Agevolazioni all'assunzione: regole, verifiche e certificazioni

(Corso di aggiornamento del 19.10.2026)

CdL Alessia Noviello – PAL CDL

Il percorso di oggi

Prima le regole comuni a tutti gli incentivi, poi certificazioni e nuovi esoneri

PARTE PRIMA – Le regole comuni

1. Principi generali: art. 31 D.Lgs. 150/2015, art. 1 c. 1175 L. 296/2006, DM 78/2026
2. Privo di impiego regolarmente retribuito e disoccupato: due nozioni diverse
3. TEC – Trattamento economico complessivo e salario giusto
4. Riepilogo e check list da spuntare prima e dopo l'assunzione

PARTE SECONDA – Certificazioni e incentivi

1. Certificazione della parità di genere (UNI/PdR 125:2022)
2. Agevolazione conciliazione vita-lavoro (UNI/PdR 192:2026)
3. Spunti di riflessione e casi pratici
4. PAL Certificazioni, organismo accreditato Accredia

PARTE PRIMA

Le regole comuni a tutti gli incentivi

Principi generali	Privo di impiego e disoccupato	TEC – Salario giusto

Principi generali delle assunzioni agevolate

Art. 31 D.Lgs. 150/2015: le regole che valgono per ogni incentivo

a Assunzione spontanea

Non deve attuare un **obbligo preesistente** di legge o di contratto collettivo, anche se il lavoratore è utilizzato in somministrazione.

b Diritto di precedenza

Va **rispettato** quello previsto da legge o CCNL. Non opera se la nuova assunzione riguarda una **posizione diversa** da quella del lavoratore cessato.

c Nessuna sospensione per crisi

Niente sospensioni in atto per crisi o riorganizzazione, salvo assunzioni a **livello diverso** o in **altra unità produttiva**.

d Assetti proprietari

Esclusi i lavoratori **licenziati nei 6 mesi precedenti** da un datore con assetti proprietari coincidenti o collegato/controllato.

e Somministrazione

I benefici economici dell'assunzione agevolata sono **trasferiti all'utilizzatore**.

f Incremento occupazionale netto

Quando richiesto, si calcola **mensilmente in ULA** rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, secondo la nozione di **impresa unica**.

Comma 3 – Attenzione: la comunicazione obbligatoria tardiva fa perdere il beneficio per il periodo tra la decorrenza del rapporto e la data dell'invio tardivo.

Principi generali delle assunzioni agevolate

Diritto di precedenza: chi ne è titolare e entro quali termini

Fattispecie	Requisito	Esercizio e durata
Termine ordinario – art. 24 c. 1 D.Lgs. 81/2015	Più di 6 mesi di lavoro a termine nella stessa azienda (il congedo di maternità si computa)	Volontà scritta entro 6 mesi dalla cessazione; vale per le assunzioni a tempo indeterminato nei 12 mesi successivi
Termine stagionale – art. 24 c. 3 D.Lgs. 81/2015	Assunzione a termine per attività stagionali	Volontà scritta entro 3 mesi; si estingue dopo 1 anno; vale per nuove assunzioni a termine per le stesse attività
Part-time trasformato – art. 8 D.Lgs. 81/2015	Rapporto trasformato da tempo pieno a part-time	Precedenza nelle assunzioni a tempo pieno per mansioni uguali o di pari livello e categoria
Nuove assunzioni part-time	Personale a tempo pieno nello stesso ambito comunale	Obbligo di informazione tempestiva e di considerare le domande di trasformazione (non di accoglierle)
Patologie oncologiche e cronico-degenerative	Ridotta capacità lavorativa accertata dalla commissione ASL	Diritto al part-time e al ritorno al tempo pieno su richiesta
Licenziati per riduzione di personale – art. 15 L. 264/1949	Licenziamento per riduzione di personale	Precedenza nelle riassunzioni (TD e TI) presso la stessa azienda entro 6 mesi
Trasferimento di azienda in crisi – art. 47 c. 6 L. 428/1990	Lavoratori non passati subito al cessionario	Precedenza nelle assunzioni (TD e TI) entro 1 anno dal trasferimento o nel termine maggiore degli accordi

Principi generali delle assunzioni agevolate

Diritto di precedenza: indicazioni operative e un caso pratico

Interpello Min. Lavoro n. 7/2016

In mancanza, o nelle more, di una volontà espressa **per iscritto** nei termini, il datore può assumere altri lavoratori o trasformare altri contratti a termine.

Congedo di maternità

Il periodo di congedo di maternità **concorre** a maturare i 6 mesi necessari per il diritto di precedenza.

Cass. n. 19348/2024

Il diritto si può esercitare **anche durante il rapporto**: non c'è un termine iniziale. Basta aver maturato oltre 6 mesi e manifestare la volontà, senza formule sacramentali, fino a 6 mesi dalla cessazione.

CASO PRATICO

Marco lavora a termine per **8 mesi** come magazziniere; il rapporto cessa il 31/03 e il 15/04 chiede **per iscritto** di essere riassunto.

A settembre l'azienda assume a tempo indeterminato un altro magazziniere con un esonero contributivo, senza interpellarlo.

Esito

- Violata la **lett. b)**: l'esonero non spetta.
- Se il nuovo assunto fosse un impiegato amministrativo (**posizione diversa**), la precedenza non opererebbe.
- Se l'azienda riassume **proprio Marco**, secondo la prassi INPS adempie a un obbligo preesistente (**lett. a**): niente incentivo.

Principi generali delle assunzioni agevolate

Sospensioni, assetti proprietari e incremento occupazionale netto

c Sospensioni per crisi o riorganizzazione

Se in azienda ci sono sospensioni in atto, l'assunzione agevolata è ammessa solo per un **livello di inquadramento diverso** da quello dei sospesi o in una **diversa unità produttiva**.

d Licenziati nei 6 mesi precedenti

Verificare se il candidato è stato licenziato negli ultimi 6 mesi da un datore con **assetti proprietari sostanzialmente coincidenti**, o in rapporto di **collegamento o controllo** con chi assume.

f Incremento occupazionale netto: come si calcola

- Conta i dipendenti in **ULA** (unità lavorative annue).
- Confronta, **mese per mese**, la forza del mese con la **media dei 12 mesi precedenti**.
- Considera l'intera organizzazione e la nozione di **impresa unica** (Reg. UE 1408/2013).
- Non pesano le uscite per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per limiti di età, riduzione volontaria dell'orario, licenziamento per giusta causa.

Esempio

Media ULA ultimi 12 mesi: **10,0**. A marzo, con la nuova assunta: **11,0** → incremento verificato. Se a marzo un dipendente si dimette, la base resta 10,0 e l'incremento regge.

Principi generali delle assunzioni agevolate

Art. 1, c. 1175, L. 296/2006: le condizioni di regolarità

1

DURC regolare

Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale e assicurativa.

2

Nessuna violazione ostativa

Assenza di violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale, condizioni di lavoro, salute e sicurezza, individuate con decreto del Ministero del Lavoro.

3

Rispetto dei CCNL

Applicazione di accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

Il comma 1175-bis: la regolarizzazione salva il beneficio

- Il diritto ai benefici **resta fermo** se l'azienda regolarizza gli obblighi contributivi e assicurativi e le violazioni accertate **entro i termini indicati dagli organi di vigilanza**.
- Per le violazioni amministrative **non regolarizzabili**, il recupero dei benefici non può superare il **doppio della sanzione** verbalizzata.

Principi generali delle assunzioni agevolate

Novità: il DM n. 78 del 22 giugno 2026 individua le violazioni ostative

DM 78/2026

Attua il c. 1175 come modificato dall'art. 29 D.L. 19/2024 (PNRR quater): il Ministero individua le violazioni che, se definitivamente accertate, precludono le agevolazioni normative e contributive.

RILEVANO

Solo le violazioni accertate con **provvedimenti divenuti definitivi**:

- sentenze passate in giudicato;
- ordinanze-ingiunzione ai sensi dell'art. 18 L. 689/1981.

NON RILEVANO

Le violazioni il cui procedimento penale si è **estinto**:

- per adempimento della prescrizione obbligatoria (artt. 20 ss. D.Lgs. 758/1994; art. 15 D.Lgs. 124/2004);
- per oblazione (artt. 162 e 162-bis c.p.).

Principi generali delle assunzioni agevolate

DM 78/2026: per quanto tempo la violazione blocca le agevolazioni

Violazione definitivamente accertata	Blocco
Art. 437 c.p. – rimozione od omissione dolosa di cautele contro gli infortuni	**24 mesi**
Art. 589, c. 2, c.p. – omicidio colposo con violazione delle norme di sicurezza	**24 mesi**
Art. 603-bis c.p. – intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (caporalato)	**24 mesi**
Art. 590, c. 3, c.p. – lesioni colpose con violazione delle norme di sicurezza	**18 mesi**
D.Lgs. 81/2008, artt. 55, 68, 87, 159, 165, 170, 178, 219, 262, 282 (Testo unico sicurezza)	**12 mesi**
Art. 105, c. 1, lett. a) e b), D.P.R. 320/1956 – sicurezza e igiene del lavoro in sotterraneo	**12 mesi**
Art. 22, c. 12, D.Lgs. 286/1998 – lavoratori stranieri senza permesso di soggiorno	**8 mesi**
Art. 3, cc. 3-5, D.L. 12/2002 – lavoro sommerso	**6 mesi**
Art. 27, c. 11, D.Lgs. 81/2008 – patente a crediti assente o sotto 15 crediti	**6 mesi**
Artt. 7 e 9 D.Lgs. 66/2003 – riposi giornalieri e settimanali (se riguarda almeno il 20% della manodopera)	**3 mesi**
Ogni altra violazione penale in materia di lavoro, legislazione sociale, salute e sicurezza	**3 mesi**

Privo di impiego e disoccupato

Due nozioni diverse che non vanno confuse

	Privo di impiego regolarmente retribuito	Disoccupato
Fonte	Reg. UE 651/2014, art. 2 punti 4 e 99; D.M. 17/10/2017, art. 1 c. 1 n. 1 lett. a)	Art. 19 cc. 1 e 3 D.Lgs. 150/2015; art. 4 c. 15-quater D.L. 4/2019
Natura	Verifica sostanziale e retrospettiva della storia lavorativa	Status formale e dichiarativo, iscritto nel sistema informativo unitario
Elemento chiave	Nella finestra (6, 12 o 24 mesi) nessun lavoro che "conta"	DID telematica e immediata disponibilità concordata con il CPI
Lavoro subordinato	Conta solo la durata: rapporto di almeno 6 mesi	Fino a 6 mesi (180 gg) lo stato è sospeso, non perso
Soglie di reddito	Autonomo € 5.500; co.co.co. € 8.500 (imposta lorda ≤ detrazioni art. 13 TUIR)	Dipendente/assimilato € 8.500; autonomo € 5.500, in termini prospettici annui
Esempio di incentivo	Bonus Donne 2026 (art. 1 D.L. 62/2026)	Bonus ZES 2026 (art. 3 D.L. 62/2026): over 35 disoccupati da 24 mesi
Prova	Scheda anagrafico-professionale (C2 storico) e autocertificazione DPR 445/2000	DID e stato occupazionale presso il CPI, autocertificazione

Privo di impiego e disoccupato

Privo di impiego regolarmente retribuito: la definizione

È privo di impiego chi, **negli ultimi 6 mesi**:

- non ha avuto un **rapporto subordinato di almeno 6 mesi**: per il subordinato il reddito non rileva, conta la durata del singolo rapporto;
- oppure ha svolto attività **autonoma o parasubordinata** con un reddito che genera un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni dell'art. 13 TUIR (oggi € 8.500 per co.co.co. e assimilati, € 5.500 per autonomi).

Lo stesso criterio si applica con finestre di **12 o 24 mesi** per individuare i lavoratori **molto svantaggiati**.

Caratteristica chiave: è una verifica sostanziale sulla storia lavorativa e reddituale. Non dipende da alcun adempimento presso il centro per l'impiego.

6 mesi — **Svantaggiato**
Art. 2 punto 4 lett. a) Reg. 651/2014

12 mesi — **Molto svantaggiato**
se appartiene anche a una delle categorie b)–g)

24 mesi — **Molto svantaggiato**
Art. 2 punto 99 Reg. 651/2014

Privo di impiego e disoccupato

Disoccupato: uno status formale legato alla DID

Si considerano disoccupati:

- i soggetti privi di impiego che dichiarano in via telematica (SIU, art. 13 D.Lgs. 150/2015) l'**immediata disponibilità** al lavoro e alle misure di politica attiva concordate con il CPI;
- i lavoratori con DID il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo genera un'imposta lorda **non superiore alle detrazioni** dell'art. 13 TUIR (€ 8.500 dipendente/assimilato, € 5.500 autonomo), valutato **in termini prospettici** su base annua.

Caratteristica chiave: è uno status iscritto nei sistemi informativi delle politiche del lavoro, distinto dalla semplice assenza di un'occupazione.

SOSPENSIONE

Un rapporto subordinato **fino a 6 mesi** (max 180 giorni) sospende lo stato. I giorni di sospensione **non** si computano nell'anzianità di disoccupazione.

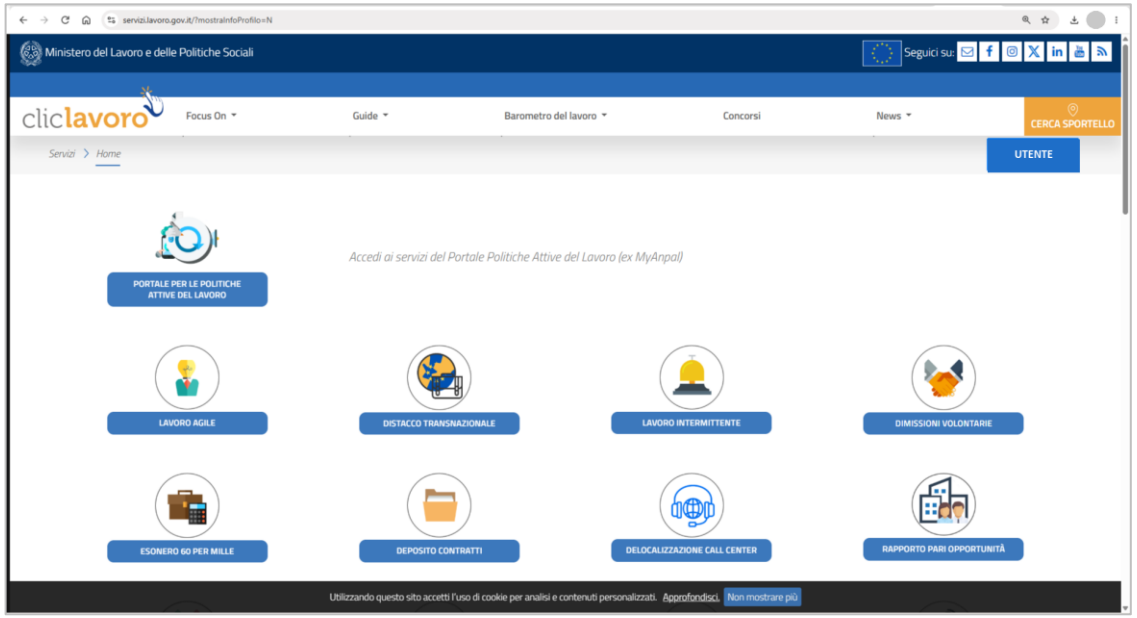
DECADENZA

Lo stato si perde con un rapporto subordinato **oltre 180 giorni** e retribuzione annua prospettica sopra soglia. Con una nuova DID l'anzianità **riparte da zero** (circ. ANPAL 1/2019).

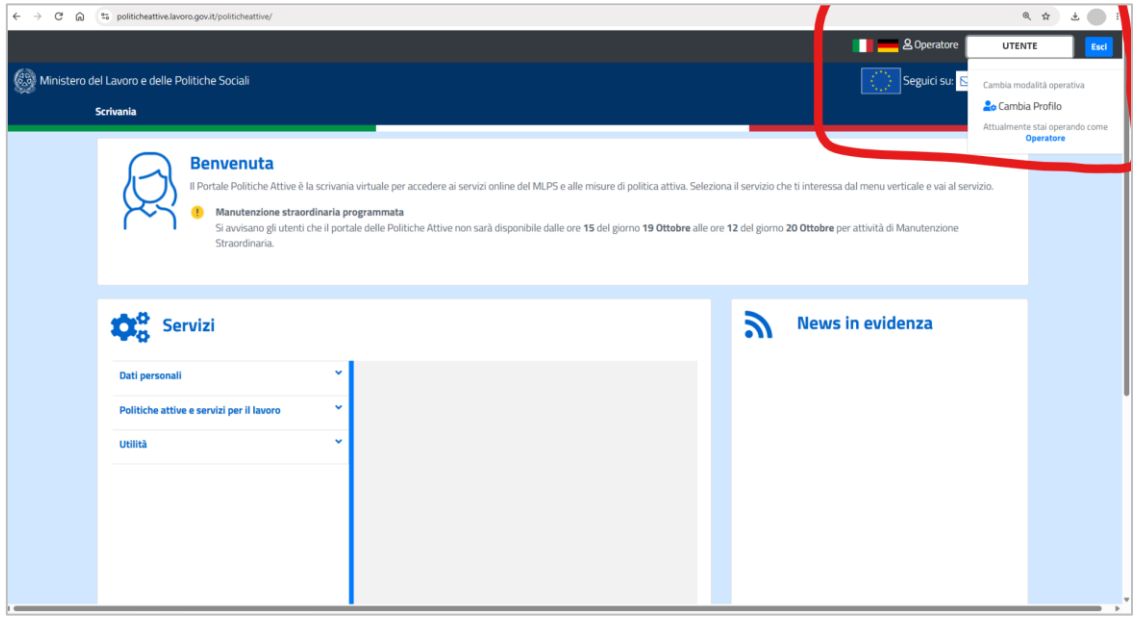
Privo di impiego e disoccupato

La DID passo per passo (1/2): accesso al portale e scelta del profilo

1 Da ClicLavoro (servizi.lavoro.gov.it) entra nel **Portale per le politiche attive del lavoro**.



2 Dal menu utente scegli **Cambia profilo**: **Cittadino** per la propria DID, **Operatore** per operare per conto del lavoratore.

