raccolta dati pre-assunzione e spunta le caselle.

3. Per ogni risposta utile vai alla scheda dell'agevolazione corrispondente nella sezione 02.

4. Gira al consulente del lavoro le informazioni indicate in “Cosa fare”, prima di firmare il contratto

01 Scheda candidato e checklist

Compila i campi azzurri e spunta le caselle mentre raccogli le risposte.

Candidato/a		**Ruolo**	
Data prevista di assunzione		**Tipo di contratto**	
Sede di lavoro		**Referente payroll**	

✓	Domanda da fare al candidato	Risposta che apre un'agevolazione	Cosa si attiva	Valore max
☐	1 **Hai già avuto un contratto a tempo indeterminato, anche in passato e anche solo per pochi mesi?**	No, mai	Bonus Giovani Under 35 · Esonero Under 30 · Incentivo stabilizzazione	**fino a 15.600 €**
☐	2 **Da quanto tempo sei senza un impiego regolarmente retribuito?**	Da 24 mesi o più (in alcuni casi bastano 12)	Bonus Giovani · Bonus Donne · Bonus ZES · Legge 92/2012	**fino a 19.200 €**
☐	3 **Percepisci o hai percepito la NASpI nell'ultimo anno?**	Sì, la ricevo o l'ho ricevuta di recente	Incentivo NASpI · Apprendistato in NASpI	**20% della NASpI residua**
☐	4 **In quale sede lavorerai e in quale regione risiedi?**	In una regione della ZES Unica Mezzogiorno	Maggiorazione ZES su Giovani e Donne · Bonus ZES	**+150 € al mese**
☐	5 **Hai tre o più figli di età inferiore ai 18 anni?**	Sì, e sono senza lavoro da almeno 6 mesi	Esonero per l'assunzione di madri con almeno tre figli	**fino a 16.000 €**
☐	6 **Sei iscritto/a agli elenchi del collocamento mirato (L. 68/1999)?**	Sì, e ho il verbale di invalidità	Incentivo per l'assunzione di persone con disabilità	**35-70% della retribuzione**

Categorie svantaggiate: quando bastano 12 mesi di disoccupazione

Diverse agevolazioni abbassano il requisito di disoccupazione da 24 a 12 mesi, o lo eliminano del tutto, se il candidato rientra in una **categoria svantaggiata** ai sensi del Regolamento UE 651/2014.

Vale quindi la pena chiedere anche:

- Hai tra i 15 e i 24 anni?
- Hai completato la formazione da meno di due anni senza aver ancora avuto un primo impiego retribuito, o non hai un diploma di scuola superiore?
- Vivi solo con una o più persone a carico?

Quando farle e come

Queste domande **non sono criteri di selezione e non vanno usate come tali**: scegliere un candidato in base a figli, disabilità, età o genere è discriminatorio (art. 8 dello Statuto dei Lavoratori, D.Lgs. 198/2006 e D.Lgs. 216/2003).

Il momento giusto è la **raccolta dati pre-assunzione, dopo aver già deciso di assumere**, insieme a codice fiscale e IBAN.

Spiega al candidato perché gliele stai facendo: servono ad attivare un'agevolazione a favore dell'azienda, non incidono sul suo netto in busta paga e non cambiano una decisione già presa. Raccogli le risposte con un'autodichiarazione firmata e trattale come dati personali ai sensi del GDPR.
Inoltre, per quanto concerne l'agevolazione sulla disabilità, chiedi sempre lo stato amministrativo e non la condizione di salute (nessuna domanda su patologia, storia clinica o tipo di menomazione). Il GDPR infatti consente di trattare dati sulla salute solo nella misura strettamente necessaria a far valere il beneficio (art. 9(2)(b)).

02 Le otto agevolazioni in dettaglio

Per ogni agevolazione: cosa prevede, chi ne ha diritto, quanto vale, la norma esatta e cosa fare subito.

