



Novara, 4 giugno 2026

Spett.le
CLIENTE

Bonus ZES 2026**DL 62/2026 art. 3 – Circolare INPS 56 del 14.5.2026**

Forniamo di seguito la sintesi operativa dell'incentivo in oggetto.

Tipologia assunzioni

- Periodo 1.1.2026 - 31.12.2026
- assunzioni a tempo indeterminato (compresa l'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione) di personale non dirigenziale
- che determinino incremento occupazionale netto rispetto alla media dei 12 mesi precedenti l'assunzione (U.L.A.)

NB: sono esclusi le trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, i contratti di apprendistato, i contratti di lavoro intermittente (o a chiamata), il lavoro domestico.

Datori di lavoro interessati

Tutti i datori di lavoro privati (compresi agricoli), che nel mese di assunzione occupino **fino a un massimo di dieci (10) dipendenti** (calcolati al netto delle nuove assunzioni incentivabili).

La sede o unità produttiva presso cui viene effettuata l'assunzione deve essere ubicata in una delle regioni della **ZES unica**: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria.

Requisiti lavoratori e durata dell'esonero

Il lavoratore, alla data dell'assunzione, deve:

- avere **età pari o superiore a 35 anni**
- essere **disoccupato da almeno 24 mesi**.

Misura dell'incentivo

- Riduzione 100% dei contributi INPS a carico del datore di lavoro (esclusi premi e contributi INAIL)
- Limite mensile: euro 650 (euro 7.800 annuali) per ciascun lavoratore
- Durata: 24 mesi

Documentazione necessaria

- verifica dello stato di disoccupazione del lavoratore (dichiarazione del datore di lavoro nell'istanza INPS)
- dichiarazione di responsabilità rilasciata dal lavoratore in merito al possesso dei requisiti soggettivi

CL SYSTEM CONSULENZA SRL STP

PI/CF 02498820030 - REA NOVARA 240125

NOVARA Via Marconi 14 - Tel. 0321.674311 - Fax 0321.393132 - segreteria@studiobada.it

BAREGGIO Via Manzoni 2 - Tel. 02.9013246 - Fax 02.90110808 - bareggio@studiobada.it

GENOVA Via Riboli 15 - Tel. 010.587323 - mail@studiodapelo.it

www.studiobada.it

Incremento occupazionale netto

L'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti (U.L.A.).

L'incremento deve essere verificato per ciascuna assunzione e mantenuto in ciascun mese di fruizione. Il venire meno dell'incremento determina la perdita del beneficio per il mese di calendario di riferimento.

NB: la verifica dell'incremento occupazionale netto deve essere effettuata in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro, comprendendo pertanto anche i lavoratori occupati nelle società controllate o collegate (art. 2359 c.c.).

Pubblicazione su SIISL

Dal 1° aprile 2026 il datore di lavoro è tenuto a pubblicare **preventivamente** la disponibilità della posizione lavorativa (cd. "vacancy") sul portale SIISL, ai fini del riconoscimento dei benefici.

NB: fino all'adozione del decreto attuativo (e comunque non prima del 31 agosto 2026), la pubblicazione potrà avvenire anche successivamente all'assunzione.

Procedura di richiesta INPS (adempimenti a nostro carico)

- richiesta di prenotazione incentivo tramite portale www.inps.it – sezione Portale delle Agevolazioni – Bonus ZES 2026 (le date di apertura del modulo telematico saranno comunicate da INPS con successivo messaggio);
- l'INPS conferma l'eventuale disponibilità delle risorse e l'accoglimento della prenotazione;
- entro 10 giorni dalla comunicazione di cui al punto 2 il Datore di lavoro deve effettuare l'assunzione e provvedere all'invio della relativa comunicazione obbligatoria (Unilav/Unisomm).

Per i rapporti di lavoro già instaurati, l'accoglimento avviene direttamente in calce all'istanza, previa consultazione della comunicazione obbligatoria già presente.

Cumulabilità con altri incentivi

L'esonero **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

L'esonero è invece compatibile con:

- la maxi-deduzione 120% di cui all'art. 4 D. Lgs. 216/2023 e art. 1, commi 399 e 400, L. 207/2024;
- l'esonero 1% per i datori di lavoro in possesso della certificazione della parità di genere (art. 5 L. 162/2021).

Sospensione dell'esonero

Esclusivamente per il periodo di congedo per maternità obbligatoria, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, con differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Cause ostative

- DURC irregolare
- licenziamenti per giustificato motivo oggettivo (individuali o collettivi), nei sei mesi precedenti l'assunzione nella medesima unità produttiva
- ritardo nell'effettuazione della comunicazione obbligatoria di assunzione, per il periodo di ritardo
- sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale, nella medesima unità produttiva e per le medesime mansioni
- violazione delle norme a tutela delle condizioni di lavoro e di salute/sicurezza
- mancato rispetto delle norme previste dal CCNL e accordi territoriali
- assunzione derivante da obbligo di legge o contratto (escluse assunzioni disabili)
- violazione del diritto di precedenza
- mancato invio preventivo dell'istanza a INPS
- impresa in difficoltà, come definita dall'art. 2, punto 18, Reg. UE 651/2014
- datore di lavoro destinatario di ordini di recupero di aiuti dichiarati illegali o incompatibili dalla Commissione europea (cd. clausola Degendorf)

- mancata corresponsione di un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai CCNL stipulati dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative (art. 7 DL 62/2026)
- datore di lavoro che occupa più di 10 dipendenti nel mese di assunzione

Decadenza

L'eventuale licenziamento per giustificato motivo oggettivo (esclusi inidoneità fisica e superamento del periodo di comporto), entro **6 mesi** dall'assunzione agevolata del lavoratore, ovvero di altro lavoratore con medesima qualifica nella medesima unità produttiva, determina la revoca dell'esonero ed il recupero dell'esonero fruito.

Limite di spesa

Il riconoscimento dell'esonero è subordinato al rispetto dei limiti di spesa fissati in:

- euro 26 milioni per l'anno 2026
- euro 60 milioni per l'anno 2027
- euro 34 milioni per l'anno 2028

In caso di raggiungimento, anche prospettico, del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento di ulteriori istanze.

Restiamo a disposizione per eventuali maggiori informazioni e porgiamo cordiali saluti.

CL SYSTEM CONSULENZA SRL STP