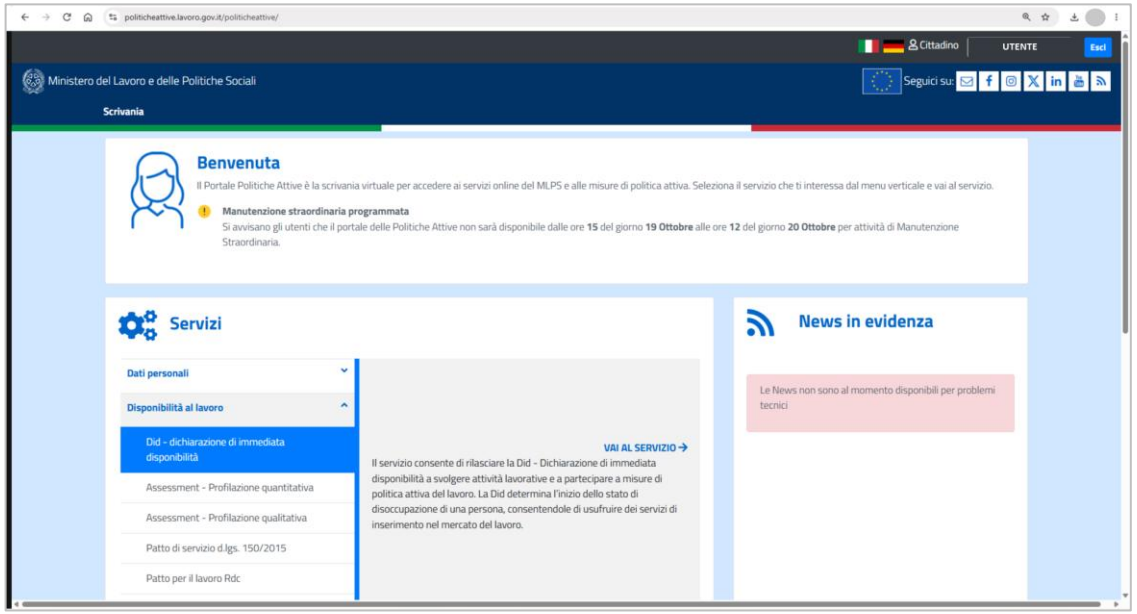


Perché conta: la DID fa iniziare lo stato di disoccupazione. Dalla sua data decorre l'anzianità, che con una nuova DID riparte da zero.

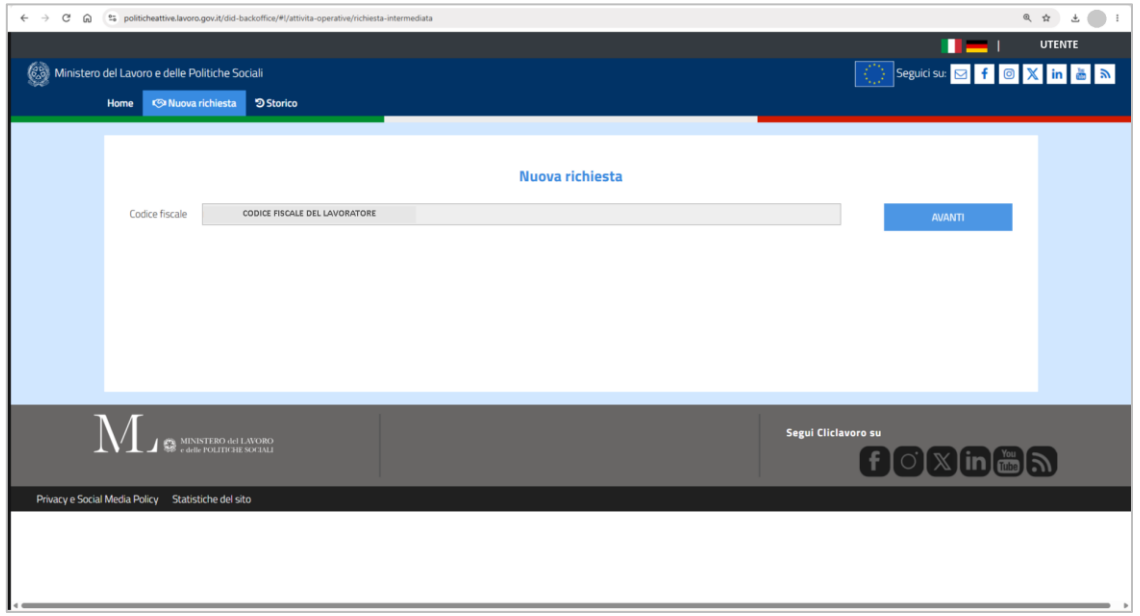
Privo di impiego e disoccupato

La DID passo per passo (2/2): il servizio e la nuova richiesta

3 Menu **Disponibilità al lavoro** → **DID – dichiarazione di immediata disponibilità** → **Vai al servizio**.



4 Come operatore: **Nuova richiesta**, inserisci il **codice fiscale del lavoratore** e premi **Avanti**. Lo **Storico** conserva le richieste.



Per il fascicolo: conserva la ricevuta della DID con data e ora. È la prova dello status di "disoccupato" (es. Bonus ZES: disoccupati da almeno 24 mesi).

Privo di impiego e disoccupato

Come si fa il conteggio: il controllo è sempre lo stesso, cambia la finestra

1 **Fissa la data di verifica**

Di norma è la data di assunzione.

2 **Conta a ritroso 6, 12 o 24 mesi**

Quella è la finestra da esaminare.

3 **Cerca nella finestra solo ciò che "conta"**

Tutto il resto si ignora, anche se è lavoro.

✓ CONTA

- Rapporto subordinato di **almeno 6 mesi** (proroghe incluse)
- Attività autonoma o co.co.co. con reddito **sopra soglia** (€ 5.500 autonomi; € 8.500 co.co.co.)

✗ NON CONTA

- Contratti subordinati **sotto i 6 mesi**: più contratti brevi non si sommano
- Autonomo o co.co.co. **sotto soglia**
- Per il subordinato il reddito non rileva

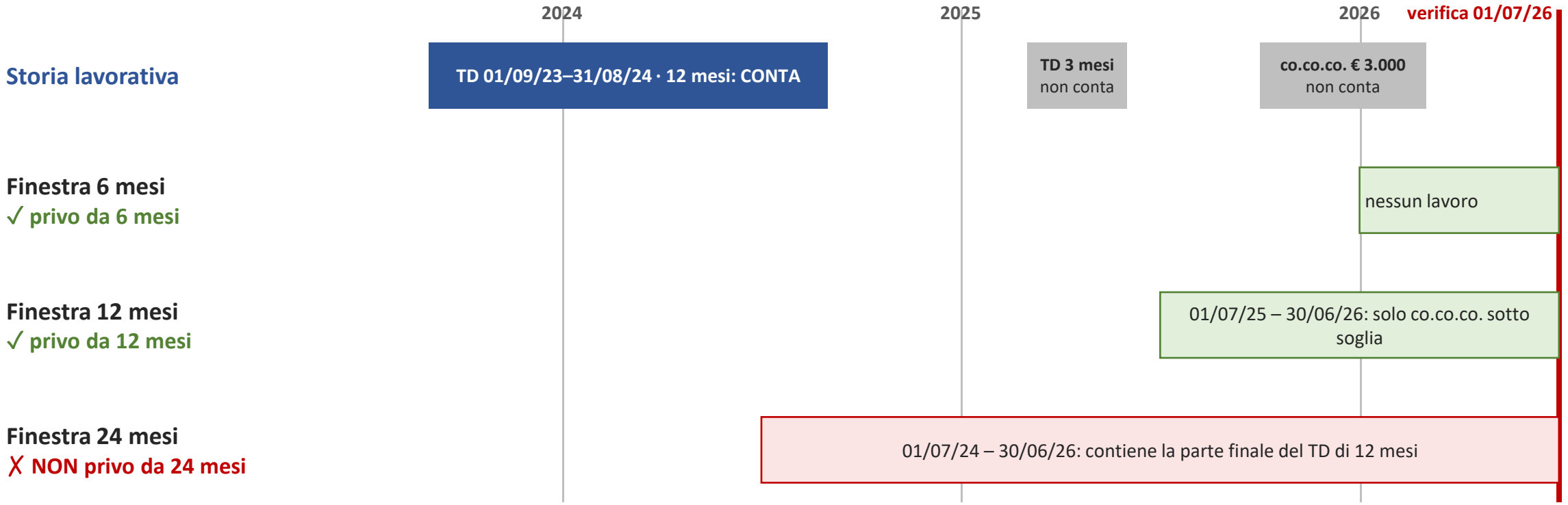
Esito: nella finestra non c'è nulla che conta → il soggetto è privo di impiego da 6 / 12 / 24 mesi

Fonte: D.M. 17 ottobre 2017, art. 1, c. 1, n. 1, lett. a) e n. 2

Privo di impiego e disoccupato

Esempio: la stessa persona controllata a 6, 12 e 24 mesi

Anna – data di verifica (assunzione): **01/07/2026**



Da ricordare: il TD di 3 mesi e la co.co.co. sotto soglia restano nelle finestre ma non contano. Il TD di 12 mesi esclude i 24 mesi perché termina il 31/08/2024, dentro la finestra.

Privo di impiego e disoccupato

La scorciatoia pratica: parti dall'ultimo lavoro che conta

Ultimo lavoro che conta = ultimo rapporto subordinato di almeno 6 mesi, oppure ultima attività autonoma/co.co.co. sopra soglia. Da quella data conta i mesi.

31/08/2024
Fine del TD di 12 mesi
ultimo lavoro che conta

→

01/09/2025
Privo di impiego da 12 mesi
+ 12 mesi

→

01/09/2026
Privo di impiego da 24 mesi
+ 24 mesi

Assunzione il 01/07/2026
Troppo presto per i 24 mesi: mancano 2 mesi.

Assunzione dal 01/09/2026
Requisito dei 24 mesi soddisfatto.

Attenzione: la scorciatoia segue la lettura prevalente, per cui un rapporto di almeno 6 mesi conta anche se ricade solo in parte nella finestra (es. contratto iniziato prima e terminato dentro).

Privo di impiego e disoccupato

Spunto di riflessione: stessa candidata, esiti diversi

Giulia

Part-time di **7 mesi** chiuso 4 mesi fa, € 6.000 annui. Ha la DID.

✓ **Disoccupata**
reddito sotto soglia

✗ **Priva di impiego 6 mesi**
rapporto ≥ 6 mesi nella finestra

Paola

Nessun lavoro da **30 mesi**, ma **non ha mai rilasciato la DID**.

✗ **Disoccupata**
manca la DID

✓ **Priva di impiego 24 mesi**
Bonus Donne sì, Bonus ZES no

Lucia

DID da 3 anni; l'anno scorso un TD di **4 mesi**.

✓ **Disoccupata**
sospensione: 4 mesi non computati

✓ **Priva di impiego 12 mesi**
il TD sotto i 6 mesi non conta

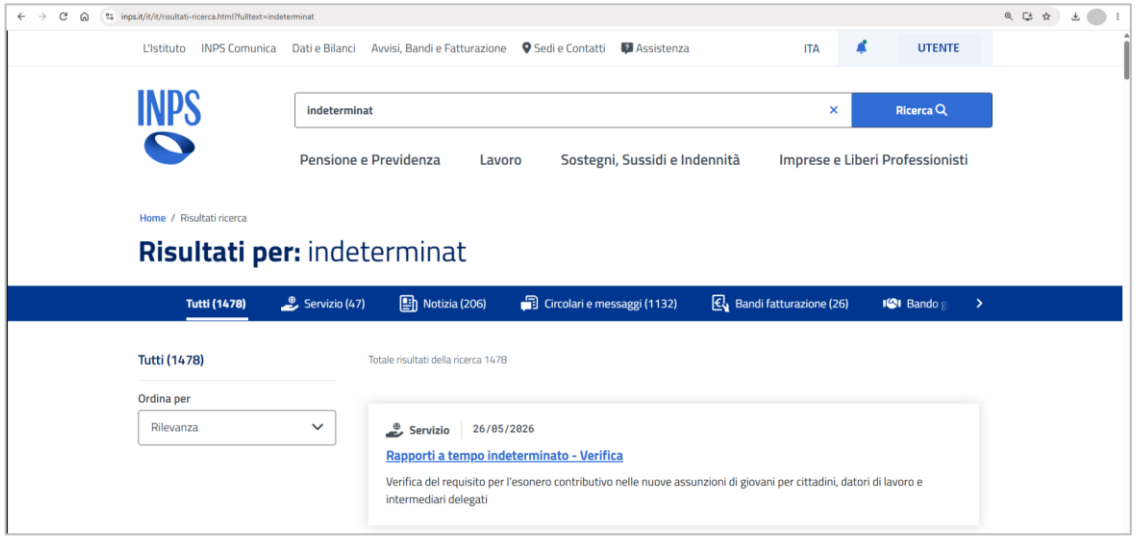
La domanda giusta prima di promettere un incentivo

Quale nozione richiede la norma? Poi raccogli la prova adatta: C2 storico per il "privo di impiego", DID e anzianità per il "disoccupato", sempre con autocertificazione ex DPR 445/2000.

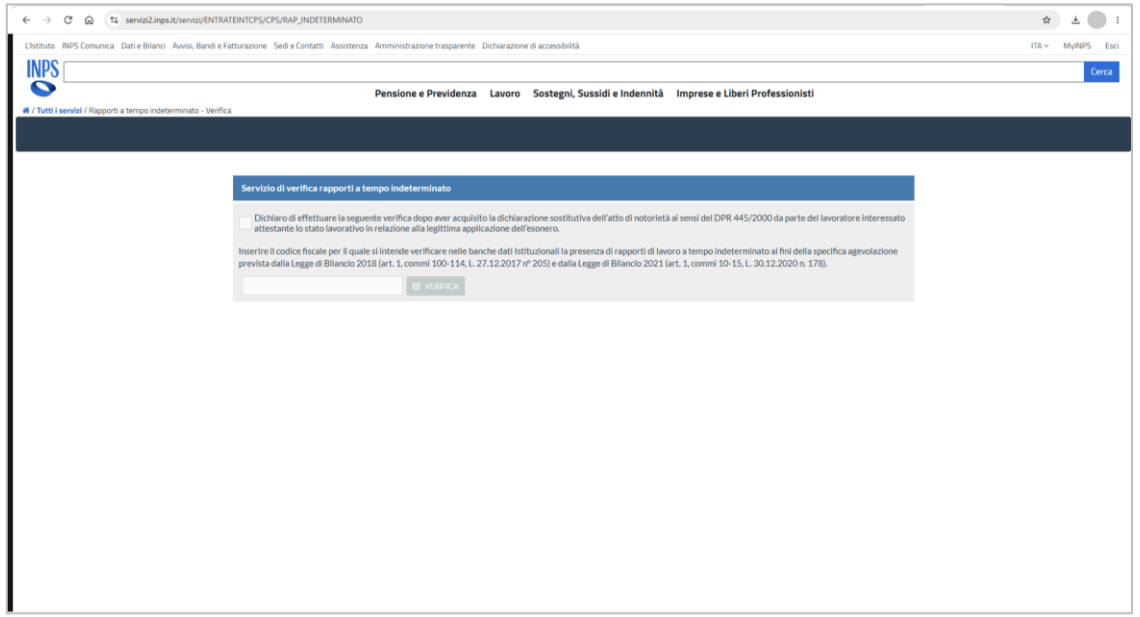
Privo di impiego e disoccupato

Verifica INPS dei rapporti a tempo indeterminato: come si accede

1 Su inps.it cerca **“Rapporti a tempo indeterminato – Verifica”**: servizio per cittadini, datori di lavoro e intermediari delegati.