01 Bonus Giovani Under 35	fino a 15.600 €
Da quale domanda	*Domande 1, 2 e 4*
Cosa prevede	Esonero del **100% dei contributi previdenziali a carico dell'azienda** (restano dovuti i premi INAIL) per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani under 35. È la misura più ricca del 2026 per i profili giovani, ma ha requisiti di disoccupazione stringenti: se il candidato non li ha, si ripiega sull'Esonero Under 30 strutturale.
Requisiti dipendente	Meno di 35 anni; **mai stato assunto a tempo indeterminato** da nessun datore di lavoro; privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, oppure da almeno 12 mesi se rientra in una categoria svantaggiata. Chi rientra in certe categorie svantaggiate accede anche senza periodo di disoccupazione, ma con durata di esonero dimezzata a 12 mesi.
Requisiti azienda	Incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti; DURC regolare; nessun licenziamento nei 6 mesi precedenti nella stessa unità produttiva. Vale solo per le assunzioni, non per le trasformazioni.
Quanto vale	**500 € al mese per 24 mesi, cioè fino a 12.000 €** per singola assunzione. Nella ZES Unica Mezzogiorno il tetto sale a **650 € al mese, fino a 15.600 €**. Nelle ipotesi di sola categoria svantaggiata la durata scende a 12 mesi (fino a 6.000 €, 7.800 € in ZES). Gli importi si riproporzionano per il part-time.
Riferimenti	Art. 2, D.L. 30 aprile 2026, n. 62 (Decreto Lavoro 2026). Istruzioni operative: Circolare INPS n. 55 del 14 maggio 2026. Valido per assunzioni dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026. INPS, Circolare n. 55/2026
Cosa fare	Passa al consulente del lavoro **data di nascita, storico contrattuale e mesi di disoccupazione** del candidato **prima di fissare la data di inizio**. Servono due autodichiarazioni firmate: una dell'azienda sul rispetto dei requisiti, una del lavoratore che attesta di non aver mai avuto un tempo indeterminato e il proprio stato di disoccupazione. Chiedi al consulente di verificare il codice fiscale nel cassetto previdenziale INPS: è l'unico modo per avere certezza sullo storico.

02 Esonero Under 30 (strutturale)	fino a 9.000 €
Da quale domanda	*Domanda 1*
Cosa prevede	Sgravio del **50% dei contributi INPS** a carico dell'azienda. È un'agevolazione strutturale: esiste sempre, non dipende dai decreti annuali e non si esaurisce con i fondi. È il piano B naturale quando il Bonus Giovani non è applicabile perché al candidato mancano i mesi di disoccupazione richiesti.
Requisiti dipendente	Meno di 30 anni; mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.
Requisiti azienda	Nessun licenziamento per giustificato motivo oggettivo o collettivo nella stessa unità produttiva nei 6 mesi precedenti; DURC regolare e CCNL rispettato.
Quanto vale	50% dei contributi, **massimo 3.000 € l'anno per 36 mesi: fino a 9.000 €**, circa 250 € al mese. Per le trasformazioni da apprendistato a qualificato vale 12 mesi, che decorrono al termine dei 12 mesi già agevolati dell'ex apprendista.
Riferimenti	Legge 27 dicembre 2017, n. 205. Istruzioni: Circolare INPS n. 40 del 2 marzo 2018. INPS, Incentivi all'assunzione
Cosa fare	Chiedi al consulente di **verificare il codice fiscale all'INPS** per confermare che il candidato non abbia mai avuto un tempo indeterminato, e fai firmare al lavoratore la relativa autodichiarazione. Non serve una domanda preventiva e in genere non ci sono costi di pratica: è l'agevolazione più semplice da attivare di tutto l'elenco.

03 Bonus Donne 2026	fino a 19.200 €
Da quale domanda	*Domande 2 e 4*
Cosa prevede	Esonero del **100% dei contributi previdenziali datoriali** per l'assunzione a tempo indeterminato di donne prive di impiego.

Requisiti dipendente	Priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi; oppure da almeno 12 mesi se rientra in una categoria svantaggiata; oppure, in alcune ipotesi di svantaggio, senza alcun limite temporale ma con durata di esonero ridotta a 12 mesi.
Requisiti azienda	Datori di lavoro privati, esclusi lavoro domestico e apprendistato. Incremento occupazionale verificato mese per mese rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.
Quanto vale	**650 € al mese per 24 mesi: fino a 15.600 €**. Nella ZES Unica Mezzogiorno il tetto sale a **800 € al mese, fino a 19.200 €**. Riproporzionato per il part-time.
Riferimenti	D.L. 30 aprile 2026, n. 62. Istruzioni operative: Circolare INPS n. 57 del 14 maggio 2026. Valido per l'anno 2026. INPS, Giovani, donne e ZES
Cosa fare	**È la più urgente delle otto: la domanda all'INPS va presentata prima dell'assunzione.** Se il contratto parte prima che la domanda sia trasmessa, il beneficio si perde e non si recupera. Avvisa il consulente del lavoro appena hai deciso di assumere, ancora prima di concordare la data di inizio con la candidata, e fatti confermare da lui la prima data utile.

