

Nota di Approfondimento

Inps, circolare n. 10/2026: Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno

Con la circolare n. 10/2026, l’Inps fornisce indicazioni in merito al c.d. Bonus Zona economica speciale per il Mezzogiorno, introdotto dall’articolo 24 del decreto Coesione (D.L. n. 60/2024, convertito con modificazioni nella legge n. 95/2024), anche a seguito dell’emanazione del decreto interministeriale del 7 gennaio 2025, che ne definisce i criteri e le modalità attuative (cfr. [comunicazione del 7 gennaio 2026](#)).

Si riportano di seguito le indicazioni di maggiore interesse fornite dall’Istituto.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L’esonero in trattazione è riconosciuto ai datori di lavoro privati che, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, hanno assunto personale presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno.

Come previsto dall’articolo 9, comma 2, del decreto-legge n. 124/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 162/2023: *“A far data dal 1° gennaio 2024 è istituita la Zona economica speciale per il Mezzogiorno [...] che ricomprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna”*.

Successivamente, l’articolo 1, comma 1, della legge n. 171/2025 ha disposto che, a decorrere dalla data di entrata in vigore della medesima legge, la ZES unica ricomprende anche l’intero territorio delle regioni Marche e Umbria. Pertanto, dal 20 novembre 2025 è possibile fruire del beneficio in esame anche per le assunzioni effettuate nelle regioni Marche e Umbria.

L’esonero può essere legittimamente riconosciuto solo a condizione che la prestazione lavorativa sia svolta presso una sede di lavoro o unità produttiva collocata in una delle citate regioni.

Per sede di lavoro si intende l’unità operativa presso cui sono denunciati nel flusso Uniemens i lavoratori, ossia il luogo dove si svolge stabilmente l’attività lavorativa dei dipendenti.

Per unità produttiva si intende, invece, lo stabilimento o la struttura finalizzata alla produzione di beni o all’erogazione di servizi.

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio, ciò che rileva è che la prestazione lavorativa sia effettivamente esercitata in una delle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.

Tenuto conto che l’ammissione all’esonero è subordinata alla presentazione e all’accoglimento di un’apposita istanza telematica, nelle ipotesi in cui il datore di lavoro sia titolare di una matricola il cui indirizzo è coincidente con la sede legale in regioni non oggetto di decontribuzione, ma abbia una o più unità operative ubicate nelle suddette regioni, non è necessario richiedere la preventiva attribuzione di uno specifico codice di autorizzazione, poiché la sussistenza del requisito geografico richiesto viene verificata *ex post*, mediante la consultazione delle informazioni presenti nelle comunicazioni obbligatorie relative alla sede di lavoro.

Inoltre, l'esonero trova applicazione solamente in favore dei datori di lavoro che, nel mese di assunzione, occupino fino a 10 dipendenti. Pertanto, le successive variazioni sia in aumento che in diminuzione del personale occupato non impattano sulla spettanza dell'esonero contributivo.

Infine, l'Istituto chiarisce che il requisito dimensionale deve essere verificato al netto del numero dei lavoratori per i quali si intende beneficiare dell'esonero in argomento.

Lavoratori per la cui assunzione spetta il beneficio

L'esonero spetta nel caso di assunzione di soggetti che, alla data dell'assunzione, hanno compiuto trentacinque anni di età e siano disoccupati da almeno ventiquattro mesi.

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

In ordine al requisito dello stato di disoccupazione, l'Inps ricorda che, in base al combinato disposto dell'articolo 19, commi 1 e 3, del decreto legislativo n. 150/2015, e dell'articolo 4, comma 15-quater, del decreto-legge n. 4/2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 26/2019, 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 linda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del Testo unico delle imposte sui redditi.

Ai fini della verifica del requisito dello stato di disoccupazione di almeno ventiquattro mesi, nell'istanza di richiesta dell'esonero, il datore di lavoro deve dichiarare la sussistenza dello status di disoccupato in capo al lavoratore.

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.

Pertanto, 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 in esame.