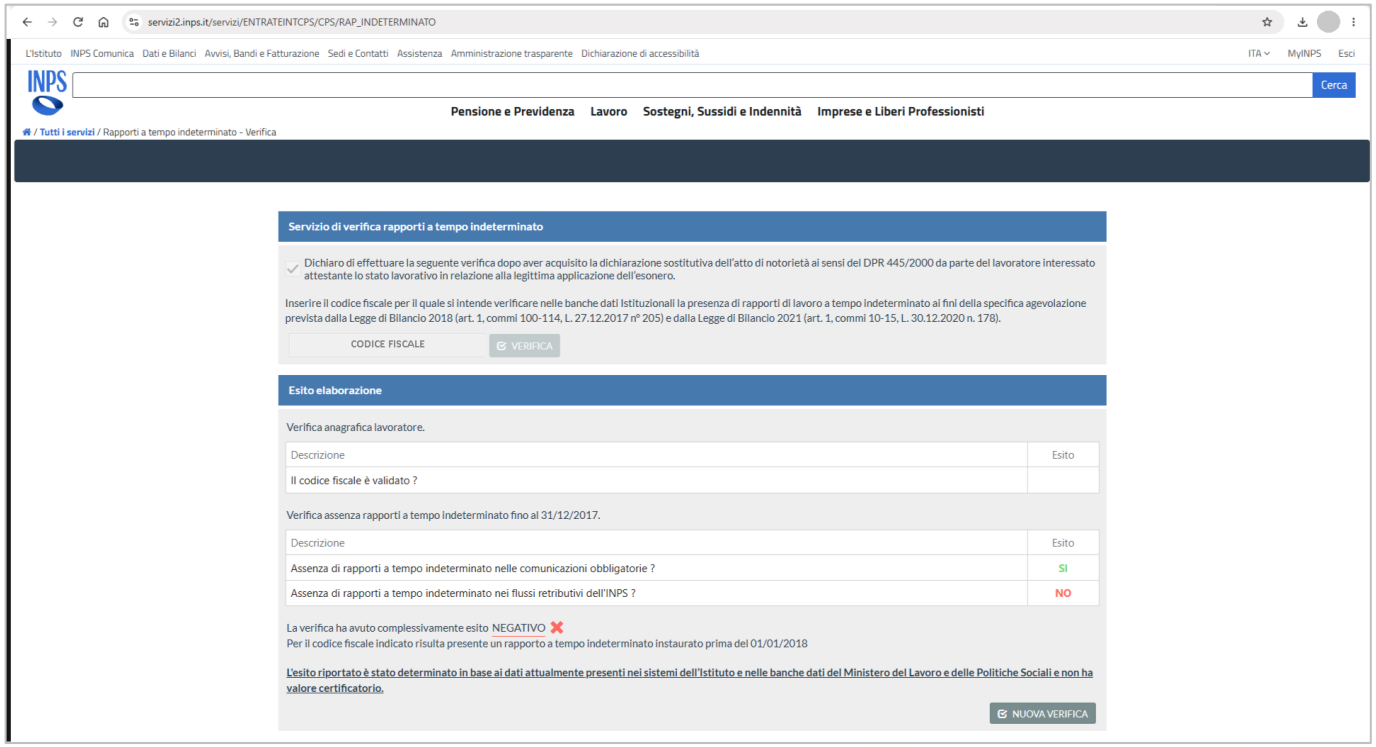
2 Spunta la dichiarazione di aver acquisito la **DSAN ex DPR 445/2000** del lavoratore, inserisci il codice fiscale e premi **Verifica**.



A cosa serve: controlla il requisito dell’esonero giovani (L. 205/2017, c. 100-114; L. 178/2020, c. 10-15): nessun rapporto a tempo indeterminato precedente. È anche un utile riscontro dell’autocertificazione.

Privo di impiego e disoccupato

Leggere l'esito della verifica INPS: un esempio negativo



Il codice fiscale nella schermata è stato oscurato.

Come si legge

- Il servizio incrocia **comunicazioni obbligatorie** e **flussi retributivi UniEmens**.
- Qui le CO non mostrano rapporti a tempo indeterminato (**SÌ**), ma i flussi INPS sì (**NO**): esito **negativo**, rapporto a TI instaurato prima del 01/01/2018.
- Una discrepanza tra le due fonti va chiarita **prima** di assumere con l'esonero: chiedi documenti al lavoratore.
- L'esito **non ha valore certificatorio**: la responsabilità resta del datore. Stampa e conserva nel fascicolo.

TEC – Salario giusto (art. 7 D.L. 62/2026)

La contrattazione collettiva è lo strumento per fissare il salario giusto

"La contrattazione collettiva costituisce, ai sensi dell'art. 36 della Costituzione, lo strumento per la determinazione del salario giusto, assicurando un trattamento economico complessivo adeguato alla quantità e alla qualità del lavoro prestato."

Settori coperti da contrattazione

Riferimento: TEC dei CCNL stipulati dalle organizzazioni **comparativamente più rappresentative** sul piano nazionale.

Settori non coperti

Il TEC non può essere inferiore a quello del CCNL comparativamente più rappresentativo **più connesso all'attività effettivamente svolta**.

Criteri per individuare il CCNL di riferimento

- **Settore**
- **Categoria produttiva**
- **Attività prevalente**
- **Dimensione**
- **Natura giuridica**

TEC – Salario giusto (art. 7 D.L. 62/2026)

Comma 4-bis: per la prima volta la legge dice cosa compone il TEC

1

Voci retributive fisse e continuative

dirette, indirette e differite, definite dai CCNL di riferimento

2

Mensilità aggiuntive e indennità

fisse e continuative

3

Welfare contrattuale

solo se riconosciuto alla generalità dei dipendenti

4

Altri istituti di valore economico

purché definiti dal contratto collettivo

ESCLUSE DAL TEC

Le voci **discrezionali e variabili** riconosciute ai singoli lavoratori:

- premi individuali;
- superminimi ad personam;
- componenti legate a valutazioni discrezionali del datore.

Criterio distintivo: rientra nel TEC ciò che è fisso, continuativo, di fonte collettiva nazionale e riconosciuto alla generalità dei lavoratori.

TEC – Salario giusto (art. 7 D.L. 62/2026)

Voci incluse ed escluse: il quadro di sintesi

VOCI INCLUSE NEL TEC	VOCI ESCLUSE DAL TEC
✓ Paga base e indennità di contingenza	✗ Premi individuali legati a performance
✓ Elemento distinto della retribuzione (EDR)	✗ Superminimi “ad personam”
✓ Altre indennità fisse e continuative del CCNL	✗ Voci retributive variabili del singolo lavoratore
✓ Mensilità aggiuntive (13ª, 14ª)	✗ Componenti discrezionali decise dal datore
✓ Welfare contrattuale per la generalità dei dipendenti	✗ Welfare aziendale unilaterale (non da CCNL)
✓ Elementi fissi per mancata adesione a fondi sanitari/enti bilaterali	✗ Welfare da accordi territoriali o aziendali
✓ Elementi di garanzia o perequativi fissi	✗ Welfare riservato solo ad alcuni lavoratori
✓ Altri istituti di valore economico previsti dal CCNL	✗ Variabili di secondo livello non sostituite da un elemento fisso

Fonte: elaborazione su art. 7, c. 4-bis, D.L. 62/2026 conv. L. 112/2026

TEC – Salario giusto (art. 7 D.L. 62/2026)

Commi 5 e 6: il TEC diventa condizione per accedere agli incentivi

COMMA 5

Accesso ai benefici

I benefici del decreto spettano solo se il **trattamento economico individuale (TEI)** non è inferiore al TEC.

COMMA 6

Vacancy sul SIISL

Le posizioni pubblicate sul SIISL devono indicare il **CCNL applicato** con il codice alfanumerico CNEL (art. 16-quater D.L. 76/2020) e la **retribuzione** di qualifica e livello.

ART. 11 c. 1

Lettera di assunzione

Va riportato il **codice alfanumerico unico** del CCNL applicato.

In pratica, nella domanda INPS

- Il datore dichiara ai sensi del DPR 445/2000 di corrispondere un TEI non inferiore al TEC (circ. INPS 55/2026, par. 7): una dichiarazione che va **documentata nel fascicolo**.
- Pubblicazione delle vacancy sul SIISL (art. 14 D.L. 159/2025): secondo il msg. INPS 1153 del 31/03/2026 non era ancora obbligatoria in attesa del decreto attuativo. **Verificare lo stato alla data dell'assunzione.**

TEC – Salario giusto (art. 7 D.L. 62/2026)

Spunto di riflessione: il superminimo può colmare il gap con il TEC?

IL CASO

Un'azienda applica un CCNL **non leader**: i minimi sono più bassi di **€ 120 al mese** rispetto al CCNL comparativamente più rappresentativo del settore.

Per "rimediare" riconosce a tutti un **superminimo ad personam assorbibile** di € 130.

Vuole assumere una lavoratrice con il Bonus Donne 2026.

Il TEI supera il TEC?

Lettura prudenziale

- Il comma 4-bis esclude dal TEC le voci **individuali e discrezionali**: un superminimo ad personam e assorbibile è difficilmente equiparabile a una voce fissa e generale.
- Il confronto va fatto **voce per voce** sulle componenti fisse, continuative e generali.
- Se il TEI risulta inferiore, l'esonero può essere **revocato** con recupero di quanto fruito.

Soluzioni

Applicare il CCNL leader oppure trasformare l'integrazione in un **elemento fisso, continuativo e generale**; conservare il prospetto di confronto.
Questione aperta: attendere chiarimenti di prassi.

Riepilogo e check list

Riepilogo della prima parte: tre verifiche, sempre

1

Principi generali

- Art. 31 D.Lgs. 150/2015: spontaneità, precedenza, sospensioni, assetti proprietari, somministrazione, incremento netto
- CO tardiva = perdita del beneficio per il periodo scoperto
- c. 1175: DURC, CCNL, nessuna violazione ostativa (DM 78/2026)

2

Status del lavoratore

- “Privo di impiego”: verifica sostanziale su 6, 12 o 24 mesi
- “Disoccupato”: status formale con DID e soglie di reddito
- Prima la nozione richiesta dalla norma, poi la prova

3

TEC – Salario giusto

- TEI non inferiore al TEC del CCNL leader
- Nel TEC solo voci fisse, continuative, collettive e generali
- Codice CNEL nella lettera di assunzione e nella vacancy SIISL

Riepilogo e check list

Check list da spuntare – PRIMA dell'assunzione

AZIENDA

- [ ] DURC regolare
- [ ] Nessuna violazione ostativa definitiva in corso di blocco (DM 78/2026)
- [ ] CCNL leader applicato e TEI ≥ TEC; codice CNEL individuato
- [ ] Nessun obbligo preesistente di assunzione (art. 31 lett. a)
- [ ] Diritti di precedenza verificati (lett. b)
- [ ] Nessuna sospensione per crisi in atto (lett. c)
- [ ] Nessun licenziamento GMO o collettivo nei 6 mesi precedenti (stessa unità)
- [ ] Incremento occupazionale netto simulato (ULA, impresa unica)
- [ ] Impresa non in difficoltà, nessun aiuto da restituire (Deggendorf), verifica RNA
- [ ] Vacancy SIISL con codice CCNL e retribuzione, se richiesta

LAVORATORE

- [ ] Quale nozione chiede la norma: privo di impiego o disoccupato?
- [ ] Scheda anagrafico-professionale (C2 storico), anche di altre province
- [ ] DID e anzianità di disoccupazione (ricevuta dal portale)
- [ ] Verifica INPS dei rapporti a tempo indeterminato, se richiesta
- [ ] Autocertificazione DPR 445/2000 su rapporti e redditi
- [ ] Requisiti di età, genere e residenza (es. Regione ZES)
- [ ] Rapporti pregressi con l'azienda o con imprese collegate (lett. d)
- [ ] Eventuale esonero residuo da portare (portabilità)

Riepilogo e check list

Check list da spuntare – DOPO l'assunzione

ADEMPIMENTI IMMEDIATI

- ☐ CO UniLav inviata entro il giorno precedente l'inizio
- ☐ Lettera di assunzione con codice alfanumerico del CCNL
- ☐ Domanda INPS sul Portale delle agevolazioni (ex DiResCo)
- ☐ Se c'è accantonamento: assunzione e CO entro 10 giorni dalla comunicazione INPS
- ☐ UniEmens corretto: codici agevolazione e ID vacancy SIISL

MONITORAGGIO NEL TEMPO

- ☐ Incremento occupazionale netto verificato ogni mese
- ☐ Nessun licenziamento GMO dell'agevolato o di pari qualifica nei 6 mesi successivi
- ☐ DURC e regolarità mantenuti per tutta la fruizione
- ☐ TEI ≥ TEC anche dopo i rinnovi contrattuali
- ☐ Variazioni del rapporto (part-time, trasferimento fuori ZES, maternità): ricalcolo o sospensione
- ☐ Fascicolo dell'agevolazione completo e conservato per i controlli

Il fascicolo dell'agevolazione è la prima difesa in caso di verifica INPS o INL.

PARTE SECONDA

Certificazioni e nuovi esoneri

Parità di genere	Conciliazione vita-lavoro	PAL Certificazioni

Certificazione della parità di genere

Due certificazioni, uno stesso schema premiale

PARITÀ DI GENERE	
Prassi	UNI/PdR 125:2022
Norma	Art. 46-bis D.Lgs. 198/2006 – art. 5 L. 162/2021
Esonero	1% dei contributi datoriali, max € 50.000/anno
Stato	Misura a regime dal 2022

CONCILIAZIONE VITA-LAVORO	
Prassi	UNI/PdR 192:2026
Norma	Art. 6 D.L. 62/2026 conv. L. 112/2026
Esonero	1% dei contributi datoriali, max € 50.000/anno
Stato	Novità: fruibile fino al 31/12/2028

Il meccanismo

L'azienda adotta un sistema di gestione con KPI misurabili → un organismo accreditato lo certifica → l'INPS riconosce l'esonero per il periodo di validità.

Certificazione della parità di genere

Il quadro normativo della certificazione di parità

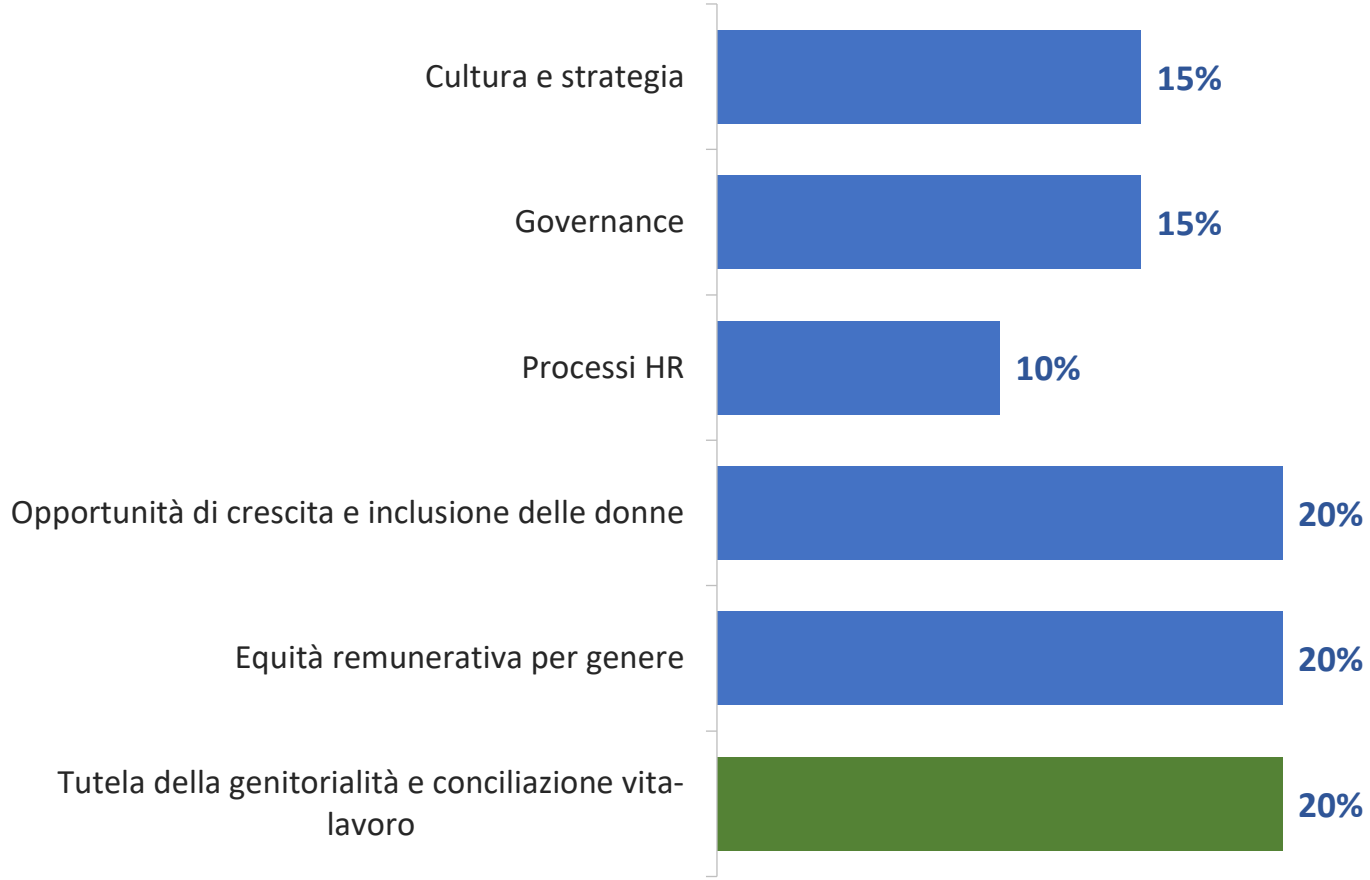
1	**L. 162/2021**	Modifica il Codice delle pari opportunità e introduce l'art. 46-bis: certificazione della parità di genere dal 1° gennaio 2022.
2	**DPCM 29/04/2022**	Fissa i parametri minimi: quelli della prassi UNI/PdR 125:2022.
3	**Art. 5 L. 162/2021**	Esonero dell'1% dei contributi a carico del datore, nel limite di € 50.000 annui per azienda.
4	**Circ. INPS 137/2022**	Istruzioni operative: domanda telematica dopo il rilascio della certificazione, secondo le finestre fissate dall'INPS.

