

NOTA**Art. 4, DL n. 62/2026, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 112/2026
“Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro”
Circolare Inps n. 72/2026****Datori di lavoro che possono accedere all'esonero**

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

Lavoratori per i quali spetta l'esonero

L'esonero contributivo riguarda lavoratori, con qualifica di operaio, impiegato o quadro, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale, che, alla data dell'evento incentivato, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) e non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.

Rapporti di lavoro incentivabili

L'esonero contributivo spetta per le trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a 12 mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026. La misura, pertanto, non spetta in relazione alle assunzioni a tempo determinato, né per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.

Al fine del riconoscimento dell'incentivo, le trasformazioni devono riguardare, senza soluzione di continuità, i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro e non oltre il 30 aprile 2026.

Non sono, conseguentemente, incentivabili le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati a decorrere dal 1° maggio 2026.

L'esonero spetta anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale e per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Il beneficio non si applica ai rapporti di apprendistato e alle trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti il lavoro intermittente o a chiamata.

Assetto e misura dell'esonero

L'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, è riconosciuto per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti di spesa seguenti:

- 18,2 milioni di euro per l'anno 2026;
- 87,5 milioni di euro per l'anno 2027;
- 69,3 milioni di euro per l'anno 2028.

Per i rapporti di lavoro che vengono trasformati a tempo indeterminato o che siano risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

In caso di contratti di lavoro a tempo parziale, i massimali dell'agevolazione devono essere proporzionalmente ridotti.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il periodo di fruizione della misura può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

L'Inps riepiloga le contribuzioni che non sono oggetto di esonero ed evidenza, in particolare, alcune specificità applicative relative, da un lato, al contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) di cui alla legge n. 297/82, pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, e dall'altro, all'eventuale applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005.

Si rinvia, in proposito, al paragrafo 5 della circolare in commento.

Condizioni generali di spettanza dell'esonero

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

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro del 22 giugno 2026 (cfr. [comunicazione Ance del 10 luglio 2026](#)), 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.

L'Inps evidenzia, inoltre, che, ai sensi del comma 1175 bis del medesimo articolo 1, *“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”*.

L'Inps, altresì, riepiloga i principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015, per i quali si rinvia, in proposito, al paragrafo 6 della circolare in argomento.

Si segnala, in proposito, che, per le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle condizioni legittimanti, si può fruire dell'esonero contributivo in argomento a prescindere dalla circostanza che le medesime trasformazioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro, poiché la portata dell'incentivo in argomento ha natura speciale e prevale sul disposto della lettera a), comma 1, del citato articolo 31, in base alla 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.

L'Inps ha precisato, inoltre, che, ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero in trattazione per le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, non trova applicazione l'obbligo di preventiva pubblicazione della vacancy sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL), previsto, con decorrenza dal 1° aprile 2026, per i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche (art. 14 del DL n. 159/2025, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 198/2025), poiché tale adempimento è previsto esclusivamente per le nuove assunzioni di personale.

In proposito, si rammenta che il Ministero del lavoro, con apposito comunicato (cfr. [comunicazione Ance del 31 marzo 2026](#)) ha precisato che, nelle more del completamento dell'iter procedurale necessario all'adozione del decreto ministeriale che definirà nel dettaglio le modalità attuative dei vari adempimenti previsti dal D.L. n. 159/2025, l'inserimento preventivo o contestuale delle vacancy sulla piattaforma digitale SIISL non rappresenta, come previsto dal D.L. stesso, una condizione essenziale per l'accesso ai benefici contributivi, per i quali restano confermate le disposizioni e le procedure attualmente in vigore.

Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto all'esonero

- Il rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare a tempo indeterminato deve avere, al momento della trasformazione, una durata complessiva non superiore a 12 mesi.
- La trasformazione del contratto a tempo indeterminato deve avvenire, senza soluzione di continuità, per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026.
- Il lavoratore, alla data della trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non deve avere compiuto trentacinque anni di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni).
- Il lavoratore, nell'arco della sua vita lavorativa, non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato. Al riguardo, viene precisato che i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, così come nel caso di uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione.

Al fine di agevolare le verifiche in ordine al suddetto requisito, si rammenta che l'Istituto ha realizzato un'apposita *utility* attraverso la quale i datori di lavoro e i loro intermediari previdenziali, nonché gli stessi lavoratori, possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle banche dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato.

Con riferimento alle modalità di implementazione e consultazione della suddetta *utility*, disponibile sul sito istituzionale www.inps.it e raggiungibile al seguente percorso: "Lavoro" > "Esplora lavoro" > "Vedi tutti" > "Rapporti a tempo indeterminato – Verifica", si rinvia a quanto illustrato dall'Istituto con la circolare n.40/2018, e il messaggio n. 1784/2019.

Sebbene, inoltre, l'esonero non possa trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tale genere a tempo indeterminato in capo al lavoratore - anche in considerazione della specialità della disciplina - non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione.

