



**Sgravi contributivi 2026.  
Assumere è diventato più leggero.**

Il Decreto primo maggio ha introdotto alcuni significativi sgravi contributivi per l'assunzione di giovani a tempo indeterminato, l'assunzione di donne e la riduzione del costo del lavoro per le piccole imprese del mezzogiorno. L'INPS ha pubblicato le circolari attuative di tali nuovi sgravi. Riteniamo utile offrire pertanto il dettaglio delle novità intercorse nonché una sintesi schematica delle stesse.

## **INCENTIVO BONUS GIOVANI 2026: Circolare INPS n.55 del 14 maggio 2026.**

Con la Circolare n. 55/2026, l'INPS ha fornito le prime indicazioni operative relative al Bonus Giovani 2026, una misura finalizzata a promuovere l'occupazione stabile dei giovani attraverso un significativo incentivo contributivo a favore dei datori di lavoro privati.

La norma prevede l'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100%, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026.

Restano esclusi dall'agevolazione i premi INAIL, i rapporti di lavoro domestico e i contratti di apprendistato, già caratterizzati da un regime contributivo di favore.

### **1. Datori di lavoro beneficiari**

L'esonero contributivo è riconosciuto a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla natura imprenditoriale dell'attività svolta, compresi i datori di lavoro del settore agricolo. Sono invece esclusi i soggetti appartenenti alla pubblica amministrazione.

### **2. Lavoratori destinatari dell'agevolazione**

Le agevolazioni spettano per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani che, al momento dell'assunzione, non abbiano ancora compiuto il trentacinquesimo anno di età.

I lavoratori devono inoltre appartenere ad almeno una delle categorie di soggetti svantaggiati o molto svantaggiati previste dalla normativa europea.

Rientrano tra i **lavoratori molto svantaggiati** coloro che risultano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi.

## BONUS GIOVANI

Il requisito si verifica controllando che, nei ventiquattro mesi precedenti l'assunzione, il lavoratore non abbia svolto attività subordinata con contratto di durata pari o superiore a sei mesi, né attività di collaborazione coordinata e continuativa con reddito superiore ai limiti fiscalmente esenti.

Sono parimenti considerati molto svantaggiati i giovani privi di impiego da almeno dodici mesi, a condizione che appartengano alle categorie speciali individuate dal Regolamento UE 651/2014.

L'incentivo si applica, infine, anche ai lavoratori svantaggiati appartenenti alle categorie di cui alle lettere dalla a) alla c) e dalla e) alla g) del medesimo regolamento, tra cui i disoccupati da almeno sei mesi e i giovani tra i quindici e i ventiquattro anni.

### **3. Rapporti di lavoro incentivabili**

L'agevolazione riguarda esclusivamente le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel 2026 e non è quindi applicabile alle assunzioni a tempo determinato né alle trasformazioni di rapporti già a termine.

L'incentivo può tuttavia essere riconosciuto anche qualora il lavoratore sia già stato assunto a tempo indeterminato presso un altro datore di lavoro che abbia fruito solo parzialmente del beneficio.

Gli esoneri spettano anche per i rapporti di lavoro a tempo parziale, per quelli instaurati con cooperative di lavoro e per le assunzioni a scopo di somministrazione a tempo indeterminato, incluse le ipotesi in cui il lavoratore venga impiegato con missioni a termine. Restano invece esclusi, oltre al lavoro domestico e all'apprendistato, il lavoro intermittente o a chiamata (anche se a tempo indeterminato) e le prestazioni di lavoro occasionale.

### **4. Durata, misura e contribuzioni escluse**

La durata e l'entità dell'esonero variano in funzione della categoria del lavoratore assunto. Per i lavoratori molto svantaggiati – sia quelli privi di impiego da almeno ventiquattro mesi, sia quelli disoccupati da almeno dodici mesi e appartenenti alle categorie speciali – l'esonero è riconosciuto per un periodo massimo di ventiquattro mesi, con un limite di 500 euro mensili per ciascun lavoratore.

Per i lavoratori svantaggiati il beneficio ha invece durata massima di dodici mesi, sempre entro il limite di 500 euro al mese.

Nelle ipotesi di assunzione presso sedi situate nella ZES unica, il massimale sale a 650 euro mensili.