04 Bonus ZES 2026 (over 35) — fino a 15.600 €

Da quale domanda	*Domande 2 e 4*
Cosa prevede	Esonero del **100% dei contributi datoriali** per assunzioni a tempo indeterminato di over 35 disoccupati di lungo periodo. È riservato alle piccole aziende del Mezzogiorno ed è l'unica misura 2026 pensata per i profili senior.
Requisiti dipendente	Più di 35 anni; privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.
Requisiti azienda	Fino a 10 dipendenti nel mese dell'assunzione; sede o unità produttiva nella ZES Unica Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Puglia, Calabria, Sicilia, Sardegna, Marche, Umbria). Incremento occupazionale sempre necessario. Solo assunzioni, no trasformazioni.
Quanto vale	**650 € al mese per un massimo di 24 mesi: fino a 15.600 €**.
Riferimenti	Art. 3, D.L. 30 aprile 2026, n. 62. Istruzioni operative: Circolare INPS n. 56 del 14 maggio 2026. Valido per assunzioni dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026. INPS, Circolare n. 56/2026 (PDF)
Cosa fare	Comunica al consulente **età del candidato, durata della disoccupazione, sede di lavoro e numero di dipendenti dell'azienda nel mese dell'assunzione**: il limite dei 10 dipendenti si verifica in quel mese, quindi due assunzioni ravvicinate possono far perdere il requisito sulla seconda. Servono l'autocertificazione aziendale sui requisiti e quella del lavoratore sullo stato di disoccupazione.

05 Esonero per madri con almeno tre figli — fino a 16.000 €

Da quale domanda	*Domanda 5*
Cosa prevede	Esonero del **100% dei contributi previdenziali a carico dell'azienda** (esclusi premi INAIL) per l'assunzione di donne con almeno tre figli minorenni. È la novità della Legge di Bilancio 2026 ed è ancora poco conosciuta, quindi le risorse tendono a durare più a lungo che su altre misure.
Requisiti dipendente	Madre di **almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni** (valgono anche adozione e affidamento, incluso il pre-affido); priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. Il requisito si cristallizza al momento dell'assunzione: se un figlio compie 18 anni dopo, il beneficio non si perde.
Requisiti azienda	Tutti i datori di lavoro privati, anche agricoli, esclusa la Pubblica Amministrazione. Sono esclusi lavoro domestico, apprendistato e lavoro intermittente. Non è richiesto l'incremento occupazionale, ma valgono le condizioni generali sugli incentivi.
Quanto vale	**Fino a 8.000 € l'anno** per lavoratrice, circa 666 € al mese. La durata dipende dal contratto: **12 mesi** per il tempo determinato, **18 mesi** in caso di trasformazione di un rapporto a termine già agevolato, **24 mesi per il tempo indeterminato, cioè fino a 16.000 €**.
Riferimenti	Art. 1, commi 210-213, Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (Legge di Bilancio 2026). Istruzioni: Circolare INPS n. 82 del 29 luglio 2026. Vale per le assunzioni dal 1° gennaio 2026. INPS, Esonero madri di almeno tre figli

Cosa fare	Raccogli i **codici fiscali dei tre figli** e la dichiarazione firmata della lavoratrice, poi passali al consulente insieme all'autodichiarazione aziendale. La domanda si presenta con il modulo telematico **ELM3** sul Portale delle Agevolazioni INPS. Attenzione al tetto di spesa annuale: le domande si accolgono in ordine di arrivo fino a esaurimento delle risorse, quindi non rimandare.

