Le novità del Decreto 1° Maggio

D.L. 30 aprile 2026, n. 62 – Incentivi all'occupazione

CdL Alessia Noviello

AGENDA

01 **Bonus Giovani 2026**
Art. 2, D.L. 62/2026 – Esonero contributivo under 35 svantaggiati/molto svantaggiati

02 **Incentivo Trasformazioni**
Art. 4, D.L. 62/2026 – Stabilizzazione contratti a termine under 35

03 **Madri con almeno 3 figli**
Art. 1, co. 210-213, L. 199/2025 (LdB 2026) – Esonero assunzione madri

04 **Valorizzazione sostegno natalità**
Art. 6, D.L. 62/2026 – Certificazione e incentivo per aziende family-friendly

05 **SIISL e obbligo vacancy**
Art. 14, D.L. 159/2025 – Pubblicazione posizioni sul SIISL

06 **Circolare INPS n. 55/2026**
Prime indicazioni operative sul Bonus Giovani 2026

Bonus Giovani 2026

Art. 2, D.L. 30 aprile 2026, n. 62 – Circolare INPS n. 55 del 14/05/2026

PALCDL

BONUS GIOVANI 2026 – QUADRO NORMATIVO

FONTE NORMATIVA

Art. 2, D.L. 30 aprile 2026, n. 62
(cd. Decreto I Maggio)

Abroga art. 14, co. 1-bis, D.L. 200/2025
(esonero Decreto Coesione esteso al 30/04/2026)

MISURA DELL'ESONERO

100%

dei contributi previdenziali a carico del datore
(esclusi premi e contributi INAIL)

PERIODO DI ASSUNZIONE

Dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026

Solo assunzioni a tempo indeterminato
Esclusi: domestico, apprendistato, intermittente

DATORI INTERESSATI

Tutti i datori di lavoro privati
(inclusi agricoli, cooperative, agenzie)

Esclusa: Pubblica Amministrazione

BONUS GIOVANI – TRE TIPOLOGIE DI DESTINATARI

Under 35 (34 anni e 364 giorni) alla data di assunzione

A) MOLTO SVANTAGGIATI	B) MOLTO SVANTAGGIATI	C) SVANTAGGIATI
Privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi **Durata: 24 mesi** **Max: 500 €/mese** **ZES: 650 €/mese** *Reg. (UE) 651/2014, art. 32, par. 2*	Privi di impiego da almeno 12 mesi + appartenenti a categorie lett. c), e), f), g) Reg. 651/2014 **Durata: 24 mesi** **Max: 500 €/mese** **ZES: 650 €/mese** *Reg. (UE) 651/2014, art. 32, par. 2*	Appartenenti a categorie lett. a)-c), e)-g) Reg. 651/2014 (incl. privi impiego 6 mesi e 15-24 anni) **Durata: 12 mesi** **Max: 500 €/mese** **ZES: 650 €/mese** *Reg. (UE) 651/2014, art. 32*

Sospensione: possibile solo per maternità obbligatoria (inclusa interdizione anticipata) con differimento del beneficio

BONUS GIOVANI – CONDIZIONI DI SPETTANZA

DURC	Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale
CCNL	Rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali
SICUREZZA	Assenza di violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale, tutela condizioni di lavoro e SSL
NO GMO 6 MESI	Divieto di licenziamenti per GMO nei 6 mesi precedenti e successivi nella stessa unità produttiva
INCREMENTO	Incremento occupazionale netto (ULA) rispetto alla media dei 12 mesi precedenti
RETRIBUZIONE	Trattamento economico non inferiore al TEC ex art. 7, D.L. 62/2026 ("salario giusto")
PRINCIPI	Rispetto art. 31, D.Lgs. 150/2015 (no obbligo preesistente, no diritto di precedenza violato, no sospensioni CIGS)

BONUS GIOVANI – CUMULABILITÀ

MISURA	TIPO	CUMULABILE
Decontribuzione Sud (LdB 2025)	Contributivo	NO
Incentivo disabili (L. 68/1999)	Retributivo	NO
NASpI (art. 2, co. 10-bis, L. 92/2012)	Retributivo	NO
Incentivo Trasformazioni D.L. 62/2026	Contributivo	NO
Esonero donne / Over 50	Contributivo	NO
Maxi-deduzione nuove assunzioni (LdB 2025)	Fiscale	SÌ
Certificazione parità di genere (L. 162/2021)	Contributivo (1%)	SÌ
Esonero IVS lavoratrici madri (LdB 2024)	A carico lavoratrice	SÌ

CIRCOLARE INPS N. 55 DEL 14 MAGGIO 2026

Prime indicazioni operative – Bonus Giovani 2026

PROCEDIMENTO DI AMMISSIONE

Domanda telematica tramite Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)
Sezione: "Bonus Giovani 2026"

Possibile sia per assunzioni già effettuate che future

LIMITI DI SPESA

2026: 109,7 mln €
2027: 252,4 mln €
2028: 135,4 mln €

Monitoraggio INPS – chiusura al raggiungimento

CONTENUTO DELLA DOMANDA TELEMATICA

Dati identificativi impresa e lavoratore – Tipologia classe di svantaggio – Tipologia contratto (FT/PT + %) – Retribuzione media mensile (incl. ratei 13a e 14a) e aliquota datoriale – Dichiarazione di non cumulo (DPR 445/2000) – Dichiarazione di "giusta retribuzione" ex art. 7, D.L. 62/2026

Per assunzioni future: termine perentorio di 10 giorni per invio comunicazione obbligatoria (Unilav/Unisomm)

Incentivo Trasformazioni

Art. 4, D.L. 30 aprile 2026, n. 62

INCENTIVO TRASFORMAZIONI – QUADRO OPERATIVO

ELEMENTO	CONTENUTO
Tipologia	Esonero contributivo totale (100% contributi INPS, escluso INAIL)
Rapporto	Trasformazione da T. Determinato a T. Indeterminato
Finestra	**Dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026**
Durata TD max	Non superiore a 12 mesi alla data della trasformazione
Instaurazione TD	Entro il 30 aprile 2026, proseguito senza soluzione di continuità
Lavoratore	Under 35, mai occupato a tempo indeterminato, non dirigente
Limite mensile	500 € mensili per lavoratore
Durata beneficio	24 mesi dalla data di trasformazione
Incremento	Richiesto incremento occupazionale netto
Autorizzazione UE	**Necessaria (art. 108, par. 3, TFUE) – NON ANCORA OTTENUTA**

Esclusi: lavoro domestico, apprendistato, assunzioni dirette a T.I., somministrazione

Madri e valorizzazione del sostegno alla natalità

LdB 2026 (L. 199/2025) + Art. 6, D.L. 62/2026

PALCDL

MADRI CON ALMENO TRE FIGLI – ESONERO CONTRIBUTIVO

Art. 1, commi 210-213, Legge 30 dicembre 2025, n. 199 (LdB 2026)

REQUISITI LAVORATRICE

Donna madre di almeno 3 figli
tutti minorenni (< 18 anni) alla data di assunzione

Priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi (D.M. 17/10/2017)

Nessun limite di età per la lavoratrice
Solo donne – uomini esclusi

MISURA E DURATA

100% contributi datore (escluso INAIL)
Max 8.000 €/anno (riparametrato su base mensile)

T. Indeterminato: 24 mesi
T. Determinato: 12 mesi
Trasformazione: 18 mesi

Datori interessati: tutti i privati
Esclusi: lavoro domestico

In attesa di D.M. attuativo e Circolare INPS

VALORIZZAZIONE DEL SOSTEGNO ALLA NATALITÀ

Art. 6, D.L. 30 aprile 2026, n. 62 – Art. 8, co. 1, lett. e), D.Lgs. 184/2025

DESTINATARI

Aziende in possesso della certificazione ex art. 8, co. 1, lett. e), D.Lgs. 184/2025 (valorizzazione del sostegno alla natalità e alle esigenze di cura: welfare aziendale, azioni a favore della genitorialità)

MISURA

Esonero contributivo fino all'1% dei contributi datore, max 50.000 €/anno per azienda

Riparametrato su base mensile – Rispetto normativa aiuti di Stato

RISORSE

2026: 7 mln € – 2027-2028: 12 mln €/anno

ULTERIORE BENEFICIO

Attività di promozione internazionale a cura di ICE (Agenzia per l'internazionalizzazione)

MISURA NON ANCORA OPERATIVA – In attesa dei decreti attuativi (entro 30 gg dalla conversione)

SIISL e obbligo di pubblicazione vacancy

Art. 14, D.L. 31 ottobre 2025, n. 159 – Msg. INPS 1153/2026

PALCDL

SIISL – OBBLIGO VACANCY DAL 1° APRILE 2026

L'OBBLIGO

Dal 1° aprile 2026, i datori di lavoro che chiedono benefici contributivi devono pubblicare la posizione lavorativa sul SIISL

Condizione per accedere agli incentivi all'assunzione finanziati con risorse pubbliche

STATO ATTUALE

In attesa del decreto attuativo (art. 14, co. 5, D.L. 159/2025)

Fino alla pubblicazione del decreto, l'obbligo NON è vincolante (Msg. INPS 1153/2026)

CHI PUÒ PUBBLICARE

Datori di lavoro (direttamente, con credenziali SPID/CIE)
Delegati formalmente profilati sul portale Servizi Lavoro
Agenzie per il lavoro iscritte all'Albo ex D.Lgs. 276/2003

ATTENZIONE

I CdL non risultano al momento tra i soggetti abilitati alla pubblicazione di vacancy (a differenza delle comunicazioni obbligatorie ex L. 12/1979)

Matching AI e punteggio enti formativi tra le novità operative del SIISL

Grazie per l'attenzione

CdL Alessia Noviello

www.palcdl.it – info@palcdl.it – www.consultala.com

(Corso di aggiornamento del 18.05.2026)

Cdl Nicoletta Ricci

CONSULTALA

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

ex art.1 D.L. 62 DE30.04.2026 Bonus Donne – circolare INPS 57 del 14.05.2026

Validità temporale: dal 01 gennaio 2026 al 31 dicembre 2026

Finalità dell'incentivo: sostenere le donne svantaggiate al fine di favorirne l'accesso nel mondo del lavoro e le pari opportunità.

Destinatari: datori di lavoro privati compresi quelli del settore agricolo, con **l'esclusione delle pubbliche amministrazioni ex art.1 co.2 Dlgs165/2001** nonché tutte quelle categorie di datori di lavoro «privati» elencati nella **circolare Inps 40/2018** (indicazioni date dall'Inps nella nota 2 della circolare 57/2026)

Tipologia di contratto agevolato: contratti a tempo **indeterminato**, conclusi nell'arco temporale indicato dal **DL 62/2026 01.01.2026 – 31.12.2026**

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Requisiti delle lavoratrici: donne che al momento dell'assunzione rientrino nel concetto comunitario di lavoratore « **svantaggiato o molto svantaggiato**» di cui al **Regolamento 651/2014**, ossia:

1) **Molto svantaggiate**: prive di impiego regolarmente retribuito **da almeno 24 mesi** **ai sensi dell'ex art.1 co.1 lett. a) D.M. 17 ottobre 2017 e punto 99 art.2 Regolamento 651/2014**
   Il Periodo dei 24 mesi decorre, a ritroso, dalla data di assunzione.

