



A.B.S.E.A.
ASSOCIAZIONE BOLOGNESE
SPEDIZIONIERI E AUTOTRASPORTATORI

Previdenza – Decreto Lavoro - Incentivi all'occupazione – Istruzioni operative - Circolari INPS nn. 55, 56 e 57 del 14.5.2026.

L'INPS ha dettato le prime istruzioni operative relative agli incentivi per l'assunzione dall'1 gennaio al 31 dicembre 2026 di donne, giovani under 35 e disoccupati di aree ZES previsti dal recente decreto Lavoro (DL n. 62/2026). Tuttavia, per la presentazione delle domande di accesso ai benefici le aziende dovranno attendere ancora ulteriori indicazioni da parte dello stesso Istituto.

Con riferimento a tutti e tre gli incentivi si segnalano in particolare le seguenti precisazioni fornite dall'Istituto:

- le domande di incentivo potranno essere inviate sia per le assunzioni già effettuate che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati;
- fermo restando il rispetto delle condizioni previste dal decreto lavoro per il riconoscimento degli esoneri, l'azienda dovrà inserire nella domanda di accesso una serie di informazioni tra cui una dichiarazione di responsabilità in cui il datore di lavoro attesta di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro (cd "salario giusto");
- restano esclusi dai benefici i rapporti di apprendistato, così come previsto dall'art. 1, comma 5 dello stesso decreto;
- gli sgravi sono subordinati alle condizioni generali in materia di incentivi all'assunzione (di cui all'art. 31, d.lgs. n. 150/2015 e all'art. 1, comma 1175, legge 296/2006) nonché all'obbligo di pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sulla Piattaforma SIISL (*Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa*); al momento tale onere è ancora facoltativo ma diventerà obbligatorio con l'emanazione di un successivo decreto attuativo (art. 14, DL 159/2025, convertito dalla legge 198/2025).

Con particolare riferimento al solo *bonus donne*, l'INPS ha confermato la possibilità di fruire degli sgravi anche per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate, così come definite all'art. 2 del Regolamento UE n. 651/2014, senza ulteriori condizioni (ad esempio essere senza impiego retribuito da almeno sei mesi); in tal caso la durata massima dell'esonero è di 12 mesi anziché 24 mesi.

Rif. 71 – 2026





Direzione Centrale Entrate

Roma, 14/05/2026

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 55

E, per conoscenza,

*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Articolo 2 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale". Bonus Giovani 2026. Prime indicazioni operative**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustra l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di giovani che, alla data dell'assunzione, non abbiano compiuto trentacinque anni di età e siano svantaggiati o molto svantaggiati, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, introdotto dall'articolo 2 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, e si forniscono le prime indicazioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.*

INDICE

1. *Premessa*
2. *Datori di lavoro che possono accedere agli esoneri*
3. *Lavoratori per i quali spettano gli esoneri*
4. *Rapporti di lavoro incentivabili, durata ed entità degli esoneri*
5. *Assetto e misura degli esoneri*
6. *Condizioni generali di spettanza degli esoneri*
7. *Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto agli esoneri*
8. *Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto*
9. *Coordinamento con altri esoneri contributivi*
10. *Procedimento di ammissione agli esoneri. Adempimenti dei datori di lavoro*

1. Premessa

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" (di seguito, anche decreto Lavoro), ha introdotto, all'articolo 2, rubricato "Bonus Giovani 2026", un nuovo esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di giovani, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Restano esclusi dal beneficio, come espressamente previsto dal comma 2 del medesimo articolo 2, i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato, in relazione ai quali il quadro normativo già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Nello specifico, gli esoneri contributivi in argomento spettano, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi giovani che, alla data dell'assunzione, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

Le agevolazioni in trattazione sono altresì riconosciute, sempre per un periodo massimo di ventiquattro mesi, per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di giovani, sempre di età inferiore ai trentacinque anni, che, alla data dell'assunzione, siano privi da almeno dodici mesi di un impiego regolarmente retribuito e appartengano a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2, punto 4), del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e precisamente:

- non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. c);
- siano soggetti adulti che vivono solo con una o più persone a carico (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. e);
- siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartenga al genere sottorappresentato

(cfr. l'art. 2, punto 4), lett. f). Tali settori e professioni sono annualmente individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze^[1], sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT;

- appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. g).

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno – ZES unica (di seguito, ZES unica) e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, il comma 3 dell'articolo 2 del decreto Lavoro prevede il riconoscimento degli esoneri in argomento anche in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono a tempo indeterminato lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Inoltre, le agevolazioni sono riconosciute, ai sensi del comma 4 dell'articolo 2 del decreto Lavoro, per un periodo massimo di dodici mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani che, alla data dell'assunzione incentivata, appartengono a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014; pertanto, oltre ai soggetti appartenenti a una delle categorie di lavoratori come sopra descritti, sono da ricomprendere nell'alveo dei destinatari della misura anche i soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. a) e i soggetti aventi un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. b).

Al riguardo, si precisa che la nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi è stata, da ultimo, definita dall'articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a), del decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato nel citato D.M., nonché nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34 del 25 luglio 2013, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"*.

Il comma 6 dell'articolo 2 del decreto Lavoro precisa altresì che il riconoscimento degli esoneri è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti (per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica di tale requisito, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

La misura degli esoneri contributivi previsti dal comma 1 dell'articolo 2 in argomento è pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 9 del medesimo articolo 2 del decreto Lavoro, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La misura dell'esonero, ai sensi del comma 3 dell'articolo 2, è aumentata nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile nelle ipotesi in cui il giovane lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato sia assunto in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES

unica.

Il beneficio in argomento, come previsto dal comma 11 dell'articolo 2 del decreto Lavoro, si applica nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

L'attuazione delle misure di esonero nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) 651/2014 comporta conseguenze applicative riguardanti la durata del regime agevolato, come illustrato nel successivo paragrafo 4 della presente circolare.

Si rappresenta che l'articolo 5 del decreto Lavoro ha abrogato l'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26, con cui era stata modificata la disposizione di cui all'articolo 22 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, con l'introduzione di esoneri contributivi in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 al 30 aprile 2026, hanno proceduto all'assunzione a tempo indeterminato o alla trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, di giovani che, alla data dell'assunzione/trasformazione, non avessero compiuto trentacinque anni di età e non fossero mai stati occupati a tempo indeterminato nella loro intera vita lavorativa.

Tanto rappresentato, con la presente circolare si illustra la misura in argomento e si forniscono le prime istruzioni amministrative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali. Con successivo messaggio saranno fornite le relative istruzioni operative riferite a tutte le gestioni previdenziali interessate, nonché istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

2. Datori di lavoro che possono accedere agli esoneri

Gli esoneri contributivi in argomento sono riconosciuti in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo^[2].

Pertanto, le misure in trattazione non si applicano nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Lavoratori per i quali spettano gli esoneri

Gli esoneri contributivi in argomento spettano per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età, e risultano essere, alternativamente:

1) molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1), lettera a) (cfr. l'art. 1, numero 2), lett. a), del D.M. 17 ottobre 2017). Al riguardo, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, si considera il periodo di ventiquattro mesi antecedente la data di assunzione e si verifica che in tale periodo il lavoratore non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917), la cui remunerazione annua sia superiore ai limiti esenti da imposizione;

2) molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a) (cfr. l'art. 1, numero

2), lett. b), del D.M. 17 ottobre 2017), e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014, come descritte al paragrafo 1 della presente circolare;

3) svantaggiati in quanto appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014, come descritta al paragrafo 1 della presente circolare, e come disposto dall'articolo 1, comma 1, numero 1), del D.M. 17 ottobre 2017. Inoltre, ai fini del riconoscimento della maggiore misura di esonero contributivo di cui al comma 3 dell'articolo 2 in argomento, i lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui sopra devono essere assunti presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria.

4. Rapporti di lavoro incentivabili, durata ed entità degli esoneri

Come precisato nei precedenti paragrafi, gli esoneri contributivi in trattazione spettano per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Le agevolazioni, pertanto, non possono trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Gli incentivi in argomento, secondo quanto previsto dal comma 5 dell'articolo 2 del decreto Lavoro, spettano altresì con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente delle misure di esonero in trattazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale, con le modalità indicate nel successivo paragrafo 5, e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Per espressa previsione dell'articolo 2, comma 2, del decreto Lavoro, come anticipato in premessa, i benefici non si applicano ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, in relazione ai quali il quadro normativo già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Considerata la *ratio* sottesa alle agevolazioni in trattazione, consistente nella volontà di incrementare l'occupazione giovanile stabile e sostenere lo sviluppo occupazionale per i soggetti svantaggiati o molto svantaggiati, non rientra, fra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato^[3].

