

# BEAUTIFUL - 3a puntata

DI MANUELA BALTOLU CONSULENTE DEL LAVORO IN SASSARI

**P**are proprio che la saga “*BEAUTIFUL*”<sup>1</sup> della nostra rivista continuerà ancora per lungo tempo e, proprio quando pensavamo di averle viste tutte, come spesso accade, la cruda realtà ci sorprende, andando oltre la più fervida fantasia.

Nel testo bollinato del decreto “milleproroghe” per il 2026 (D.l. 200/2025), era stata inserita, per l'intero anno 2026, la proroga del *bonus* giovani, donne e Zes introdotti dal D.l. n. 60/2024 (artt. 22, 23 e 24).

Nella versione definitiva del decreto pubblicata in Gazzetta Ufficiale, tale proroga era “magicamente” scomparsa, con pubblicazione da parte del Ministero del lavoro di un comunicato, nel proprio sito istituzionale, nel quale annunciava che, in sinergia con l'Inps, avrebbe effettuato un monitoraggio sull'utilizzo delle risorse già usufruite per i citati *bonus*, in modo da determinare eventuali residui, che sarebbero stati destinati agli incentivi alle assunzioni con un emendamento alla conversione in legge del “milleproroghe”.

Nel frattempo, il c. 153, art. 1, della L. n. 199/2025 stanziava le risorse per un nuovo “esonero parziale” destinato ai medesimi ambiti dei *bonus* scaduti al 31 dicembre 2025 (giovani, donne e Zes) che si sarebbe dovuto definire con apposito Decreto Interministeriale, peraltro mai pubblicato. Tuttavia, tale nuovo esonero deve considerarsi superato e sostituito da quanto introdotto dal D.l. n. 62/2026. Successivamente, l'art. 14, c.1-*bis* della L. n. 26/2026 (di conversione del D.l. n. 200/2025), pubblicata il 28 febbraio 2026 ed entrata in vigore il 1° marzo 2026, **formalizzava finalmente la proroga del *bonus* giovani e Zes al 30 aprile 2026**, prevedendo lo sgravio del 70% nel

caso di mancata realizzazione dell'incremento occupazionale previsto dalla norma comunitaria di riferimento (Reg. UE GBER 651/2014), e il 100% di sgravio in caso di realizzato incremento; **il *bonus* donne veniva invece prorogato per tutto il 2026, senza modifiche.**

A parere di chi scrive, trattandosi di una mera proroga di misure già esistenti, tutte soggette al rispetto del Reg. UE 651/2014, difficilmente la UE avrebbe potuto autorizzare lo sgravio del 70% in assenza di incremento occupazionale, poiché, come detto, tale condizione è esplicitamente richiesta dal legislatore comunitario.

In ogni caso, il testo normativo nazionale tanto aveva disposto, dopo due mesi dalla scadenza del 31 dicembre 2025 dei *bonus*; si attendeva pertanto autorizzazione dalla UE e circolare operativa Inps, per procedere materialmente al recupero delle somme a credito derivanti dagli incentivi per le assunzioni e le trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2026.

Nei mesi seguenti di marzo e aprile 2026, ancora nessuna comunicazione; si viveva nell'attesa, ormai trasformata da eccezione a regola nella gestione degli incentivi all'occupazione, fino alla data del 30 aprile 2026, data di pubblicazione del D.l. n. 62/2026, il “decreto 1° maggio”.

Ebbene, con una **manovra giuridica che definire di dubbia legittimità è un eufemismo**, l'art. 5 del citato decreto ha **abrogato retroattivamente** le proroghe dei *bonus* contenute nella conversione in legge del “milleproroghe”, **senza prevedere nemmeno un periodo transitorio.**

In seguito a ciò, le proroghe in discussione da ottobre 2025, formalizzate il 28 febbraio 2026 con decorrenza da gennaio 2026, alcune delle quali aventi efficacia fino al 30 aprile ►

1. Vedi Sintesi di [aprile](#) 2025 e di [agosto](#) 2025.

2026, proprio nell'ultimo giorno della loro vigenza sono state cancellate con un colpo di spugna, con effetto dal 1° gennaio 2026.