Laddove tali condizioni siano soddisfatte, il diverso datore di lavoro, che successivamente abbia assunto un lavoratore per il quale sia già stato autorizzato l'esonero, ha diritto a subentrare nella fruizione, per gli importi residui spettanti, anche se, alla data della successiva assunzione, il lavoratore dipendente non soddisfi il requisito dell'essere disoccupato da almeno ventiquattro mesi.

L'Istituto precisa che tal deroga al requisito dell'essere disoccupato da almeno ventiquattro mesi 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 esame, laddove il primo rapporto sia cessato anticipatamente per dimissioni del lavoratore o per licenziamento effettuato oltre i sei mesi successivi all'assunzione incentivata.

Diversamente, qualora 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 ostante espressamente prevista dall'articolo 24, comma 6, del decreto Coesione.

Con riferimento alla possibilità di fruire dell'agevolazione residua nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, l'Inps ribadisce che l'esonero può trovare applicazione per le sole assunzioni effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025. Pertanto, qualora un lavoratore sia stato 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, si può procedere alla fruizione dell'agevolazione residua rispetto a quella già autorizzata solo se anche il successivo rapporto sia stato instaurato nella medesima finestra temporale (1° settembre 2024 – 31 dicembre 2025).

Ai fini della fruizione dell'agevolazione residua, è quindi necessaria la presenza di una preventiva autorizzazione alla fruizione del beneficio per la prima assunzione.

Al riguardo, l'Inps precisa che il secondo datore di lavoro può fruire dell'incentivo per il periodo residuo spettante solo nei limiti del massimale già autorizzato al precedente datore di lavoro.

Rapporti di lavoro incentivabili

L'esonero spetta per le assunzioni di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuate nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025.

In considerazione della formulazione testuale della norma, l'esonero non può essere riconosciuto nelle ipotesi in cui si sia proceduto alla trasformazione a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Inoltre, sono esclusi dal beneficio i rapporti di apprendistato, in relazione ai quali è già prevista l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Infine, 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 n. 81/2015.

L'esonero è, invece, applicabile in caso di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato *part-time* e in caso di assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero contributivo in esame 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 e, comunque, nei limiti di spesa previsti a livello normativo e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal PN GDL 2021 - 2027.

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

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

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

Tra le contribuzioni che non sono oggetto di esonero, l'Inps ricorda, ad esempio, i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

Come anticipato sopra, l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziate e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal PN GDL 2021-2027, ossia:

- 11,2 milioni di euro per l'anno 2024;
- 170,9 milioni di euro per l'anno 2025;
- 294,1 milioni di euro per l'anno 2026;
- 115,2 milioni di euro per l'anno 2027.

Al riguardo, l'Inps precisa che la misura in esame risulta ammissibile a valere sul PN GDL 2021-2027 solo a decorrere dalla data di notifica della proposta di riprogrammazione effettuata dal Ministero del Lavoro alla Commissione europea, che introduce tale misura fra le azioni previste da finanziare nell'ambito della priorità 2 - Obiettivo Specifico 4.01.

L'ammontare del finanziamento a carico del PN GDL 2021-2027, a seguito delle conclusioni delle attività di riprogrammazione, è stato individuato in un importo pari a 535,4 milioni euro, così ripartito tra regioni meno sviluppate e regioni in transizione:

Categoria di Regione	Percentuali
Meno sviluppate	98,17%
In transizione	1,83%
Totale	100,00%

Rientrano tra le regioni in transizione le Marche, l'Umbria e l'Abruzzo; mentre rientrano nelle regioni meno sviluppate la Basilicata, la Calabria, la Campania, il Molise, la Puglia, la Sardegna e la Sicilia.

In proposito, la Commissione europea, con la decisione di esecuzione C(2025) 5730 del 14 agosto 2025, ha approvato la proposta di riprogrammazione del PN GDL. Quindi, le spese relative all'Esonero ZES sono ammissibili a decorrere dalla data di invio della proposta alla Commissione europea, ossia dal 31 marzo 2025.