NON SOLO ESONERO

- **Appalti pubblici:** punteggio premiale e riduzione della garanzia per chi è certificato (D.Lgs. 36/2023).
- **Aiuti di Stato:** punteggio premiale nella valutazione dei progetti (art. 5 L. 162/2021).
- **Employer branding:** un segnale verificato da terzi verso candidati e clienti.

Certificazione della parità di genere

UNI/PdR 125:2022: sei aree di valutazione con pesi diversi



≥ 60%

punteggio minimo per ottenere la certificazione

33 indicatori

modulati per dimensione: micro, piccole, medie e grandi organizzazioni

L'area in verde

genitorialità e conciliazione è il ponte con la nuova UNI/PdR 192:2026.

Certificazione della parità di genere

L’esonero per le aziende certificate

1%
dei contributi previdenziali a carico del datore

50.000 €
tetto annuo per azienda

3 anni
validità della certificazione, con audit di sorveglianza annuale

Come funziona

- Domanda telematica all’INPS dopo il rilascio della certificazione, nelle finestre indicate dall’Istituto.
- Se le risorse non bastano, il beneficio è **ridotto in proporzione**.
- Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
- Revoca o mancato rinnovo della certificazione: stop all’esonero e recupero di quanto non spettante.

Collegamento con la prima parte

Il Bonus Donne 2026 e il Bonus ZES 2026 sono **cumulabili** con l’esonero dell’1% per la parità di genere (circ. INPS 57/2026 e 56/2026).

Per la singola assunzione restano comunque da rispettare art. 31, c. 1175 e TEC.

Agevolazione conciliazione vita-lavoro

Alle aziende certificate un esonero dai contributi a proprio carico

MISURA MASSIMA

1%

dei contributi previdenziali a carico del datore

TETTO ANNUO

50.000 €

per azienda, su base annua

REQUISITO DI ACCESSO

Certificazione UNI/PdR 192:2026

Sistema di gestione per la conciliazione tra vita familiare e lavoro, richiamato dall'art. 8, c. 1, lett. e), D.Lgs. 184/2025 (Codice degli incentivi). KPI su genitorialità, caregiver, flessibilità organizzativa e welfare, verificati da un ente terzo.

Pubblicata
14 aprile 2026

Validità
36 mesi

DECORRENZA ESONERO

28 giugno 2026

entrata in vigore della L. 112/2026

FRUIBILE ENTRO

31 dicembre 2028

anche se la certificazione resta valida oltre

Agevolazione conciliazione vita-lavoro

Cronologia della misura: il decreto attuativo è arrivato con 44 giorni di ritardo

14 apr 2026

UNI/PdR 192:2026

Pubblicata la prassi di riferimento per la certificazione

1 mag 2026

D.L. 62/2026

In vigore il Decreto Lavoro con l'art. 6

28 giu 2026

L. 112/2026

Legge di conversione in vigore: decorrenza dell'esonero

10 set 2026

Decreto attuativo

Firmato da Min. Lavoro e Min. Famiglia (termine di legge: fine luglio 2026)

Prossimo passo

Servono le istruzioni operative dell'INPS e l'apertura della procedura telematica per l'accesso effettivo allo sgravio: verificare la circolare alla data della domanda.

Agevolazione conciliazione vita-lavoro

Decreto attuativo: oggetto, certificazione e periodo di esonero

Oggetto (art. 1)

Il decreto del Ministro del lavoro, di concerto con i Ministri per la famiglia e dell'economia, attua l'art. 6 D.L. 62/2026: definisce le procedure per le certificazioni, la loro validità e i criteri di concessione dell'esonero dal 2026.

La certificazione (art. 2)

- parametri minimi della **UNI/PdR 192:2026**;
- rilasciata da organismi **accreditati** (Reg. CE 765/2008, UNI CEI EN ISO/IEC 17021-1 specifico per la PdR 192);
- validità di **36 mesi**.

Il periodo di esonero (art. 3)

Dal **28 giugno 2026** e per tutta la validità della certificazione, comunque **non oltre il 31 dicembre 2028**.

Caratteristica chiave: senza una certificazione UNI/PdR 192:2026 valida non c'è esonero. La certificazione dura 36 mesi, ma l'esonero si ferma al 31/12/2028.

Agevolazione conciliazione vita-lavoro

La domanda all'INPS (art. 4)

Domanda **esclusivamente telematica**, presentata dal legale rappresentante, da un delegato o dai professionisti della L. 12/1979, nei termini che l'INPS fisserà.

Cosa dichiara l'azienda (DPR 445/2000)

1. I propri dati identificativi
2. Retribuzione media mensile globale stimata nel periodo di validità
3. Aliquota datoriale media e forza aziendale media stimate
4. Certificazione: codice, organismo che l'ha rilasciata e data
5. Assenza di provvedimenti di sospensione dei benefici contributivi

Tempistica

Chi presenta domanda nel **primo termine utile** dopo la certificazione è ammesso per l'intero periodo di validità (entro il 31/12/2028). Le domande della stessa finestra usano le risorse dell'anno.

Verifiche

Il Dipartimento per le politiche della famiglia comunica all'INPS le aziende certificate. In caso di **rinuncia o revoca** l'azienda informa subito INPS e Dipartimento.

Agevolazione conciliazione vita-lavoro

Misura, risorse e controlli

Come si calcola (art. 4, cc. 7-8)

Esonero fino all'1% dei contributi datoriali complessivi, entro € 50.000 annui, parametrato su base mensile e fruito in riduzione dei contributi dovuti.

- Retribuzioni € 200.000/mese × aliquota 30% = € 60.000 → esonero **€ 600/mese** (€ 7.200/anno)
- Retribuzioni € 2.500.000/mese → 1% annuo = € 90.000 → si applica il tetto: **€ 50.000** (€ 4.166,67/mese)

Risorse (art. 6)

€ 7 mln	€ 12 mln	€ 12 mln
2026	2027	2028

Se non bastano per tutte le domande, il beneficio è **ridotto in proporzione** (art. 4, c. 5).

Condizioni (art. 4, c. 10)

Rispetto dell'art. 1, c. 1175, L. 296/2006 (DURC, CCNL, norme su lavoro e sicurezza) e della disciplina sugli aiuti di Stato.

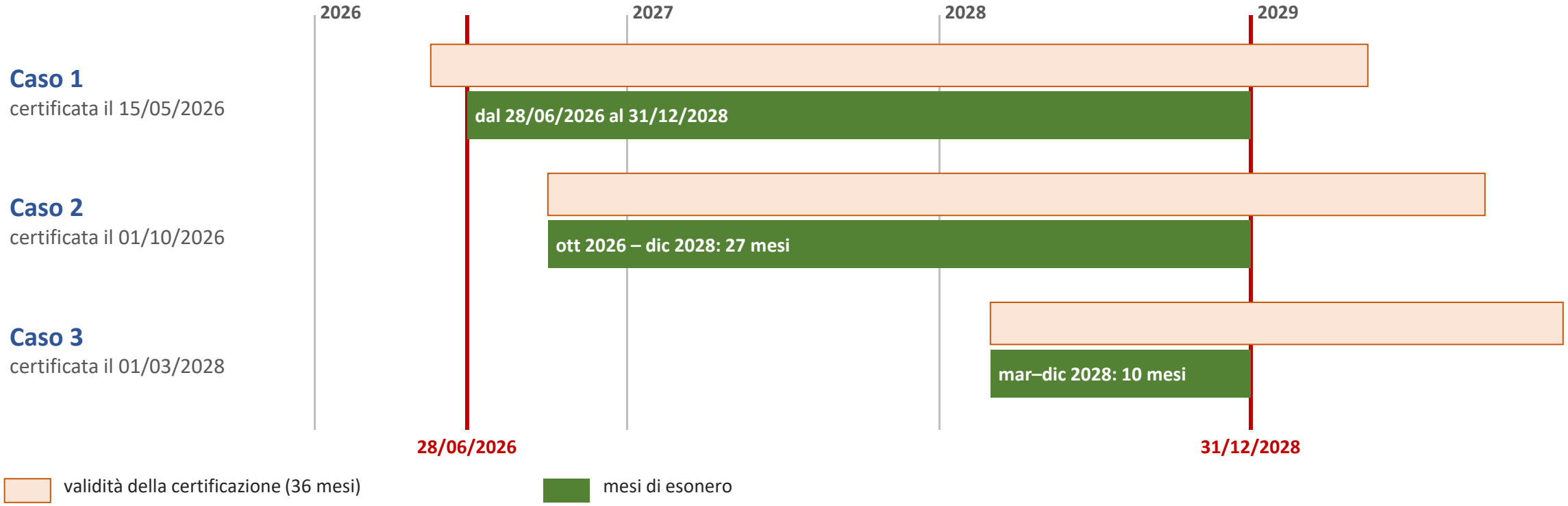
Controlli e sanzioni (art. 5)

Chi ha fruito senza diritto versa contributi e sanzioni, salva la responsabilità penale. L'INPS incrocia le banche dati di Dipartimento famiglia, Ministero del lavoro e INL.

Agevolazione conciliazione vita-lavoro

Quanto dura l’esonero: tre casi

L’esonero copre solo i mesi di validità compresi tra il **28/06/2026** e il **31/12/2028**



Con € 600/mese: caso 2 = 27 × 600 = **€ 16.200**; caso 3 = 10 × 600 = **€ 6.000**. Da chiarire con l’INPS: computo di giugno 2026 ed effetti di una domanda tardiva.

Agevolazione conciliazione vita-lavoro

Parità di genere e conciliazione vita-lavoro a confronto

	Parità di genere	Conciliazione vita-lavoro
Norma	Art. 46-bis D.Lgs. 198/2006; art. 5 L. 162/2021	Art. 6 D.L. 62/2026 conv. L. 112/2026; art. 8 D.Lgs. 184/2025
Prassi UNI	UNI/PdR 125:2022	UNI/PdR 192:2026
Focus	Cultura, governance, HR, crescita, equità retributiva, genitorialità	Benessere delle famiglie: genitorialità, caregiver, flessibilità, welfare
Esonero	1% contributi datoriali, max € 50.000/anno	1% contributi datoriali, max € 50.000/anno
Durata	Per la validità della certificazione (misura a regime)	Validità 36 mesi, esonero non oltre il 31/12/2028
Domanda	INPS, telematica, nelle finestre fissate dall'Istituto	INPS, telematica, nel primo termine utile dopo la certificazione

Domanda aperta: i due esoneri sono cumulabili per la stessa azienda? Le norme non lo escludono espressamente, ma sono legati a certificazioni diverse con risorse distinte: attendere la circolare INPS prima di sommarli.

Spunti di riflessione e casi pratici

Spunti di riflessione per il consulente del lavoro

1 Da adempimento a leva

Esonero, punteggi premiali nelle gare e attrattività verso i talenti: la certificazione ripaga oltre lo sgravio.

2 I dati sono già in studio

Retribuzioni per genere, part-time, congedi, turnover: i KPI si alimentano con i dati di payroll che gestiamo ogni mese.

3 Il tempo è parte del valore

L'esonero conciliazione finisce il 31/12/2028: chi si certifica nel 2028 incassa pochi mesi (caso 3).

4 Sostanza, non facciata

Audit di sorveglianza annuali, revoca e recupero: i KPI devono essere sostenibili, non costruiti per l'audit.

5 Un sistema, due certificazioni

Genitorialità e conciliazione sono comuni a 125 e 192: un sistema di gestione integrato riduce tempi e costi.

? Domanda alla platea

Quante vostre aziende clienti raggiungerebbero già oggi il 60% dei KPI della UNI/PdR 125?

Spunti di riflessione e casi pratici

Caso pratico 1 – Quanto vale l'esonero dell'1%

Azienda	Retribuzioni mensili	Contributi datoriali (30%)	Esonero 1% mensile	Esonero annuo
Alfa srl – 25 dipendenti	€ 75.000	€ 22.500	€ 225	€ 2.700
Beta spa – 120 dipendenti	€ 400.000	€ 120.000	€ 1.200	€ 14.400
Gamma spa – 900 dipendenti	€ 3.000.000	€ 900.000	€ 9.000	€ 108.000 → tetto € 50.000

Beta con entrambe le certificazioni

Se i due esoneri risultassero cumulabili: 2 × € 14.400 = **€ 28.800 l'anno**.

Beta certificata conciliazione a ottobre 2026

27 mesi × € 1.200 = **€ 32.400** fino al 31/12/2028. A marzo 2028 sarebbero solo € 12.000.

Gamma

Oltre circa € 417.000 di retribuzioni mensili (con aliquota 30%) il tetto di € 50.000 è sempre raggiunto.

Spunti di riflessione e casi pratici

Caso pratico 2 – Un'assunzione che mette insieme le due parti del corso

IL CASO

Beta spa, **certificata parità di genere**, sede operativa a Napoli.

Assume a tempo indeterminato e a tempo pieno **Maria**, 52 anni, residente in Campania, **senza lavoro che conta da 26 mesi**, nessuna DID.

Retribuzione media mensile con ratei: **€ 2.200**; aliquota datoriale 30% = **€ 660/mese**.

CCNL leader applicato, TEI ≥ TEC.

Status

Priva di impiego da 24 mesi → **molto svantaggiata**. La DID non serve: la norma richiede il "privo di impiego".

Bonus Donne 2026

Esonero 100% fino a € 800/mese (residenza ZES): spettano **€ 660/mese × 24 mesi = € 15.840**, entro il 50% dei costi salariali.

Cumulo

L'esonero 1% per la parità di genere **continua** sull'intera forza aziendale: è cumulabile (circ. INPS 57/2026).

Prima di procedere

C2 storico, autocertificazione, art. 31, nessun GMO nei 6 mesi, incremento netto, vacancy SIISL, domanda INPS.

PAL Certificazioni

Il nuovo organismo di certificazione accreditato Accredia

PAL ha recentemente costituito **PAL Certificazioni**, organismo di certificazione **accreditato presso ACCREDIA**, che rilascia le certificazioni presentate in questa seconda parte.

UNI/PdR 125:2022

Certificazione della parità di genere: accesso all'esonero dell'1% e alle premialità negli appalti e nei bandi.

UNI/PdR 192:2026

Certificazione del sistema di gestione per la conciliazione vita-lavoro: accesso all'esonero dell'1% fino al 31/12/2028.

Il percorso di certificazione

Richiesta e offerta → **Audit stage 1 documentale** → **Audit stage 2 in azienda** → **Rilascio certificato 36 mesi** → **Sorveglianza e rinnovo**

Imparzialità: l'attività di certificazione è separata da consulenza e formazione, come richiede la norma ISO/IEC 17021-1. Info: www.palcdl.it – info@palcdl.it

Grazie per l’attenzione

Domande e confronto sui casi dei vostri studi

CdL Alessia Noviello – PAL CDL – 19.10.2026

ASSUNZIONI AGEVOLATE

BONUS STABILIZZAZIONE DECRETO D.L. 62/2026

Il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale», ha introdotto all'art. 4 il Bonus Stabilizzazione 2026.

In cosa consiste: l'esonero **dal versamento del 100 per cento** dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel **limite massimo di importo pari a 500 euro**, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle **trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato**, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, **effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026.**

Circolare Inps, 72/2026→ Prime indicazioni operative
Messaggio Inps 2518/2026 → Presentazione domanda

Datori di lavoro interessati ed esclusi

L'incentivo **è riconosciuto** a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, quindi:

- datori di lavoro imprenditori ai sensi dell'articolo 2082 del c.c.
- datori di lavoro che non svolgono attività imprenditoriale *ex* articolo 2082 c.c., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc
- Enti pubblici economici

Esclusioni:

- **Pubblica amministrazione** (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
- Datori di **lavoro domestico**

LAVORATORI INTERESSATI

- L’esonero contributivo in argomento spetta per le **trasformazioni** dei **rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi**, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, riguardanti giovani **lavoratori** 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.
- La misura riguarda le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro per il personale con qualifica di operaio, impiegato o quadro, con esclusione, per espressa previsione normativa, del personale con qualifica dirigenziale.