Inoltre, si precisa che le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, e successive modificazioni.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, gli esoneri contributivi in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo oggetto delle agevolazioni in argomento, l'attuazione delle misure di esonero contributivo nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE)

651/2014 comporta le seguenti differenti conseguenze applicative.

A) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori "molto svantaggiati".

Pertanto, l'esonero contributivo è riconoscibile, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 500 euro su base mensile (salvo quanto indicato alla successiva lett. D).

La durata massima dell'esonero contributivo, in quanto applicabile a una platea di destinatari che il regolamento (UE) 651/2014 considera "molto svantaggiati", è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

B) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014.

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, trattandosi anche in questa fattispecie di lavoratori "molto svantaggiati", secondo quanto disposto al punto 99 dell'articolo 2 del medesimo regolamento comunitario.

L'esonero contributivo è applicabile, come previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 500 euro su base mensile (salvo quanto indicato alla successiva lett. D).

La durata massima dell'esonero contributivo, sulla base di quanto disposto dall'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

C) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato soggetti appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014.

Per tale tipologia di lavoratori trova applicazione l'articolo 32 del regolamento (UE) 651/2014 in materia di aiuti in favore di lavoratori "svantaggiati".

L'esonero contributivo è applicabile, come previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, per un ammontare massimo riconoscibile pari a 500 euro su base mensile (salvo quanto indicato alla successiva lett. D), con riferimento alle assunzioni effettuate nelle regioni della ZES unica).

La durata massima dell'esonero contributivo, ai sensi dell'articolo 2, comma 4, del decreto-legge n. 62/2026, è pari a dodici mesi dalla data di assunzione.

D) Esonero contributivo per l'assunzione di soggetti in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica

L'esonero contributivo è riconoscibile nel limite massimo di importo pari a 650 euro, come

espressamente previsto dall'articolo 2, comma 3, del decreto-legge n. 62/2026, per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

La durata massima dell'esonero contributivo è collegata alla tipologia di lavoratore per il quale si procede all'assunzione, e precisamente:

- ventiquattro mesi per l'assunzione di soggetti molto svantaggiati in quanto privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi o privi di un impiego regolarmente retribuito da dodici mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere c), e), f) e g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014 (cfr. l'art. 2, comma 1, del decreto Lavoro);

- dodici mesi per l'assunzione di soggetti svantaggiati in quanto appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014 (cfr. l'art. 2, comma 4, del decreto Lavoro).

Si precisa, infine, che il periodo di fruizione degli esoneri in argomento può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

5. Assetto e misura degli esoneri

Gli incentivi previsti dall'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, per l'assunzione di soggetti rientranti nelle categorie di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati di cui alle lettere A), B) e C) del precedente paragrafo 4, sono costituiti dall'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a **500 euro** su base mensile per ciascun lavoratore.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **16,12 euro** (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Per quanto concerne, invece, l'assunzione di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati da destinare a una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica, come individuati alla lettera D) del precedente paragrafo 4, l'importo massimo dell'esonero è pari a **650 euro** su base mensile per ciascun soggetto interessato.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **20,96 euro** (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Inoltre, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali dell'agevolazione suindicati devono essere proporzionalmente ridotti.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026;

- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, della medesima legge;

- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo;

- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269[4], adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;

- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166;

- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;

- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, comma quindici, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma sedici del citato articolo 3 prevede, contestualmente, l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 2 del decreto Lavoro operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120

del codice civile – gli esoneri contributivi sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Ai sensi del comma 9 dell'articolo 2 del decreto Lavoro, i benefici contributivi in trattazione sono riconosciuti nel limite di spesa di:

- 109,7 milioni di euro per l'anno 2026;
- 252,4 milioni di euro per l'anno 2027;
- 135,4 milioni di euro per l'anno 2028.

Al riguardo, si precisa che l'Istituto provvede, ai sensi del medesimo comma 9 al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa sopra citati, fornendo al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze la rendicontazione del numero delle domande accolte e dei relativi oneri.

Se dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento di ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso ai benefici e provvede a darne immediata comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

6. Condizioni generali di spettanza degli esoneri

Il diritto alla fruizione degli esoneri in trattazione, come previsto dall'articolo 2, comma 7, del decreto-legge n. 62/2026, è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Inoltre, il diritto alla fruizione delle misure in argomento è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Al riguardo, si rappresenta che, secondo il disposto di cui al successivo comma 1175-bis del medesimo articolo 1^[5] della legge n. 296/2006: *"Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione"*.

Inoltre, è necessario rispettare i presupposti specificamente previsti per le misure in trattazione dall'articolo 2 del decreto Lavoro, per la cui disciplina di dettaglio si rinvia a quanto precisato al successivo paragrafo 7 della presente circolare.

Infine, ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con

modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198, si rammenta che a decorrere dal 1° aprile 2026 i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Ai fini del riconoscimento dei benefici, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al riguardo, si evidenzia che l'articolo 14, comma 5, del decreto-legge n. 159/2025 rinvia l'individuazione delle modalità operative della disposizione a un successivo decreto attuativo. Pertanto, nelle more dell'adozione del citato decreto attuativo, come precisato nel messaggio n. 1153 del 31 marzo 2026, a cui si fa rinvio, la pubblicazione della *vacancy* sul SIISL non ha carattere obbligatorio. Diversamente, l'onere di pubblicazione della disponibilità diverrà obbligatorio ai fini della richiesta dei benefici contributivi quando il relativo decreto attuativo verrà pubblicato.

Con specifico riferimento all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, gli esoneri contributivi in argomento non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il soggetto avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. a);

2) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto - entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un soggetto mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta all'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o in attesa di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori;

3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c);

4) i lavoratori sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione degli esoneri in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione del lavoratore sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di

diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che, come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento degli incentivi in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo di legge:

- articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento per riduzione di personale;

- articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato il cui rapporto di lavoro sia cessato negli ultimi dodici mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto;

- articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, sempre a titolo esemplificativo, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 5, del decreto Lavoro, se il lavoratore, per il quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunto, per il nuovo rapporto di lavoro è possibile fruire dell'agevolazione per i mesi residui.

Sul punto si rammenta che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto di lavoro agevolato, riguardanti il lavoratore assunto con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore (cfr. l'art. 2, comma 8, del decreto-legge n. 62/2026). Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa di tali licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ribadisce che gli esoneri in trattazione trovano applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Pertanto, qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso dell'arco temporale oggetto di incentivazione e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire delle agevolazioni in argomento, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e

di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, si può procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto di lavoro sia instaurato nel medesimo arco temporale e, quindi, entro e non oltre il 31 dicembre 2026.

Con specifico riferimento all'ammontare dell'agevolazione prevista dall'articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nelle regioni della ZES unica, si precisa che, considerata la *ratio* sottesa al riconoscimento di un maggiore importo dell'esonero – consistente nella volontà di sostenere lo sviluppo occupazionale nel Mezzogiorno e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali – tale maggiore importo spetta a condizione che il luogo di lavoro permanga nelle regioni specificamente previste. Pertanto, laddove il lavoratore venga trasferito in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla ZES unica, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento, viene ridotto a 500 euro. Analogamente, nelle ipotesi in cui il rapporto di lavoro per il quale si è iniziato a beneficiare dell'agevolazione di cui all'articolo 2, comma 3, del decreto Lavoro dovesse cessare, il diritto alla fruizione del beneficio residuo nel maggiore importo previsto spetta a condizione che il nuovo rapporto di lavoro continui a svolgersi nelle regioni previste dal medesimo articolo 2, comma 3, del decreto-legge n. 62/2026. Nella diversa ipotesi in cui il lavoratore, che abbia iniziato il rapporto di lavoro in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla ZES unica, venga trasferito in una regione appartenente a tale zona, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, per i vincoli legati al finanziamento della misura e all'ammontare di quanto precedentemente autorizzato, rimane fissato a 500 euro.

Per quanto riguarda i rapporti di somministrazione, la sede di lavoro rilevante ai fini della corretta determinazione del massimale mensile fruibile deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento della prestazione.

Pertanto, qualora il lavoratore svolga la propria prestazione lavorativa presso un utilizzatore ubicato nelle regioni della ZES unica, il beneficio in trattazione può essere riconosciuto nel limite massimo mensile di 650 euro a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'Agenzia di somministrazione.