2) **Molto svantaggiate:** privi di impiego regolarmente retribuito **da almeno 12 mesi** **ai sensi dell'ex art.1 co.1 lett. a) D.M. 17 ottobre 2017** e appartenenti ad una delle categorie **da b) a g) di cui punto 4 art. 2 Regolamento 651/2014** , ossia:
   b) **Avere una età compresa tra i 15 e i 24 anni**;
   c) **Non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale**, o di aver completato la formazione da almeno 2 anni e di non aver ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
   d) **Aver superato i 50anni di età**;
   e) **essere un adulto** che vive **solo con una o più persone a carico**;
   f) essere occupato **in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 %** in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
   g) **appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro** e ave la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Requisiti delle lavoratrici : donne che al momento dell'assunzione rientrino nel concetto comunitario di lavoratore **«molto svantaggiato o svantaggiato»** di cui al **Regolamento 651/2014**, ossia:

3) Svantaggiate: (**art.1 co.1 n.1 del D.M. 17.10.2017**)appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere **dalla a) alla g) di cui art.2 punto 4 Regolamento 651/2014, ossia:**

a) non avere un impiego regolarmente **retribuito da almeno sei mesi**;
b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
d) **Aver superato i 50anni di età**;
e) **essere un adulto** che vive **solo con una o più persone a carico**;
f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati **da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25** in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
g) **appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro** e ave la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Categorie escluse: **sono escluse** dalla presente agevolazione **i rapporti di lavoro domestico, i contratti di apprendistato.**
Sono altresì esclusi i contratti di **collaborazione occasionale** e i contratti di **lavoro intermittente o a chiamata**, anche se a tempo indeterminato (da art. 13-18 Dlgs 81/2015)

Contratto di somministrazione: gli esoneri spettano per le assunzioni in somministrazione a tempo indeterminato, anche se la somministrazione è resa a tempo determinato

Categorie incluse: Sono soggetti ai benefici in trattazione anche **le assunzioni di lavoro subordinato instaurati in** attuazione del vincolo associativo stretto con una **cooperativa di lavoro** ai sensi **della Legge 3 aprile 2001 n.142**

NOTA BENE 1: la fruizione parziale del beneficio da parte del lavoratore dipendente presso il precedente datore di lavoro **da diritto alla nuova azienda** di poter beneficiare del **periodo residuo** dell'esonero (**Portabilità del Beneficio**)

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Durata dell'agevolazione art.32 co.2 Reg. 651/2014 : la durata delle agevolazioni rispetta le condizioni previste nel Regolamento 651/2014 e per tale motivo, esse si differenziano in base alla tipologia di lavoratore assunto, ossia:

- **L'esonero contributivo** per i lavoratori **di cui al punto 1**, ossia coloro che sono **privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi**, **è pari a 24 mesi** (**lavoratrici molto svantaggiate**);

- **L'esonero contributivo** di cui al punto 2, ossia coloro che sono **privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 12** mesi e appartenenti ad una delle categorie di cui alle lettere c), e) f) e g),dell'art.2 del Regolamento 651/2014 **è pari a 24 mesi** (**lavoratrici molto svantaggiate**)

- **L'esonero contributivo** di cui al punto 3, ossia coloro che sono appartenenti ad una delle categorie di cui alle **lettere dalla a), alla g), dell'art.2 del Regolamento 651/2014**, **è pari a 12 mesi** (**lavoratrici svantaggiate**);

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Misura dell'agevolazione:

Le imprese hanno **diritto all'esonero del versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico del D.L. per un periodo massimo di **24 mesi o 12 mesi a seconda della categoria del lavoratore assunto,** con l'esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite di **650€ su base mensile (20,96€ a giorno 650/31) per ciascun lavoratore**, e **nei limiti di spesa di cui al co.8 art.1 D.L. 62/2026.** In caso di rapporto di lavoro parziale i massimali dell'agevolazione saranno riproporzionati in base alla percentuale di lavoro prestata dal lavoratore dipendente.

Co.2 art.1 DL 62/2026: Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della zona **cd. ZES (Z**ona **E**conomica **S**peciale unica per il Mezzogiorno**)** le imprese che **assumono una lavoratrice che abbia la residenza in una delle Regioni appartenenti alla ZES** (Abruzzo, Molise, Marche, Basilicata, Calabria, Campania, Umbria, Puglia, Sicilia, Sardegna) possono fruire di un esonero pari a **800€ su base mensile, 25,80 su base giornaliera (800/31) per ciascun lavoratore**, **nei limiti di spesa di cui al co.8 art.1 D.L. 62/2026**

Casi di sospensione della fruizione del beneficio: è riconosciuta la possibilità in favore delle aziende, e solo nel caso di **sospensione dell'attività** lavorativa per **congedo di maternità**, **e interdizione anticipata**, di poter differire la fruizione dell'agevolazione al rientro della lavoratrice assente.
Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (non comporta perdite di trattamento pensionistico per il lavoratore**)**.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Contributi Datoriali non esonerabili:

- Premi per l'assicurazione contro gli Infortuni Inail ;
- Contributo (ove dovuto) al **fondo di tesoreria INPS** **ex art.1 co. 755 L.296 DEL 27.12.2006**;
- Contributo (ove dovuto) ai Fondi di Solidarietà bilaterali di cui agli **art.26,27,29 Dlgs 148/2015;**
- Contributo (ove dovuto) al Fondo di Solidarietà del trasporto aereo ;
- Contributo destinato al finanziamento dei Fondi Interprofessionali **ex art.25 co.4L.845/1978 ;**
- Contributo di solidarietà sui versamenti effettuati alla previdenza complementare o assistenziale;
- Contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo **ex art.1 co.8 e 14, Dlgs 182/1997** e contributo di solidarietà per gli sportivi **art.1 co. 3 e 4 DLgs 166/1997;**

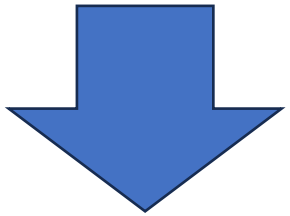
- **Contributi Datoriali esonerabili:**
- Contributo aggiuntivo dello 0,50% che viene recuperato in sede di calcolo del TFR ; se esonerato il datore di lavoro non dovrà procedere al recupero in sede di determinazione del Tfr;
- L'esonero Donne è calcolato sulla contribuzione datoriale al netto delle riduzioni delle misure compensative.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

- **FINANZIAMENTO DELLA MISURA:**

- Il bonus Donne è riconosciuto nei limiti di spesa definiti nell'art.1 co.8 D.L.62/2026, ossia:
  - 26,5 milioni di euro per l'anno 2026;
  - 63,7 milioni di euro per l'anno 2027;
  - 51,3 milioni di euro per l'anno 2028



A valere sul programma Nazionale giovani donne e lavoro 2021-2027 e per tale motivo soggetto a vincoli territoriali dallo stesso applicati .

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

- **FINANZIAMENTO DELLA MISURA:**

Nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti **dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 – 2027**, tali importi sono suddivisi per categoria di regione secondo la tabella di seguito riportata: Categorie di Regione	**Percentuale di riparto**	**Stanziamenti a valere sul PN GDL 2021-2027**
Più sviluppate (Bolzano, Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia, Lazio, Liguria, Lombardia, Piemonte, Toscana, Tentino-Alto Adige, Valle d'Aosta, Veneto)	50,83%	**71.928.426,56 €**
In transizione (Abruzzo, Marche, Umbria)	7,04%	**9.960.733,05 €**
Meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna Sicilia)	42,13%	**59.610.840,39 €**
TOTALE		141.500.000,00 €

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Condizioni generali e specifiche:

L'assunzione agevolata è subordinata al rispetto dei **principi generali** di cui **all'art. 31 DLGS. 150/2015**

- **lett. a)** L'assunzione **deve essere spontanea e non in attuazione di un obbligo preesistente** stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva: questo vale anche se il lavoratore avente diritto all'assunzione è utilizzato mediante contratto di somministrazione;

- **Lett. b)** deve essere rispettato **il diritto di precedenza stabilito dalla legge** o dal contratto collettivo; l'obbligo di rispettare il diritto di precedenza, però, è escluso quando la nuova assunzione ha per oggetto una posizione diversa da quella che aveva il lavoratore cessato;

- **lett. c) non avere in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, o la somministrazione siano **finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati** ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi, o siano da impiegare in diverse unità produttive;

- **lett. d)** l'assunzione **non deve riguardare lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti,** da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento presenta, assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, oppure risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

- **lett. e)** con riferimento **al contratto di somministrazione** i benefici economici legati all'assunzione agevolata **sono trasferiti in capo all'utilizzatore**;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

lett. f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano **un incremento occupazionale netto** della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione **di "impresa unica"** di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

co. 3 art.31 Dlgs 150/2015 **l'inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie di assunzione** del rapporto di lavoro anche somministrato, determina la perdita del beneficio per il periodo che intercorre tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro e la data tardiva di comunicazione

- rispetto delle **condizioni di cui ai commi 1175 e 1176 dell'art.1 della L.296/2006** (Durc, rispetto dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, assenza di violazioni in materia di condizioni, salute e sicurezza sul lavoro);

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Condizione specifiche per la fruizione del beneficio:

- nei **sei mesi precedenti all'assunzione**, le imprese non devono aver proceduto a licenziamenti individuali **per giustificato motivo oggettivo** ovvero a **licenziamenti collettivi**, **nella medesima unità produttiva;**

- Nei **sei mesi successivi l'assunzione agevolata**, le imprese **non posso licenziare per giustificato motivo oggettivo** il lavoratore **assunto con il presente** esonero ovvero un lavoratore **impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo**.
- l'assunzione **deve determinare un incremento occupazionale netto;** rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;

- (**Salario Giusto, art. 7 co.5 L.62/2026**) La 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 comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, tenendo presente **il settore e la categoria produttiva di riferimento** e **all'attività principale o prevalente esercitata dall'azienda.**

Nota bene: ai sensi **dell'art.11 co.1 del D.L. 62/2026** è necessario riportare nella lettera di assunzione **il codice alfanumerico unico assegnato al ccnl** **ai sensi dell'art.16 quater Del D.L.76 del 16.07.2020** che individua il contratto collettivo applicato.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Condizione specifiche per la fruizione del beneficio:

- Ai sensi **dell'art. 14 D.L. 159 del 31.10.2025**, convertito dalla **Legge 198 del 9.12.2025**, i datori di lavoro privati al fine di poter usufruire delle agevolazioni, **sono tenuti a pubblicare l'offerta di lavoro sul portale SIISL** (Sistema informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) di cui all'art.5 del D.L. 48/2023.

In attesa della pubblicazione del Decreto Attuativo e stante quanto previsto nel **messaggio INPS 1153 del 31.03.2026**, **ad oggi tale adempimento non ha ancora carattere obbligatorio;**

*Sono esclusi dal novero dei licenziamenti per gmo quelli effettuati **per superato periodo di comporto** o per **sopraggiunta inidoneità assoluta al lavoro**.

In caso contrario, l'esonero viene revocato e il beneficio già fruito verrà recuperato da parte dell'Inps

NOTA BENE: l'esonero eventualmente recuperato **non inciderà sul residuo che potrà fruire un diverso datore di lavoro**

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Condizione specifiche per la fruizione del beneficio:

- i datori di lavoro non devono rientrare nel concetto di "**impresa in difficoltà**", di cui al **punto 18 dell'art.2 del Regolamento (UE) n. 651/2014;**

- i datori di lavoro non devono rientrare tra coloro che non hanno provveduto a restituire gli aiuti di Stato ricevuti in esecuzione di una decisione di recupero **ex art. 16 del Reg. Ue n. 1589/2015 (cd clausola Deggendorf).**

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Ulteriori regole (Regolamento UE)

-l'ammontare dell'agevolazione, pari al 100% della contribuzione datoriale (con le esclusioni sopra illustrate) nel limite massimo mensile di **euro 650,00 o di euro 800 non potrà superare il 50% dei costi salariali** quali definiti dal punto 31 dell'articolo 2 del **Regolamento Ue n. 651/2014** (retribuzione lorda ed oneri contributivi).

-l'assunzione agevolata **deve comportare un incremento occupazionale netto**, definito e determinato secondo le regole del **Reg. Ue n. 651/2014**

❖ **Calcolo dell'Incremento occupazionale Netto**

Eseguire il conteggio dei dipendenti espresso in ULA (unità lavorative annue), effettuare il confronto tra i dipendenti in forza alla fine di ciascun mese e quelli medi dei 12 mesi precedenti, la necessità che gli incrementi netti mensili vengano poi consolidati al termine di ciascun anno, la non computabilità dei decrementi motivati da dimissioni volontarie/pensionamento per raggiungimento dei limiti di età/licenziamento per giusta causa.