Sono da considerarsi, invece, ostative al riconoscimento dell'esonero, le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore. L'istituto del periodo di prova ha lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Pertanto, il rapporto di lavoro, pur sottoposto a una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine.

- I datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti la trasformazione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/91, nella stessa unità produttiva, a prescindere dalle qualifiche o mansioni rivestite dai lavoratori coinvolti.

- I datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi alla trasformazione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'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.
Non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto trattasi di fattispecie *sui generis* in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto di lavoro.
- La trasformazione del rapporto di lavoro deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (v. paragrafo successivo).
- 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'art. 7, comma 5, del Decreto Lavoro, rubricato "Salario giusto e incentivi".

Incremento occupazionale netto

La trasformazione del rapporto di lavoro deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti: il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi 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'agevolazione in argomento, in forza del citato 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, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese in cui si fruisce degli incentivi (v. art. 31, comma 1, lettera f), d.lgs. n. 150/2015).

Nelle ipotesi di trasformazioni 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 dal Ministero del Lavoro con l'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.

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.

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 trasformazione 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, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica" di cui all'art. 2, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2831/2023, nonché degli altri regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis*. 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, per espressa disposizione dell'art. 4 del DL Lavoro, 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.

Come precisato dall'Istituto, 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 verificatesi in altre società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'esonero in argomento è una misura rivolta alla generalità dei datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale, finalizzata a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con l'obiettivo della stabilizzazione dell'occupazione giovanile.

Pertanto, per le sue caratteristiche la previsione non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale.

La disciplina dell'esonero non può quindi considerarsi sussumibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'UE, nonostante l'espresso richiamo all'autorizzazione comunitaria effettuato dall'articolo 4, comma 5, del Decreto Lavoro.

Coordinamento con altri esoneri contributivi

Ai sensi dell'art. 4, comma 9, del DL n. 62/2026, l'esonero in esame non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nello specifico in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Conseguentemente, l'Inps precisa che, a titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione dell'esonero in argomento, 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.

L'esonero non è inoltre cumulabile con l'incentivo all'assunzione di lavoratori disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/99, come modificato dall'art. 10 del d.lgs. n. 151/2015.

L'esonero in esame non trova applicazione anche nelle ipotesi in cui i lavoratori vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del decreto-legge n. 317/87, 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 n. 398/87, con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, (cfr. la circolare n. 236/1994, 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 UE assicurati in base al citato decreto-legge, data la specialità dell'impianto normativo del medesimo).

Si evidenzia che il beneficio in argomento non è altresì cumulabile con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

La misura è invece 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.

L'incentivo in esame è altresì compatibile con l'esonero disciplinato dall'art. 5 della legge n. 162/2021, 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'art. 46-bis del d.lgs. n. 198/2006. I due benefici presentano una diversa struttura, incidendo l'esonero in trattazione sulla contribuzione dovuta per il singolo lavoratore nella misura del 100% e l'agevolazione di cui al citato articolo 5, sul monte contributivo aziendale nella misura dell'1%.

L'esonero in trattazione è inoltre 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'IVS a carico della lavoratrice madre, previsto dall'articolo 1, commi 180 e 181, della legge di Bilancio 2024.

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 al beneficio, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 - Incentivo alla stabilizzazione".

La disponibilità del predetto modulo sarà comunicata dall'Inps con successivo messaggio.

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

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

L'Inps, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per le trasformazioni già effettuate che per quelle non ancora effettuate provvede a:

- verificare, mediante consultazione dei flussi contributivi mensili e delle comunicazioni obbligatorie nella disponibilità dell'Istituto, che il lavoratore non sia stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato precedenti a quello per il quale si richiede il riconoscimento dell'esonero;
- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- 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.

La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le trasformazioni già effettuate a decorrere dal 1° agosto 2026 che per le trasformazioni dei rapporti di lavoro non ancora avvenute.

Qualora la domanda di riconoscimento dell'esonero in trattazione sia inviata per una trasformazione già effettuata, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'Inps fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante.

Qualora l'istanza di riconoscimento dell'esonero in argomento sia inviata per una trasformazione non ancora effettuata, l'Inps calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite posta elettronica certificata (PEC), o tramite posta elettronica ordinaria (e-mail) qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere alla trasformazione 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.

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.

I datori di lavoro dovranno quindi prestare massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'Inps e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti alla trasformazione del rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero in argomento.

Non sarà 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 trasformato a tempo indeterminato, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutto il periodo di agevolazione spettante.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive a partire dal mese della trasformazione del rapporto di lavoro.

Con riguardo ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto di lavoro, 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 successiva trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto provvederà 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, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (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 attraverso l'adozione di specifici protocolli informatici.

Per quanto ivi non richiamato, si rinvia alla circolare in argomento.

Si fa riserva di ulteriori comunicazioni a seguito di successivi messaggi Inps sulla materia.

20.07.2026