Diversamente, qualora il lavoratore sia dipendente di un'Agenzia di somministrazione che abbia sede legale o operativa in regioni della ZES unica e presti la propria attività lavorativa presso un utilizzatore ubicato in una regione differente, il beneficio può essere riconosciuto nel limite mensile di 500 euro. Le eventuali variazioni del massimale di esonero fruibile per il personale trasferito hanno effetto a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

7. Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto agli esoneri

Gli esoneri contributivi in argomento spettano in relazione a tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo compreso dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, purché le medesime assunzioni riguardino soggetti diversamente svantaggiati, secondo i criteri di cui al precedente paragrafo 3.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione degli esoneri in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data dell'assunzione agevolata, non deve avere compiuto il trentacinquesimo anno di età (dovendosi intendere 34 anni e 364 giorni);
2. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 2, comma 7, del

decreto-legge n. 62/2026);

3. i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (cfr. l'art. 2, comma 8, del decreto-legge n. 62/2026). Al riguardo, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per violazione del divieto di licenziamento sopra indicato non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante (cfr. l'art. 2, comma 5, del decreto-legge n. 62/2026). Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto trattasi di fattispecie *sui generis* in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto di lavoro;

4. l'assunzione dei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati deve determinare, come previsto dall'articolo 2, comma 6, del decreto Lavoro, un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (cfr., sul punto, il successivo paragrafo 8);

5. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 62/2026, rubricato "Salario giusto e incentivi".

8. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto

L'articolo 2, comma 11, del decreto Lavoro prevede che le agevolazioni per l'assunzione di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati si applicano nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al citato regolamento (UE) 651/2014, nonché dell'espressa previsione di cui al comma 6 del medesimo articolo 2, l'assunzione del lavoratore deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Al riguardo, si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del regolamento (UE) 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come "*aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno*".

Si precisa, al riguardo, che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese in cui si fruisce degli incentivi.

Si precisa, inoltre, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nella risposta all'interpello n. 3/2018, deve essere effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante contratto di somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente, non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Inoltre, come previsto dal comma 6 dell'articolo 2 del decreto Lavoro: "*[...] Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno [...]*".

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'esonero.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

La base di computo della forza datoriale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Infine, il comma 6 dell'articolo 2 del decreto Lavoro, nel subordinare la spettanza dei benefici in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, prevede che: "*[...] L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati*".

verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto".

Pertanto, sulla base della citata disposizione, per gli esoneri in trattazione, ai fini del computo della forza datoriale, sono escluse le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Dal tenore letterale della disposizione si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possono beneficiare degli "aumenti" della forza lavoro verificatisi in altre società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Inoltre, la legittima fruizione degli esoneri in argomento è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014, alle seguenti condizioni:

- l'ammontare delle agevolazioni fruibili non può superare il 50 per cento dei costi salariali, così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014, che prevede che per "costi salariali" debba intendersi *"importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito"*. Sul punto, tenuto conto che i costi salariali comprendono, come sopra riportato, sia la retribuzione che la contribuzione dovuta, si rileva che il beneficio concretamente fruibile, essendo limitato alla sola contribuzione datoriale dovuta, non può mai superare il 50 per cento dei suddetti costi salariali.

Resta fermo che, nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione, i costi salariali devono essere valutati in capo all'utilizzatore.

Ai fini della legittima fruizione degli esoneri devono ricorrere anche le seguenti condizioni:

- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, c.d. clausola *Deggendorf*);

- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014^[6].

Infine, in considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvede a registrare gli esoneri in argomento nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'ammontare dell'agevolazione è registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato in capo all'utilizzatore.

9. Coordinamento con altri esoneri contributivi

Come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 10, del decreto-legge n. 62/2026, le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico, gli esoneri non sono cumulabili con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore

di lavoro.

Conseguentemente, si precisa che, a titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione degli esoneri in trattazione, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, legge di Bilancio 2025).

Inoltre, considerata l'entità della misura degli esoneri in trattazione, pari al 100 per cento dei contributi complessivamente dovuti dal datore di lavoro, la stessa non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, né con l'incentivo per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità degli esoneri in argomento con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, che prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non trovano applicazione (cfr. la circolare n. 236 del 30 luglio 1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità, era già stata esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extra UE assicurati in base al citato decreto-legge n. 317/1987, data la specialità del medesimo).

In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con "*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa*" si fa, inoltre, presente che i benefici in trattazione non sono cumulabili con la riduzione contributiva prevista per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Diversamente, per espressa previsione del citato comma 10 dell'articolo 2, le misure sono compatibili, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge di Bilancio 2025.

Le misure in argomento sono inoltre compatibili con l'esonero disciplinato dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, pari all'1 per cento dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta.

Gli esoneri in trattazione sono altresì cumulabili con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre prevista dall'articolo 1, commi 180 e 181, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024).

10. Procedimento di ammissione agli esoneri. Adempimenti dei datori di lavoro

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento

deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione alle agevolazioni in argomento, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus giovani 2026". Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.

Nel modulo di istanza *on-line* devono essere indicate le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa;
- b) dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato;
- c) tipologia di classe di svantaggio del soggetto;
- d) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- e) retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- f) dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento al singolo soggetto;
- g) dichiarazione del datore di lavoro, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'articolo 7 del decreto-legge n. 62/2026 (cfr. il par. 7 della presente circolare).

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per i rapporti di lavoro in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della c.d. clausola *Deggendorf*;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

La domanda di riconoscimento delle misure può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Qualora la domanda di riconoscimento degli esoneri in trattazione sia inviata per un'assunzione in corso, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante. Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento degli esoneri in trattazione sia inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite posta elettronica certificata (PEC), o tramite posta elettronica ordinaria (*e-mail*) qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere all'instaurazione del rapporto

di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni.

In tale periodo temporale l'INPS consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto di lavoro da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione.

Si precisa che i termini previsti per la presentazione della comunicazione obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza.

Si invitano, pertanto, i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiedono gli esoneri. Si evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione delle misure di esonero, l'INPS quantifica quanto può essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutto il periodo di agevolazione spettante.

L'importo degli esoneri riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

Si precisa inoltre che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto 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 mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi 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.

Si evidenzia che il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata, mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore di cui all'articolo 2, comma 5, non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento delle agevolazioni, l'Istituto provvede ai necessari controlli attraverso la consultazione delle informazioni presenti nelle proprie banche dati, nonché delle eventuali informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e del CNEL, allo scopo rese disponibili, per gli ambiti di rispettiva competenza, mediante l'interoperabilità delle diverse banche dati che verrà definita dallo stesso Ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso l'adozione di specifici protocolli informatici.

Il Direttore Generale
Valeria Vittimberga

[1] Per l'individuazione dei settori e delle professioni validi per il 2026, cfr. il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 31 dicembre 2025, n. 3795.

[2] Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, si rinvia alla circolare n. 40 del 2 marzo 2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

[3] Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche [...] in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*"con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari"* - cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (*"un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015).

[4] L'articolo 6, comma 4, del D.I. n. 95269/2016 prevede che ai contributi di finanziamento del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale si applica l'articolo 33, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015, con conseguente esclusione dell'applicazione delle disposizioni relative agli sgravi contributivi.

[5] Il comma 1175-bis dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 è stato introdotto dall'articolo 29, comma 1, lettera b), del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

[6] L'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014, definisce l'impresa in difficoltà come: *"un'impresa che soddisfa almeno una delle seguenti circostanze: a) nel caso di società a responsabilità limitata (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbiano perso più della metà del capitale sociale sottoscritto a causa di perdite cumulate. Ciò si verifica quando la deduzione delle perdite accumulate dalle riserve (e da tutte le altre voci generalmente considerate come parte dei fondi propri della società) dà luogo a un importo cumulativo negativo superiore alla metà del capitale sociale sottoscritto. Ai fini della presente disposizione, per "società a responsabilità limitata" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato I della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio e il "capitale sociale" comprende, se del caso, eventuali premi di emissione; b) nel caso di società in cui almeno alcuni dei soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbiano perso più della metà dei fondi propri, quali indicati nei conti della società, a causa di perdite cumulate. Ai fini della presente disposizione, per "società in cui almeno alcuni dei soci hanno la responsabilità illimitata per i debiti della società" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato II della direttiva 2013/34/UE; c) qualora l'impresa sia oggetto di procedura concorsuale per insolvenza o soddisfi le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una tale procedura su richiesta dei suoi creditori; d) qualora l'impresa abbia ricevuto un aiuto per il salvataggio e non abbia ancora rimborsato il prestito o revocato la garanzia, o abbia ricevuto un aiuto per la ristrutturazione e sia ancora soggetta a un piano di ristrutturazione; e) nel caso di un'impresa diversa da una PMI, qualora, negli ultimi due anni: 1) il rapporto debito/patrimonio netto contabile dell'impresa sia stato superiore a 7,5; e 2) il quoziente di copertura degli interessi dell'impresa (EBITDA/interessi) sia stato inferiore a 1,0"*.