Tale ulteriore condizione, come precisato dall'Istituto, deve essere verificata dal datore di lavoro richiedente con riferimento all'intera organizzazione aziendale nonché alla nozione comunitaria di **"impresa unica"** di cui **all'articolo 2, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013**

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Coordinamento con altri benefici: l'esonero **non è cumulabile con altri esoneri o agevolazioni che prevedono una riduzione dell'aliquota contributiva a carico del D.L.**, **mentre è cumulabile** con:

- l'agevolazione **ex art. 4 Dlgs 216/2023 «Maxi Deduzione 120%»**
- **esonero dell'1% dei contributi previdenziale nel limite massimo di euro 50.000 annu**i riservato alle aziende che hanno ottenuto la certificazione della parità di genere ai sensi **dell'art. 5 della legge n. 162/2021**;
- ulteriori esoneri previsti in favore del dipendente (es. lavoratrici madri della legge di bilancio 2024 e 2025).

In aggiunta a quanto previsto dal D.L. Primo Maggio**, L'Inps estende l'incumulabilità ai seguenti regimi agevolati:**

-**assunzione di lavoratori disabili** ex art. 13 della legge n. 68/1999;

-incentivo previsto per l'assunzione dei **percettori di Naspi** ex art. 20 co. 10 bis della legge n. 92/2012;

-**assunzioni di lavoratori occupati in paesi extra Ue non convenzionati** con conseguente applicazione delle retribuzioni convenzionali ai sensi del DL n. 317/1987 convertito nella legge n. 398/1987;

-**decontribuzione Sud** sia nella versione in vigore fino al 31.12.2024 (legge n. 178/2020) che in quella rinnovata dall'1.1.2025 (art. 1 co. 406-422 legge n. 207/2024, legge di bilancio 2025)

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

La «Portabilità del beneficio»

Il **co. 4 dell'art. 1 del DL n. 62/2026** prevede la possibilità di fruire del residuo esonero da parte del datore di lavoro che assume un dipendente già precedentemente assunto (dal medesimo o da altro datore di lavoro) con la nuova agevolazione.

Nella circolare l'INPS precisa che:

- in caso di «portabilità del beneficio» non è richiesto il rispetto dei requisiti soggettivi.
- La portabilità si può realizzare anche con **il medesimo datore di lavoro** che può riassumere lo stesso lavoratore dipendente, a condizione che nel precedente rapporto di lavoro non lo abbia licenziato per giustificato motivo oggettivo.
- **Condizione per poter beneficiare della portabilità**: che il **primo rapporto di lavoro sia agevolato** nel rispetto delle condizioni di cui all'art.1 D.L.62/2026, e che **il secondo rapporto sia instaurato entro il medesimo termine, ossia nell'arco temporale 01.01.2026 - del 31.12.2026**

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Casi particolari:

- lavoratori **"trasferiti"** per effetto di cessione di contratto **ex art. 1406 del c.c.** o di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 del c.c. (con diritto all'azienda cessionaria del periodo residuo di agevolazione ancora non fruita);
- Lavoratori assunti **originariamente con contratto part time** e successivamente trasformati a Tempo indeterminato si vedranno riconosciuto sempre l'importo dell'agevolazione richiesto in sede di assunzione. Se invece **il contratto a tempo indeterminato viene trasformato da ft a pt,** allora sarà cura del Datore di lavoro riproporzionare l'agevolazione.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Circolare Inps 57 del 14.05.2026

Al fine di poter fruire dell'agevolazione, il datore di lavoro è tenuto a **presentare una specifica domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, attraverso il Portale delle Agevolazioni (ex Diresco) – Bonus Donne 2026).**

Seguirà messaggio operativo da parte dell'INPS con tutte le indicazioni sul nuovo modulo di presentazione dell'istanza di richiesta dell'agevolazione.

Il modulo, stante a quanto riferito dall'Inps nella circolare 55 richiederà le seguenti informazioni:

- Dati indentificativi impresa
- Dati indentificativi lavoratore dipendente assunto o da assumere con **specificazione della residenza**;
- Tipologia di lavoratore (svantaggiato o molto svantaggiato)
- Tipologia di contrattuale sottoscritta o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro;
- Retribuzione media mensile (comprensiva dei ratei di XIII° e XIV°) e aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto dell'esonero;
- **Dichiarazione del datore di lavoro** rilasciata ai sensi **del D.P.R. 28.12.2000 N.445,** con la quale **esclude il cumulo** con altre agevolazioni;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

- **Dichiarazione del datore di lavoro** rilasciata ai sensi **del D.P.R. 28.12.2000 N.445,** con la quale **dichiara di corrispondere al lavoratore un trattamento economico individuale in misura non inferiore al** TEC (Trattamento economico complessivo cd Salario Giusto) **art.7 D.L. 62/2026 paragrafo 7 della circolare inps 55/2026** ;
- L'INPS una volta ricevuta l'istanza on line procederà a :
- Calcolare l'importo del beneficio spettante;
- Consultare il registro RNA degli aiuti di Stato per verificare che l'azienda sia in regola nel rispetto delle clausole della cd **«Clausola Deggedorf»;**
- **Provvederà a registrare nel registro degli Aiuti di Stato l'importo eventualmente erogato all'azienda (in base alla sussistenza delle risorse)**

❖ Con riferimento **ai rapporti non ancora instaurati**, a valle delle verifiche (ivi compreso del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, per l'esonero ex comma 3 dell'art. 22 del DL n. 60/2024), accantona l'importo dell'esonero riservato al datore di lavoro, lo comunica a mezzo pec o mail invitandolo a procedere all'assunzione ed ad inviare la comunicazione obbligatoria **entro il termine perentorio di 10 giorni.**

❖ Con riferimento **ai rapporti già instaurati**, a valle delle verifiche (ivi compreso del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, comunica in calce del modello di istanza inviata, l'accoglimento con la somma stanziata.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Nella Circolare 57 l'INPS specifica **che la domanda si deve presentare solo per la prima assunzione** e non sarà necessario ripresentarla per fruire del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Check list per le aziende:

Requisiti che le aziende dovranno rispettare:

- 1. Durc
- 2. Verificare che non siano stati effettuati licenziamenti per gmo nei 6 mesi precedenti e/o successivi, di lavoratori dipendenti «agevolati» o se non agevolati con la medesima qualifica del contratto «agevolato», nella medesima unità operativa.
- 3. Rispetto dei principi dell'art.31 Dlgs 150/2015
- 4. Assenza di violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale, tutela condizioni di lavoro
- 5. Rappresentatività del ccnl adottato e rispetto nella normativa sulla sicurezza del posto di lavoro
- 6. Verificare se il trattamento **salariale individuale** non sia inferiore al Salario Giusto (T.E.C. Trattamento economico complessivo)
- 7. Caricare sulla piattaforma SIISL l'offerta di lavoro, per poi riportare l'ID VACANCY rilasciata nel flusso Uniemens

Verifiche da effettuare sui requisiti dei candidati:

- 1. Farsi consegnare dal candidato **il modello c.2** (rilasciato dal centro per l'impiego) ; se il candidato dimostra nel cv di avere avuto esperienze lavorative in diverse province, in teoria bisognerebbe richiedere il certificato anche nelle province diverse da Roma;
- 2. Far sottoscrivere al candidato una **dichiarazione di responsabilità** (o dichiarazione sostitutiva di atto notorio) ai sensi del DPR 445 ;
- 3. **Verificare la residenza della lavoratrice** al fine di poter beneficiare dell'agevolazione maggiorata di 800€

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus ZES 2026

ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 Bonus Zes 2026 – circolare INPS 56 del 14.05.2026

Validità temporale: dal 01 gennaio 2026 al 31 dicembre 2026

Finalità dell'incentivo: contribuire alla riduzione dei divari territoriali

Destinatari: datori di lavoro privati, inclusi gli **agricoli, che occupano fino a 10 dipendenti** nel mese in cui avviene l'assunzione agevolata ex art.3 D.L. 62/2026, presso **una sede operativa ubicata in una delle regioni appartenenti alla Zona Economica Speciale, «ZES Unica per il mezzogiorno»**. (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria).

Tipologia di contratto agevolato: contratti a tempo **indeterminato**, conclusi nell'arco temporale indicato dal **DL 62/2026 01.01.2026 – 31.12.2026**

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus ZES 2026

Requisiti dei lavoratori : soggetti che **al momento dell'assunzione abbiano compiuto 35 anni di età** e che siano **disoccupati da almeno 24 mesi.**

Si considerano disoccupati: (art.19 co.1° 3 del DLgs 150/2015 e art.4 co.15 quater D.L.N.4/2019)

- Soggetti **privi di impiego** che **abbiano presentato** in via telematica **la D.I.D. dichiarazione di immediata disponibilità** **art.13 D.Lgs.150/2015**; (lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di lavoro subordinato fino a 6 mesi);

- Soggetti **il cui reddito di lavoro dipendente o autonomo** sia inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art.13 TU sulle imposte dei redditi;

- **Sono agevolabili** i rapporti di lavoro subordinato conclusi con soggetti che nel precedente rapporto di lavoro già fruivano del beneficio in esame. Per tale motivo la condizione dell'essere disoccupati da 24 mesi può non essere rispettata (Portabilità del beneficio)

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Categorie escluse: **sono escluse** dalla presente agevolazione **i rapporti di lavoro domestico, i contratti di apprendistato e i contratti dirigenziali .**
Sono altresì esclusi i contratti di **collaborazione occasionale** e i contratti di **lavoro intermittente o a chiamata**, anche se a tempo indeterminato (da art. 13-18 Dlgs 81/2015)

Contratto di somministrazione: gli esoneri spettano per le assunzioni **in somministrazione** a tempo indeterminato, anche se la somministrazione è resa **a tempo determinato (in questo caso il limite dimensionale dei 10 dipendenti deve essere rispettato dall'utilizzatore)**

Categorie incluse: Sono soggetti ai benefici in trattazione anche **le assunzioni di lavoro subordinato instaurati in** attuazione del vincolo associativo stretto con una **cooperativa di lavoro** ai sensi **della Legge 3 aprile 2001 n.142**

NOTA BENE 1: la fruizione parziale del beneficio da parte del lavoratore dipendente presso il precedente datore di lavoro **da diritto alla nuova azienda** di poter beneficiare del **periodo residuo** dell'esonero (**Portabilità del Beneficio**)

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus ZES 2026

Misura dell'agevolazione:

Le imprese hanno **diritto all'esonero del versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico del D.L. per un periodo massimo di **24 mesi,** con l'esclusione dei premi e contributi Inail, nel limite di **650€ su base mensile (20,96€ a giorno 650/31) per ciascun lavoratore**, e **nei limiti di spesa di cui al co.8 art.3 D.L. 62/2026.** In caso di rapporto di lavoro parziale i massimali dell'agevolazione saranno riproporzionati in base alla percentuale di lavoro prestata dal lavoratore dipendente.

