Mattia Parisi
Lavoro · diritto · persone

INCENTIVI

Trasformazione del contratto a termine: il nuovo incentivo dal 1° agosto 2026

Esonero contributivo fino a 500 euro al mese per 24 mesi: la misura favorisce la stabilizzazione degli under 35, ma soltanto entro una finestra temporale e a condizioni precise.

6 ago 2026 · 6 MIN DI LETTURA

Nel precedente approfondimento abbiamo visto che, nei contratti a termine, proroga e rinnovo non sono due modi diversi per indicare la stessa operazione. Oggi torniamo a parlare di lavoro a tempo determinato, ma da una prospettiva ulteriore: cosa accade quando il datore di lavoro decide di non prolungare semplicemente il rapporto, ma di trasformarlo a tempo indeterminato?

Dal 1° agosto 2026 è prevista una nuova finestra di incentivo destinata proprio a determinate stabilizzazioni.

L’articolo 4 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62, convertito dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, riconosce ai datori di lavoro privati un esonero contributivo per la trasformazione a tempo indeterminato di alcuni rapporti riguardanti lavoratori under 35.

La misura può raggiungere, almeno sul piano teorico, 12.000 euro per ciascun lavoratore: il limite è infatti pari a 500 euro mensili per un massimo di 24 mesi.

La parola «incentivo», tuttavia, rischia di far apparire automatica una misura che automatica non è. Non ogni trasformazione effettuata dal 1° agosto consente di ottenere l’esonero: devono coincidere i requisiti del contratto, quelli del lavoratore e quelli del datore di lavoro.

Un incentivo riservato alle trasformazioni

Il primo punto da chiarire è il perimetro dell’agevolazione. La misura riguarda le trasformazioni da contratto a tempo determinato a contratto a tempo indeterminato effettuate senza soluzione di continuità.

Non si tratta quindi di un incentivo generale per qualsiasi ingresso stabile in azienda. Restano fuori le nuove assunzioni a tempo determinato e le nuove assunzioni direttamente a tempo indeterminato, che seguono eventuali discipline agevolative diverse.

Allo stesso modo, una semplice proroga o un rinnovo del termine non realizzano la trasformazione richiesta. Il rapporto deve cambiare natura e proseguire a tempo indeterminato.

Il calendario guarda anche al passato

La finestra temporale è più selettiva di quanto possa sembrare leggendo soltanto la data del 1° agosto.

La trasformazione deve essere effettuata tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026, ma il rapporto a termine da trasformare deve essere stato instaurato entro il 30 aprile 2026 e deve avere una durata complessiva non superiore a dodici mesi.

Questo significa che non basta avere un contratto a termine in corso nel secondo semestre dell’anno. Occorre ricostruirne la data di instaurazione, la durata effettiva e la continuità con il successivo rapporto a tempo indeterminato.

La misura, in altre parole, non incentiva un contratto creato oggi per essere trasformato domani. Interviene su rapporti già esistenti entro il perimetro temporale fissato dal legislatore.

Chi può beneficiare della stabilizzazione

Anche il requisito anagrafico va verificato nel momento corretto. Alla data della trasformazione il lavoratore non deve avere compiuto 35 anni: in termini operativi, deve avere al massimo 34 anni e 364 giorni.

L’incentivo riguarda lavoratori con qualifica di operaio, impiegato o quadro. Sono invece esclusi il personale dirigente, i rapporti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato.

Un altro requisito è particolarmente importante: il lavoratore non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato nel corso della propria vita lavorativa, salvo le specifiche eccezioni chiarite dalla disciplina applicativa.

È un controllo che non dovrebbe essere ridotto a una semplice dichiarazione informale. Prima di impostare la trasformazione agevolata, la posizione del lavoratore va ricostruita con attenzione.

Quanto vale realmente l’esonero

Il beneficio consiste nell’esonero del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 500 euro al mese per ciascun lavoratore e per un periodo massimo di 24 mesi.

I premi e i contributi dovuti all’INAIL restano esclusi. L’esonero, quindi, non coincide con l’azzeramento di ogni costo contributivo o assicurativo legato al rapporto.

In caso di rapporto part-time il massimale deve essere proporzionato alla percentuale di orario. Restano inoltre ferme le contribuzioni che la disciplina esclude espressamente dal beneficio e l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

I 12.000 euro rappresentano dunque il tetto teorico raggiungibile in 24 mesi, non un importo riconosciuto automaticamente a ogni trasformazione.

Il requisito meno immediato: l’incremento occupazionale netto

Uno dei passaggi più delicati riguarda l’incremento occupazionale netto. L’agevolazione è subordinata a un aumento effettivo dell’occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti, calcolato secondo le regole applicabili.

Qui emerge un aspetto che merita attenzione: la trasformazione di un rapporto già esistente, presa da sola, non aumenta necessariamente il numero dei lavoratori presenti in azienda.

Per questo l’incremento deve essere verificato sul complesso dell’organizzazione e non dedotto automaticamente dal fatto che un contratto passi da tempo determinato a indeterminato.