Direzione Centrale Entrate

Roma, 14/05/2026

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

Circolare n. 56

E, per conoscenza,

*Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: **Articolo 3 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale". Bonus ZES 2026. Prime indicazioni operative**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustra l'esonero contributivo introdotto dall'articolo 3 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni effettuate, nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026, presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno – ZES unica e si forniscono le prime indicazioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali*

INDICE

1. *Premessa*
2. *Datori di lavoro che possono accedere all'esonero*
3. *Lavoratori per la cui assunzione spetta l'esonero*
4. *Rapporti di lavoro incentivabili*
5. *Assetto e misura dell'esonero*
6. *Condizioni generali di spettanza dell'esonero*
7. *Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto all'esonero*
8. *Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto*
9. *Coordinamento con altre agevolazioni*
10. *Procedimento di ammissione all'esonero. Adempimenti dei datori di lavoro*

1. Premessa

Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno – ZES unica (di seguito, ZES unica) e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" (di seguito, decreto Lavoro), all'articolo 3, rubricato "Bonus ZES 2026", ha introdotto un esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che, nel periodo dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato^[1].

La concedibilità dell'esonero contributivo è subordinata al possesso di determinati requisiti afferenti sia al datore di lavoro che al lavoratore.

In primo luogo, ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto-legge n. 62/2026, l'esonero può essere riconosciuto in favore dei datori di lavoro privati che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica. Le regioni che rientrano nella ZES unica sono Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e Umbria.

Ulteriore condizione richiesta riguarda i limiti dimensionali dei datori di lavoro privati che, nel mese in cui procedono all'assunzione, devono occupare fino a un massimo di 10 dipendenti.

In secondo luogo, ai sensi del combinato disposto dei commi 1 e 3 del medesimo articolo 3, l'esonero può essere riconosciuto soltanto con riferimento alle assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di personale non dirigenziale che, alla data dell'assunzione, abbia compiuto trentacinque anni di età e sia disoccupato da almeno ventiquattro mesi. Come espressamente previsto dal comma 4 del medesimo articolo, l'esonero spetta altresì con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in argomento.

L'agevolazione consiste in un esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 8 dell'articolo 3 del decreto Lavoro. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Tanto rappresentato, con la presente circolare si illustra la misura in argomento e si forniscono le prime istruzioni amministrative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali. Con successivo messaggio saranno fornite le relative istruzioni operative riferite a tutte le gestioni previdenziali interessate, nonché istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

2. Datori di lavoro che possono accedere all'esonero

L'esonero contributivo in trattazione è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo[2].

Pertanto, la misura in trattazione non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 2, del decreto Lavoro, l'esonero contributivo spetta in favore dei datori di lavoro privati che assumono personale presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica, ossia nelle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria.

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio, la prestazione lavorativa deve essere effettivamente svolta in una delle regioni della ZES unica, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.

Ne deriva che, nelle ipotesi di spostamento della sede di lavoro al di fuori di una delle regioni per le quali è previsto l'esonero in argomento, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

Inoltre, il medesimo comma 2 dell'articolo 3 prevede espressamente dei limiti dimensionali in capo al datore di lavoro che procede all'assunzione.

Tenuto conto del tenore letterale della norma, il requisito relativo ai limiti dimensionali (fino a 10 dipendenti) del personale occupato deve sussistere soltanto nel mese in cui si è proceduto all'assunzione incentivabile, non assumendo rilevanza sulla spettanza dell'esonero contributivo le successive variazioni sia in aumento che in diminuzione del personale occupato.

Infine, avuto riguardo alle finalità della norma in trattazione, diretta a sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica e a contribuire alla riduzione dei divari territoriali, il predetto requisito dimensionale, in forza del quale il datore di lavoro può occupare fino a un massimo di 10 dipendenti nel mese di assunzione, deve essere verificato al netto del numero dei lavoratori per i quali si intende beneficiare dell'esonero contributivo in argomento.

3. Lavoratori per la cui assunzione spetta l'esonero

Ai sensi dell'articolo 3, comma 3, del decreto Lavoro, l'esonero contributivo in argomento spetta nel caso di assunzione di soggetti che, alla data dell'assunzione, hanno compiuto trentacinque anni di età e sono disoccupati da almeno ventiquattro mesi.

Per quanto riguarda il requisito anagrafico, pertanto, è necessario che il lavoratore, alla data di assunzione, abbia un'età pari o superiore a trentacinque anni.

Per quanto riguarda il requisito dello stato di disoccupazione, si rammenta che, in base al combinato disposto dell'articolo 19, commi 1 e 3, del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, e dell'articolo 4, comma 15-quater, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, si considerano disoccupati:

- i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del decreto legislativo n. 150/2015, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure

di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a sei mesi;

- i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del Testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917.

Ai fini della verifica del requisito dello stato di disoccupazione di almeno ventiquattro mesi, nell'istanza di richiesta dell'esonero in argomento il datore di lavoro interessato alla fruizione del beneficio deve, pertanto, dichiarare la sussistenza di tale stato in capo al lavoratore.

Il successivo comma 4 dell'articolo 3 del decreto Lavoro prevede espressamente che l'esonero può essere riconosciuto altresì con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in trattazione.

Pertanto, in base a quanto stabilito dal citato comma 4, l'esonero può essere applicato anche nel caso in cui il lavoratore da assumere non sia nello *status* di disoccupato da almeno ventiquattro mesi alla data dell'assunzione incentivata laddove ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni:

- il lavoratore è stato in precedenza occupato a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro;

- per il precedente rapporto di lavoro è stato richiesto e autorizzato l'esonero contributivo in argomento.

Laddove tali condizioni sono soddisfatte, il diverso datore di lavoro, che successivamente assume un lavoratore per il quale è già stato autorizzato l'esonero contributivo in argomento, ha diritto a subentrare nella fruizione, per gli importi residui spettanti, dell'esonero in trattazione, anche se, alla data della successiva assunzione, il lavoratore dipendente non soddisfa il requisito dello stato di disoccupato da almeno ventiquattro mesi.

Si precisa che tale deroga trova applicazione anche nel caso in cui il nuovo rapporto di lavoro sia stato instaurato con il medesimo datore di lavoro che abbia effettuato la prima assunzione incentivata, beneficiando parzialmente, in relazione alla stessa, dell'esonero in argomento, laddove il primo rapporto di lavoro sia cessato anticipatamente per dimissioni del lavoratore o per licenziamento effettuato oltre i sei mesi successivi all'assunzione incentivata.

Viceversa, nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato a causa di licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, in caso di riassunzione del lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro, l'esonero non può trovare applicazione, operando la causa ostativa espressamente prevista dall'articolo 3, comma 6, del decreto Lavoro (cfr. il successivo paragrafo 7).

Con specifico riferimento alla possibilità di fruire dell'agevolazione residua nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ribadisce che l'esonero in trattazione può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Pertanto, qualora un lavoratore venga assunto nel corso di tale intervallo temporale e il datore di lavoro abbia richiesto l'autorizzazione alla fruizione dell'agevolazione, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, si può procedere alla fruizione dell'agevolazione residua rispetto a quella già autorizzata solo se anche il successivo rapporto di lavoro venga instaurato nella medesima finestra temporale.

Ai fini della fruizione dell'agevolazione residua è, quindi, necessaria la presenza di una

preventiva autorizzazione alla fruizione del beneficio per la prima assunzione. La precedente autorizzazione costituisce, infatti, il presupposto legittimante per la maturazione del diritto alla fruizione del beneficio per il periodo residuo.

Al riguardo, si precisa che, essendo la precedente autorizzazione il presupposto legittimante la fruizione del beneficio residuo, la stessa incide non solo sull'*an* della successiva fruizione, ma anche sul *quantum*. Pertanto, il secondo datore di lavoro può fruire dell'incentivo in trattazione per il periodo residuo spettante solo nei limiti del massimale già autorizzato al precedente datore di lavoro.

Si precisa altresì che, in caso di nuova assunzione del medesimo lavoratore, il datore di lavoro che ha proceduto all'assunzione deve rispettare il requisito dimensionale previsto espressamente dalla norma, ossia che, nel mese di assunzione, deve avere occupato fino a 10 dipendenti (da calcolarsi, come specificato al precedente paragrafo 2, al netto delle nuove assunzioni incentivabili effettuate).