In caso **di lavoro in somministrazione**, **vale la sede operativa dove il lavoratore presterà la propria attività lavorativa** e non la sede ove è ubicata la società di somministrazione

Casi di sospensione della fruizione del beneficio: è riconosciuta la possibilità in favore delle aziende, e solo nel caso di **sospensione dell'attività** lavorativa per **congedo di maternità**, **e interdizione anticipata**, di poter differire la fruizione dell'agevolazione al rientro della lavoratrice assente.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche (non comporta perdite di trattamento pensionistico per il lavoratore**)**.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Contributi Datoriali non esonerabili: (nella circolare 56 del 14.05.2026 l'Inps fa riferimento alla circolare **n.10 del 3.02.2026**)

- Premi per l'assicurazione contro gli Infortuni;
- Contributo (ove dovuto) al **fondo di tesoreria INPS ex art.1 co. 755 L.296 DEL 27.12.2006**;
- Contributo (ove dovuto) ai Fondi di Solidarietà bilaterali di cui agli **art.26,27,29 Dlgs 148/2015;**
- Contributo (ove dovuto) al Fondo di Solidarietà del trasporto aereo ;
- Contributo destinato al finanziamento dei Fondi Interprofessionali **ex art.25 co.4L.845/1978 ;**
- Contributo di solidarietà sui versamenti effettuati alla previdenza complementare o assistenziale;
- Contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo **ex art.1 co.8 e 14, Dlgs 182/1997** e contributo di solidarietà per gli sportivi **art.1 co. 3 e 4 DLgs 166/1997;**

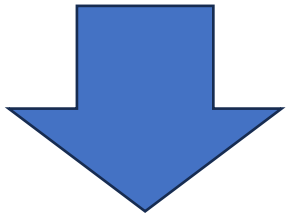
- **Contributi Datoriali esonerabili:**
- Contributo aggiuntivo dello 0,50% che viene recuperato in sede di calcolo del TFR ; se esonerato il datore di lavoro non dovrà procedere al recupero in sede di determinazione del Tfr;
- L'esonero Donne è calcolato sulla contribuzione datoriale al netto delle riduzioni delle misure compensative.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

- **FINANZIAMENTO DELLA MISURA:**

- Il bonus ZES è riconosciuto nei limiti di spesa definiti nell'art.1 co.8 D.L.62/2026, ossia:
  - 26 milioni di euro per l'anno 2026;
  - 60 milioni di euro per l'anno 2027;
  - 34 milioni di euro per l'anno 2028



Mediante la riduzione di spesa prevista per il finanziamento del decreto 60/2023 e altre risorse di cui all' 'articolo 1, comma 208, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 , all'articolo 1, comma 511, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; all'articolo 19, comma 3, del decreto-legge 4 luglio 2006, n. 223; all'articolo 1, comma 153, della legge 30 dicembre 2025, n. 199.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Condizioni generali e specifiche:

L'assunzione agevolata è subordinata al rispetto dei **principi generali** di cui **all'art. 31 DLGS. 150/2015**

- **lett. a)** L'assunzione **deve essere spontanea e non in attuazione di un obbligo preesistente** stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva: questo vale anche se il lavoratore avente diritto all'assunzione è utilizzato mediante contratto di somministrazione;

- **Lett. b)** deve essere rispettato **il diritto di precedenza stabilito dalla legge** o dal contratto collettivo; l'obbligo di rispettare il diritto di precedenza, però, è escluso quando la nuova assunzione ha per oggetto una posizione diversa da quella che aveva il lavoratore cessato;

- **lett. c) non avere in atto sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, o la somministrazione siano **finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati** ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi, o siano da impiegare in diverse unità produttive;

- **lett. d)** l'assunzione **non deve riguardare lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti,** da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento presenta, assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, oppure risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

- **lett. e)** con riferimento **al contratto di somministrazione** i benefici economici legati all'assunzione agevolata **sono trasferiti in capo all'utilizzatore**;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

lett. f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano **un incremento occupazionale netto** della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione **di "impresa unica"** di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

co. 3 art.31 Dlgs 150/2015 **l'inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie di assunzione** del rapporto di lavoro anche somministrato, determina la perdita del beneficio per il periodo che intercorre tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro e la data tardiva di comunicazione

- rispetto delle **condizioni di cui ai commi 1175 e 1176 dell'art.1 della L.296/2006** (Durc, rispetto dei contratti collettivi comparativamente più rappresentativi a livello nazionale, assenza di violazioni in materia di condizioni, salute e sicurezza sul lavoro);

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione
Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Condizione specifiche per la fruizione del beneficio:

- nei **sei mesi precedenti all'assunzione**, le imprese non devono aver proceduto a licenziamenti individuali **per giustificato motivo oggettivo** ovvero a **licenziamenti collettivi**, **nella medesima unità produttiva;**

- Nei **sei mesi successivi l'assunzione agevolata**, le imprese **non posso licenziare per giustificato motivo oggettivo** il lavoratore **assunto con il presente** esonero ovvero un lavoratore **impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo**.
- l'assunzione **deve determinare un incremento occupazionale netto** cosi come previsto **dall'art.2 co. 6**, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;

- (**Salario Giusto, art. 7 co.5 L.62/2026**) La 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 comparativamente più rappresentativi sul piano nazionale, tenendo presente **il settore e la categoria produttiva di riferimento** e **all'attività principale o prevalente esercitata dall'azienda.**

Nota bene: ai sensi **dell'art.11 co.1 del D.L. 62/2026** è necessario riportare nella lettera di assunzione **il codice alfanumerico unico assegnato al ccnl** **ai sensi dell'art.16 quater Del D.L.76 del 16.07.2020** che individua il contratto collettivo applicato.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione
Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Condizione specifiche per la fruizione del beneficio:

- Ai sensi **dell'art. 14 D.L. 159 del 31.10.2025**, convertito dalla **Legge 198 del 9.12.2025**, i datori di lavoro privati al fine di poter usufruire delle agevolazioni, **sono tenuti a pubblicare l'offerta di lavoro sul portale SIISL** (Sistema informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) di cui all'art.5 del D.L. 48/2023.

In attesa della pubblicazione del Decreto Attuativo e stante quanto previsto nel **messaggio INPS 1153 del 31.03.2026**, **ad oggi tale adempimento non ha ancora carattere obbligatorio;**

*Sono esclusi dal novero dei licenziamenti per gmo quelli effettuati **per superato periodo di comporto** o per **sopraggiunta inidoneità assoluta al lavoro**.

In caso contrario, l'esonero viene revocato e il beneficio già fruito verrà recuperato da parte dell'Inps

NOTA BENE: l'esonero eventualmente recuperato **non inciderà sul residuo che potrà fruire un diverso datore di lavoro**

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione
Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Condizione specifiche per la fruizione del beneficio:

- i datori di lavoro non devono rientrare nel concetto di "**impresa in difficoltà**", di cui al **punto 18 dell'art.2 del Regolamento (UE) n. 651/2014;**

- i datori di lavoro non devono rientrare tra coloro che non hanno provveduto a restituire gli aiuti di Stato ricevuti in esecuzione di una decisione di recupero **ex art. 16 del Reg. Ue n. 1589/2015 (cd clausola Deggendorf).**

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione
Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Ulteriori regole (Regolamento UE)

-l'ammontare dell'agevolazione, pari al 100% della contribuzione datoriale (con le esclusioni sopra illustrate) nel limite massimo mensile di **euro 650,00 non potrà superare il 50% dei costi salariali** quali definiti dal punto 31 dell'articolo 2 del **Regolamento Ue n. 651/2014** (retribuzione lorda ed oneri contributivi).

-l'assunzione agevolata **deve comportare un incremento occupazionale netto**, definito e determinato secondo le regole del **Reg. Ue n. 651/2014**

❖ **Calcolo dell'Incremento occupazionale Netto**

Eseguire il conteggio dei dipendenti espresso in ULA (unità lavorative annue), effettuare il confronto tra i dipendenti in forza alla fine di ciascun mese e quelli medi dei 12 mesi precedenti, la necessità che gli incrementi netti mensili vengano poi consolidati al termine di ciascun anno, la non computabilità dei decrementi motivati da dimissioni volontarie/pensionamento per raggiungimento dei limiti di età/licenziamento per giusta causa.

Tale ulteriore condizione, come precisato dall'Istituto, deve essere verificata dal datore di lavoro richiedente con riferimento all'intera organizzazione aziendale nonché alla nozione comunitaria di **"impresa unica"** di cui **all'articolo 2, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013**

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Coordinamento con altri benefici art.3 co.9 : l'esonero **non è cumulabile con altri esoneri o agevolazioni che prevedono una riduzione dell'aliquota contributiva a carico del D.L.**, **mentre è cumulabile** con:

- l'agevolazione **ex art. 4 Dlgs 216/2023 «Maxi Deduzione 120%»**
- **esonero dell'1% dei contributi previdenziale nel limite massimo di euro 50.000 annu**i riservato alle aziende che hanno ottenuto la certificazione della parità di genere ai sensi **dell'art. 5 della legge n. 162/2021**;
- ulteriori esoneri previsti in favore del dipendente (es. lavoratrici madri della legge di bilancio 2024 e 2025).

In aggiunta a quanto previsto dal D.L. Primo Maggio**, L'Inps estende l'incumulabilità ai seguenti regimi agevolati:**

-**assunzione di lavoratori disabili** ex art. 13 della legge n. 68/1999;

-incentivo previsto per l'assunzione dei **percettori di Naspi** ex art. 20 co. 10 bis della legge n. 92/2012;

-**assunzioni di lavoratori occupati in paesi extra Ue non convenzionati** con conseguente applicazione delle retribuzioni convenzionali ai sensi del DL n. 317/1987 convertito nella legge n. 398/1987;

-**decontribuzione Sud** sia nella versione in vigore fino al 31.12.2024 (legge n. 178/2020) che in quella rinnovata dall'1.1.2025 (art. 1 co. 406-422 legge n. 207/2024, legge di bilancio 2025)

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione
Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Casi particolari:

- lavoratori **"trasferiti"** per effetto di cessione di contratto **ex art. 1406 del c.c.** o di trasferimento di azienda ai sensi dell'art. 2112 del c.c. (con diritto all'azienda cessionaria del periodo residuo di agevolazione ancora non fruita);

- lavoratori assunti **con agevolazione in una sede operativa ricadente nella ZES che successivamente viene trasferito in una sede al di fuori della ZES, l'agevolazione non spetta dal mese di paga successivo al trasferimento ;**

- Lavoratori assunti **originariamente con contratto part time** e successivamente trasformati a Tempo pieno si vedranno riconosciuto sempre l'importo dell'agevolazione riproporzionato, richiesto in sede di assunzione. Se invece **il contratto a tempo indeterminato viene trasformato da ft a pt,** allora sarà cura del Datore di lavoro riproporzionare l'agevolazione.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione
Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

Circolare Inps 56 del 14.05.2026

Al fine di poter fruire dell'agevolazione, il datore di lavoro è tenuto a **presentare una specifica domanda all'Inps, esclusivamente in via telematica, attraverso il Portale delle Agevolazioni (ex Diresco) – Bonus Zes 2026).**

Seguirà messaggio operativo da parte dell'INPS con tutte le indicazioni sul nuovo modulo di presentazione dell'istanza di richiesta dell'agevolazione.