## BONUS GIOVANI

Il massimale va riproporzionato in caso di rapporti iniziati o cessati nel corso del mese, assumendo un importo giornaliero pari a 16,12 euro (20,96 euro per le assunzioni in ZES unica), nonché in caso di rapporti a tempo parziale.

L'esonero riguarda esclusivamente la contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro.

### **5. Condizioni per l'accesso al beneficio**

Il datore di lavoro deve innanzitutto soddisfare le condizioni generali di spettanza degli incentivi all'occupazione: regolarità contributiva (DURC), assenza di violazioni in materia di lavoro, legislazione sociale e sicurezza, rispetto dei contratti collettivi nazionali, territoriali e aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

A decorrere dal 1° aprile 2026, è inoltre previsto l'obbligo di pubblicare le posizioni lavorative disponibili sul SIISL, sebbene tale adempimento non sia ancora operativo in attesa del decreto attuativo.

Gli esoneri non spettano nelle ipotesi contemplate dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015: assunzione in adempimento di un obbligo di legge o contrattuale, violazione del diritto di precedenza, sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (salvo eccezioni), o licenziamento nei sei mesi precedenti da parte di un'azienda collegata o controllata dal nuovo datore di lavoro.

Sotto il profilo delle condizioni specifiche, il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo né licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva nei sei mesi precedenti l'assunzione.

Nei sei mesi successivi, è fatto divieto di procedere al licenziamento per GMO del lavoratore incentivato o di altro lavoratore con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, pena la revoca dell'agevolazione e il recupero dei benefici già fruiti.

Non costituiscono causa ostativa i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità assoluta o per superamento del periodo di comportamento.

### **6. Incremento occupazionale e aiuti di Stato**

L'assunzione deve infine determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.

L'incremento occupazionale netto viene calcolato in ULA (Unità di Lavoro Annuo), confrontando il numero dei dipendenti presenti dopo l'assunzione con la media occupazionale dei dodici mesi precedenti.

## BONUS GIOVANI

L'incremento si considera comunque rispettato quando il posto vacante derivi da dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento, riduzione volontaria dell'orario o licenziamento per giusta causa, mentre non risulta soddisfatto se il posto si è liberato a seguito di licenziamento per riduzione di personale.

La verifica va effettuata mese per mese per l'intera durata dell'incentivo.

Se in un determinato mese l'incremento viene meno, il beneficio non spetta per quel mese; se successivamente viene ripristinato, l'esonero riprende fino alla scadenza originaria, senza possibilità di recuperare i mesi persi.

Nel calcolo della forza occupazionale devono essere considerate anche le società controllate, collegate o riconducibili allo stesso soggetto.

Per la somministrazione, la verifica si effettua in capo all'utilizzatore.

Tra gli ulteriori vincoli previsti dalla normativa europea, il beneficio non può superare il 50% dei costi salariali complessivi del lavoratore, il datore non deve aver ricevuto aiuti di Stato illegali non restituiti (clausola Deggendorf) e non deve trovarsi in condizione di "impresa in difficoltà" ai sensi del Regolamento UE 651/2014.

Gli esoneri vengono registrati nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

### **7. Coordinamento con altri esoneri**

La normativa stabilisce che il Bonus Giovani 2026 non sia cumulabile con altri esoneri contributivi o riduzioni delle aliquote previdenziali previsti dalla legislazione vigente.

Non è pertanto possibile il cumulo, ad esempio, con la Decontribuzione Sud, con gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disabili, con l'incentivo per percettori di NASpl, né con le riduzioni contributive agricole o edilizie.

Gli esoneri risultano invece compatibili con la maggiorazione della deduzione fiscale per nuove assunzioni prevista dalla Legge di Bilancio 2025, con l'esonero dell'1% riconosciuto ai datori in possesso della certificazione della parità di genere, nonché con le agevolazioni che incidono sulla contribuzione a carico del lavoratore, come l'esonero contributivo per le lavoratrici madri.

### **8. Procedimento di ammissione e adempimenti**

Per accedere al beneficio, il datore di lavoro deve presentare domanda telematica all'INPS tramite il "Portale delle Agevolazioni – Bonus giovani

## BONUS GIOVANI

2026”, indicando i dati dell’azienda e del lavoratore, la categoria di svantaggio, il tipo di contratto e l’orario, la retribuzione media mensile, l’aliquota contributiva datoriale e le dichiarazioni di non cumulo e di rispetto del trattamento economico minimo previsto dai contratti collettivi.