4. Rapporti di lavoro incentivabili

L'esonero contributivo in trattazione spetta per le assunzioni di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate dai datori di lavoro privati dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Stante il tenore letterale della norma, che fa espresso riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori disoccupati da almeno ventiquattro mesi, l'esonero non può essere riconosciuto nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Inoltre, sono esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato e i contratti di lavoro domestico, in relazione ai quali il quadro normativo vigente già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria (cfr. l'art. 3, comma 3, del decreto Lavoro).

Analogamente, non rientra fra le tipologie incentivabili l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato^[31].

L'esonero contributivo in argomento è, invece, applicabile in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *part-time*, nonché ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Considerata, inoltre, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo in argomento spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

In tali ipotesi, il limite dimensionale previsto per il legittimo accesso all'esonero contributivo in argomento (pari a un massimo di 10 dipendenti nel mese di assunzione) è riferito all'utilizzatore.

Inoltre, considerato che la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento dell'esonero contributivo in trattazione deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, nel caso di assunzioni a scopo di somministrazione la predetta sede deve essere riferita al luogo di esecuzione della prestazione dell'utilizzatore e non dell'agenzia

di somministrazione, a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'agenzia di somministrazione.

5. Assetto e misura dell'esonero

L'esonero contributivo previsto dall'articolo 3 del decreto Lavoro è pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia massima mensile di esonero deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Inoltre, nelle ipotesi di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato *part-time* il massimale dell'esonero deve essere proporzionalmente ridotto.

A seguito dell'applicazione dell'esonero, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio, come precisato nella circolare n. 10 del 3 febbraio 2026, alla quale si fa rinvio.

Come indicato per altre misure incentivanti, inoltre, il periodo di fruizione dell'esonero in trattazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tali ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Ai sensi del comma 8 dell'articolo 3 in commento, l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziare.

Nel dettaglio, il beneficio contributivo in argomento è riconosciuto nel limite di spesa di:

- 26 milioni di euro per l'anno 2026;
- 60 milioni di euro per l'anno 2027;
- 34 milioni di euro per l'anno 2028.

L'Istituto, infine, ai sensi del medesimo comma 8 dell'articolo 3 del decreto Lavoro provvede al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa sopra citati, fornendo la rendicontazione del numero di domande accolte e dei relativi oneri al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Se dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento di ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso all'esonero.

6. Condizioni generali di spettanza dell'esonero

L'articolo 3, comma 6, del decreto Lavoro prevede che il diritto alla fruizione dell'esonero in argomento è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Inoltre, il diritto alla fruizione dell'esonero in trattazione è subordinato al rispetto di quanto

previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Al riguardo, si rappresenta che, secondo il disposto di cui al medesimo articolo 1, comma 1175-bis^[4], della legge n. 296/2006: *"Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione"*.

Inoltre, è necessario rispettare i presupposti specificamente previsti per la misura in trattazione dall'articolo 3 del decreto Lavoro, per la cui disciplina di dettaglio si rinvia a quanto precisato al successivo paragrafo 7 della presente circolare.

Infine, ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198, si rammenta che a decorrere dal 1° aprile 2026 i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Ai fini del riconoscimento dell'esonero, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al riguardo, si evidenzia che l'articolo 14, comma 5, del decreto-legge n. 159/2025 rinvia l'individuazione delle modalità operative della disposizione a un successivo decreto attuativo. Pertanto, nelle more dell'adozione del citato decreto attuativo, come precisato nel messaggio n. 1153 del 31 marzo 2026, a cui si farinvio, la pubblicazione della *vacancy* sul SIISL non ha carattere obbligatorio. Diversamente, l'onere di pubblicazione della disponibilità diverrà obbligatorio ai fini della richiesta dei benefici contributivi quando il relativo decreto attuativo verrà pubblicato.

Con specifico riferimento all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo in argomento non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il soggetto avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. a);

2) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto - entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di

essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un soggetto mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta all'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o in attesa di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori;

3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c);

4) i lavoratori sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione del lavoratore sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che, come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento degli incentivi in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo di legge:

- articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento per riduzione di personale;

- articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato il cui rapporto di lavoro sia cessato negli ultimi dodici mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto;

- articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno

dalla data del trasferimento o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, sempre a titolo esemplificativo, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

7. Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto all'esonero

L'esonero contributivo in argomento spetta in relazione a tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo compreso dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro o dell'unità produttiva, la quale deve collocarsi in una delle regioni rientranti nella ZES unica.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione a tempo indeterminato, deve avere compiuto trentacinque anni;
2. il lavoratore, alla data dell'assunzione incentivata, deve essere disoccupato da almeno ventiquattro mesi;
3. i datori di lavoro, nel mese di assunzione a tempo indeterminato per la quale intendono richiedere l'agevolazione, devono occupare fino ad un massimo di 10 dipendenti;
4. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 3, comma 6, del decreto Lavoro);
5. i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Al riguardo, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per violazione del divieto di licenziamento sopra indicato non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante (cfr. l'art. 3, comma 7, del decreto Lavoro). Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto in quanto trattasi di fattispecie *sui generis* in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto di lavoro;
6. l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (cfr., sul punto, il successivo paragrafo 8);
7. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al

trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, del decreto Lavoro, rubricato "Salario giusto e incentivi".

8. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo previsto all'articolo 3 del decreto Lavoro, in quanto rivolto a una specifica platea di destinatari (datori di lavoro che operano nella ZES unica), si configura quale misura selettiva.

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del decreto Lavoro, il beneficio si applica nel rispetto delle previsioni di cui al regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al citato regolamento (UE) 651/2014, nonché dell'espressa previsione di cui al comma 5 del medesimo articolo 3, l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Al riguardo, si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del regolamento (UE) 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

Si precisa, al riguardo, che l'agevolazione in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Si precisa, inoltre che, nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nella risposta all'interpello n. 3/2018, deve essere effettuata in

capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante contratto di somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente, non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Inoltre, come previsto dal comma 5 dell'articolo 3 del decreto Lavoro: “[...] *Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno [...]*”.

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'esonero.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

La base di computo della forza datoriale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.- L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Infine, il comma 5 dell'articolo 3 del decreto Lavoro, nel subordinare la spettanza dei benefici in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, prevede che: “[...] *L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto*”.

Pertanto, sulla base della citata disposizione, per l'esonero in trattazione, ai fini del computo della forza datoriale, sono escluse le sole “diminuzioni” del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Dal tenore letterale della disposizione si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possono beneficiare degli “aumenti” della forza lavoro verificatisi in altre società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Infine, la legittima fruizione dell'esonero in argomento è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014, alle seguenti condizioni:

- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, c.d. clausola *Deggendorf*);

- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto

18, del regolamento (UE) 651/2014.

In considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che l'INPS provvederà a registrare l'esonero contributivo autorizzato nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, l'agevolazione verrà registrata sul Registro surrichiamato e imputata in capo all'utilizzatore.

9. Coordinamento con altre agevolazioni

Come espressamente previsto dall'articolo 3, comma 9, del decreto Lavoro, l'agevolazione in trattazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico, l'esonero non è cumulabile con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Conseguentemente, si precisa che, a titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione della misura in trattazione non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, legge di Bilancio 2025).

Inoltre, considerata l'entità della misura di esonero in trattazione, la stessa non è cumulabile con l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, né con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità dell'esonero in argomento con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, recante "*Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS*", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione non trova applicazione (cfr. la circolare n. 236 del 30 luglio 1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità, si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extra-comunitari assicurati in base al citato decreto-legge, data la specialità dell'impianto normativo del medesimo).

In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con "*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa*", si fa inoltre presente che il beneficio non è cumulabile con la riduzione contributiva prevista per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Diversamente, per espressa previsione del citato comma 9 dell'articolo 3, la misura è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge di Bilancio 2025.

Il beneficio in argomento, inoltre, è compatibile con l'esonero disciplinato dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, pari all'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta.

L'esonero in trattazione è altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico della lavoratrice madre previsto dall'articolo 1, commi 180 e 181, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

10. Procedimento di ammissione all'esonero. Adempimenti dei datori di lavoro

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente l'esonero contributivo in argomento deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus ZES 2026". Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.

Nel modulo di istanza *on-line* devono essere indicate le seguenti informazioni:

- a) i dati identificativi dell'impresa, con particolare riferimento al numero di dipendenti occupati nel mese in cui avviene l'assunzione incentivata;
- b) i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta l'assunzione a tempo indeterminato e la dichiarazione circa la sussistenza dello *status* di disoccupato di lunga durata alla data di assunzione;
- c) la tipologia di contratto di lavoro (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- d) l'importo della retribuzione media mensile, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro. Nel caso di rapporto di lavoro *part-time* deve essere indicata la retribuzione effettivamente erogata;
- e) la regione e la provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

Inoltre, ai fini della concessione dell'esonero contributivo in argomento, il datore di lavoro deve dichiarare di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'articolo 7 del decreto Lavoro (cfr. il par. 7 della presente circolare).

