

PAGHE E CONTRIBUTIdi **MARIO TAURINO****Incentivi all'assunzione e variazioni orarie**

In merito agli incentivi previsti dal D.L. 62/2026 come ci si deve comportare nell'ipotesi di variazione oraria durante lo svolgimento del rapporto incentivato?

Il D.L. 62/2026, convertito nella L. 112/2026, ha introdotto una serie di incentivi: **"Bonus Donne"** dell'art. 1, per l'assunzione a tempo indeterminato, tra il 1.01.2026 e il 31.12.2026, di donne molto svantaggiate (prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lett. da b) a g) dell'art. 2, p. 4) del Reg. (UE) 651/2014) o svantaggiate (appartenenti a una delle categorie di cui alle lett. da a) a g) dell'art. 2, p. 4) del Reg. (UE) 651/2014); **"Bonus Giovani"** dell'art. 2, per l'assunzione a tempo indeterminato, tra il 1.01.2026 e il 31.12.2026, di giovani under 35 molto svantaggiati (privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovvero privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lett. c), e), f) e g) dell'art. 2, p. 4) del Reg. (UE) 651/2014) o svantaggiati (appartenenti a una delle categorie di cui alle lett. dalla a) alla c) e dalla e) alla g) dell'art. 2, p. 4) del Reg. (UE) 651/2014); **"Bonus ZES"** dell'art. 3, per l'assunzione a tempo indeterminato, tra il 1.01.2026 e il 31.12.2026, presso una sede o unità produttiva collocata nel Mezzogiorno, di soggetti che abbiano compiuto 35 anni e che siano disoccupati da oltre 24 mesi da parte di datori che occupano fino a 10 dipendenti; **"Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro"** dell'art. 4 per la trasformazione a tempo indeterminato, tra il 1.08.2026 e il 31.12.2026, di contratti a tempo determinato stipulati entro il 30.04.2026 con giovani under 35 che non abbiano mai avuto rapporti a tempo indeterminato nella loro vita lavorativa.

Più in particolare, **le misure consistono nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati** entro un limite massimo mensile che varia: 500 euro nel caso di giovani molto svantaggiati e svantaggiati (art. 2) e per l'incentivo per la stabilizzazione dei rapporti (art. 4); 650 euro nel caso di donne molto svantaggiate e svantaggiate (art. 1), Bonus Zes (art. 3) e per l'assunzione di giovani molto svantaggiati o svantaggiati in una sede o unità produttiva ubicata nella ZES unica Mezzogiorno (art. 2); 800 euro nel caso di donne molto svantaggiate e svantaggiate residenti in una delle Regioni della ZES unica Mezzogiorno (art. 1).

Considerando che, nel caso di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali analizzati devono essere proporzionalmente ridotti, diviene necessario comprendere quale sia il comportamento da adottare nel caso si verifichino **variazioni orarie durante lo svolgimento di un rapporto incentivato**.

In merito, le varie circolari Inps, indicano con chiarezza la strada:

- nelle ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato, a seguito dell'apposita domanda presentata mediante le procedure telematiche;
- nelle ipotesi, invece, di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione del rapporto di lavoro in part-time, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.

Esempio 1 - Azienda ha assunto dal 1.07.2026 una donna molto svantaggiata a tempo indeterminato full time, importo massimo di esonero richiesto e autorizzato 650 euro mensili. L'azienda e la dipendente si accordano per il passaggio da full time a un part time di 30 ore settimanali (75%), con decorrenza 1.11.2026; importo massimo utilizzabile da novembre 2026: $650 \text{ euro} * 75\% = 487,50 \text{ euro mensili}$.

Esempio 2 - Azienda ha assunto dal 1.07.2026 un giovane molto svantaggiato a tempo indeterminato part time al 75%; importo massimo di esonero richiesto e autorizzato: $500 \text{ euro} * 75\% = 375 \text{ euro mensili}$. L'azienda e il dipendente si accordano per il passaggio da part time a un full time con decorrenza 1.11.2026; importo massimo utilizzabile da novembre 2026: 375 euro mensili.