Rapporti di lavoro incentivabili

Ambito temporale e condizioni cumulative sul rapporto di partenza

Trasformazioni (non nuove assunzioni) di rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato, effettuate dal **1° agosto al 31 dicembre 2026**, senza soluzione di continuità, a condizione che il rapporto a termine:

① sia stato instaurato entro il 30 aprile 2026 ② abbia una durata complessiva non superiore a 12 mesi

Fattispecie ammesse

- ✓ Trasformazioni riguardanti rapporti part-time (con misura proporzionalmente ridotta)
- ✓ Trasformazioni di rapporti instaurati in attuazione del vincolo associativo con cooperative di lavoro (L. 142/2001)
- ✓ Trasformazioni a scopo di somministrazione, anche se la somministrazione verso l'utilizzatore resta a tempo determinato (equiparazione ex D.Lgs. 150/2015)

Fattispecie escluse

- ✗ Assunzioni a tempo determinato e nuove assunzioni dirette a tempo indeterminato (solo trasformazioni)
- ✗ Trasformazioni di rapporti a termine instaurati dal 1° maggio 2026 in poi
- ✗ Rapporti di lavoro domestico e apprendistato (art. 4, c. 3 — già ad aliquote ridotte)
- ✗ Lavoro intermittente/a chiamata (artt. 13-18, D.Lgs. 81/2015), anche se trasformato a tempo indeterminato

Esempio: quando l’esonero NON spetta

Luca, nato il 20/02/1993 – impiegato a termine dal 01/03/2026, trasformato a tempo indeterminato il 01/10/2026

Storia lavorativa

Periodo	Rapporto	Effetto
2017 – 2018	Apprendistato	✓ Non ostativo
2020	Tempo indeterminato a scopo di somministrazione assunto da un’agenzia per il lavoro	✗ Ostativo
01/03/2026 →	Contratto a termine da impiegato trasformato il 01/10/2026	Rapporto da agevolare

Verifica dei requisiti

- **Età:** 33 anni ✓
- **Qualifica:** impiegato ✓
- **Inizio TD:** 01/03/2026, entro il 30/04 ✓
- **Durata TD:** 7 mesi ✓
- **Trasformazione:** 01/10/2026, senza interruzioni ✓
- **Mai occupato a T.I.:** no: T.I. in somministrazione ✗

Risultato: l’esonero NON spetta.

Il precedente rapporto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione è ostativo. Senza quel rapporto spetterebbe per 24 mesi, fino a € 500 al mese (max € 12.000).

Ostativi anche il T.I. risolto per dimissioni o per mancato superamento della prova. Fonte: circ. INPS 72/2026, § 7, punto 4.

Esempio: quando l’esonero spetta, nonostante i precedenti rapporti

Sara, nata il 05/11/1995 – impiegata a termine dal 01/01/2026 (prorogato al 31/12/2026), trasformata il 01/09/2026

Storia lavorativa

Periodo	Rapporto	Effetto
10/2016 – 06/2018	Intermittente a tempo indeterminato	✓ **Non ostativo**
09/2018 – 12/2019	Domestico a tempo indeterminato	✓ **Non ostativo**
2020 – 2024	Tre contratti a termine con datori diversi	✓ **Irrilevanti**
03/2025 – 10/2025	Somministrazione a termine	✓ **Irrilevante**
01/01/2026 →	Contratto a termine con Alfa trasformato il 01/09/2026	Rapporto agevolato

Verifica dei requisiti

- **Età:** 30 anni ✓
- **Qualifica:** impiegata ✓
- **Inizio TD:** 01/01/2026, entro il 30/04 ✓
- **Durata TD:** 8 mesi, proroga compresa ✓
- **Trasformazione:** 01/09/2026, senza interruzioni ✓
- **Mai occupata a T.I.:** solo rapporti non ostativi ✓

Risultato: l’esonero spetta. 24 mesi × € 500 = **€ 12.000 massimo**

Contributi a carico di Alfa circa € 630/mese → esonero € 500, Alfa versa circa € 130. Restano da rispettare le condizioni a carico del datore.

Trasformazione il 15/09/2026: a settembre 16 giorni × € 16,12 = € 257,92; da ottobre € 500

Part-time al 60%: tetto ridotto a € 300/mese, cioè € 7.200 in 24 mesi

CONDIZIONI GENERALI

Rispetto dei **principi generali sugli incentivi all'occupazione** ***(art. 31, D.Lgs. n. 150/2015)ad eccezione della lett.a) attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva***

Requisiti ex art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006:

- regolarità contributiva (DURC)
- assenza di violazioni in materia di lavoro, condizioni di lavoro, salute e sicurezza
- rispetto dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative

Regolarizzazione successiva (comma 1175-bis): il diritto resta fermo se le violazioni vengono sanate nei termini; per quelle non regolarizzabili, il recupero non supera il doppio della sanzione

NO Obbligo SIISL (art. 14, D.L. n. 159/2025)

Condizioni specifiche per il riconoscimento dell'esonero

Requisiti sul rapporto e sull'età

1 Il rapporto a termine da trasformare ha durata complessiva non superiore a 12 mesi

2 La trasformazione avviene senza soluzione di continuità, per rapporti a termine instaurati entro il 30 aprile 2026

3 Il lavoratore, alla data della trasformazione, non ha compiuto 35 anni (età ≤ 34 anni e 364 giorni)

4 Mai occupato a tempo indeterminato nella vita lavorativa

✓ **Non ostativi:** apprendistato pregresso, lavoro intermittente a tempo indeterminato, lavoro domestico a tempo indeterminato

✗ **Ostativi:** precedente rapporto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione; precedente rapporto a tempo indeterminato risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore (il rapporto in prova è considerato a tempo indeterminato sin dall'origine)

5

No licenziamenti pregressi

Nessun licenziamento individuale per g.m.o. o collettivo (L. 223/1991) nella stessa unità produttiva nei 6 mesi precedenti, a prescindere da qualifiche o mansioni.

6

Divieto di licenziamento successivo

Nessun licenziamento per g.m.o., nei 6 mesi successivi, del lavoratore o di un collega con stessa qualifica nella stessa unità. Violazione → revoca e recupero del beneficio. Non ostativi: inidoneità assoluta, superamento comporto.

7

Incremento occupazionale netto

La trasformazione deve determinare un aumento netto dei lavoratori occupati rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.

8

Trattamento economico adeguato

Trattamento non inferiore a quello CCNL delle organizzazioni comparativamente più rappresentative sul piano nazionale (art. 7, c. 5, D.L. 62/2026).

Cumulabilità

Messaggio Inps n. 2518/2026
nei casi di trasformazione dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato o di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza,
trova applicazione la previsione di cui all'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n.
92, riguardante la restituzione al datore di lavoro del contributo addizionale dell'1,40% prevista
per i contratti a tempo determinato dal comma 28 del medesimo articolo 2

L'esonero stabilizzazione **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento riguardanti la contribuzione a carico del datore di lavoro. Nello specifico, **non è possibile cumulare** la misura con:

- la **"Decontribuzione Sud"** (art. 1, commi 406-422, L. 207/2024)
- l'**incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili** (art. 13, L. 68/1999)
- l'**incentivo per l'assunzione di beneficiari NASpI** (art. 2, comma 10-bis, L. 92/2012)
- le **riduzioni contributive per l'agricoltura** in zone montane/svantaggiate
- le **riduzioni contributive per il settore edilizia**
- Inoltre, gli esoneri **non trovano applicazione** per i lavoratori occupati in **Paesi extra UE non convenzionati**, soggetti al regime contributivo speciale del D.L. 317/1987 (retribuzioni convenzionali).

Al contrario, gli esoneri **sono compatibili, senza alcuna riduzione**, con:

- la **maggiorazione del costo deducibile** in presenza di nuove assunzioni (art. 1, commi 399-400, L. 207/2024)
- l'**esonero per la "Certificazione della parità di genere"** (art. 5, L. 162/2021 — 1% dei contributi, max €50.000/anno)
- le agevolazioni che riducono la **contribuzione a carico del lavoratore** (es. esonero IVS per la lavoratrice madre, art. 1, commi 180-181, L. 213/2023)

DOMANDA

Modalità di presentazione della domanda

- Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS domanda di ammissione esclusivamente tramite il **modulo di istanza on-line**, disponibile sul sito INPS nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivo alla stabilizzazione 2026"

Contenuto della domanda — deve indicare:

- dati identificativi dell'impresa e del lavoratore
- data di stipula del contratto a tempo determinato che si intende trasformare
- tipologia di contratto (tempo pieno/parziale) ed eventuale percentuale oraria
- retribuzione media mensile (comprensiva di ratei 13ª/14ª) e aliquota contributiva datoriale
- dichiarazione di non cumulo con altri esoneri (ex D.P.R. 445/2000)
- dichiarazione di rispetto del trattamento economico CCNL (ex art. 7 del decreto Lavoro)
- **Istruttoria INPS** — una volta ricevuta la domanda, l'Istituto:
- **verifica, tramite flussi contributivi e comunicazioni obbligatorie, che il lavoratore non sia stato titolare di precedenti rapporti a tempo indeterminato** (requisito specifico di questa misura, assente nelle altre circolari)
- calcola l'ammontare del beneficio spettante
- fornisce, in caso di esito positivo e sufficiente capienza di risorse, il riscontro di accoglimento

DOMANDA

Due scenari possibili:	**Trasformazione già effettuata**: l'INPS fornisce direttamente l'esito di accoglimento con l'importo spettante
	Trasformazione non ancora effettuata: l'INPS accantona preventivamente le risorse e invita (via PEC/e-mail e notifica MyINPS) a effettuare la trasformazione e inviare la comunicazione obbligatoria entro **10 giorni perentori**; l'Istituto verifica quotidianamente l'archivio Unilav/Unisomm
Conseguenze di eventuali ritardi/errori:	il mancato rispetto del termine di 10 giorni comporta la **perdita degli importi accantonati** (salva la possibilità di presentare una nuova istanza)
	non può essere accettata una domanda con dati difformi da quelli delle comunicazioni Unilav/Unisomm
Altre precisazioni:	l'importo riconosciuto dalla procedura telematica costituisce il **tetto massimo** fruibile nelle denunce contributive
	in caso di **variazione dell'orario part-time**: se aumenta, il beneficio resta comunque limitato al tetto già autorizzato; se diminuisce, il datore deve riparametrare autonomamente l'esonero
	l'INPS effettua controlli successivi anche tramite interoperabilità con le banche dati di Ministero del Lavoro, INL e CNEL

RECUPERO ARRETRATI STABILIZZAZIONE

ATTENZIONE!!!!!!

- La sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere ripetuta per tutti i mesi di arretrato e la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di trasformazione, che non può essere antecedente ad agosto 2026, e fino al mese precedente l'esposizione del mese corrente), deve essere effettuata esclusivamente **nei flussi Uniemens di competenza** dei mesi di **agosto 2026, settembre 2026 e ottobre 2026**.

"Esonero giovani under 36" e "Decontribuzione sud" agli agenti e intermediari assicurativi

Estensione delle misure "Esonero giovani under 36" e "Decontribuzione sud" agli agenti e intermediari assicurativi (codice ATECO 66.22), in attuazione dell'art. 1, commi 860-862, della legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025) — norma di interpretazione autentica.

- Circolare Inps, 80/2026→ Prime indicazioni operative

LA NORMA DI INTERPRATAZIONE AUTENTICA

- Il **comma 860, legge n. 199/2025** chiarisce, con efficacia retroattiva dal **1° luglio 2022**, che gli esoneri già previsti dalla L. 178/2020 si applicano anche ai datori di lavoro privati del settore assicurativo (NACE K classe 66.22), prima esclusi perché non espressamente richiamati dalle decisioni della Commissione UE che avevano riautorizzato le misure dopo la fine del Temporary Framework Covid.

- **Codici ATECO interessati:**
- fino al 31/3/2025 (ATECO 2007): 66.22.01 (broker), 66.22.02 (agenti), 66.22.03 (sub-agenti), 66.22.04 (produttori/procacciatori/altri intermediari)
- dal 1°/4/2025 (ATECO 2025): unico codice **66.22.00**

COSA ERA SUCCESSO NEGLI ANNI DELLA PANDEMIA?

- Le misure, inizialmente riconducibili al regime straordinario degli aiuti di Stato introdotto durante la pandemia (cd. Temporary Framework), hanno richiesto**, dal 1° luglio 2022, una nuova autorizzazione della Commissione europea nell'ambito del Temporary Crisis Framework e, successivamente, del Temporary Crisis and Transition Framework**.
- Le **decisioni di autorizzazione** ottenute dall'Italia **individuavano in modo puntuale i settori e i codici ATECO ammessi al beneficio, senza includere le attività assicurative rientranti nel codice NACE K**, classe 66.22.
- Di conseguenza, pur avendo tutti i requisiti soggettivi previsti dalla legge, gli agenti e gli intermediari di assicurazioni non potevano legittimamente fruire degli esoneri.

Le due misure e il loro perimetro temporale

MISURA	NORMA	PERIODO ESTESO	IMPORTO/ALIQUOTA
ESONERO GIOVANI UNDER 36	Art. 1, co. 10-15, L. 178/2020 + co. 297 L. 197/2022	Assunzioni/trasformazioni 1/7/2022–31/12/2023	100% contributi, max 6.000€/anno (8.000€ per il 2023), 36 mesi (48 nelle regioni Sud)
DECONTRIBUZIONE SUD	Art. 1, co. 161-167, L. 178/2020	1/7/2022–31/12/2024	30% dei contributi datoriali (no INAIL), sedi in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia

FINESTRA TEMPORALE E RICHIESTE

Il **comma 861** fissa un termine unico e perentorio: il credito può essere fatto valere **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026** — nessuna proroga prevista.

Chi non ha mai fruito delle misure: istanza tramite **Cassetto Previdenziale del Contribuente** → sezione "Altre Agevolazioni", con lavoratori, codici fiscali, periodi e importi → attribuzione codice autorizzazione **"9D"** (gennaio-dicembre 2026).

Chi ha avuto il conguaglio disconosciuto: istanza tramite Cassetto Previdenziale → sezione "Verifica agevolazioni contributive", propedeutica ai flussi regolarizzativi.

MODALITÀ DI RECUPERO ARRETRATI (FLUSSO UNIEMENS 2026)

- I datori di lavoro devono esporre gli arretrati su uno dei flussi Uniemens dell'anno 2026, valorizzando <InfoAggcausaliContrib> con i seguenti codici causale:
- **DESU** – Decontribuzione sud (arretrati luglio 2022–dicembre 2024) → DM virtuale "L571"
- **GI36** – Under 36, art. 1 co. 10 (assunzioni 2° sem. 2022) → "L545"
- **GI48** – Under 36, art. 1 co. 11, regioni Sud (2° sem. 2022) → "L547"
- **EG36** – Under 36 prorogato 2023, art. 1 co. 297 → "L573"
- **EG48** – Under 36 prorogato 2023, regioni Sud → "L575"
- **Incompatibilità/cumulo:** chi ha già fruito dell'incentivo GECO (L. 205/2017, 50%) o della Decontribuzione sud per lo stesso lavoratore deve restituirla prima di applicare il nuovo esonero (codici a debito **M472** per GECO, **M543** per Decontribuzione sud).
- Aziende sospese/cessate: procedura di regolarizzazione Uniemens/Vig.

BONUS MADRI DI ALMENO TRE FIGLI

La legge 30 dicembre 2025, n. 199 (legge di Bilancio 2026), all'art. 1, co. 210, prevede che: "Ai datori di lavoro privati che, **a decorrere dal 1° gennaio 2026**, assumono **donne, madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi,** è riconosciuto l'**esonero** dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura **del 100%,** nel limite **massimo di 8.000 euro annui**, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche".

Circolare Inps n. 82 del 29/07/2026→ Prime indicazioni operative

Datori di lavoro interessati ed esclusi

L'incentivo **è riconosciuto** a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, quindi:

- datori di lavoro imprenditori ai sensi dell'articolo 2082 del c.c.
- datori di lavoro che non svolgono attività imprenditoriale *ex* articolo 2082 c.c., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc
- Enti pubblici economici

Esclusioni:

- **Pubblica amministrazione** (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
- Datori di **lavoro domestico**

LAVORATRICI INTERESSATE

REQUISITI (cumulativi, alla data dell'assunzione)

1.Essere madre di almeno tre figli di età inferiore a 18 anni (da intendersi 17 anni e 364 giorni)

- Il requisito deve sussistere **al momento dell'assunzione** (a tempo determinato o indeterminato)
- È **irrilevante** se successivamente:
  - nasce il terzo figlio dopo l'assunzione (non fa sorgere il diritto)
  - uno dei figli compie 18 anni dopo l'assunzione
  - c'è premorienza di uno o più figli
  - un figlio esce dal nucleo familiare
  - un figlio non convive con la madre
  - un figlio è affidato esclusivamente al padre
- Se i figli sono più di tre, basta che **almeno tre** abbiano il requisito anagrafico (età < 18 anni), anche se gli altri sono maggiorenni
- Sono equiparati ai figli naturali i **figli in adozione o affidamento**, compresi i periodi di pre-affido e preadozione (in base al D.Lgs. 151/2001)

2. Essere priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi

- Definizione basata sul D.M. 17 ottobre 2017 e sulla circolare Min. Lavoro n. 34/2013
- Conta la durata (subordinato: nessun rapporto ≥ 6 mesi negli ultimi 6 mesi) o il compenso (autonomo < € 5.500; co.co.co. < € 8.500), non la regolarità contributiva

Tipologie contrattuali: ammesse ed escluse

Tipologie AMMESSE

Tipologia	Durata esonero
Tempo determinato (anche in somministrazione)	**12 mesi dall'assunzione**
Trasformazione in tempo indeterminato (di rapporto già agevolato)	**18 mesi dalla 1ª assunzione**
Tempo indeterminato	**24 mesi dall'assunzione**
Proroga del rapporto a termine	**entro il limite di 12 mesi**

- Part-time: massimale ridotto proporzionalmente
- Settore agricolo: incluso
- Somministrazione: beneficio trasferito all'utilizzatore

Tipologie ESCLUSE

Lavoro domestico

Esclusione espressa (comma 212)

Apprendistato

Esclusione espressa (comma 212): già soggetto ad aliquote previdenziali ridotte

Lavoro intermittente / a chiamata

Escluso per natura strutturalmente discontinua, anche se a tempo indeterminato (artt. 13-18, D.Lgs. 81/2015)

Misura, durata e limiti dell'esonero (circ. INPS 82/2026, § 4)

L'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore, **entro 8.000 euro annui**, riparametrati su base mensile:

- massimale mensile di **€ 666,66** (8.000/12);
- per i rapporti instaurati o cessati nel corso del mese, **€ 21,50 per ogni giorno** di fruizione (666,66/31);
- in caso di **part-time** il massimale si riduce in proporzione all'orario.

