

Inps circolare n. 56/2026: Bonus Zes 2026 – Decreto Lavoro 2026

[Con la circolare n. 56/2026](#), l'Inps fornisce indicazioni in merito al Bonus Zes 2026 di cui all'articolo 3 del decreto Lavoro 2026 (cfr. [comunicazione Ance del 4 maggio scorso](#)).

In particolare, al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della ZES unica e contribuire alla riduzione dei divari territoriali, è stato 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.

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

In primo luogo, 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.

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, 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.

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 stesso.

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'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti della spesa autorizzata. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Datori di lavoro che possono accedere all'esonero

L'esonero è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Come anticipato, l'esonero 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, l'Inps chiarisce che 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, l'Inps precisa che il 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 in argomento.

Lavoratori per la cui assunzione spetta l'esonero

L'esonero in esame 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.

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, 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 lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del TUIR.

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

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, 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 assume un lavoratore per il quale è già stato autorizzato l'esonero in argomento, ha diritto a subentrare nella fruizione, per gli importi residui spettanti, dell'esonero stesso, anche se, alla data della successiva assunzione, il lavoratore dipendente non soddisfa il requisito dello stato di disoccupato da almeno ventiquattro mesi.

L'Inps 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.

Con riferimento alla possibilità di fruire dell'agevolazione residua nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, l'Inps 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, l'Istituto 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.

L'Inps 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.

Rapporti di lavoro incentivabili

L'esonero 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.

L'Inps precisa che 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.

L'esonero in argomento è, invece, applicabile in caso di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato *part-time*.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero 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.

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.

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.

Infine, 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.

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 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 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, 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.

Il successivo comma 1175-bis dispone che: *“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, ai sensi dell'articolo 14 del DL n. 159/2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 198/2025, 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 SIIISL di cui all'articolo 5 del DL n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023. 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, l'Inps evidenzia che l'articolo 14, comma 5, del DL n. 159/2025 rinvia l'individuazione delle modalità operative della disposizione a un successivo decreto attuativo. Pertanto, nelle more dell'adozione del decreto attuativo, la pubblicazione della vacancy sul SIIISL 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 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 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 la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b);
- 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, l'Inps 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.

Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto all'esonero

L'esonero 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 n. 223/1991, 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 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;
6. l'assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti;
7. la legittima fruizione del beneficio è 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".

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

Sotto il profilo soggettivo, il beneficio contributivo, 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, l'Inps 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”*.

L'Istituto precisa 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.

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, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017.

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 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.

Inoltre, il comma 5 dell'articolo 3 del decreto Lavoro 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*”.

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 n. 234/2012, 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.

Coordinamento con altre agevolazioni

Come 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, l'Inps 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 di Bilancio 2025.

In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa”*, l'Inps fa presente che il beneficio non è cumulabile con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Diversamente, 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.

Per quanto non riportato sul tema del coordinamento con altre agevolazioni, si rinvia al paragrafo 9 della circolare in oggetto.

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 in argomento deve inoltrare all'Inps la relativa domanda di ammissione, 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, l'Inps 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 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.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, 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 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.

Qualora l'istanza di riconoscimento dell'esonero 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 o a mezzo posta elettronica ordinaria 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. L'Istituto 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.

Pertanto, 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 di lavoro per cui si chiede l'esonero in argomento. L'Istituto 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.

L'Inps 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. 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.

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 quanto non riportato, si rinvia alla circolare in oggetto.