L’INPS, ricevuta la domanda, calcola il beneficio spettante, verifica la disponibilità delle risorse e il rispetto della clausola Deggendorf tramite il Registro Nazionale degli aiuti di Stato, comunicando successivamente l’esito dell’istruttoria.

Per le assunzioni non ancora effettuate, l’Istituto accantona le risorse e invita il datore di lavoro – tramite PEC, e-mail o notifica MyINPS – a perfezionare l’assunzione e inviare la comunicazione obbligatoria entro dieci giorni, termine perentorio il cui mancato rispetto comporta la perdita delle risorse accantonate.

L’importo autorizzato dall’INPS costituisce il limite massimo fruibile nelle denunce contributive.

La misura prevede un tetto massimo di costi, al raggiungimento del quale l’INPS cesserà di accogliere le domande.

## BONUS DONNE 2026: le prime istruzioni INPS sull’esonero per l’occupazione femminile.

L’INPS ha fornito con la Circolare n. 57 le prime indicazioni operative sul “Bonus donne 2026”, disciplinato dall’art. 1 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62.

Si tratta di una misura espressamente finalizzata a favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, con un’attenzione particolare alle regioni della ZES unica.

### Il contenuto dell’agevolazione

Il Bonus Donne 2026 consiste in un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato (esclusi i premi INAIL), per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate o molto svantaggiate effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026.

L’importo massimo dell’esonero è pari a 650 euro mensili per lavoratrice, che sale a 800 euro mensili qualora la donna — molto svantaggiata o svantaggiata — risulti residente, alla data dell’assunzione, in una delle regioni della ZES unica.

## BONUS DONNE

## BONUS DONNE

### Le categorie di lavoratrici destinatarie

La circolare individua tre macro-categorie, con durate differenziate del beneficio.

La prima categoria riguarda le **donne molto svantaggiate** perché prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. Per questa platea l'esonero dura fino a 24 mesi, con un massimale di 650 euro mensili (800 euro se la lavoratrice risiede nella ZES unica).

La seconda categoria comprende le donne molto svantaggiate perché prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e, contestualmente, appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) dell'art. 2, punto 4, del Regolamento UE 651/2014. Tali categorie includono: le giovani tra 15 e 24 anni; le donne prive di diploma di scuola media superiore o professionale (o che abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni senza aver ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito); le donne over 50; le donne adulte che vivano sole o con persone a carico; le donne occupate in settori con elevata disparità di genere; le appartenenti a minoranze etniche. Anche per questa platea la durata massima è di 24 mesi.

La terza categoria include le **donne svantaggiate**, ossia coloro che rientrano in una delle categorie previste alle lettere da a) a g) del Regolamento UE 651/2014, tra cui anche la condizione di essere prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Per queste lavoratrici il beneficio ha durata massima di 12 mesi.

È importante osservare che, rispetto al Bonus Giovani, il Bonus Donne include anche la lettera b) (giovani tra 15 e 24 anni) e la lettera d) (over 50) tra le categorie di svantaggio che, combinate con la disoccupazione di almeno 12 mesi, integrano la condizione di "molto svantaggiata". Ciò amplia sensibilmente la platea delle potenziali destinatarie.

### La maggiorazione per la ZES unica

Il comma 2 dell'art. 1 prevede una maggiorazione significativa per le lavoratrici residenti nella ZES unica (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria): il massimale sale a 800 euro mensili, con un valore giornaliero di 25,80.

Ai fini della maggiorazione, la circolare precisa che rileva la residenza della lavoratrice alla data di assunzione, e non la sede di lavoro.

### **Rapporti di lavoro ammessi ed esclusi**

Il perimetro dei rapporti incentivabili è analogo a quello delle altre due misure: solo nuove assunzioni a tempo indeterminato, compresi i rapporti a tempo parziale (con riduzione proporzionale del massimale), le assunzioni in cooperativa ex L. 142/2001 e le assunzioni a scopo di somministrazione. Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico, l'apprendistato, il lavoro intermittente, le prestazioni occasionali e le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine già in essere.