Esempio: con contributi a carico del datore di € 750 al mese l'esonero è di € 666,66; con € 500 è di € 500.

Non sono oggetto di sgravio: premi e contributi INAIL, contributo al Fondo di Tesoreria per il TFR, contributi ai Fondi di solidarietà (D.Lgs. 148/2015) e al Fondo del trasporto aereo, contributo dello 0,30% per la formazione continua, contributi di solidarietà (previdenza complementare, spettacolo, sportivi).

Sospensione: il periodo di esonero si sospende solo per **assenza obbligatoria per maternità**, con differimento del periodo di fruizione.
Trasformazione o stabilizzazione entro 6 mesi dalla scadenza del termine: spetta la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% (art. 2, c. 30, L. 92/2012).

Limiti di spesa (comma 213): € 5,7 mln nel 2026, € 18,3 mln nel 2027, € 24,7 mln nel 2028, in crescita fino a € 28,9 mln annui dal 2035. Se il monitoraggio indica, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite, l'INPS **non accoglie ulteriori domande**.

CONDIZIONI GENERALI

Rispetto dei **principi generali sugli incentivi all'occupazione** ***(art. 31, D.Lgs. n. 150/2015)***

Requisiti ex art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006:

- regolarità contributiva (DURC)
- assenza di violazioni in materia di lavoro, condizioni di lavoro, salute e sicurezza
- rispetto dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative

Regolarizzazione successiva (comma 1175-bis): il diritto resta fermo se le violazioni vengono sanate nei termini; per quelle non regolarizzabili, il recupero non supera il doppio della sanzione

Obbligo SIISL (art. 14, D.L. n. 159/2025): Comunicato MLPS, in attesa del decreto attuativo, obbligo dal 1° dicembre 2026

Aiuti di Stato (§ 6): misura generalizzata, rivolta a tutti i datori privati senza discrezionalità amministrativa, quindi non rientra nell'art. 107 TFUE.

Cumulabilità

L’esonero madri di tre figli **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento riguardanti la contribuzione a carico del datore di lavoro. Nello specifico, **non è possibile cumulare** la misura, ad esempio, con:

- l’incentivo per l’assunzione di donne (art. 4, cc. 8-11, L. 92/2012)
- la **"Decontribuzione Sud"** (art. 1, cc. 406-422, L. 207/2024), per le medesime lavoratrici
- l'**incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili** (art. 13, L. 68/1999)
- l'**incentivo per l'assunzione di beneficiari NASpI** (art. 2, comma 10-bis, L. 92/2012)
- le **riduzioni contributive per l'agricoltura** in zone montane/svantaggiate
- le **riduzioni contributive per il settore edilizia**
- Inoltre, gli esoneri **non trovano applicazione** per i lavoratori occupati in **Paesi extra UE non convenzionati**, soggetti al regime contributivo speciale del D.L. 317/1987 (retribuzioni convenzionali).

Al contrario, gli esoneri **sono compatibili, senza alcuna riduzione**, con:

- la **maggiorazione del costo deducibile** per nuove assunzioni (art. 4, D.Lgs. 216/2023, prorogata al 2027)
- l'**esonero per la "Certificazione della parità di genere"** (art. 5, L. 162/2021 — 1% dei contributi, max €50.000/anno)
- le agevolazioni che riducono la **contribuzione a carico del lavoratore** (es. esonero IVS per la lavoratrice madre, art. 1, commi 180-181, L. 213/2023)

DOMANDA

Modalità di presentazione della domanda

- Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS domanda di ammissione esclusivamente tramite il **modulo di istanza on-line**, disponibile sul sito INPS nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)

Contenuto della domanda — deve indicare:

- **L'identificazione della lavoratrice** assunta e la dichiarazione del suo status di priva di impiego e madre di almeno tre figli minori di 18 anni
- Il **codice della comunicazione obbligatoria** relativa al rapporto di lavoro instaurato/trasformato
- L'**importo della retribuzione mensile media**, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima
- L'eventuale **percentuale di part-time**, in caso di prestazione a tempo parziale
- La **misura dell'aliquota contributiva datoriale** oggetto dello sgravio
- **Istruttoria INPS** — una volta ricevuta la domanda, l'Istituto:
- verifica l'**esistenza del rapporto di lavoro** consultando la banca dati delle comunicazioni obbligatorie
- **calcola l'importo dell'incentivo** spettante in base all'aliquota indicata
- verifica la **sussistenza della copertura finanziaria** per l'esonero richiesto
- se c'è capienza sufficiente per tutto il periodo agevolabile, **autorizza** la fruizione, comunicando in calce al modulo l'importo massimo dell'agevolazione spettante

MODALITÀ DI RECUPERO ARRETRATI

- I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto, devono esporre a partire dal flusso UniEmens di competenza agosto 2026, il codice "**ELM3**"

ATTENZIONE La valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi arretrati da gennaio 2026 a luglio 2026 può essere effettuata nei flussi UniEmens dei tre mesi successivi alla pubblicazione della circolare (**flussi di competenza agosto 2026, settembre 2026 e ottobre 2026**).

BONUS GIOVANI DECRETO D.L. 62/2026

- Il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, recante “Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale”, convertito con modificazioni dalla legge n. 112/2026, ha introdotto **all'art. 2 il Bonus Giovani 2026**.

- In cosa consiste: Esonero dal **versamento del 100% dei contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro privati, per un massimo di 24 mesi, per le **assunzioni a tempo indeterminato di giovani svantaggiati e molto svantaggiati (under 35)** effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

- Circolare Inps, 55/2026→ Prime indicazioni operative
- Mssaggio Inps 1966/2026 → Presentazione domanda

Datori di lavoro interessati ed esclusi

L'incentivo **è riconosciuto** a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, quindi:

- datori di lavoro imprenditori ai sensi dell'articolo 2082 del c.c.
- datori di lavoro che non svolgono attività imprenditoriale *ex* articolo 2082 c.c., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc
- Enti pubblici economici

Esclusioni:

- **Pubblica amministrazione** (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
- Datori di **lavoro domestico**

Categoria	Requisito specifico	Lettere Reg. UE 651/2014 richiamate	Durata max	Importo max mensile
Molto svantaggiato (tipo A)	Privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi	—	24 mesi	€500 (€650 ZES unica)
Molto svantaggiato (tipo B)	Privo di impiego da almeno 12 mesi, e appartenente a una delle categorie a fianco indicate	c) privo di diploma di scuola media superiore/professionale (ISCED 3), o formazione a tempo pieno completata da non più di 2 anni senza aver ottenuto il primo impiego retribuito e) adulto che vive solo con una o più persone a carico f) occupato in professioni/settori con disparità uomo-donna superiore di almeno il 25% alla media nazionale, se appartenente al genere sottorappresentato (DM 3795/2025) g) appartenente a minoranza etnica con necessità di migliorare formazione linguistica/professionale o la propria esperienza lavorativa per l'accesso a un'occupazione stabile	24 mesi	€500 (€650 ZES unica)
Svantaggiato (tipo C)	Appartenente a una delle categorie a fianco indicate	a) privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi b) età compresa tra i 15 e i 24 anni c), e), f), g) — come descritte sopra	12 mesi	€500 (€650 ZES unica)

Requisito trasversale a tutte le categorie: età inferiore a 35 anni alla data dell'assunzione (max 34 anni e 364 giorni).

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo spetta per le nuove assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026

- a **tempo indeterminato (anche part time)**
- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del **vincolo associativo stretto con una cooperativa** di lavoro
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione**, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato

ESCLUSIONI

- dirigenti
- assunzioni a tempo determinato
- trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere
- rapporti di apprendistato
- contratti di lavoro domestico
- contratto di lavoro intermittente o a chiamata ancorché stipulato a tempo indeterminato
- prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50

Bonus Giovani nella Zes

Il co.3 prevede il riconoscimento degli esoneri in argomento anche in favore dei datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono a tempo indeterminato lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria**.

La maggiorazione a €650/mese spetta **solo finché il luogo di lavoro resta nelle regioni ZES unica** (ratio: sviluppo occupazionale del Mezzogiorno)

Trasferimento fuori dalla ZES unica → **il massimale si riduce a €500/mese**, a partire dal mese di paga successivo al trasferimento

Cessazione del rapporto agevolato a €650 → il beneficio residuo mantiene **l'importo maggiorato solo se il nuovo rapporto prosegue in una regione ZES unica**

Trasferimento verso la ZES unica (da rapporto iniziato altrove) **→ il massimale resta fissato a €500/mese** (per vincoli di finanziamento e importo già autorizzato) — non scatta l'aumento a €650

Somministrazione nella zes

- **Rapporti di somministrazione — criterio della sede rilevante**
- Il massimale mensile si determina in base al **luogo di effettivo svolgimento della prestazione** (presso l'utilizzatore), **non** in base alla sede dell'Agenzia di somministrazione
- **Utilizzatore ubicato in ZES unica** → massimale **€650/mese**, indipendentemente da dove abbia sede legale o operativa l'Agenzia
- **Agenzia con sede in ZES unica, ma utilizzatore in altra regione** → massimale **€500/mese**
- **Trasferimento del lavoratore**: le variazioni del massimale hanno effetto **dal mese di paga successivo** a quello del trasferimento

CONDIZIONI GENERALI

Rispetto dei principi generali sugli incentivi all'occupazione *(art. 31, D.Lgs. n. 150/2015)*

Requisiti ex art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006:

- regolarità contributiva (DURC)
- assenza di violazioni in materia di lavoro, condizioni di lavoro, salute e sicurezza
- rispetto dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative

Regolarizzazione successiva (comma 1175-bis): il diritto resta fermo se le violazioni vengono sanate nei termini; per quelle non regolarizzabili, il recupero non supera il doppio della sanzione

Obbligo SIISL (art. 14, D.L. n. 159/2025): Comunicato MLPS, in attesa del decreto attuativo, obbligo dal 1° dicembre 2026

Condizioni art. 2 decreto I maggio

- **Età del lavoratore** — alla data dell'assunzione agevolata **non deve aver compiuto 35 anni** (si intende: massimo 34 anni e 364 giorni).
- **Assenza di licenziamenti pregressi** — il datore di lavoro non deve aver effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi (L. 223/1991) nella stessa unità produttiva (ATTENZIONE! LA NORMA NON SPECIFICA PER QUALE CATEGORIA DI LAVORATORI).
- **Divieto di licenziamento successivo** — il datore non deve licenziare per giustificato motivo oggettivo, nei 6 mesi successivi, né il lavoratore assunto con l'esonero né un altro lavoratore con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva. La violazione comporta **revoca dell'esonero e recupero del beneficio già fruito** (fermo restando che la revoca non pregiudica il periodo residuo spettante presso un nuovo datore). Non sono ostativi i licenziamenti per **sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro** o per **superamento del periodo di comporto**.
- **Incremento occupazionale netto** — l'assunzione deve determinare un aumento netto dei lavoratori occupati rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.
- **Trattamento economico adeguato** — il lavoratore deve ricevere un trattamento economico non inferiore a quello complessivo previsto dai CCNL stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 5, del D.L. 62/2026 ("Salario giusto e incentivi").

PORTABILITA’

- COMMA 5, art. 2 → L'esonero di cui ai commi 1, 3 e 4 spetta con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.

- Circ. Inps: «qualora un lavoratore sia stato assunto nel corso dell’arco temporale oggetto di incentivazione e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire delle agevolazioni in argomento, **nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro** o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, **si può procedere al riconoscimento dell’agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto di lavoro sia instaurato nel medesimo arco temporale** e, quindi, **entro e non oltre il 31 dicembre 2026»**

Cumulabilità

Gli esoneri Bonus Giovani **non sono cumulabili** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento riguardanti la contribuzione a carico del datore di lavoro. Nello specifico, **non è possibile cumulare** la misura con:

- la **"Decontribuzione Sud"** (art. 1, commi 406-422, L. 207/2024)
- l'**incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili** (art. 13, L. 68/1999)
- l'**incentivo per l'assunzione di beneficiari NASpI** (art. 2, comma 10-bis, L. 92/2012)
- le **riduzioni contributive per l'agricoltura** in zone montane/svantaggiate
- le **riduzioni contributive per il settore edilizia**
- Inoltre, gli esoneri **non trovano applicazione** per i lavoratori occupati in **Paesi extra UE non convenzionati**, soggetti al regime contributivo speciale del D.L. 317/1987 (retribuzioni convenzionali).

Al contrario, gli esoneri **sono compatibili, senza alcuna riduzione**, con:

- la **maggiorazione del costo deducibile** in presenza di nuove assunzioni (art. 1, commi 399-400, L. 207/2024)
- l'**esonero per la "Certificazione della parità di genere"** (art. 5, L. 162/2021 — 1% dei contributi, max €50.000/anno)
- le agevolazioni che riducono la **contribuzione a carico del lavoratore** (es. esonero IVS per la lavoratrice madre, art. 1, commi 180-181, L. 213/2023)

DOMANDA

Modalità di presentazione della domanda

Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS domanda di ammissione esclusivamente tramite il **modulo di istanza on-line**, disponibile sul sito INPS nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus giovani 2026"

Contenuto della domanda — deve indicare:

- dati identificativi dell'impresa e del lavoratore
- tipologia di classe di svantaggio del soggetto
- tipologia di contratto (tempo pieno/parziale) ed eventuale percentuale oraria
- retribuzione media mensile (comprensiva di ratei 13ª/14ª) e aliquota contributiva datoriale
- dichiarazione di non cumulo con altri esoneri (ex D.P.R. 445/2000)
- dichiarazione di rispetto del trattamento economico CCNL (ex art. 7 del decreto Lavoro)
- **Istruttoria INPS** — una volta ricevuta la domanda, l'Istituto:
- calcola l'ammontare del beneficio spettante
- consulta il Registro Nazionale degli aiuti di Stato (clausola Deggendorf)
- verifica la capienza delle risorse e, in caso positivo, accoglie la domanda e registra l'agevolazione nel Registro

DOMANDA

Due scenari possibili:	**Assunzione già effettuata**: l'INPS fornisce direttamente l'esito di accoglimento con l'importo spettante
	Assunzione non ancora effettuata: l'INPS accantona preventivamente le risorse e invita (via PEC/e-mail e notifica MyINPS) a effettuare l'assunzione e inviare la comunicazione obbligatoria entro **10 giorni perentori**; l'Istituto verifica quotidianamente l'archivio Unilav/Unisomm
Conseguenze di eventuali ritardi/errori:	il mancato rispetto del termine di 10 giorni comporta la **perdita degli importi accantonati** (salva la possibilità di presentare una nuova istanza)
	non può essere accettata una domanda con dati difformi da quelli delle comunicazioni Unilav/Unisomm
Altre precisazioni:	l'importo riconosciuto dalla procedura telematica costituisce il **tetto massimo** fruibile nelle denunce contributive
	in caso di **variazione dell'orario part-time**: se aumenta, il beneficio resta comunque limitato al tetto già autorizzato; se diminuisce, il datore deve riparametrare autonomamente l'esonero
	il modulo va usato solo per la **prima assunzione incentivata**; per la fruizione del beneficio residuo in caso di riassunzione (art. 2, comma 5) non serve una nuova domanda
	l'INPS effettua controlli successivi anche tramite interoperabilità con le banche dati di Ministero del Lavoro, INL e CNEL

RECUPERO ARRETRATI (ANCHE PER DONNE E ZES)

ATTENZIONE!!!!!!

La sezione <InfoAggcausaliContrib> deve essere ripetuta per tutti i mesi di arretrato e la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di gennaio 2026 e fino al mese precedente l'esposizione del mese corrente**), deve essere effettuata esclusivamente nei flussi Uniemens di competenza dei mesi di luglio 2026, agosto 2026 e settembre 2026.**

BONUS DONNE DECRETO D.L. 62/2026

Il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale», ha introdotto all'art. 1 il **Bonus Donne 2026**.