Il modulo, stante a quanto riferito dall'Inps nella circolare 56 richiederà le seguenti informazioni:

- Dati indentificativi impresa con specifica **indicazione del numero dei dipendenti occupati al momento** dell'assunzione agevolata;
- Dati indentificativi lavoratore dipendente assunto o da assumere, con la dichiarazione circa la sussistenza dello status di disoccupato;
- Tipologia di lavoratore (svantaggiato o molto svantaggiato)
- Tipologia di contrattuale sottoscritta o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro;
- Retribuzione media mensile (comprensiva dei ratei di XIII° e XIV°) e aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto dell'esonero;
- La Regione e Provincia di Lavoro dove il lavoratore presterà l'attività lavorativa;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.3 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Zes 2026

- **Dichiarazione del datore di lavoro** rilasciata ai sensi **del D.P.R. 28.12.2000 N.445,** con la quale **dichiara di corrispondere al lavoratore un trattamento economico individuale in misura non inferiore al** TEC (Trattamento economico complessivo cd Salario Giusto) **art.7 D.L. 62/2026 paragrafo 7 della circolare inps 55/2026** ;
- L'INPS una volta ricevuta l'istanza on line procederà a :
- Calcolare l'importo del beneficio spettante;
- Consultare il registro RNA degli aiuti di Stato per verificare che l'azienda sia in regola nel rispetto delle clausole della cd **«Clausola Deggedorf»;**
- **Provvederà a registrare nel registro degli Aiuti di Stato l'importo eventualmente erogato all'azienda (in base alla sussistenza delle risorse)**

❖ Con riferimento **ai rapporti non ancora instaurati**, a valle delle verifiche (ivi compreso del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, per l'esonero ex comma 3 dell'art. 22 del DL n. 60/2024), accantona l'importo dell'esonero riservato al datore di lavoro, lo comunica a mezzo pec o mail invitandolo a procedere all'assunzione ed ad inviare la comunicazione obbligatoria **entro il termine perentorio di 10 giorni.**

❖ Con riferimento **ai rapporti già instaurati**, a valle delle verifiche (ivi compreso del Registro Nazionale degli aiuti di Stato, comunica in calce del modello di istanza inviata, l'accoglimento con la somma stanziata.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Nella Circolare 56 l'INPS specifica **che la domanda si deve presentare solo per la prima assunzione** e non sarà necessario ripresentarla per fruire del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Ex art.1 D.L. 62 del 30.04.2026 cd Decreto 1 Maggio - Bonus Donne 2026

Check list per le aziende:

Requisiti che le aziende dovranno rispettare:

- 1. Durc
- 2. Verificare che non siano stati effettuati licenziamenti per gmo nei 6 mesi precedenti e/o successivi, di lavoratori dipendenti «agevolati» o se non agevolati con la medesima qualifica del contratto «agevolato», nella medesima unità operativa.
- 3. Rispetto dei principi dell'art.31 Dlgs 150/2015
- 4. Rappresentatività del ccnl adottato e rispetto nella normativa sulla sicurezza del posto di lavoro
- 5. Verificare se il trattamento **salariale individuale** non sia inferiore al Salario Giusto (T.E.C. Trattamento economico complessivo)
- 6. Caricare sulla piattaforma SIISL l'offerta di lavoro, per poi riportare l'ID VACANCY rilasciata nel flusso Uniemens

Verifiche da effettuare sui requisiti dei candidati:

- 1. Farsi consegnare dal candidato **il modello c.2** (rilasciato dal centro per l'impiego) ; se il candidato dimostra nel cv di avere avuto esperienze lavorative in diverse province, in teoria bisognerebbe richiedere il certificato anche nelle province diverse da Roma
- 2, Richiedere copia della DID;
- 2. Far sottoscrivere al candidato una **dichiarazione di responsabilità** (o dichiarazione sostitutiva di atto notorio) ai sensi del DPR 445;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Le principali definizioni comunitarie

Articolo 2 Reg. Ue n. 651/2014

Punto 4 «lavoratore svantaggiato» chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;

b) avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;

c) non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;

d) aver superato i 50 anni di età;

e) essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;

f) essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 % la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;

g) appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile;

Punto 99 «Lavoratore molto svantaggiato» chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

a) lavoratore privo da almeno 24 mesi di impiego regolarmente retribuito;

b) lavoratore privo da almeno 12 mesi di impiego regolarmente retribuito che appartiene a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di «lavoratore svantaggiato»;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Nozione di soggetto «privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi» DM

con **D.M. 20 marzo 2013** (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013) Il Ministero del lavoro ha avuto modo di precisare che tale locuzione si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che:

"negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione".

Art. 32 Reg Eu 651/2014

Aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali

1. I regimi di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I.
2. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Nel caso in cui il lavoratore interessato sia un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione.
3. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.
4. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, ai lavoratori svantaggiati è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.
5. Qualora il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, o di 24 mesi nel caso di un lavoratore molto svantaggiato, l'aiuto sarà proporzionalmente ridotto di conseguenza.
6. 6. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

Articolo 2 Reg. Ue n. 651/2014

31) "**costi salariali**": importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito;

32) "**aumento netto del numero di dipendenti**": 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 p Articolo 32 Aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali 1. I regimi di aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sono compatibili con il mercato interno ai sensi dell'articolo 107, paragrafo 3, del trattato e sono esentati dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, paragrafo 3, del trattato purché soddisfino le condizioni di cui al presente articolo e al capo I. 2. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Nel caso in cui il lavoratore interessato sia un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione. 3. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale. 4. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, ai lavoratori svantaggiati è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo compatibile con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro. 5. Qualora il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, o di 24 mesi nel caso di un lavoratore molto svantaggiato, l'aiuto sarà proporzionalmente ridotto di conseguenza. 6. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili. arziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

18) **"impresa in difficoltà":**
un'impresa che soddisfa almeno una delle seguenti circostanze:
a) nel caso di società a responsabilità limitata (diverse dalle PMI costituitesi da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbiano perso più della metà del capitale sociale sottoscritto a causa di perdite cumulate. Ciò si verifica quando la deduzione delle perdite accumulate dalle riserve (e da tutte le altre voci generalmente considerate come parte dei fondi propri della società) dà luogo a un importo cumulativo negativo superiore alla metà del capitale sociale sottoscritto. Ai fini della presente disposizione, per "società a responsabilità limitata" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato I della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio [2] e il "capitale sociale" comprende, se del caso, eventuali premi di emissione;
b) nel caso di società in cui almeno alcuni dei soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società (diverse dalle PMI costituitesi da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbiano perso più della metà dei fondi propri, quali indicati nei conti della società, a causa di perdite cumulate. Ai fini della presente disposizione, per "società in cui almeno alcuni dei soci hanno la responsabilità illimitata per i debiti della società" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato II della direttiva 2013/34/UE;

Decreto Lavoro 1 Maggio – Incentivi all'occupazione

18) **"impresa in difficoltà":**
Segue ….

c) qualora l'impresa sia oggetto di procedura concorsuale per insolvenza o soddisfi le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una tale procedura su richiesta dei suoi creditori;
d) qualora l'impresa abbia ricevuto un aiuto per il salvataggio e non abbia ancora rimborsato il prestito o revocato la garanzia, o abbia ricevuto un aiuto per la ristrutturazione e sia ancora soggetta a un piano di ristrutturazione;
e) nel caso di un'impresa diversa da una PMI, qualora, negli ultimi due anni:
1) il rapporto debito/patrimonio netto contabile dell'impresa sia stato superiore a 7,5; e
2) il quoziente di copertura degli interessi dell'impresa (EBITDA/interessi) sia stato inferiore a 1,0;

SIISL : LE NOVITA'

Art. 14 co. 1-4 DL n. 159/2025 conv. L. n. 198/2025

1) Dal 1° aprile 2026 ai fini delle agevolazioni contributive, i datori di lavoro devono pubblicare sul SIISL le posizioni di lavoro ricercate (cd vacancy, *coerente sotto il profilo soggettivo e oggettivo alla medesima assunzione correlata alla richiesta del beneficio contributivo*)

Comunicato Lavoro del 30/3/2026
Messaggio Inps n. 1153 del 31/03/2026
Avvio sperimentale e non obbligatorio, in attesa del Decreto Attuativo che lo renderà obbligatorio
Limitatamente a questa fase, la pubblicazione può avvenire anche dopo l'inizio del rapporto (senza che l'offerta risulti visibile)
A regime, la pubblicazione deve essere preventiva o contestuale

ID Vacancy deve essere inserita nel flusso Uniemens

SIISL - PUBBLICAZIONE VACANCY

1) OBBLIGO DI PUBBLICAZIONE DELLA VACANCY

Chi può pubblicare la vacancy?

-Il datore di lavoro

-Il delegato del datore di lavoro

-Le Agenzie per il lavoro

Non rientra tra i soggetti autorizzati il CDL.

SIISL : REGISTRAZIONE ED ASSOCIAZIONE PROFILO

CREAZIONE PROFILO DATORE DI LAVORO + ASSOCIAZIONE AL SOGGETTO FISICO

Chi è il Datore di lavoro sul portale Servizi Lavoro?
Il Datore di lavoro è un **profilo azienda associato a un soggetto fisico** che accede con SPID/CIE. Il soggetto fisico opera sul portale per conto dell'azienda

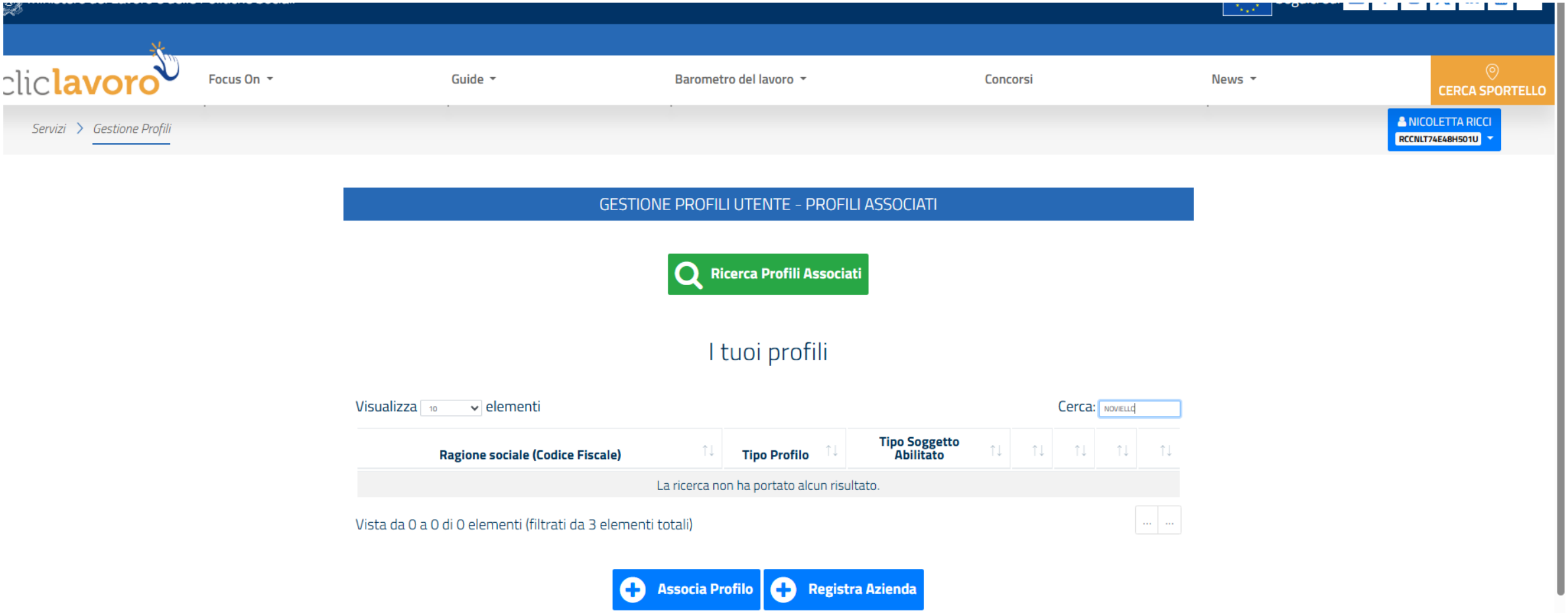
È necessario registrarsi prima di accedere al SIISL?
Sì. Prima di poter navigare nel SIISL è necessario registrarsi e **profilarsi** tramite Servizi Lavoro. Solo dopo l'abilitazione è possibile accedere al SIISL

https://servizi.lavoro.gov.it/Public/login?retUrl=https://servizi.lavoro.gov.it/&App=ServiziHome