Premesso che l'art. 11 delle preleggi del c.c. afferma che *“Le legge non dispone che per l'avvenire: essa non ha effetto retroattivo”*, con buona probabilità nessuno avrebbe avuto da ridire sui nuovi *bonus*, se quantomeno fosse stato fatto salvo quanto precedentemente stabilito dal legislatore. Il decreto in commento però, introduce requisiti e condizionalità obbligatorie ai fini dell'accesso agli incentivi molto differenti rispetto al passato, che comportano in molti casi **danni irreversibili per i datori di lavoro, colpevoli di aver effettuato una programmazione** delle assunzioni e delle trasformazioni **in ottemperanza al dettato normativo** della L. n. 26/2026.

#### BONUS DONNE

Per effetto della nuova formulazione, le donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, potranno ora accedere a soli 12 mesi di incentivo, mentre nella versione precedente di cui al D.l. n. 60/2024, avevano in totale 24 mesi di sgravio; i datori di lavoro perdono pertanto 7.800<sup>2</sup> euro per ogni lavoratrice. Nel contempo, la perfetta aderenza delle nuove condizioni per l'accesso ai *bonus* al Reg. 651/2014, amplia la platea dei soggetti portatori della dote rispetto a quanto accadeva con le vecchie disposizioni.

#### BONUS GIOVANI

Eliminato il requisito dell'essere privi di precedenti impieghi a tempo indeterminato, i giovani che prima non potevano godere del *bonus* in presenza di anche un solo giorno di lavoro a tempo indeterminato, ora potranno usufruirne, a patto che possiedano i nuovi requisiti, prima non richiesti, tra i quali l'essere privi di impiego regolarmente retribuito da 24, 12 o 6 mesi, condizione inesistente nella versione precedente, **che ora inibisce l'esonero a chi ave-**

#### va seguito i dettami della L. n. 26/2026.

Anche in questo caso, pertanto, si verificheranno casi in cui giovani che prima restavano esclusi dalla misura, saranno ora ammessi, ma anche situazioni esattamente opposte, dove chi perde la possibilità di accedere ha un danno che va da 12.000 a 15.600 euro per lavoratore.<sup>3</sup>

#### INCREMENTO OCCUPAZIONALE

Sia nel testo normativo che nelle circolari Inps (nn. 55, 56, 57/2026<sup>4</sup>), è stabilito che l'incremento occupazionale non deve più essere verificato raffrontando le ULA dei 12 mesi successivi all'evento agevolato con le ULA dei 12 mesi precedenti; il controllo dovrà ora essere effettuato per ciascuno dei 24 mesi di agevolazione laddove l'incentivo spetti per detto periodo, mentre in precedenza la verifica era limitata ai primi 12 mesi successivi all'evento. Da un lato, non si rischia più di perdere le quote mensili già fruite nel momento in cui dalla verifica annuale si evincesse il mancato incremento, poiché la stessa non deve più essere effettuata; dall'altro, sarà possibile perdere l'incentivo fino al 24mo mese, mentre in precedenza la verifica annuale consentiva di fruire delle quote successive ai primi 12 mesi senza alcun ulteriore controllo.

#### SALARIO GIUSTO

**Sconvolgente** appare, a parere di chi scrive, **l'inserimento nell'istanza** di richiesta degli incentivi all'Inps **della dichiarazione sostitutiva dell'atto di notorietà ex D.P.R. n. 445/2000, di applicazione del “salario giusto”** come definito dall'art. 7 del D.l. n. 62/2026 che, se non corrispondente a verità, oltre alle prescritte sanzioni penali per dichiarazione mendace, comporterà la revoca dell'incentivo con le note conseguenze in materia di regolarità contributiva e DURC.

In buona sostanza, il datore di lavoro o il professionista da esso delegato, dovrà dichiarare di applicare il salario giusto, cioè un valore non ►

2. 7.800 euro importo massimo stabilito dall'art. 23, D.l. n. 60/2024 per 12 mesi.

3. 12.000 importo massimo per 24 mesi stabilito dall'art. 22, D.l. n. 60/2024 per assunzioni fuo-

ri Zes, 15.600 importo massimo per 24 mesi per assunzioni all'interno della Zes.

4. La circolare Inps n. 56/2026 è relativa al *bonus* Zes di cui all'art. 3 del D.l. n. 62/2026, l'unico che

non ha subito variazioni rispetto al *bonus* Zes di cui all'art. 24 del D.l. n. 60/2024, eccetto la modalità di calcolo dell'incremento occupazionale e l'obbligo di applicazione del salario giusto.

ancora definito né definibile, sia per le problematiche di attuazione dell'art. 39 della Costituzione in tema di rappresentatività sindacale, che per dubbia corrispondenza con quanto previsto all'art. 36 laddove prevede l'obbligo di erogare al lavoratore una retribuzione sufficiente a garantire e alla propria famiglia un'esistenza libera e dignitosa.