In cosa consiste: Esonero dal versamento **del 100% dei contributi** previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un **massimo di 24 mesi**, per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate e molto svantaggiate effettuate **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.**

- Circolare Inps, 57/2026→ Prime indicazioni operative
- Mssaggio Inps 1970/2026 → Presentazione domanda

Datori di lavoro interessati ed esclusi

L'incentivo **è riconosciuto** a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo, quindi:

- datori di lavoro imprenditori ai sensi dell'articolo 2082 del c.c.
- datori di lavoro che non svolgono attività imprenditoriale *ex* articolo 2082 c.c., quali, ad esempio, associazioni culturali, politiche o sindacali, associazioni di volontariato, studi professionali, ecc
- Enti pubblici economici

Esclusioni:

- **Pubblica amministrazione** (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165)
- Datori di **lavoro domestico**

Categoria	Requisito specifico	Lettere Reg. UE 651/2014 richiamate	Durata max	Importo max mensile
Molto svantaggiata (tipo A)	Priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, di qualsiasi età, ovunque residente	—	24 mesi	€650 (€800 ZES unica)
Molto svantaggiata (tipo B)	Priva di impiego da almeno 12 mesi, e appartenente a una delle categorie a fianco indicate	b) età 15-24 anni c) priva di diploma ISCED 3, o formazione completata da ≤2 anni senza primo impiego retribuito d) ha superato i 50 anni e) adulto che vive solo o con persone a carico f) settore/professione con disparità uomo-donna ≥25% oltre la media, genere sottorappresentato g) minoranza etnica con necessità di formazione/esperienza per occupazione stabile	24 mesi	€650 (€800 ZES unica)
Svantaggiata (tipo C)	Appartenente, alternativamente, a una delle categorie a fianco indicate	a) priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi b), c), d), e), f), g) — come descritte sopra	12 mesi	€650 (€800 ZES unica)

Maggiorazione ZES unica (€800/mese): spetta alle lavoratrici residenti, alla data dell'assunzione, in Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria. *A differenza del Bonus Giovani, non è previsto un limite di età generale.*

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo spetta per le nuove assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026

- a **tempo indeterminato (anche part time)**
- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del **vincolo associativo stretto con una cooperativa** di lavoro
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione**, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato

ESCLUSIONI

- dirigenti
- assunzioni a tempo determinato
- trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere
- rapporti di apprendistato
- contratti di lavoro domestico
- contratto di lavoro intermittente o a chiamata ancorché stipulato a tempo indeterminato
- prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50

CONDIZIONI GENERALI

Rispetto dei **principi generali sugli incentivi all'occupazione** ***(art. 31, D.Lgs. n. 150/2015)***

Requisiti ex art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006:

- regolarità contributiva (DURC)
- assenza di violazioni in materia di lavoro, condizioni di lavoro, salute e sicurezza
- rispetto dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative

Regolarizzazione successiva (comma 1175-bis): il diritto resta fermo se le violazioni vengono sanate nei termini; per quelle non regolarizzabili, il recupero non supera il doppio della sanzione

Obbligo SIISL (art. 14, D.L. n. 159/2025): Comunicato MLPS, in attesa del decreto attuativo, obbligo dal 1° dicembre 2026

Condizioni art. 1 decreto I maggio

- **Assenza di licenziamenti pregressi** — il datore di lavoro non deve aver effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi (L. 223/1991) nella stessa unità produttiva (ATTENZIONE! LA NORMA NON SPECIFICA PER QUALE CATEGORIA DI LAVORATORI).
- **Divieto di licenziamento successivo** — il datore non deve licenziare per giustificato motivo oggettivo, nei 6 mesi successivi, né la lavoratrice assunta con l'esonero né un altro lavoratore con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva. La violazione comporta **revoca dell'esonero e recupero del beneficio già fruito** (fermo restando che la revoca non pregiudica il periodo residuo spettante presso un nuovo datore). **Non sono ostativi i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro** o per **superamento del periodo di comporto**.
- **Incremento occupazionale netto** — l'assunzione deve determinare un aumento netto dei lavoratori occupati rispetto alla media dei 12 mesi precedenti.
- **Trattamento economico adeguato** — il lavoratore deve ricevere un trattamento economico non inferiore a quello complessivo previsto dai CCNL stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, secondo quanto stabilito dall'art. 7, comma 5, del D.L. 62/2026 ("Salario giusto e incentivi").

PORTABILITA’

- COMMA 4, art. 1 → L'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 spetta con riferimento alle donne che alla data dell'assunzione incentivata sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero.

- Circ. Inps: «qualora la lavoratrice sia stata assunta nel corso dell’arco temporale oggetto di incentivazione e il datore di lavoro abbia iniziato a fruire delle agevolazioni in argomento, nelle ipotesi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, si può procedere al riconoscimento dell’agevolazione residua **solo se anche il successivo rapporto di lavoro sia instaurato nel medesimo arco temporale** e, quindi, **entro e non oltre il 31 dicembre 2026»**

Cumulabilità

Gli esoneri Bonus Donne **non sono cumulabili** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento riguardanti la contribuzione a carico del datore di lavoro. Nello specifico, **non è possibile cumulare** la misura con:

- la **"Decontribuzione Sud"** (art. 1, commi 406-422, L. 207/2024)
- l'**incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili** (art. 13, L. 68/1999)
- l'**incentivo per l'assunzione di beneficiari NASpI** (art. 2, comma 10-bis, L. 92/2012)
- le **riduzioni contributive per l'agricoltura** in zone montane/svantaggiate
- le **riduzioni contributive per il settore edilizia**
- Inoltre, gli esoneri **non trovano applicazione** per i lavoratori occupati in **Paesi extra UE non convenzionati**, soggetti al regime contributivo speciale del D.L. 317/1987 (retribuzioni convenzionali).

Al contrario, gli esoneri **sono compatibili, senza alcuna riduzione**, con:

- la **maggiorazione del costo deducibile** in presenza di nuove assunzioni (art. 1, commi 399-400, L. 207/2024)
- l'**esonero per la "Certificazione della parità di genere"** (art. 5, L. 162/2021 — 1% dei contributi, max €50.000/anno)
- le agevolazioni che riducono la **contribuzione a carico del lavoratore** (es. esonero IVS per la lavoratrice madre, art. 1, commi 180-181, L. 213/2023)

DOMANDA

Modalità di presentazione della domanda

- Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS domanda di ammissione esclusivamente tramite il **modulo di istanza on-line**, disponibile sul sito INPS nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus donne 2026

Contenuto della domanda — deve indicare:

- dati identificativi dell'impresa e del lavoratore
- tipologia di classe di svantaggio del soggetto
- tipologia di contratto (tempo pieno/parziale) ed eventuale percentuale oraria
- retribuzione media mensile (comprensiva di ratei 13ª/14ª) e aliquota contributiva datoriale
- dichiarazione di non cumulo con altri esoneri (ex D.P.R. 445/2000)
- dichiarazione di rispetto del trattamento economico CCNL (ex art. 7 del decreto Lavoro)
- **Istruttoria INPS** — una volta ricevuta la domanda, l'Istituto:
- calcola l'ammontare del beneficio spettante
- consulta il Registro Nazionale degli aiuti di Stato (clausola Deggendorf)
- verifica la capienza delle risorse e, in caso positivo, accoglie la domanda e registra l'agevolazione nel Registro

DOMANDA

Due scenari possibili:	**Assunzione già effettuata**: l'INPS fornisce direttamente l'esito di accoglimento con l'importo spettante
	Assunzione non ancora effettuata: l'INPS accantona preventivamente le risorse e invita (via PEC/e-mail e notifica MyINPS) a effettuare l'assunzione e inviare la comunicazione obbligatoria entro **10 giorni perentori**; l'Istituto verifica quotidianamente l'archivio Unilav/Unisomm
Conseguenze di eventuali ritardi/errori:	il mancato rispetto del termine di 10 giorni comporta la **perdita degli importi accantonati** (salva la possibilità di presentare una nuova istanza)
	non può essere accettata una domanda con dati difformi da quelli delle comunicazioni Unilav/Unisomm
Altre precisazioni:	l'importo riconosciuto dalla procedura telematica costituisce il **tetto massimo** fruibile nelle denunce contributive
	in caso di **variazione dell'orario part-time**: se aumenta, il beneficio resta comunque limitato al tetto già autorizzato; se diminuisce, il datore deve riparametrare autonomamente l'esonero
	il modulo va usato solo per la **prima assunzione incentivata**; per la fruizione del beneficio residuo in caso di riassunzione (art. 2, comma 5) non serve una nuova domanda
	l'INPS effettua controlli successivi anche tramite interoperabilità con le banche dati di Ministero del Lavoro, INL e CNEL

BONUS ZES DECRETO D.L. 62/2026

Il D.L. 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale», ha introdotto all'art. 3 il Bonus Zes 2026.

In cosa consiste: **esonero contributivo** in favore dei datori di lavoro privati che, nel periodo dal **1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** (servono determinati requisiti afferenti sia al datore di lavoro che al lavoratore).

Circolare Inps, 56/2026→ Prime indicazioni operative
Messaggio Inps 1968/2026 → Presentazione domanda

Datori di lavoro interessati e esclusi

Ambito soggettivo generale

L'esonero spetta a **tutti i datori di lavoro privati**, indipendentemente dalla natura imprenditoriale, **compresi quelli del settore agricolo**. Sono esclusi i datori di lavoro pubblici (nozione ex art. 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001).

Requisito territoriale

Sede o unità produttiva ubicata nella ZES unica:
Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche, Umbria

Ciò che conta è il luogo di effettivo svolgimento della prestazione, **a prescindere da:**

- residenza del lavoratore
- sede legale del datore di lavoro

Trasferimento fuori ZES unica → l'esonero cessa dal mese di paga successivo al trasferimento

Requisito dimensionale

Massimo 10 dipendenti occupati nel mese dell'assunzione incentivata

✓ Il requisito si verifica solo nel mese dell'assunzione: le successive variazioni (in aumento o diminuzione) del personale non incidono sulla spettanza del beneficio già riconosciuto

✓ Il computo dei 10 dipendenti va fatto al netto dei lavoratori per cui si intende fruire dell'esonero, coerentemente con la finalità di sostegno allo sviluppo occupazionale della ZES unica

Bonus ZES 2026

Requisito lavoratore	Requisito territoriale (datore)	Requisito dimensionale (datore)	Durata max	Importo max mensile
Età ≥ 35 anni alla data dell'assunzione e **disoccupato da almeno 24 mesi** (art. 19, D.Lgs. 150/2015; art. 4, c. 15-quater, D.L. 4/2019)	Sede o unità produttiva ubicata nella ZES unica: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche, Umbria	Datore con massimo 10 dipendenti nel mese dell'assunzione incentivata (al netto delle assunzioni incentivabili)	**24 mesi**	**€650**

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo spetta per le nuove assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026

- a **tempo indeterminato (anche part time)**
- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del **vincolo associativo stretto con una cooperativa** di lavoro
- assunzioni a tempo indeterminato a scopo di **somministrazione**, ancorché la prestazione lavorativa sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato

ESCLUSIONI

- dirigenti
- assunzioni a tempo determinato
- trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere
- rapporti di apprendistato
- contratti di lavoro domestico
- contratto di lavoro intermittente o a chiamata ancorché stipulato a tempo indeterminato
- prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50

Somministrazione nella zes

- **Rapporti di somministrazione — criterio della sede rilevante**

- ***il limite dimensionale*** previsto per il legittimo accesso all'esonero contributivo (pari a un massimo di 10 dipendenti nel mese di assunzione) è **riferito all'utilizzatore**.
- Inoltre, considerato che la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento dell'esonero contributivo in trattazione deve essere individuata nel luogo di effettivo svolgimento dell'attività lavorativa, nel caso di assunzioni a scopo di **somministrazione** la predetta **sede deve essere riferita al luogo di esecuzione della prestazione dell'utilizzatore e non dell'agenzia di somministrazione**, a prescindere da dove effettivamente abbia sede legale o operativa l'agenzia di somministrazione.

PORTABILITA’

- COMMA 4, art. 1 →l’esonero può essere riconosciuto altresì con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in trattazione.

- Pertanto, l’esonero può essere applicato anche nel caso in cui il lavoratore da assumere non sia nello *status* di disoccupato da almeno ventiquattro mesi alla data dell’assunzione incentivata laddove ricorrono cumulativamente le seguenti condizioni:
- il lavoratore è stato in precedenza occupato a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro;
- per il precedente rapporto di lavoro è stato richiesto e autorizzato l’esonero contributivo.

Laddove tali condizioni sono soddisfatte, il diverso datore di lavoro, che successivamente assume un lavoratore per il quale è già stato autorizzato l’esonero contributivo in argomento, ha diritto a subentrare nella fruizione, per gli importi residui spettanti, dell’esonero in trattazione, anche se, alla data della successiva assunzione, il lavoratore dipendente non soddisfa il requisito dello stato di disoccupato da almeno ventiquattro mesi.

PORTABILITA’

ATTENZIONE La **portabilità** trova applicazione **anche nel caso in cui il nuovo rapporto di lavoro sia stato instaurato con il medesimo datore di lavoro che abbia effettuato la prima assunzione incentivata, beneficiando parzialmente, in relazione alla stessa, dell’esonero in argomento, laddove il primo rapporto di lavoro sia cessato anticipatamente per dimissioni del lavoratore o per licenziamento effettuato oltre i sei mesi successivi all'assunzione incentivata**.

Viceversa, nel caso in cui il rapporto di lavoro sia cessato a causa di licenziamento effettuato nei sei mesi successivi all’assunzione incentivata, in caso di riassunzione del lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro, l’esonero non può trovare applicazione, operando la causa ostativa espressamente prevista dall’articolo 3, comma 6, del decreto Lavoro

Infine, in caso di nuova assunzione del medesimo lavoratore, il datore di lavoro che ha proceduto all’assunzione deve rispettare il requisito dimensionale previsto espressamente dalla norma, ossia che, nel mese di assunzione, deve avere occupato fino a 10 dipendenti

CONDIZIONI GENERALI

Rispetto dei **principi generali sugli incentivi all'occupazione** ***(art. 31, D.Lgs. n. 150/2015)***

Requisiti ex art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006:

- regolarità contributiva (DURC)
- assenza di violazioni in materia di lavoro, condizioni di lavoro, salute e sicurezza
- rispetto dei CCNL sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative

Regolarizzazione successiva (comma 1175-bis): il diritto resta fermo se le violazioni vengono sanate nei termini; per quelle non regolarizzabili, il recupero non supera il doppio della sanzione

Obbligo SIISL (art. 14, D.L. n. 159/2025): Comunicato MLPS, in attesa del decreto attuativo, obbligo dal 1° dicembre 2026

Condizioni art. 3 decreto I maggio

Età del lavoratore — alla data della nuova assunzione deve aver compiuto **35 anni**
Stato di disoccupazione — alla data dell'assunzione incentivata deve essere **disoccupato da almeno 24 mesi**
Requisito dimensionale del datore — nel mese dell'assunzione deve occupare **fino a un massimo di 10 dipendenti**
Assenza di licenziamenti pregressi — il datore non deve aver effettuato, nei **6 mesi precedenti** l'assunzione, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi (L. 223/1991) nella stessa unità produttiva
Divieto di licenziamento successivo — il datore non deve licenziare per giustificato motivo oggettivo, nei **6 mesi successivi**, né il lavoratore assunto con l'esonero né un altro lavoratore con la stessa qualifica nella stessa unità produttiva. La violazione comporta **revoca dell'esonero e recupero del beneficio già fruito** (la revoca non pregiudica però il periodo residuo spettante presso un nuovo datore). Non sono ostativi i licenziamenti per **sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro** o per **superamento del periodo di comporto**
Incremento occupazionale netto — l'assunzione deve determinare un aumento netto dei lavoratori occupati rispetto alla media dei 12 mesi precedenti
Trattamento economico adeguato — il lavoratore deve ricevere un trattamento economico non inferiore a quello complessivo previsto dai CCNL stipulati dalle organizzazioni datoriali e sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, secondo l'art. 7, comma 5, del D.L. 62/2026.

Cumulabilità

Gli esoneri Bonus ZES **non sono cumulabili** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento riguardanti la contribuzione a carico del datore di lavoro. Nello specifico, **non è possibile cumulare** la misura con:

- la **"Decontribuzione Sud"** (art. 1, commi 406-422, L. 207/2024)
- l'**incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili** (art. 13, L. 68/1999)
- l'**incentivo per l'assunzione di beneficiari NASpI** (art. 2, comma 10-bis, L. 92/2012)
- le **riduzioni contributive per l'agricoltura** in zone montane/svantaggiate
- le **riduzioni contributive per il settore edilizia**
- Inoltre, gli esoneri **non trovano applicazione** per i lavoratori occupati in **Paesi extra UE non convenzionati**, soggetti al regime contributivo speciale del D.L. 317/1987 (retribuzioni convenzionali).