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al

rispetto della c.d. clausola *Deggendorf*;

- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate sia per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Qualora la domanda di riconoscimento dell'esonero in trattazione sia inviata per un'assunzione in corso, con indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante. Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento dell'esonero in argomento sia inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro, a mezzo posta elettronica certificata (PEC), o a mezzo posta elettronica ordinaria (e-mail) qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni. In tale periodo temporale l'INPS consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto di lavoro da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione. Si precisa che i termini previsti per la presentazione della comunicazione obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza.

Si invitano, pertanto, i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero in argomento. Si evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione della misura di esonero, l'INPS quantifica quanto può essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire pro quota per tutti i ventiquattro mesi di agevolazione spettante.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

Si precisa inoltre che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto 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 mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.

Si evidenzia che il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata, mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore, non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto provvede ai necessari controlli attraverso la consultazione delle informazioni presenti nelle proprie banche dati, nonché delle eventuali informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro e del CNEL, allo scopo rese

disponibili, per gli ambiti di rispettiva competenza, mediante l'interoperabilità delle diverse banche dati che verrà definita dallo stesso Ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso l'adozione di specifici protocolli informatici.

Il Direttore Generale
Valeria Vittimberga

[1] L'articolo 5 del decreto-legge n. 62/2026, rubricato "Disposizioni abrogative", dispone che: *"All'articolo 14 del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26, sono apportate le seguenti modificazioni:*

a) il comma 1-bis è abrogato;

b) al comma 1-ter, alinea, le parole «come modificati dal comma 1-bis del presente articolo,» sono soppresse".

Si ricorda che l'articolo 14, commi 1-bis, lettera c), 1-ter e 1-quater, del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26, aveva modificato l'articolo 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, relativo all'esonero contributivo previsto in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno - ZES Unica, estendendolo alle assunzioni compiute nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 e il 30 aprile 2026.

[2] Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, cfr. la circolare n. 40 del 2 marzo 2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

[3] Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche [...] in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*"con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari"* - cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (*"un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015).

[4] Il comma 1175-bis dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 è stato introdotto dall'articolo 29, comma 1, lettera b), del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

Direzione Centrale Entrate

Roma, 14/05/2026

Circolare n. 57

*Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai
coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale*

E, per conoscenza,

*Al Presidente e ai Componenti del
Consiglio di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del
Consiglio di Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del
Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti
delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati
amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione
centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali*

OGGETTO: Articolo 1 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale". Bonus donne 2026. Prime indicazioni operative

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustra l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di donne svantaggiate e molto svantaggiate, secondo la definizione di cui al regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, introdotto dall'articolo 1 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, e si forniscono le prime indicazioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.*

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere agli esoneri
3. Lavoratrici per le quali spettano gli esoneri
4. Rapporti di lavoro incentivabili, durata ed entità degli esoneri
5. Assetto e misura degli esoneri
6. Condizioni generali di spettanza degli esoneri
7. Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto agli esoneri
8. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto
9. Coordinamento con altri esoneri contributivi
10. Procedimento di ammissione agli esoneri. Adempimenti dei datori di lavoro

1. Premessa

Allo scopo di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno (di seguito, ZES unica), il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" (di seguito, anche decreto Lavoro), ha introdotto all'articolo 1, rubricato "Bonus donne 2026", un nuovo esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate e molto svantaggiate, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Restano esclusi dal beneficio, come espressamente previsto dal comma 5 del medesimo articolo 1, i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato, in relazione ai quali il quadro normativo già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Gli esoneri contributivi in argomento spettano a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi donne di qualsiasi età che, alla data dell'assunzione, siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

Le agevolazioni in trattazione sono altresì riconosciute per l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi che, alla data dell'assunzione, appartengano a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2, punto 4), del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, e precisamente:

- abbiano un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. b);

- non possiedano un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. c);
- abbiano superato i 50 anni di età (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. d);
- siano soggetti adulti che vivano soli o con una o più persone a carico (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. e);
- siano occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartenga al genere sottorappresentato. Tali settori e professioni sono annualmente individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze¹, sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. f);
- appartengano a una minoranza etnica di uno Stato membro e abbiano la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso a un'occupazione stabile (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. g).

Inoltre, le agevolazioni possono trovare applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratrici svantaggiate, elencate nell'articolo 2, punto 4), lettere da a) a g) del regolamento (UE) 651/2014, ossia per le assunzioni di lavoratrici che siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (cfr. l'art. 2, punto 4), lett. a) o, in alternativa, appartengano a una delle categorie di cui alle citate lett. da b) a g).

Al riguardo, si precisa che la nozione di soggetto "privo di impiego regolarmente retribuito" da almeno sei mesi prevista dalla lettera a) del citato regolamento (UE) è stata, da ultimo, definita dall'articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a), del decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato nel citato D.M., nonché nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34 del 25 luglio 2013, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che *"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"*.

Il comma 5 dell'articolo 1 del decreto Lavoro precisa altresì che il riconoscimento degli esoneri è subordinato al requisito dell'incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti (per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica di tale requisito, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

La misura degli esoneri contributivi è pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti

¹ Per l'individuazione dei settori e delle professioni validi per il 2026, cfr. il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 31 dicembre 2025, n. 3795.

all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 8 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 62/2026, e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'importo dell'esonero è aumentato nel limite massimo di importo pari a 800 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice molto svantaggiata rientrante nelle previsioni di cui al comma 1 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 62/2026 o svantaggiata secondo i criteri di cui al successivo comma 3, se quest'ultima risulta residente, alla data dell'assunzione, nelle regioni della ZES unica, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Il beneficio in argomento, come previsto dal comma 10 dell'articolo 1, si applica nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

L'attuazione delle misure di esonero nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) 651/2014 comporta conseguenze applicative riguardanti la decorrenza delle misure nonché la durata del regime agevolato, come illustrato nel successivo paragrafo 4 della presente circolare.

Si rappresenta infine che l'articolo 5 del decreto Lavoro ha abrogato l'articolo 14, comma 1-bis, del decreto-legge 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26, nel quale era stata introdotta la proroga fino al 31 dicembre 2026 dell'esonero contributivo istituito dall'articolo 23 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, in favore dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate.

Tanto rappresentato, con la presente circolare si illustra la misura in argomento e si forniscono le prime istruzioni amministrative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali. Con successivo messaggio saranno fornite le relative istruzioni operative riferite a tutte le gestioni previdenziali interessate, nonché istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

2. Datori di lavoro che possono accedere agli esoneri

Gli esoneri contributivi in argomento sono riconosciuti in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo².

Pertanto, le misure in trattazione non si applicano nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Lavoratrici per le quali spettano gli esoneri

Gli esoneri contributivi in argomento spettano per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di donne che, alternativamente, alla data dell'assunzione:

² Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, si rinvia alla circolare n. 40 del 2 marzo 2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

1) siano molto svantaggiate in quanto prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1), lettera a) (cfr. l'art. 1, numero 2), lett. a), del D.M. 17 ottobre 2017). Al riguardo, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, si considera il periodo di ventiquattro mesi antecedente la data di assunzione e si verifica che in tale periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lettera c-bis), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917), la cui remunerazione annua sia superiore ai limiti esenti da imposizione;

2) siano molto svantaggiate in quanto prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi, come definito dal citato articolo 1, comma 1, numero 1, lettera a) (cfr. l'art. 1, numero 2), lett. b), del D.M. 17 ottobre 2017), e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014 come descritte al paragrafo 1 della presente circolare.

3) siano svantaggiate in quanto appartenenti, alternativamente, a una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014, come descritta al paragrafo 1 della presente circolare e come disposto dall'articolo 1, comma 1, numero 1), del D.M. 17 ottobre 2017.

Inoltre, il comma 2 dell'articolo 1 prevede una maggiorazione dell'esonero spettante, per un ammontare massimo pari a 800 euro mensili, qualora le lavoratrici molto svantaggiate di cui ai precedenti punti 1 e 2 o svantaggiate di cui al precedente punto 3 siano residenti nelle regioni della ZES unica, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Con riferimento alla perimetrazione della ZES unica, si precisa che l'articolo 1, comma 1, della legge 18 novembre 2025, n. 171, ha disposto che "[...] a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, la Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica, di cui all'articolo 9 del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, ricomprende anche l'intero territorio delle regioni Marche e Umbria".

A seguito della citata modifica normativa, la ZES unica ricomprende, pertanto, i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria.