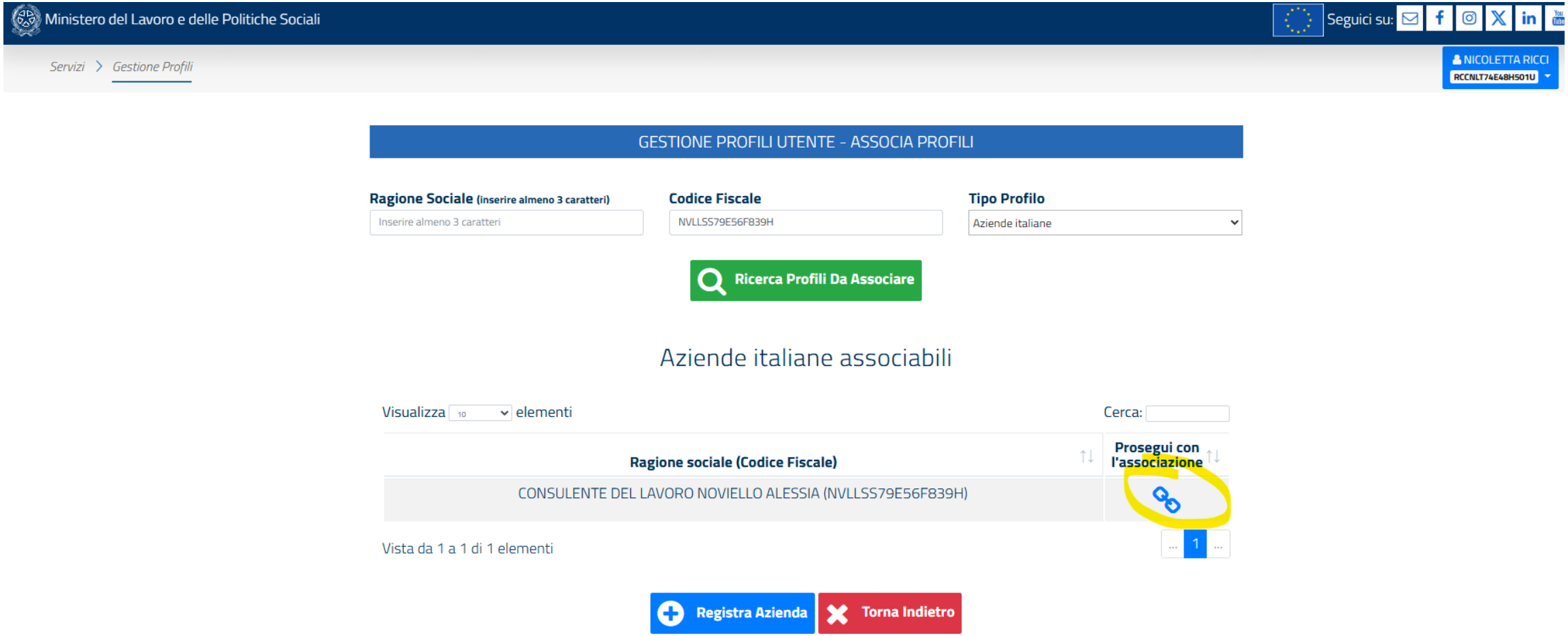
Come può un Datore di lavoro registrare la propria azienda?
Il Datore di lavoro, dopo l'accesso con SPID, deve:
- accedere a **Gestione Profili**;
- verificare se l'azienda è già presente tramite la funzione "**ricerca"**;
- se non presente, **utilizzare la funzione "Registra Azienda**" e compilare i dati richiesti;
- successivamente **associare il profilo azienda al proprio nominativo**.

-Il datore di lavoro
-Il delegato del datore di lavoro

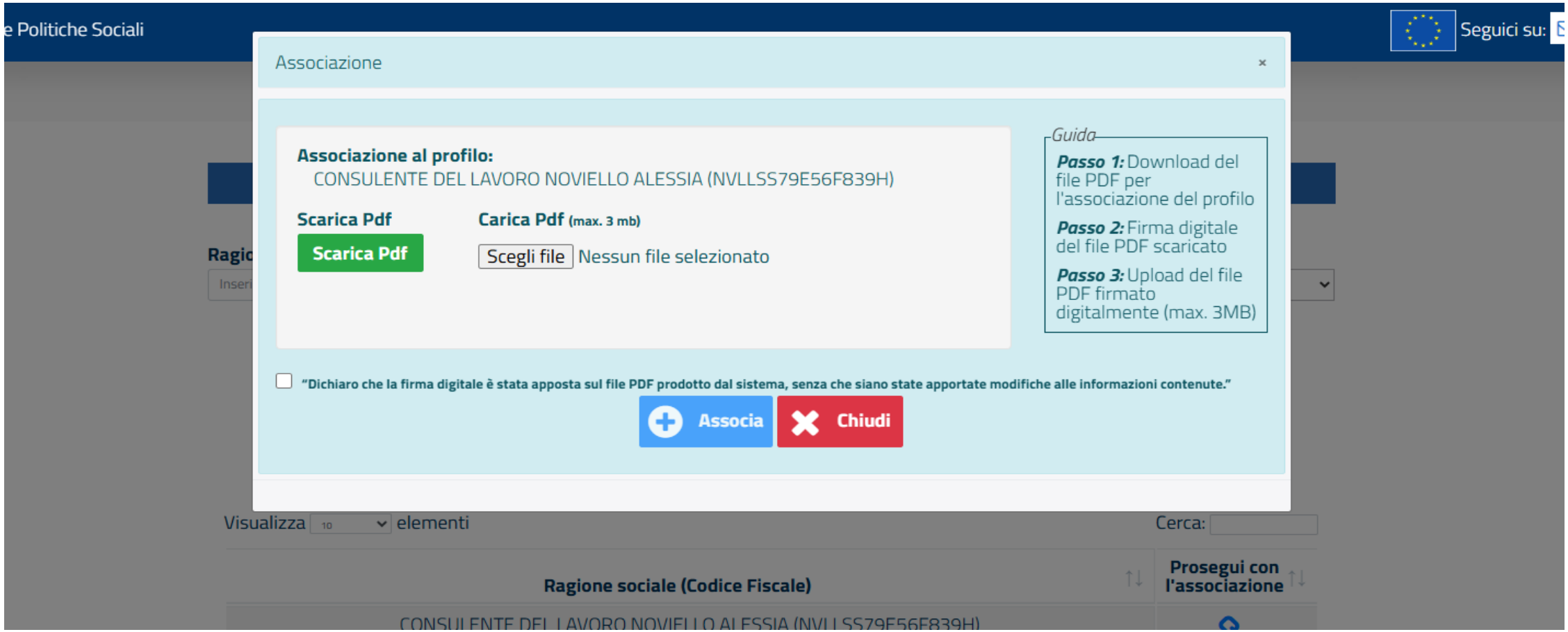
SIISL : REGISTRAZIONE ED ASSOCIAZIONE PROFILO



SIISL : REGISTRAZIONE ED ASSOCIAZIONE PROFILO



SIISL : REGISTRAZIONE ED ASSOCIAZIONE PROFILO



SIISL : REGISTRAZIONE ED ASSOCIAZIONE PROFILO

Il sottoscritto:

No grazie

Cognome	RICCI
Nome	NICOLETTA
Sesso	Femminile
Data Nascita	08/05/1974
Luogo di Nascita	ROMA
Cittadinanza	ITALIANA
Codice fiscale	RCCNLT74E48H501U

consapevole delle sanzioni penali richiamate dall'art. 76 del D.P.R. 28/12/00 n. 445 in caso di dichiarazioni mendaci, sotto la propria responsabilità, ai sensi e per gli effetti dell'art. 47 del citato D.P.R. 445/2000,

DICHIARA

di essere pienamente titolato, in qualità di Rappresentante Legale o di persona munita di rappresentanza, ad operare nel Portale Servizi Lavoro del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, per conto della seguente azienda:

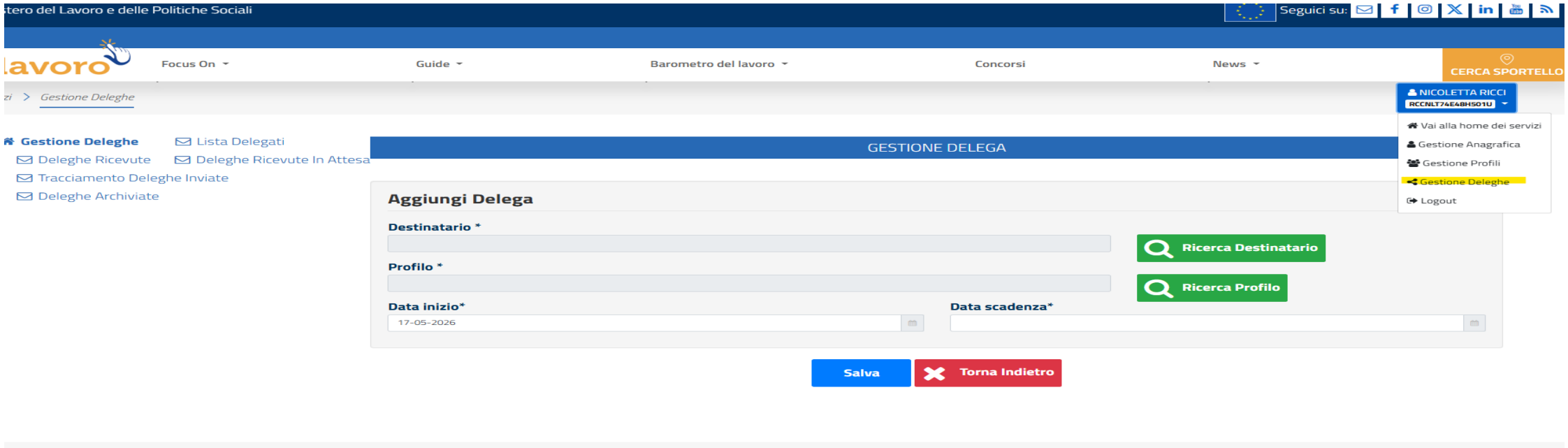
Ragione sociale	CONSULENTE DEL LAVORO NOVIELLO ALESSIA (NVLLSS79E56F839H)

SIISL : GESTIONE DELEGHE

ATTENZIONE!!!

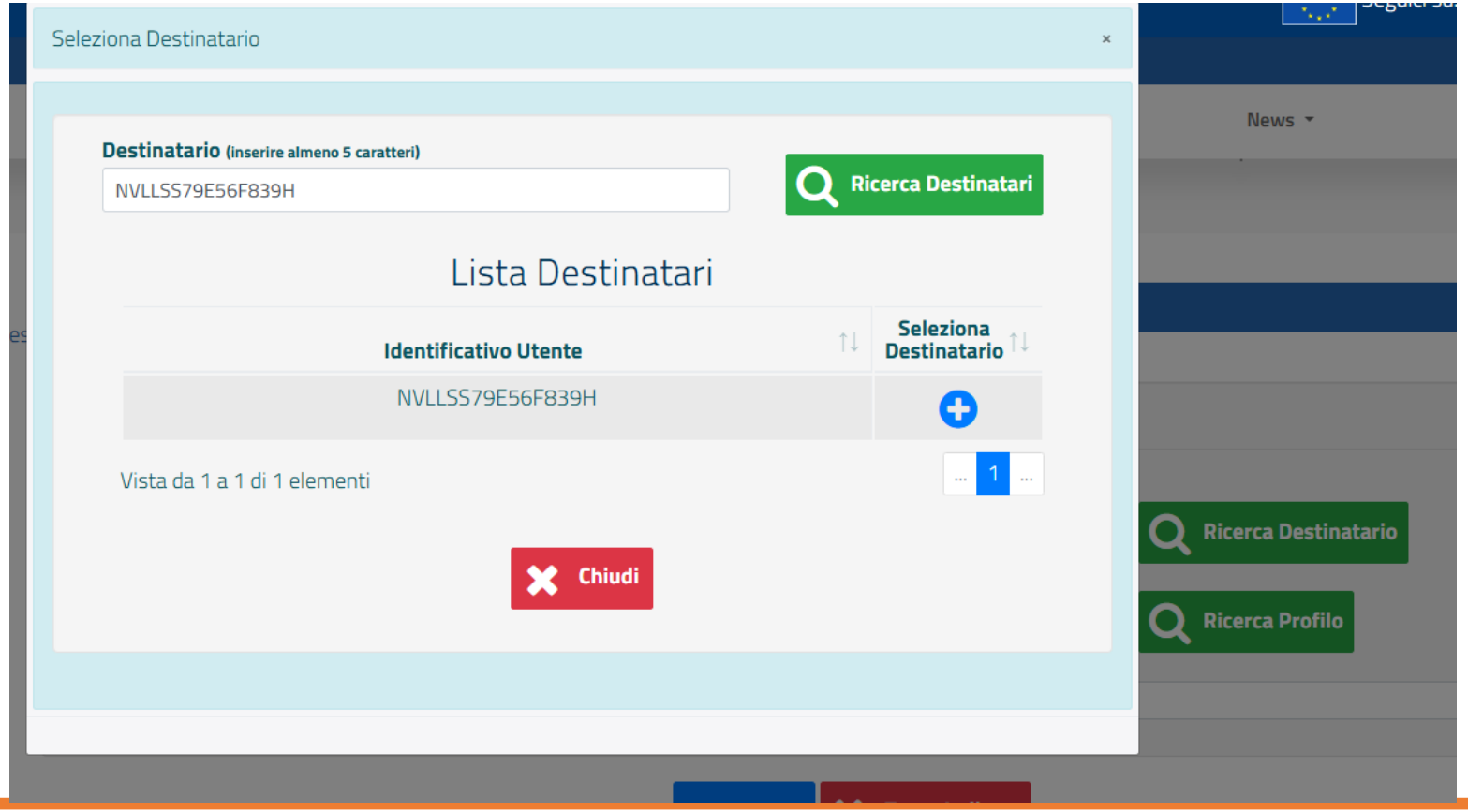
In questo mondo **si associa un rappresentante legale ad una azienda e gli si consente di operare**.