Eloquente, a tal proposito, che **l'Inps, in un'audizione alla Camera, abbia dichiarato di non essere esso stesso in grado di stabilire il corretto valore del T.E.C.**, ovvero del salario giusto.

Se tale affermazione non fosse tragica, verrebbe quasi da sorridere al pensiero che, secondo l'Istituto ed il Ministero del Lavoro, i datori di lavoro e noi stessi Consulenti del lavoro siamo evidentemente considerati perfettamente in grado di valorizzare l'elemento T.E.C. (dovendoci magari sentire anche lusingati da tanta stima nei nostri confronti), mentre l'ente chiamato a verificarlo, ovvero sempre l'Inps nell'ambito degli incentivi all'occupazione, non si sente meritevole della medesima stima per accollarsi tale responsabilità.

A parere di chi scrive, l'obbligo di tale dichiarazione appare di conseguenza illegittimo, poiché riguarda un elemento ad oggi non ancora definito.

#### **BONUS STABILIZZAZIONI**

Ma la vera "perla" del D.l. n. 62/2026, e qui la nostra *soap opera* diventa veramente intrigante, è senz'altro il *bonus* stabilizzazioni *ex* art. 4. La proroga del *bonus* giovani *ex* L. n. 26/2026 consentiva di beneficiare dell'incentivo per 24 mesi dalla trasformazione dei contratti a termine in contratti a tempo indeterminato di *under 35* privi di precedenti impieghi a tempo indeterminato, per trasformazioni avvenute dal 1° gennaio al 30 aprile 2026.

**L'attuale *bonus* giovani *ex* art. 2 del D.l. n. 62/2026 non è applicabile alle trasformazioni. Il nuovo *bonus* previsto per le trasformazioni riguarda i soli contratti a termine instau-**

**rati entro il 30 aprile 2026, di durata non superiore a 12 mesi, e trasformati dal 1° agosto al 31 dicembre 2026.**

*Ergo*, i soliti poveri ingenui che hanno programmato le trasformazioni dal 1° gennaio al 30 aprile n. 2026, applicando una norma dello Stato pienamente vigente, per effetto dell'abrogazione della stessa, sostituita con altra avente effetto retroattivo, perdono 24 mesi di sgravio che, tradotto in soldoni, ammonta ad un importo compreso tra un minimo di 12.000 euro ed un massimo di 15.600 euro<sup>5</sup> per singolo lavoratore.

#### **CONCLUSIONI**

Non proprio una situazione senza alcun danno, come alcuni esperti hanno affermato, sulla base del fatto che gli incentivi di cui alla L. 26/2026 non sono mai stati concretamente applicati, non essendo pervenuta l'autorizzazione UE, né pubblicata la circolare operativa Inps, e che le nuove disposizioni risulterebbero, sempre secondo loro, estremamente migliorative rispetto alle precedenti.

Evidentemente, chi afferma ciò non ha la giusta contezza degli effetti che comporta una modifica normativa retroattiva, che cambia le regole del gioco durante la partita, né di quanto questo sia profondamente lesivo della fiducia nelle istituzioni e nelle norme pubblicate in Gazzetta Ufficiale.

Se un cittadino non può fare affidamento ad una legge dello Stato temendo che in qualsiasi momento questa possa essere stravolta o addirittura resa nulla da un'altra emanata successivamente ma con effetto retroattivo, abbiamo davvero perso definitivamente il senso del diritto.

Nonostante tutto, essendo inguaribili romantici affezionati alle *soap opera*, confidiamo in un degno finale di stagione, auspicando che, in sede di conversione in legge, chi di dovere tenga conto di quanto evidenziato.

In mancanza, *obtorto collo*, le imprese danneggiate potrebbero anche pensare di attivare un'azione legale per l'ottenimento del risarcimento dei danni subiti.

5. 12.000 importo massimo per 24 mesi stabilito dall'art. 22, D.l. n. 60/2024 per trasformazioni fuori Zes, 15.600 importo massimo per 24 mesi per trasformazioni all'interno della Zes.