Pertanto, il finanziamento a carico del PN GDL 2021-2027 può essere utilizzato, come da indicazioni ministeriali, oltre che per le assunzioni decorrenti dal 31 marzo 2025, anche per i periodi di fruizione dell'esonero successivi al 31 marzo 2025, in relazione alle assunzioni effettuate precedentemente alla citata data del 31 marzo 2025.

Per i

restanti periodi di spettanza della misura, decorrenti da settembre 2024 e fino a marzo 2025, pertanto, sono state individuate risorse nazionali volte al finanziamento, in via sostitutiva, della misura.

Al riguardo, l'Inps precisa che l'articolo 1, comma 405, lettera c), della legge di Bilancio 2025, ha disposto che: *"Per effetto di quanto previsto al comma 404 del presente articolo, sono modificati come segue i limiti di spesa previsti dagli articoli da 22a 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95:*

[...] c) il limite di spesa di cui all'articolo 24, comma 7, primo periodo, è incrementato in misura pari a 2,1 milioni di euro per l'anno 2024, a 68,9 milioni di euro per l'anno 2025, a 73,5 milioni di euro per l'anno 2026 e a 28,7 milioni di euro per l'anno 2027".

Al fine di integrare le risorse stanziate dalla legge di Bilancio 2025 per l'anno 2024, il Ministero del Lavoro ha individuato un ulteriore finanziamento a valere sul Fondo di Rotazione per la formazione professionale e l'accesso al Fondo sociale europeo di cui all'articolo 9, comma 5, del decreto-legge n. 48/1993, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 236/1993, per un ammontare pari a 15 milioni di euro per l'anno 2024.

Alla luce del quadro dei finanziamenti delineato e a seguito della riprogrammazione del PN GDL 2021-2027, gli importi volti al finanziamento della misura in trattazione sono pertanto i seguenti:

Fonte finanziamento	Anno 2024	Anno 2025	Anno 2026	Anno 2027
Fondo di Rotazione	15 milioni di euro	-----	-----	----
Legge di Bilancio 2025	2,1 milioni di euro	68,9 milioni di euro	73,5 milioni di euro	28,7 milioni di euro
PN GDL	----	125,9 milioni di euro	294,1 milioni di euro	115,4 milioni di euro
Totale	17,1 milioni di euro	194,8 milioni di euro	367,6 milioni di euro	144,1 milioni di euro

L'Inps provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa complessivo sopra riportato, inviando trimestralmente la rendicontazione del numero di domande accolte e dei relativi oneri al Ministero del Lavoro 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'Istituto non procederà all'accoglimento di ulteriori domande da parte dei datori di lavoro per l'accesso ai benefici e provvederà a darne immediata comunicazione ai citati Ministeri.

quanto riguarda il profilo temporale di applicazione della misura, che ha una durata massima di ventiquattro mesi, la stessa spetta per le assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato effettuate nel periodo ricompreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025.

Infine, il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni di spettanza dell'esonero

L'esonero, costituendo un incentivo all'assunzione, è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, nonché al rispetto dei presupposti specificamente previsti dall'articolo 24 del decreto Coesione.

Condizioni generali

Per quanto riguarda i principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto - entro sei mesi dalla cessazione del rapporto - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b);
- 2) 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 lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c).

Tra i principi di carattere generale che regolano il diritto alla fruizione degli incentivi, l'Inps ricorda quanto ribadito dall'articolo 31, comma 1, lettera a), del citato decreto legislativo n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. La predetta condizione ostativa è preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che gli incentivi medesimi siano esclusivamente finalizzati a creare "nuova occupazione".

Nello specifico, nonostante l'espresso richiamo effettuato dall'articolo 24, comma 5, del decreto Coesione al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata dell'agevolazione ha natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'articolo 31, comma 1, lettera a), del decreto legislativo n. 150/2015.

Pertanto, per le assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, effettuate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti, si può fruire dell'esonero contributivo in esame a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

Inoltre, l'Istituto fa presente che, per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 31, comma 1, lettera d), del decreto legislativo n. 150/2015, secondo cui l'incentivo non

spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presenta elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese.