È il punto in cui una misura pensata per favorire la stabilità si collega a una finalità ulteriore: non soltanto rendere stabile un rapporto, ma farlo all’interno di un effettivo incremento dell’occupazione.

Le condizioni del datore di lavoro

L’accesso all’esonero richiede anche il rispetto delle condizioni generali previste per gli incentivi all’occupazione.

Devono essere verificati la regolarità degli obblighi contributivi, il rispetto della normativa sul lavoro e sulla sicurezza, l’applicazione dei trattamenti economici e normativi previsti dalla contrattazione collettiva rilevante e il corretto adempimento delle comunicazioni obbligatorie.

La verifica non dovrebbe essere lasciata al momento della domanda. Se l’impresa vuole programmare una trasformazione agevolata, questi elementi devono entrare nella valutazione prima che il rapporto venga modificato.

La domanda: la procedura è operativa

Il messaggio INPS n. 2518 del 29 luglio 2026 ha reso operativa la procedura in tempo per l’apertura della finestra agevolata.

Dal 1° agosto la domanda può essere presentata attraverso il Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo), nella sezione «Incentivi decreto Lavoro 2026 – Articolo 4 – ESTA», compilando il modulo telematico dedicato.

Se la trasformazione è già stata effettuata, l’INPS comunica l’accoglimento e l’importo riconosciuto. Se invece deve ancora essere realizzata, l’Istituto calcola il beneficio, accantona le risorse e invita il datore a completare la trasformazione e a trasmettere la comunicazione obbligatoria entro dieci giorni.

La decorrenza normativa e l’operatività del servizio coincidono quindi dal 1° agosto 2026, ferma restando la necessità di rispettare requisiti, termini e disponibilità delle risorse.

Cosa controllare prima di procedere

Prima di trasformare un rapporto confidando nell’agevolazione, conviene ricostruire l’intero perimetro della misura. I controlli essenziali riguardano almeno:

- la data di instaurazione del contratto a termine, che deve essere entro il 30 aprile 2026;
- la durata complessiva del rapporto, non superiore a dodici mesi;
- la trasformazione senza soluzione di continuità tra il 1° agosto e il 31 dicembre 2026;
- l’età e la qualifica del lavoratore;
- l’assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato rilevanti;

- la presenza dell’incremento occupazionale netto;
- la regolarità contributiva e il rispetto delle altre condizioni previste per gli incentivi;
- la corretta presentazione della domanda ESTA e la disponibilità delle risorse stanziate.

Una stabilizzazione che va programmata

Il nuovo incentivo riconosce un vantaggio significativo alle imprese che, tra agosto e dicembre 2026, scelgono di stabilizzare determinati lavoratori under 35.

Non è però un beneficio generalizzato per tutte le trasformazioni.

La misura segue un corridoio preciso: il contratto deve essere stato instaurato entro il 30 aprile, non può superare dodici mesi, il lavoratore deve rientrare nei requisiti richiesti e l’impresa deve rispettare condizioni occupazionali, contributive e organizzative che non possono essere date per scontate.

Il messaggio di fondo è coerente con la finalità dell’intervento. L’agevolazione non vuole premiare soltanto il cambiamento formale della tipologia contrattuale, ma una stabilizzazione inserita in un effettivo percorso di crescita dell’occupazione.

Per questo, prima di guardare ai 500 euro mensili, occorre guardare al rapporto di lavoro nella sua interezza. Nel diritto degli incentivi, come spesso accade, la convenienza arriva alla fine della verifica, non all’inizio.

DOMANDE FREQUENTI

Qualsiasi contratto trasformato dopo il 1° agosto 2026 può beneficiare dell’esonero?

No. Il rapporto a termine deve essere stato instaurato entro il 30 aprile 2026, avere una durata complessiva non superiore a dodici mesi ed essere trasformato senza soluzione di continuità entro il 31 dicembre 2026. Devono inoltre ricorrere i requisiti del lavoratore e del datore di lavoro.

Il lavoratore deve avere meno di 35 anni quando è stato assunto a termine?

Il requisito anagrafico viene verificato alla data della trasformazione incentivata: in quel momento il lavoratore non deve avere compiuto 35 anni. Occorre inoltre verificare gli altri requisiti soggettivi previsti dalla misura.

Dal 1° agosto la domanda può essere presentata all’INPS?

Sì. Il messaggio INPS n. 2518/2026 ha attivato il modulo «Articolo 4 – ESTA» nel Portale delle Agevolazioni. Per una trasformazione non ancora effettuata, dopo la prenotazione delle risorse il datore deve completarla e trasmettere la comunicazione obbligatoria entro dieci giorni.

RIFERIMENTI UFFICIALI

D.L. 30 aprile 2026, n. 62, testo coordinato con la legge n. 112/2026 — Gazzetta Ufficiale ↗

Circolare INPS n. 72 del 3 luglio 2026 — Incentivo alla stabilizzazione ↗

Messaggio INPS n. 2518 del 29 luglio 2026 — Procedura ESTA ↗

Contenuto informativo e divulgativo. Non costituisce consulenza professionale.
Versione PDF dell’articolo pubblicato su mattiaparisi.it.