06 Incentivo per l'assunzione di persone con disabilità

35-70% della retribuzione

Da quale domanda	*Domanda 6*
Cosa prevede	A differenza delle altre, questa non è uno sconto sui contributi ma un **incentivo economico erogato dall'INPS e calcolato in percentuale sulla retribuzione lorda**. In valore assoluto è spesso la più alta di tutte, perché non ha un tetto mensile fisso.
Requisiti dipendente	Iscrizione al collocamento mirato e verbale di invalidità che attesti la percentuale di riduzione della capacità lavorativa. Assunzione a tempo indeterminato, anche part-time; per la sola disabilità intellettiva o psichica superiore al 45% è ammesso anche il tempo determinato di almeno 12 mesi.
Requisiti azienda	Tutti i datori di lavoro privati, sia quelli soggetti all'obbligo di collocamento (almeno 15 dipendenti) sia quelli non obbligati. Incremento occupazionale netto richiesto.
Quanto vale	**70% della retribuzione lorda per 36 mesi** se la riduzione della capacità lavorativa supera il 79%; **35% per 36 mesi** se è compresa tra il 67% e il 79%. La disabilità intellettiva o psichica è un caso a sé: **70% per 60 mesi** se la riduzione è superiore al 45%.
Riferimenti	Art. 13, Legge 12 marzo 1999, n. 68, come riscritto dall'art. 10 del D.Lgs. 151/2015. Istruzioni: Circolare INPS n. 99 del 13 giugno 2016. Domanda con modello 151-2015 sul Portale delle Agevolazioni. INPS, Incentivo assunzione disabili
Cosa fare	Procurati il **verbale di invalidità** e verifica l'iscrizione al collocamento mirato prima di procedere, poi passa tutto al consulente. **I tempi qui sono strettissimi**: la domanda si prenota telematicamente e, dopo la conferma INPS, ci sono 7 giorni per stipulare il contratto e altri 7 per comunicare la stipula. Fuori tempo, l'importo prenotato si perde. Assicurati anche che l'UNILAV riporti l'indicazione di assunzione obbligatoria.

07 Incentivo per l'assunzione di percettori NASpI

20% della NASpI residua

Da quale domanda	*Domanda 3*
Cosa prevede	L'azienda che assume una persona che sta percependo la NASpI riceve un **contributo mensile pari al 20% dell'indennità di disoccupazione che sarebbe ancora spettata al lavoratore**, erogato come conguaglio contributivo. In pratica, più mesi di NASpI restavano, più vale.
Requisiti dipendente	Percettore di indennità NASpI al momento dell'assunzione.
Requisiti azienda	L'assunzione deve essere **a tempo pieno e indeterminato**: il part-time non è ammesso. Serve regolarità contributiva verificata mensilmente per tutta la durata del beneficio.
Quanto vale	20% dell'indennità mensile residua, per tutti i mesi che sarebbero rimasti al lavoratore, **fino a un massimo di 24 mesi**. A titolo indicativo, con 12 mesi residui a 1.000 € al mese l'incentivo vale circa 2.400 €. Cessa comunque al raggiungimento dei requisiti pensionistici.
Riferimenti	Art. 2, comma 10-bis, Legge 28 giugno 2012, n. 92, introdotto dal D.L. 76/2013. Istruzioni: Circolare INPS n. 175 del 18 dicembre 2013. Codice autorizzazione 8D. INPS, Incentivi all'assunzione
Cosa fare	Chiedi al candidato **copia della domanda NASpI** e passala al consulente: serve per calcolare l'indennità residua. Se invece stai assumendo in apprendistato un percettore di NASpI, segnalalo esplicitamente: si applica l'aliquota agevolata dell'apprendistato **senza limiti di età** (art. 47, comma 4, D.Lgs. 81/2015), un'ipotesi che sfugge quasi sempre.

08 Legge 92/2012: donne e over 50

50% dei contributi

Da quale domanda	*Domanda 2*

Cosa prevede	Riduzione del **50% dei contributi INPS e dei premi INAIL** a carico dell'azienda. È un'agevolazione strutturale, quindi sempre disponibile: è il piano B quando i bonus 2026 non si applicano o quando le risorse stanziate sono esaurite.
Requisiti dipendente	Donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, oppure da almeno 6 mesi se residenti in aree svantaggiate; uomini e donne con **almeno 50 anni disoccupati da oltre 12 mesi**. Quest'ultima è l'unica agevolazione dell'elenco pensata per gli over 50 fuori dalla ZES.
Requisiti azienda	Incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.
Quanto vale	50% dei contributi per **18 mesi** in caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato, **12 mesi** per il tempo determinato. Non c'è un tetto mensile fisso: il valore cresce con la retribuzione.
Riferimenti	Art. 4, commi 8-11, Legge 28 giugno 2012, n. 92 (Riforma Fornero). Codice autorizzazione 2H. INPS, Incentivi all'assunzione
Cosa fare	Segnala al consulente **età del candidato, genere, mesi di disoccupazione risultanti dal Centro per l'Impiego e comune di residenza**. Per gli over 50 la DID deve risultare datata almeno 12 mesi prima dell'assunzione: chiedi al candidato da quando è iscritto al Centro per l'Impiego, non solo da quando non lavora.