Nel caso dell'esonero in trattazione, tale finalità deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'articolo 24, comma 4, del decreto Coesione, laddove è previsto che "L'esonero di cui ai commi da 1 a 3 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 di cui al presente articolo". Pertanto, nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore in capo a datori di lavoro collegati, il beneficio riconoscibile è quello eventualmente residuo.

Inoltre, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, secondo cui, 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 datore di lavoro, a titolo di lavoro subordinato o somministrato, deve considerarsi assorbito dal disposto del citato comma 4 dell'articolo 24 del decreto Coesione.

Il diritto alla fruizione dell'agevolazione, sostanziandosi in un beneficio contributivo, è subordinato anche 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 nelle predette materie, ivi 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, 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.

Infine, secondo il disposto di cui al medesimo articolo 1, comma 1175-bis, 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".

Condizioni specifiche

In relazione ai vincoli previsti dal decreto Coesione, l'esonero contributivo spetta in relazione a tutte le nuove assunzioni con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate nel periodo 1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025, per le tipologie contrattuali ammesse, purché sia rispettato il requisito geografico della sede di lavoro o dell'unità produttiva, la quale deve collocarsi in una delle regioni rientranti nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno.

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione dell'agevolazione 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 della prima assunzione incentivata, deve essere disoccupato da almeno ventiquattro mesi;
3. i datori di lavoro, nel mese di assunzione a tempo indeterminato, 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 nella stessa unità produttiva;
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 oggetto 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;
6. l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo, in quanto rivolto ai soli datori di lavoro che operano nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, si configura quale misura selettiva.

Ai sensi dell'articolo 2, comma 5, del D.L. 7 gennaio 2025, il beneficio si applica nel rispetto delle previsioni di cui al regolamento (UE) 651/2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

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

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.

Come chiarito dalla giurisprudenza europea, nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *“si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione”*.

Il principio espresso dalla Corte di giustizia dell'Unione europea, come chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione *“stimata”*.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si *“consolidano”*; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di

lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

L'incentivo, inoltre, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzhi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi 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 si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del regolamento (UE) 1408/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013.

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 il rapporto di lavoro.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale s'intende fruire dell'incentivo.

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 legittima fruizione dell'incentivo 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, paragrafo 18, del regolamento (UE) 651/2014.

Coordinamento con altri incentivi

L'agevolazione in esame non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

A tal proposito, l'Inps elenca, nel paragrafo 8 della circolare in esame, una serie di misure non compatibili con la fruizione dell'agevolazione in oggetto, tra le quali si evidenziano, in particolare, le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Procedimento di ammissione all'incentivo

Al fine di consentire la puntuale determinazione dell'ammontare del beneficio spettante e la verifica dell'eventuale residua disponibilità delle risorse finanziarie, il datore di lavoro che intenda fruire dell'esonero per un'assunzione già effettuata è tenuto a presentare all'Inps apposita domanda di ammissione, esclusivamente in modalità telematica, mediante l'utilizzo del modulo disponibile sul sito www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)" – "Incentivi Decreto Coesione – Articolo 24".

Nel modulo di istanza 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) l'indicazione della 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 mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquote contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro. Nel caso di rapporto *part-time* deve essere indicata la retribuzione effettivamente erogata;
- e) l'indicazione della regione e della provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

Una volta ricevuta la domanda telematica, l'Inps 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 requisiti di cui sopra siano rispettati, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Al riguardo, l'Inps invita 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 per cui si chiede l'incentivo. In particolare, l'Istituto evidenzia che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

fini dell'ammissione alla fruizione della misura, l'Inps quantifica quanto possa 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.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà 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*, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Infine, l'Inps 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 per accettare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo.

I datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente dell'esonero contributivo sono tenuti al versamento dei contributi dovuti, nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia, ferma restando l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato.

Per quanto non riportato, si rinvia alla circolare allegata.