4. Rapporti di lavoro incentivabili, durata ed entità degli esoneri

Come precisato nei precedenti paragrafi, gli esoneri contributivi in trattazione spettano per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Le agevolazioni, pertanto, non possono trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Gli incentivi in argomento spettano altresì con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente delle misure di esonero in trattazione.

Gli incentivi spettano anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale, con le modalità indicate nel successivo paragrafo 5, e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Per espressa previsione dell'articolo 1, comma 5, del decreto Lavoro, come anticipato in premessa, il beneficio non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

Considerata la *ratio* sottesa alle agevolazioni in trattazione, consistente nella volontà di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, non rientra, fra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato³.

Inoltre, si precisa che le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, e successive modificazioni.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, gli oneri contributivi in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Con riferimento alla decorrenza e alla durata del periodo oggetto delle agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate, l'attuazione delle misure di esonero contributivo nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) 651/2014 comporta le seguenti differenti conseguenze applicative.

A) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori "molto svantaggiati".

Pertanto, l'esonero contributivo è riconoscibile, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

³ Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche [...] in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*"con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari"* - cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'an e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (*"un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015).

La durata massima dell'esonero contributivo, in quanto applicabile a una platea di destinatarie che il regolamento (UE) 651/2014 considera "molto svantaggiate", è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

L'ammontare massimo dell'agevolazione riconoscibile è pari a 650 euro su base mensile, come previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto Lavoro.

B) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno dodici mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) 651/2014, trattandosi anche in tale fattispecie di lavoratrici "molto svantaggiate", secondo quanto disposto al punto 99 dell'articolo 2 del medesimo regolamento comunitario.

L'esonero contributivo è applicabile, come previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

La durata massima dell'esonero contributivo, sulla base di quanto disposto dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

L'ammontare massimo dell'agevolazione riconoscibile è pari a 650 euro su base mensile, come previsto dal medesimo articolo 1, comma 1.

C) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne appartenenti alla categoria di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014

Per tale tipologia di lavoratrici trova applicazione l'articolo 32 del regolamento (UE) 651/2014 in materia di aiuti in favore di lavoratori "svantaggiati".

L'esonero contributivo è applicabile, come previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

La durata massima dell'esonero contributivo, sulla base di quanto disposto dall'articolo 1, comma 3, del decreto-legge n. 62/2026, è pari a dodici mesi dalla data di assunzione.

L'ammontare massimo dell'agevolazione riconoscibile è pari a 650 euro su base mensile, come previsto dal citato articolo 1, comma 1, del decreto Lavoro.

D) Esonero contributivo per l'assunzione di donne molto svantaggiate o svantaggiate di cui ai precedenti punti A), B) e C) residenti nelle regioni della ZES unica, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea

L'esonero contributivo è applicabile, come previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

La durata massima dell'esonero contributivo, sulla base di quanto disposto dal citato articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026, è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione con riferimento alle donne molto svantaggiate di cui ai punti A) e B).

Diversamente, con riferimento alle donne svantaggiate di cui al punto C), la durata massima dell'esonero contributivo, sulla base di quanto disposto dall'articolo 1, comma 3, del decreto-legge n. 62/2026, è pari a dodici mesi dalla data di assunzione.

L'ammontare massimo dell'agevolazione riconoscibile è pari a 800 euro su base mensile, come previsto dall'articolo 1, comma 2, del decreto Lavoro.

Si precisa infine che il periodo di fruizione degli esoneri in argomento può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

5. Assetto e misura degli esoneri

Gli incentivi in argomento previsti per l'assunzione di lavoratrici svantaggiate e molto svantaggiate di cui alle lettere da A) a C) del precedente paragrafo 4, sono costituiti dall'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi.

Per quanto concerne, invece, l'assunzione di lavoratrici molto svantaggiate o svantaggiate residenti nella ZES Unica alla data dell'assunzione, come individuate alla lettera D) del precedente paragrafo 4, l'importo massimo dell'esonero è pari a 800 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 25,80 euro (€ 800/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi.

Inoltre, nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali dell'agevolazione devono essere proporzionalmente ridotti.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirolo di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e

del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269⁴, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;

- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione degli esoneri in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166;

- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;

- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, comma quindici, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma sedici del citato articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 1 del decreto Lavoro operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile – gli esoneri contributivi sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Ai sensi del comma 8 dell'articolo 1 in commento, le agevolazioni per le assunzioni delle donne svantaggiate in trattazione spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027.

Nel dettaglio, i benefici contributivi in trattazione, ai sensi dell'articolo 1, comma 8, del

⁴ L'articolo 6, comma 4, del D.I. n. 95269/2016 prevede che ai contributi di finanziamento del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale si applica l'articolo 33, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015, con conseguente esclusione dell'applicazione delle disposizioni relative agli sgravi contributivi.

decreto-legge n. 62/2026, sono riconosciuti nel limite di spesa di:

- 26,5 milioni di euro per l'anno 2026;
- 63,7 milioni di euro per l'anno 2027;
- 51,3 milioni di euro per l'anno 2028.

Nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027, tali importi sono suddivisi per categoria di regione secondo la tabella di seguito riportata:

Categorie di Regione	Percentuale di riparto	Stanziamanti a valere sul PN GDL 2021-2027
Più sviluppate (Bolzano, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Toscana, Trentino-Alto Adige, Valle d'Aosta, Veneto)	50,83%	71.928.426,56 €
In transizione (Abruzzo, Marche, Umbria)	7,04%	9.960.733,05 €
Meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna Sicilia)	42,13%	59.610.840,39 €
TOTALE		141.500.000,00 €

Gli importi indicati, per ciascuna categoria di regione, costituiscono i limiti di spesa entro cui l'Istituto può procedere all'accoglimento delle istanze.

Al riguardo, si precisa che l'Istituto provvede, ai sensi del medesimo comma 8 dell'articolo 1 del decreto-legge n. 62/2026, al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa sopra citati, fornendo al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze la rendicontazione del numero delle domande accolte e dei relativi oneri.

Se dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento di ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso ai benefici e provvede a darne immediata comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

6. Condizioni generali di spettanza degli esoneri

L'articolo 1, comma 6, del decreto-legge n. 62/2026 prevede che il diritto alla fruizione degli esoneri in argomento è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Inoltre, il diritto alla fruizione delle misure in trattazione è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Al riguardo, si rappresenta che, secondo il disposto di cui al successivo comma 1175-bis⁵ del medesimo articolo 1 della legge n. 296/2006: *“Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione”*.

Inoltre, è necessario rispettare i presupposti specificamente previsti per le misure in trattazione dall'articolo 1 del decreto Lavoro, per la cui disciplina di dettaglio si rinvia a quanto precisato al successivo paragrafo 7 della presente circolare.

Infine, ai sensi dell'articolo 14 del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198, si rammenta che a decorrere dal 1° aprile 2026 i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85. Ai fini del riconoscimento dei benefici, resta fermo l'obbligo per il datore di lavoro di garantire il rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro.

Al riguardo, si evidenzia che l'articolo 14, comma 5, del decreto-legge n. 159/2025 rinvia l'individuazione delle modalità operative della disposizione a un successivo decreto attuativo. Pertanto, nelle more dell'adozione del citato decreto attuativo, come precisato nel messaggio n. 1153 del 31 marzo 2026, a cui si fa rinvio, la pubblicazione della *vacancy* sul SIISL non ha carattere obbligatorio. Diversamente, l'onere di pubblicazione della disponibilità diverrà obbligatorio ai fini della richiesta dei benefici contributivi quando il relativo decreto attuativo verrà pubblicato.

Con specifico riferimento all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, gli esoneri contributivi in argomento non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione venga utilizzata mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31,

⁵ Il comma 1175-bis dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 è stato introdotto dall'articolo 29, comma 1, lettera b), del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

comma 1, lett. a);

2) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto di lavoro (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di una lavoratrice mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o in attesa di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori;

3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratrici inquadrate a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c);

4) le lavoratrici sono state licenziate nei sei mesi precedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione degli esoneri in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione della lavoratrice sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui la lavoratrice ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dalla stessa lavoratrice nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che, come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento degli incentivi in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

- articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di

licenziamento per riduzione di personale;

- articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto di lavoro sia cessato negli ultimi dodici mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto;

- articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, sempre a titolo esemplificativo, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 4, del decreto Lavoro e come ribadito nel paragrafo successivo, se la lavoratrice, per la quale è stato già fruito l'esonero in trattazione, viene riassunta, per il nuovo rapporto di lavoro è possibile fruire dell'agevolazione per i mesi residui.