Incentivo stabilizzazione

Se invece di assumere stai stabilizzando un rapporto a termine, c'è una misura dedicata. Portare a tempo indeterminato un under 35 che non ne ha mai avuto uno vale l'esonero del 100% dei contributi a tuo carico, fino a 500 € al mese per 24 mesi: 12.000 € in totale.
La trasformazione va fatta entro il 31 dicembre 2026 e il contratto a termine deve essere partito entro il 30 aprile 2026, con durata non superiore a 12 mesi. Vale la pena farsi dare dal consulente del lavoro l'elenco dei contratti a termine che rientrano in questa finestra, prima che si chiuda.

Art. 4, D.L. 30 aprile 2026, n. 62. Circolare INPS n. 72 del 3 luglio 2026.

03 Le condizioni lato azienda

Le condizioni che l'azienda deve soddisfare, che valgono per quasi tutte le agevolazioni, indipendentemente da chi si assume.

Queste condizioni non riguardano il candidato ma l'azienda. E a differenza dei requisiti del candidato, che si verificano una volta sola il giorno dell'assunzione, vanno mantenute per tutta la durata dell'agevolazione: l'INPS le controlla ogni mese. È il motivo per cui un esonero può essere revocato due anni dopo, con l'obbligo di restituire tutto il risparmio già maturato. Verificale con il consulente del lavoro prima di promettere a qualcuno che quell'assunzione costerà meno.

1	**Incremento occupazionale** L'assunzione deve far crescere il numero medio di dipendenti rispetto ai dodici mesi precedenti, contato in ULA (un part-time al 50% vale mezza unità). Sostituire chi se n'è andato "di norma" non basta. Per il Bonus Donne il calcolo si rifà ogni mese: se la media scende, l'esonero si interrompe.
2	**Nessun licenziamento nei 6 mesi precedenti** Niente licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o collettivi nella stessa unità produttiva nei sei mesi prima, a prescindere dalla mansione: conta anche un profilo diverso da quello che stai assumendo. Vale anche al contrario: licenziare per lo stesso motivo il lavoratore agevolato o un collega di pari qualifica entro sei mesi dall'assunzione fa revocare l'esonero.
3	**DURC regolare e CCNL rispettato** Serve regolarità contributiva per tutta la durata dell'agevolazione, non solo all'assunzione: l'INPS la verifica ogni mese. Un F24 non versato, anche piccolo, può far decadere il beneficio ab origine, con recupero di tutto quello che si è già risparmiato.
4	**Comunicazioni obbligatorie nei termini** L'UNILAV va trasmesso entro le 24 del giorno prima dell'inizio del rapporto. Se parte in ritardo l'incentivo si perde per tutto il periodo scoperto: su un esonero da 500 € al mese, due mesi di ritardo sono 1000€ che non si recuperano.
5	**Quasi mai cumulabili tra loro** Gli esoneri 2026 non si sommano tra loro né con altri esoneri contributivi: se il candidato rientra in più misure, se ne sceglie una. Di solito conviene la temporanea, che esonera il 100% invece del 50%, ma alcune hanno costi di pratica e tetti di spesa. Restano invece compatibili con la maggiorazione del costo deducibile (art. 4 D.Lgs. 216/2023), che è fiscale e quindi si somma.

Per i clienti Jet HR questo recupero è automatico e continuo.

La funzionalità Jet Recupero AI individua e segnala le agevolazioni applicabili, presenta le domande agli enti e segue la pratica fino al recupero, anche **retroattivo** sulle assunzioni già fatte.
Diverse aziende clienti hanno già recuperato decine di migliaia di euro.

Scopri come su www.jethr.com/recupero-ai

Jet HR

Note

1. *Gli importi indicati sono i massimali di legge in vigore a settembre 2026 e valgono per rapporti a tempo pieno: per il part-time sono riproporzionati. Le misure del Decreto Lavoro 2026 si applicano alle assunzioni entro il 31 dicembre 2026 e alcune hanno tetti di spesa: esaurite le risorse, l'INPS non accoglie nuove domande.*
2. *Il presente documento ha finalità esclusivamente informative e non costituisce consulenza professionale. Jet HR declina ogni responsabilità derivante dal suo utilizzo; per la valutazione dei singoli casi si raccomanda il ricorso a un professionista abilitato.*