La semplice Delega invece si attiva in un modo differente, ossia:



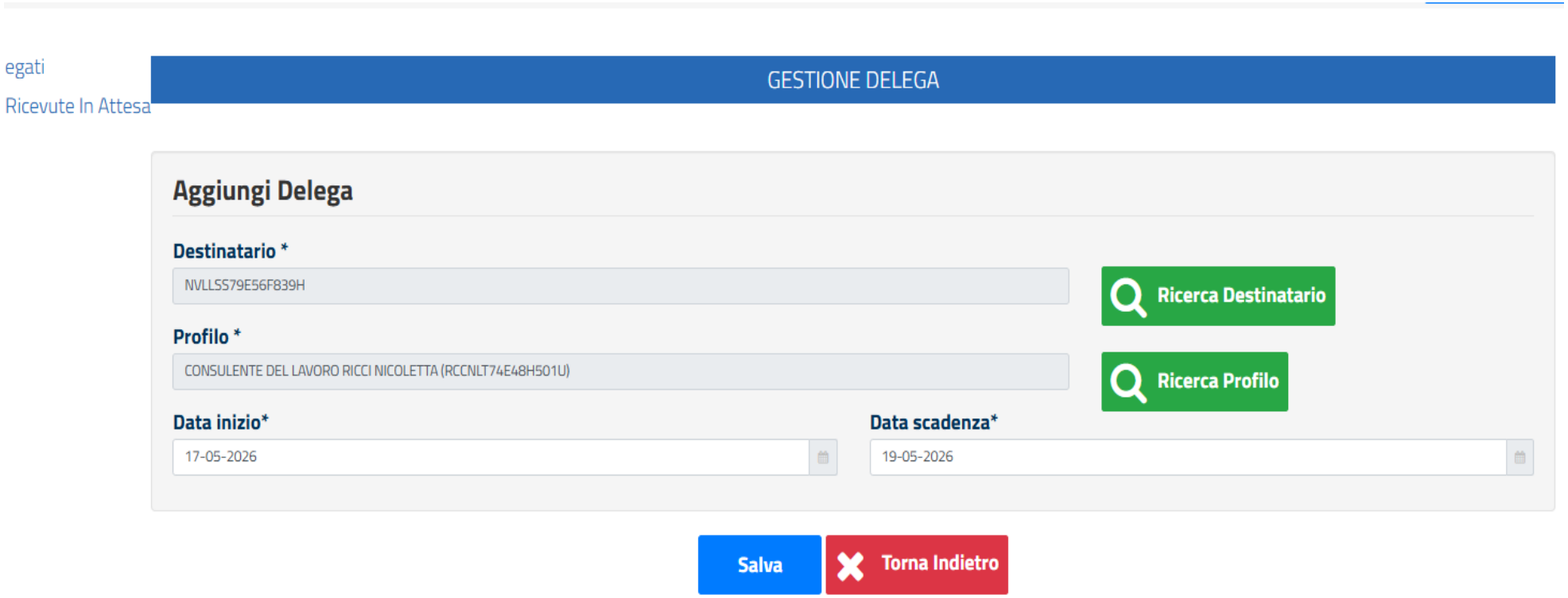
SIISL : GESTIONE DELEGHE

La ricerca si deve effettuare solo tramite **Codice fiscale del soggetto che si intende delegare.** (Se inserite nome o cognome non lo sente):



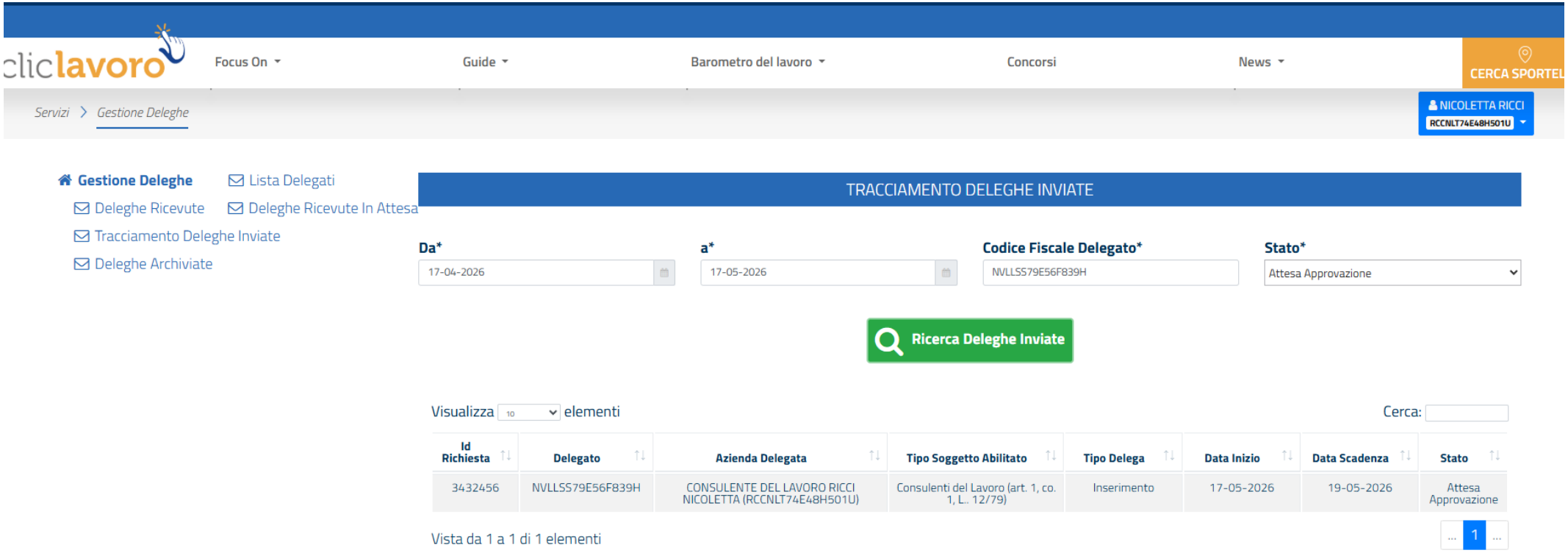
SIISL : GESTIONE DELEGHE

La ricerca si deve effettuare solo tramite **Codice fiscale del soggetto che si intende delegare.** (Se inserite nome o cognome non lo sente):



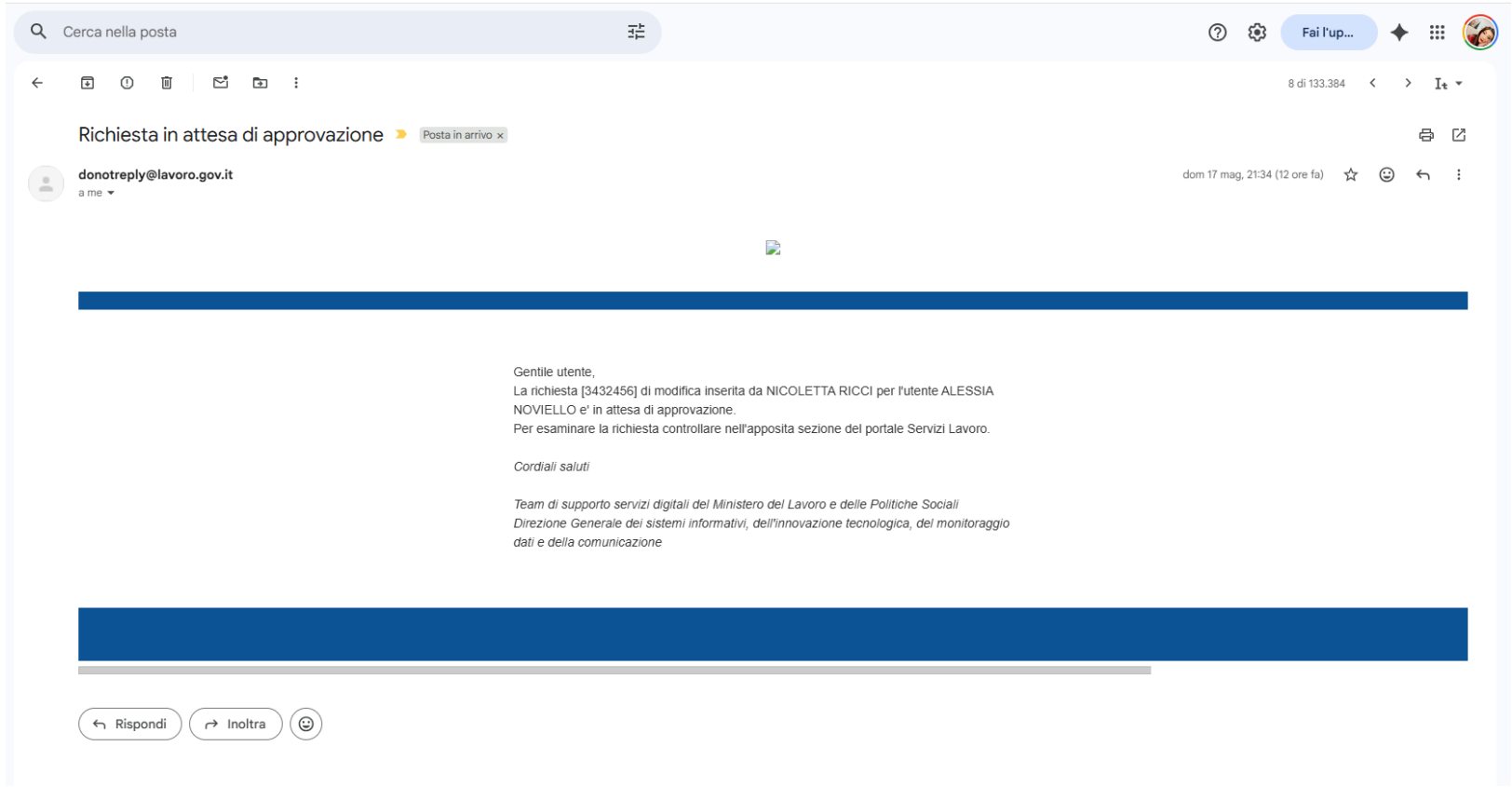
SIISL : GESTIONE DELEGHE

Una volta inviata la delega, al delegato arriverà una mail e potrà accettare la delega e renderla attiva.



