



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^[3].

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 comporta 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.