Al contrario, gli esoneri **sono compatibili, senza alcuna riduzione**, con:

- la **maggiorazione del costo deducibile** in presenza di nuove assunzioni (art. 1, commi 399-400, L. 207/2024)
- l'**esonero per la "Certificazione della parità di genere"** (art. 5, L. 162/2021 — 1% dei contributi, max €50.000/anno)
- le agevolazioni che riducono la **contribuzione a carico del lavoratore** (es. esonero IVS per la lavoratrice madre, art. 1, commi 180-181, L. 213/2023)

DOMANDA

Modalità di presentazione della domanda

- Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS domanda di ammissione esclusivamente tramite il **modulo di istanza on-line**, disponibile sul sito INPS nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus ZES 2026"

Contenuto della domanda — deve indicare:

- dati identificativi dell'impresa, con particolare riferimento al **numero di dipendenti occupati nel mese dell'assunzione** incentivata
- dati identificativi del lavoratore e **dichiarazione dello status di disoccupato di lunga durata** alla data di assunzione
- tipologia di contratto (tempo pieno/parziale) ed eventuale percentuale oraria
- retribuzione media mensile (comprensiva di ratei 13ª/14ª) e aliquota contributiva datoriale (per il part-time, la retribuzione effettivamente erogata)
- **regione e provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa** (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo)
- dichiarazione di rispetto del trattamento economico CCNL (ex art. 7 del decreto Lavoro)

- **Istruttoria INPS** — una volta ricevuta la domanda, l'Istituto:
- calcola l'ammontare del beneficio spettante
- consulta il Registro Nazionale degli aiuti di Stato (clausola Deggendorf)
- verifica la capienza delle risorse e, in caso positivo, accoglie la domanda e registra l'agevolazione nel Registro

DOMANDA

Due scenari possibili:	**Assunzione già effettuata**: l'INPS fornisce direttamente l'esito di accoglimento con l'importo spettante
	Assunzione non ancora effettuata: l'INPS accantona preventivamente le risorse e invita (via PEC/e-mail e notifica MyINPS) a effettuare l'assunzione e inviare la comunicazione obbligatoria entro **10 giorni perentori**; l'Istituto verifica quotidianamente l'archivio Unilav/Unisomm
Conseguenze di eventuali ritardi/errori:	il mancato rispetto del termine di 10 giorni comporta la **perdita degli importi accantonati** (salva la possibilità di presentare una nuova istanza)
	non può essere accettata una domanda con dati difformi da quelli delle comunicazioni Unilav/Unisomm
Altre precisazioni:	l'importo riconosciuto dalla procedura telematica costituisce il **tetto massimo** fruibile nelle denunce contributive
	in caso di **variazione dell'orario part-time**: se aumenta, il beneficio resta comunque limitato al tetto già autorizzato; se diminuisce, il datore deve riparametrare autonomamente l'esonero
	il modulo va usato solo per la **prima assunzione incentivata**; per la fruizione del beneficio residuo in caso di riassunzione (art. 3) non serve una nuova domanda
	l'INPS effettua controlli successivi anche tramite interoperabilità con le banche dati di Ministero del Lavoro, INL e CNEL

Casi pratici: quale agevolazione utilizzare?

Scheda di confronto delle cinque agevolazioni (circolari INPS 55, 72, 82/2026 e circolari Bonus Donne e Bonus ZES)

	Giovani (art. 2 DL 62)	Donne (art. 1 DL 62)	ZES (art. 3 DL 62)	Stabilizzazione (art. 4 DL 62)	Madri 3 figli (L. 199/2025)
Chi	Under 35 svantaggiati o molto svantaggiati	Donne di qualsiasi età, svantaggiate o molto svantaggiate	Over 35 disoccupati (con DID) da 24 mesi	Under 35 mai occupati a tempo indeterminato	Madri di 3 figli minori, prive di impiego da 6 mesi
Rapporto	Solo assunzione a T.I.	Solo assunzione a T.I.	Solo assunzione a T.I.	Solo trasformazione di TD iniziato entro il 30/04/2026, max 12 mesi	Tempo determinato o indeterminato
Periodo	Assunzioni 2026	Assunzioni 2026	Assunzioni 2026	Trasformazioni 01/08 – 31/12/2026	Assunzioni dal 2026
Tetto mensile	€ 500 · € 650 se la sede è in ZES	€ 650 · € 800 se residente in ZES	€ 650	€ 500	€ 666,66 (€ 8.000 l'anno)
Durata	24 mesi molto svantaggiati · 12 mesi svantaggiati	24 mesi · 12 mesi	24 mesi	24 mesi	T.I. 24 · TD 12 · trasformazione 18 mesi
Vincoli in più	Incremento occupazionale · Reg. UE 651/2014	Incremento occupazionale · Reg. UE 651/2014	Incremento occupazionale · max 10 dipendenti · Reg. UE 651/2014	Incremento occupazionale · divieto di licenziamento	Nessun incremento occupazionale · non è aiuto di Stato

Regola comune: le agevolazioni non si cumulano tra loro, per ogni lavoratore se ne sceglie una. Importi = massimi teorici se i contributi datoriali superano il tetto.

Casi pratici: quale agevolazione utilizzare?

Stessa domanda, profili diversi: chi è privo di impiego da tempo

Caso 1 – Giulia, 28 anni, Milano

Priva di impiego da 30 mesi, nessun figlio. Assunta a tempo indeterminato il 01/10/2026 da un'azienda lombarda con 50 dipendenti.

Agevolazione	Esito e valore massimo
Giovani tipo A (privo 24 mesi)	✓ 24 × € 500 = € 12.000
Donne tipo A (priva 24 mesi)	✓ 24 × € 650 = € 15.600
ZES · Stabilizzazione · Madri	✗ sede fuori ZES; non è trasformazione; nessun figlio

Scelta: Bonus Donne, € 15.600. Nessuna maggiorazione ZES: per le donne conta la residenza, per i giovani la sede.

Caso 2 – Marco, 23 anni, Napoli

Contratto a termine dal 01/01/2025 al 31/12/2025. Assunto a tempo indeterminato il 01/09/2026 da un'azienda di Napoli con 8 dipendenti.

Agevolazione	Esito e valore massimo
Giovani tipo C (lett. a e b)	✓ 12 × € 650 = € 7.800 (sede in ZES)
Giovani tipo A o B	✗ negli ultimi 12 e 24 mesi c'è il TD di 12 mesi
ZES	✗ ha meno di 35 anni

Scelta: Bonus Giovani tipo C, € 7.800: 12 mesi con tetto a € 650 perché la sede è in ZES.

Casi pratici: quale agevolazione utilizzare?

La stessa lavoratrice, due tipi di contratto

Caso 3 – Anna, 38 anni, Bari – tempo indeterminato

Residente a Bari, madre di 3 figli (14, 10, 6 anni), DID da 30 mesi. Assunta a T.I. il 01/10/2026 da un bar con 4 dipendenti.

Agevolazione	Esito e valore massimo
Madri di 3 figli	✓ 24 × € 666,66 = € 16.000
Donne tipo A, residente in ZES	✓ 24 × € 800 = € 19.200
ZES (over 35, DID 24 mesi)	✓ 24 × € 650 = € 15.600

Scelta: Bonus Donne, € 19.200. Se il bar non ha incremento occupazionale, l'opzione sicura è Madri, che non lo richiede.

Caso 4 – Anna – contratto a termine

Stesso profilo, ma assunta a tempo determinato dal 01/10/2026 al 31/03/2027.

Agevolazione	Esito e valore massimo
Madri di 3 figli	✓ 6 × € 666,66 = € 4.000 (proroga fino a 12 mesi)
Donne · ZES · Giovani	✗ richiedono un'assunzione a T.I.
Stabilizzazione	✗ TD iniziato dopo il 30/04/2026; over 35

Scelta: Bonus Madri. Se il TD viene trasformato, l'esonero arriva a 18 mesi complessivi dalla prima assunzione.

Casi pratici: quale agevolazione utilizzare?

Over 35: disoccupazione formale e svantaggio

Caso 5 – Paolo, 45 anni, Palermo

Disoccupato con DID da 26 mesi. Assunto a tempo indeterminato il 01/09/2026 da un'impresa di Palermo con 7 dipendenti.

Agevolazione	Esito e valore massimo
ZES	✓ 24 × € 650 = € 15.600
Giovani · Donne · Madri · Stabilizz.	✗ età, sesso, tipo di rapporto
Variante: impresa con 25 dipendenti	✗ ZES non spetta: oltre 10 dipendenti

Scelta: Bonus ZES, € 15.600. I 10 dipendenti si contano nel mese di assunzione, al netto delle assunzioni agevolate.

Caso 6 – Francesca, 52 anni, Firenze

Licenziata nel 2025, priva di impiego da 14 mesi, figli di 20 e 17 anni. Assunta a tempo indeterminato il 01/10/2026.

Agevolazione	Esito e valore massimo
Donne tipo B (12 mesi + over 50)	✓ 24 × € 650 = € 15.600
Madri di 3 figli	✗ un solo figlio minorenne
Giovani · ZES	✗ età; regione fuori ZES

Scelta: Bonus Donne tipo B, € 15.600. Per le donne il tipo B ammette tutte le lettere da b) a g), anche gli over 50.

Caso 7 – Ahmed: il limite dei 35 anni

Nato il 20/10/1991 · non lavora da 30 mesi · DID da 30 mesi · azienda di Lecce (ZES) con 5 dipendenti

fino al 19/10/2026: 34 anni → Bonus Giovani

dal 20/10/2026: 35 anni → Bonus ZES

20/10/2026: compie 35 anni

Caso A – assunto il 15/10/2026	Esito
Meno di 35 anni	✓ 34 anni
Privo di impiego da 24 mesi (tipo A)	✓ 30 mesi
Sede in ZES → tetto € 650	✓ Lecce

Bonus Giovani: 24 × € 650 = € 15.600

Caso B – assunto il 02/11/2026	Esito
35 anni compiuti	✓ 35 anni
Disoccupato con DID da 24 mesi	✓ 30 mesi
Sede in ZES e max 10 dipendenti	✓ Lecce, 5 dip.

Bonus ZES: 24 × € 650 = € 15.600

Stesso importo, requisiti diversi. Basta cambiare un dato e la data di assunzione diventa decisiva:

- **senza DID:** il Bonus ZES non spetta, resta il Bonus Giovani → assumere entro il 19/10/2026;
- **azienda con 15 dipendenti:** il Bonus ZES non spetta → assumere prima del compleanno con il Bonus Giovani;
- **azienda a Milano:** niente Bonus ZES e Bonus Giovani a € 500 (€ 12.000) → di nuovo prima del 20/10/2026.

Casi pratici: quale agevolazione utilizzare?

Trasformazioni: conta come è nato il rapporto

Caso 8 – Luca, 30 anni, Torino

Contratto a termine dal 01/02/2026, mai occupato a tempo indeterminato. Trasformato il 01/10/2026, dopo 8 mesi.

Agevolazione	Esito e valore massimo
Stabilizzazione	✓ 24 × € 500 = € 12.000
Giovani · Donne · ZES	✗ le trasformazioni sono escluse
Varianti	✗ TD dal 15/05/2026, oppure 14 mesi di TD, oppure T.I. pregresso

Scelta: Bonus Stabilizzazione, € 12.000.

Caso 9 – Sara, 33 anni, Cagliari

Priva di impiego da 3 anni. Assunta a termine dal 01/03/2026 e trasformata a tempo indeterminato il 01/09/2026.

Agevolazione	Esito e valore massimo
Stabilizzazione	✓ 24 × € 500 = € 12.000
Donne · Giovani	✗ trasformazione esclusa
Se assunta subito a T.I.	✓ Donne tipo A, residente ZES: 24 × € 800 = € 19.200

Scelta: Stabilizzazione, € 12.000. L'assunzione diretta a T.I. avrebbe valso € 19.200: l'agevolazione si sceglie all'assunzione.

Casi pratici: quale agevolazione utilizzare?

Part-time e criteri di scelta

Caso 10 – Elena, 29 anni, Roma

Madre di 3 figli (8, 5, 2 anni), priva di impiego da 8 mesi. Assunta a tempo indeterminato part-time al 50% il 01/11/2026.

Agevolazione	Esito e valore massimo
Madri di 3 figli	✓ 24 × € 333,33 = € 8.000
Donne tipo C (lett. a)	✓ 12 × € 325 = € 3.900
Giovani tipo C (lett. a)	✓ 12 × € 250 = € 3.000

Scelta: Bonus Madri, € 8.000: dura di più, ha il tetto più alto e non richiede incremento occupazionale. Tetti già dimezzati per il part-time.

Come scegliere

1. Che rapporto è?

Trasformazione → solo Stabilizzazione (o Madri se il TD era già agevolato). Tempo determinato → solo Madri.

2. Età e sesso

Under 35 → Giovani o Stabilizzazione; over 35 → ZES; donne di qualsiasi età → Donne.

3. Dove

Sede di lavoro in ZES per Giovani (€ 650) e ZES; residenza in ZES per Donne (€ 800).

4. C'è incremento occupazionale?

Se no, tra queste resta solo Madri.

5. A parità di requisiti

Si sceglie il valore più alto, guardando anche alla durata: 24 mesi contro 12.

AGEVOLAZIONI DA MONITORARE

- SMARTWORKING COMUNI MONTANI

Art. 26, Legge 12 settembre 2025, n. 131 — “Legge sulla montagna”

- PART TIME PER I GENITORI CON TRE FIGLI

Art. 1, commi 214–218, Legge di Bilancio 2026 (L. 199/2025)

SMARTWORKING AGEVOLATO - LA MISURA IN SINTESI

Per contrastare lo spopolamento, alle imprese che adottano il lavoro agile come modalità ordinaria è riconosciuto l'esonero dai contributi previdenziali a proprio carico (esclusi I premi iNAIL), per i lavoratori che si trasferiscono in un comune montano.

- **Tempo indeterminato**

  Contratto di lavoro subordinato

- **Under 41 anni**

  Al 20 settembre 2025 (data fissa) Chi aveva meno di 41 anni a quella data resta agevolabile anche se il trasferimento avviene anni dopo, superata la soglia anagrafica.

- **Comune < 5.000 ab.**

  Trasferimento di residenza e domicilio

2026 – 2027

100%

esonero contributivo

8.000 €

max / anno / lavoratore

2028 – 2029

50%

esonero contributivo

4.000 €

max / anno / lavoratore

2030

20%

esonero contributivo

1.600 €

max / anno / lavoratore

Due decreti attuativi ancora mancanti

Nonostante la pubblicazione dell'elenco dei 3.715 comuni montani (DPCM 121/2026), l'agevolazione non è ancora operativa.

1

DECRETO 1

Individuazione comuni beneficiari

RIFERIMENTO

Art. 2, comma 2, L. 131/2025

SOGGETTO

DPCM — proposta Min. Affari regionali, previa intesa Conferenza Unificata

CONTENUTO

Seleziona, tra i comuni già classificati montani, quelli destinatari delle misure di sostegno (capi III, IV, V) in base a parametri socioeconomici: spopolamento, reddito, servizi.

⏳ **90 gg da DPCM 121/2026 — scadenza indicativa fine ottobre 2026**

2

DECRETO 2

Criteri dell'esonero contributivo

RIFERIMENTO

Art. 26, comma 2, L. 131/2025

SOGGETTO

Min. Lavoro, di concerto con MEF, MIMIT, Aff. regionali; previa intesa Conferenza Stato-Regioni

CONTENUTO

Definisce criteri e modalità di concessione dell'esonero, il rispetto del limite di spesa e i meccanismi di monitoraggio.

⏳ **60 gg dall'entrata in vigore della legge (20/9/2025) — già scaduto**

Priorità part time: una misura a due velocità

In vigore dal 1° gennaio 2026: il diritto del lavoratore è già attivo, l'incentivo per le imprese è ancora fermo.

✅ OPERATIVO

Criterio di priorità per il part-time

Commi 214–217 — produce effetti direttamente dal testo di legge

- Lavoratrice/lavoratore con almeno 3 figli conviventi
- Fino ai 10 anni del figlio più piccolo (nessun limite se il figlio ha disabilità)
- Priorità nella trasformazione da tempo pieno a part-time (orizzontale o verticale) oppure rimodulazione se già part-time,
- con riduzione di almeno 40 punti percentuali
- Si affianca (non sostituisce) alle priorità già previste dal D.Lgs. 81/2015 e Il lavoratore può già far valere la richiesta presso il datore di lavoro

⏳ FERMO

Esonero contributivo per le imprese

Comma 215 — privo delle disposizioni tecniche per la fruizione

- Per i datori di lavoro privati che concedono la trasformazione
- Senza ridurre il monte orario complessivo aziendale
- Esonero totale (100%) dai contributi previdenziali a carico del datore, esclusi premi INAIL
- Max 24 mesi dalla data di trasformazione, entro 3.000 €/anno
- Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche

Il decreto attuativo è in ritardo

DECRETO ATTUATIVO

Criteri per l'esonero contributivo

SOGGETTO

Min. Lavoro, di concerto con Min. Famiglia, natalità e pari opportunità, e MEF

TERMINE

180 giorni dall'entrata in vigore della legge (1/1/2026) → scadenza fine giugno 2026

⏳ **Non ancora pubblicato — mancano le modalità tecniche di accesso**

Perimetro applicativo

Esclusi

Lavoro domestico, contratti di apprendistato

Non cumulabile

Con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento

Cumulabile

Senza riduzioni, con la maggiorazione costo deducibile per nuove assunzioni (art. 4, D.Lgs. 216/2023)

LIMITE DI SPESA COMPLESSIVO

3,3 mln € nel 2026

20,7 mln € a regime dal 2035

Monitoraggio a cura dell'INPS: al raggiungimento (anche prospettico) del tetto, nessuna nuova comunicazione di accesso viene accolta.