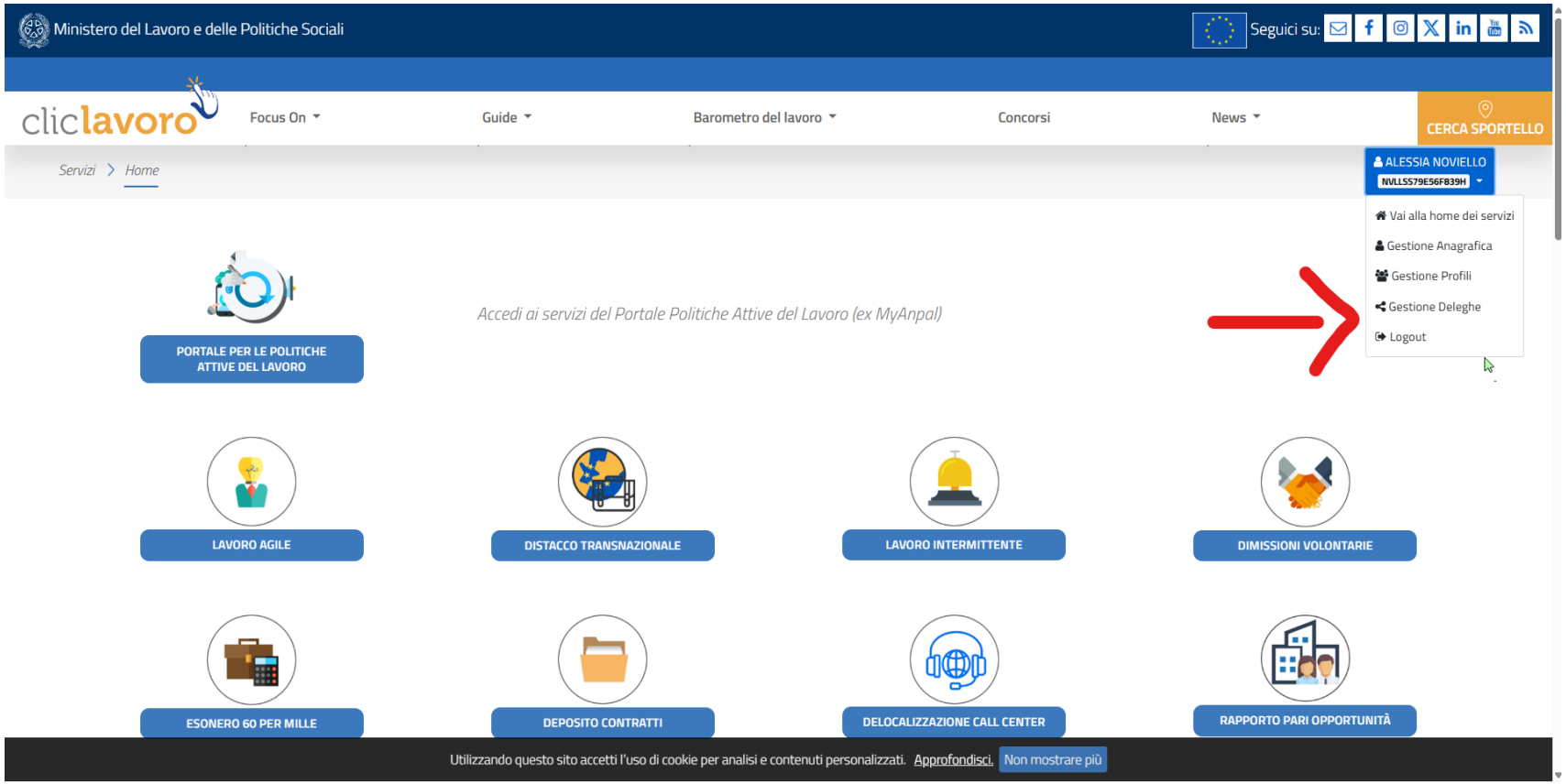
SIISL : GESTIONE DELEGHE

Una volta inviata la delega, al delegato arriverà una mail e potrà accettare la delega e renderla attiva.



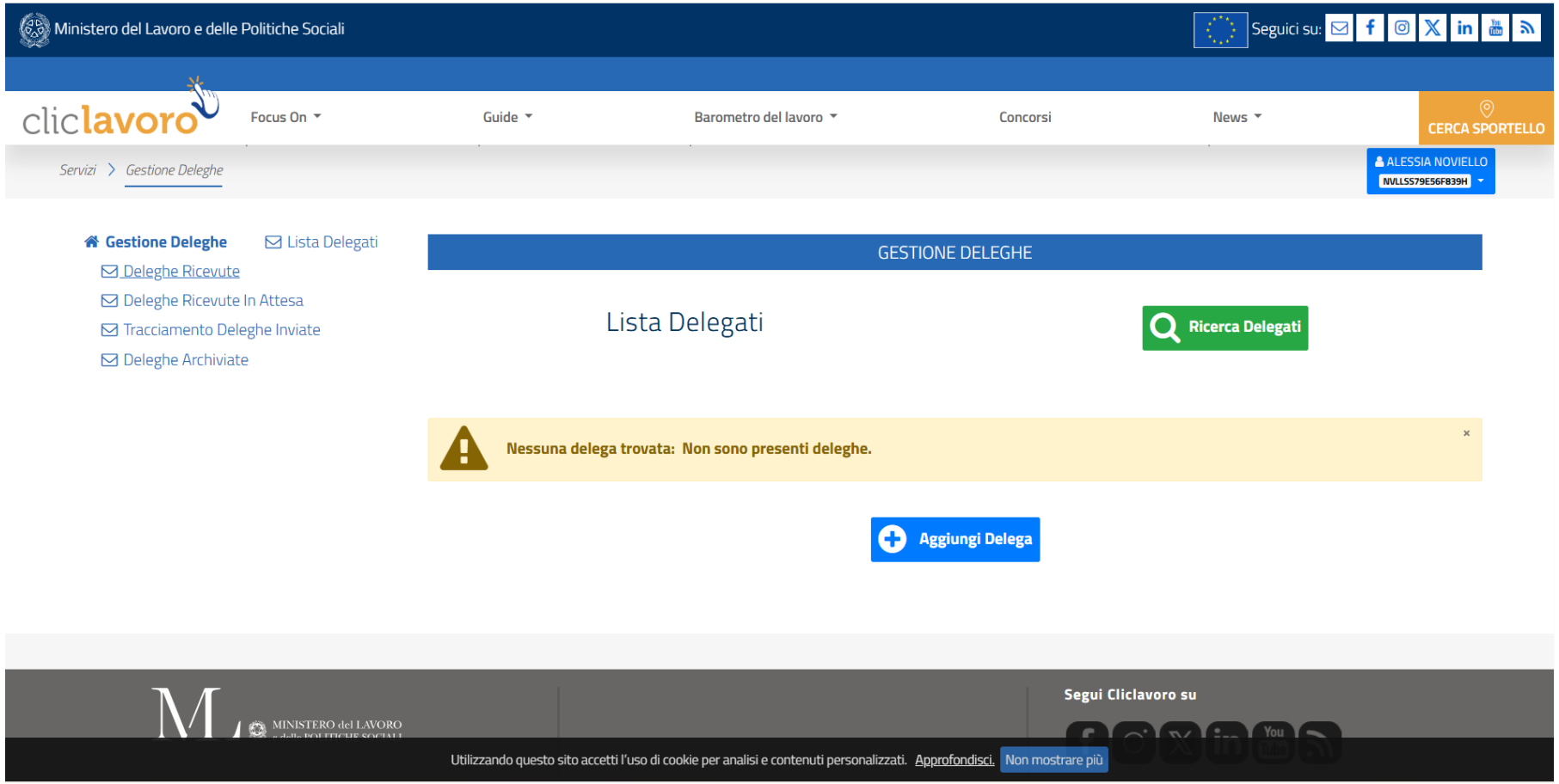
SIISL : GESTIONE DELEGHE

Una volta inviata la delega, al delegato arriverà una mail e potrà accettare la delega e renderla attiva.



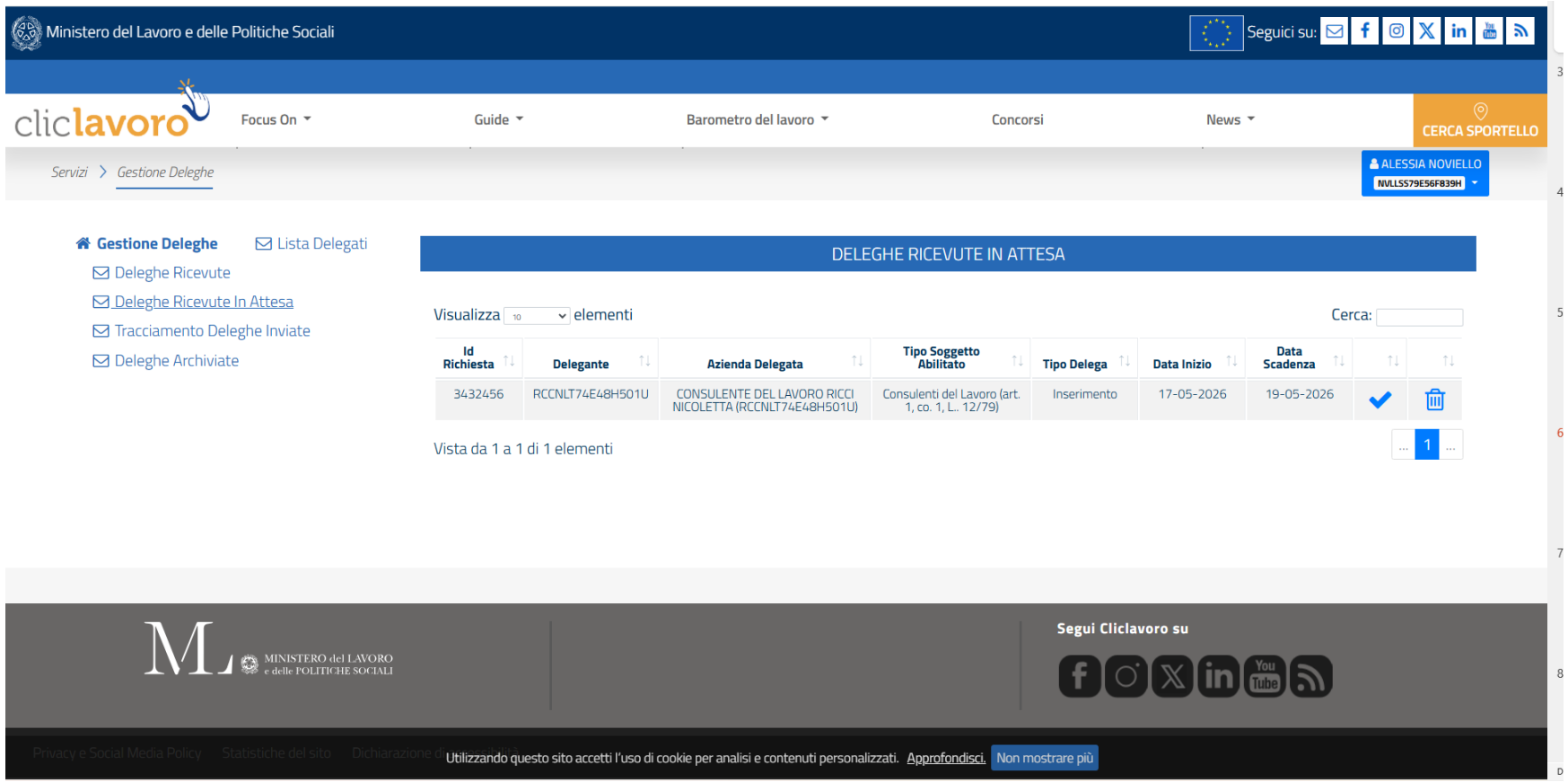
SIISL : GESTIONE DELEGHE

Una volta inviata la delega, al delegato arriverà una mail e potrà accettare la delega e renderla attiva.



SIISL : GESTIONE DELEGHE

Una volta inviata la delega, al delegato arriverà una mail e potrà accettare la delega e renderla attiva.



SIISL : GESTIONE DELEGHE

Una volta inviata la delega, al delegato arriverà una mail e potrà accettare la delega e renderla attiva.