Sul punto si rammenta che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro sei mesi dall'inizio del precedente rapporto di lavoro agevolato, riguardanti la lavoratrice assunta con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono la lavoratrice (cfr. l'art. 1, comma 7, del decreto-legge n. 62/2026). Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa di tali licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Infine, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione della medesima lavoratrice, si ribadisce che gli esoneri in trattazione trovano applicazione per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026. Pertanto, qualora una lavoratrice sia stata assunta nel corso dell'arco temporale oggetto di incentivazione e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire delle agevolazioni in argomento, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, si può procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto di lavoro sia instaurato nel medesimo arco temporale e, quindi, entro e non oltre il 31 dicembre 2026.

7. Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto agli esoneri

Gli esoneri contributivi in argomento spettano in relazione a tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo

compreso dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, purché le medesime assunzioni riguardino donne svantaggiate, secondo i criteri di cui al precedente paragrafo 3.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione degli esoneri in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

1. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 1, comma 6, del decreto-legge n. 62/2026);

2. i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (cfr. l'art. 1, comma 7, del decreto-legge n. 62/2026). Al riguardo, si fa presente che, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per violazione del divieto di licenziamento sopra indicato non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante (cfr. l'art. 1, comma 4, del decreto-legge n. 62/2026). Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto in quanto trattasi di fattispecie *sui generis* in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare la lavoratrice cessata dal rapporto di lavoro;

3. l'assunzione della lavoratrice svantaggiata deve determinare, come previsto dall'articolo 1, comma 5, del decreto-legge n. 62/2026, un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (cfr., sul punto, il successivo paragrafo 8);

4. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 62/2026, rubricato "Salario giusto e incentivi".

8. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato e incremento occupazionale netto

L'articolo 1, comma 10, del decreto Lavoro prevede che le agevolazioni per l'assunzione delle donne svantaggiate si applicano nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014.

In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al citato regolamento, nonché dell'espressa previsione di cui al comma 5 del medesimo articolo 1, l'assunzione della lavoratrice deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Al riguardo, si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del regolamento (UE) 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

Si precisa, al riguardo, che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Si precisa, inoltre che, nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nella risposta all'interpello n. 3/2018, deve essere effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante contratto di somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente, non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Inoltre, come previsto dal comma 5 dell'articolo 1 del decreto Lavoro: *"[...] Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno [...]"*.

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'esonero.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

La base di computo della forza datoriale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Infine, il comma 5 dell'articolo 1 del decreto Lavoro, nel subordinare la spettanza dei benefici in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, prevede che: "[...] *L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto*".

Pertanto, sulla base della citata disposizione, per gli esoneri in trattazione, ai fini del computo della forza datoriale, sono escluse le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Dal tenore letterale della disposizione, pertanto, si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possono beneficiare degli "aumenti" della forza lavoro verificatisi in altre società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Inoltre, la legittima fruizione degli esoneri in argomento è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) 651/2014, alle seguenti condizioni:

- l'ammontare delle agevolazioni fruibili non può superare il 50 per cento dei costi salariali, così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del regolamento (UE) 651/2014. Al riguardo, si precisa che il citato articolo 2, al punto 31, prevede che per "costi salariali" debba intendersi *"importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito"*. Sul punto, tenuto conto che i costi salariali comprendono, come sopra riportato, sia la retribuzione che la contribuzione dovuta, si rileva che il beneficio concretamente fruibile, essendo limitato alla sola contribuzione datoriale dovuta, non può mai superare il 50 per cento dei suddetti costi salariali.

Resta fermo che, nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione, i costi salariali devono essere valutati in capo all'utilizzatore.

Ai fini della legittima fruizione degli esoneri devono ricorrere anche le seguenti condizioni:

- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, c.d. clausola *Deggendorf*);

- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014⁶;

Infine, in considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvede, inoltre, a registrare gli esoneri in argomento nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'ammontare dell'agevolazione è registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato in capo all'utilizzatore.

9. Coordinamento con altri esoneri contributivi

Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 9, del decreto-legge n. 62/2026, gli esoneri in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico, le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Conseguentemente, si precisa che, a titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione della misura in trattazione non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, legge di Bilancio 2025).

Inoltre, considerata l'entità della misura degli esoneri in trattazione, la stessa non è cumulabile con l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, né con l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge 28 giugno 2012, n. 92, pari, a

⁶ L'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014, definisce l'impresa in difficoltà come: "un'impresa che soddisfa almeno una delle seguenti circostanze: a) nel caso di società a responsabilità limitata (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbiano perso più della metà del capitale sociale sottoscritto a causa di perdite cumulate. Ciò si verifica quando la deduzione delle perdite accumulate dalle riserve (e da tutte le altre voci generalmente considerate come parte dei fondi propri della società) dà luogo a un importo cumulativo negativo superiore alla metà del capitale sociale sottoscritto. Ai fini della presente disposizione, per "società a responsabilità limitata" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato I della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio e il "capitale sociale" comprende, se del caso, eventuali premi di emissione; b) nel caso di società in cui almeno alcuni dei soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbiano perso più della metà dei fondi propri, quali indicati nei conti della società, a causa di perdite cumulate. Ai fini della presente disposizione, per "società in cui almeno alcuni dei soci hanno la responsabilità illimitata per i debiti della società" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato II della direttiva 2013/34/UE; c) qualora l'impresa sia oggetto di procedura concorsuale per insolvenza o soddisfi le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una tale procedura su richiesta dei suoi creditori; d) qualora l'impresa abbia ricevuto un aiuto per il salvataggio e non abbia ancora rimborsato il prestito o revocato la garanzia, o abbia ricevuto un aiuto per la ristrutturazione e sia ancora soggetta a un piano di ristrutturazione; e) nel caso di un'impresa diversa da una PMI, qualora, negli ultimi due anni: 1) il rapporto debito/patrimonio netto contabile dell'impresa sia stato superiore a 7,5; e 2) il quoziente di copertura degli interessi dell'impresa (EBITDA/interessi) sia stato inferiore a 1,0".

seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità degli esoneri in argomento con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui le lavoratrici assunte vengano occupate in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, che prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non trovano applicazione (cfr. la circolare n. 236 del 30 luglio 1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità, era già stata esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extra-comunitari assicurati in base al citato decreto-legge n. 317/1987, data la specialità dell'impianto normativo del medesimo).

In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con "*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa*", si fa, inoltre, presente che i benefici in trattazione non sono cumulabili con la riduzione contributiva prevista per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Diversamente, per espressa previsione del citato comma 9 dell'articolo 1, le misure sono compatibili, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge di Bilancio 2025.

I benefici in argomento, inoltre, sono compatibili con l'esonero disciplinato dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, pari all'1 per cento dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta.

Gli esoneri in trattazione sono altresì cumulabili con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico della lavoratrice madre prevista dall'articolo 1, commi 180 e 181, della legge 30 dicembre 2023, n. 213.

10. Procedimento di ammissione agli esoneri. Adempimenti dei datori di lavoro

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione alle agevolazioni in argomento, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line*, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus donne 2026". Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.

Nel modulo di istanza *on-line* devono essere indicate le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa;
- b) dati identificativi della lavoratrice nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato, ivi inclusa la residenza;
- c) tipologia di classe di svantaggio della donna;
- d) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- e) retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- f) dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento alla singola lavoratrice.
- g) dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'articolo 7 del decreto-legge n. 62/2026 (cfr. il par. 7 della presente circolare).

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per i rapporti di lavoro in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della c.d. clausola *Deggendorf*;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate sia per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Qualora la domanda di riconoscimento degli esoneri in trattazione sia inviata per un'assunzione in corso, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante. Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento degli esoneri in argomento sia inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite posta elettronica certificata (PEC), o tramite posta elettronica ordinaria (e-mail) qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni. In tale periodo temporale l'INPS consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto di lavoro da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione. Si precisa che i termini previsti per la presentazione della comunicazione

obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza.

Si invitano, pertanto, i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero. Si evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione delle misure di esonero, l'INPS quantifica quanto può essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutto il periodo di agevolazione spettante.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

Si precisa inoltre che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto 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 mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi 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.

Si evidenzia che il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata, mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione della lavoratrice di cui all'articolo 1, comma 4, non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto provvede ai necessari controlli attraverso la consultazione delle informazioni presenti nelle proprie banche dati, nonché delle eventuali informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, dell'Ispettorato nazionale del lavoro (INL) e del CNEL, allo scopo rese disponibili, per gli aspetti di rispettiva competenza, mediante l'interoperabilità delle diverse banche dati che verrà definita dallo stesso Ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso l'adozione di specifici protocolli informatici.

Il Direttore generale
Valeria Vittimberga