### **Il finanziamento: risorse ripartite per categoria di regione**

L'aspetto forse più caratterizzante del Bonus Donne sotto il profilo operativo è la fonte di finanziamento.

Le risorse sono ripartite per categoria di regione, in coerenza con la classificazione dei fondi strutturali UE: questo meccanismo di ripartizione implica che il raggiungimento del plafond potrebbe avvenire in tempi diversi per ciascuna categoria di regione, generando possibili asimmetrie temporali nell'accesso alla misura.

### **Condizioni di spettanza**

Il quadro delle condizioni generali e specifiche è sostanzialmente allineato a quello del Bonus Giovani. Il datore di lavoro deve rispettare i principi generali dell'art. 31 del D.Lgs. 150/2015 e i requisiti dell'art. 1, comma 1175, della L. 296/2006 (regolarità DURC, rispetto della normativa su lavoro e sicurezza, applicazione dei CCNL comparativamente più rappresentativi).

Le condizioni specifiche comprendono il divieto di licenziamenti per g.m.o. o collettivi nei sei mesi precedenti nella stessa unità produttiva e il divieto di licenziare per g.m.o. la lavoratrice agevolata o un lavoratore con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva nei sei mesi successivi, pena la revoca dell'esonero con recupero integrale del beneficio. I licenziamenti per sopravvenuta inidoneità assoluta e per superamento del periodo di comporto non sono ostativi.

L'agevolazione è subordinata all'incremento occupazionale netto calcolato in ULA, con le medesime regole già illustrate per il Bonus Giovani e il Bonus ZES. Vale anche in questo caso il vincolo del "salario giusto" ex art. 7, comma 5, del D.L. 62/2026, nonché le condizioni relative alla normativa sugli aiuti di Stato (clausola Deggendorf, divieto per le imprese in difficoltà, limite del 50% dei costi salariali, registrazione nel RNA).

Quanto alla pubblicazione della vacancy sul SIISL, resta confermato che l'obbligo non è ancora operativo.

## BONUS DONNE

### **Portabilità del beneficio residuo**

Come per le altre due misure, se la lavoratrice per la quale è stato già fruito l'esonero viene riassunta, il nuovo datore di lavoro può fruire dell'agevolazione per i mesi residui, purché la nuova assunzione avvenga entro il 31 dicembre 2026. L'eventuale revoca del beneficio in capo al precedente datore per violazione del divieto di licenziamento non incide sul diritto del nuovo datore alla fruizione del periodo residuo, fermo restando che il periodo già fruito viene comunque computato ai fini del calcolo.

### **Cumulabilità**

L'esonero non è cumulabile con Decontribuzione Sud, incentivo disabili, incentivo NASpl, riduzioni per agricoltura di montagna ed edilizia, contribuzione su retribuzioni convenzionali per lavoratori extra UE. È compatibile con la maggiorazione del costo in deduzione per nuove assunzioni, con l'esonero dell'1% per la certificazione della parità di genere e con gli esoneri sulla quota IVS a carico della lavoratrice madre.

### **Procedura di ammissione**

La domanda va presentata tramite il Portale delle Agevolazioni INPS, sezione "Bonus donne 2026", con le medesime modalità previste per gli altri due bonus. Tra i dati richiesti, oltre a quelli standard, figurano la residenza della lavoratrice (rilevante per la determinazione del massimale ZES) e la tipologia di classe di svantaggio. Anche qui, per le assunzioni non ancora effettuate, la comunicazione obbligatoria deve essere inviata entro 10 giorni dall'accantonamento, a pena di decadenza.

### **Abrogazione del precedente regime**

La circolare ricorda che l'art. 5 del decreto Lavoro ha abrogato la proroga al 31 dicembre 2026 dell'esonero contributivo istituito dall'art. 23 del D.L. 60/2024, che era stata introdotta dall'art. 14, comma 1-bis, del D.L. 200/2025. Il nuovo Bonus Donne 2026 sostituisce integralmente quella misura.

## **BONUS ZES 2026: le prime istruzioni inps per le micro-imprese del mezzogiorno.**

Con la Circolare INPS n. 56 del 14 maggio 2026 fornisce le prime indicazioni operative sul “Bonus ZES 2026”, introdotto dall’art. 3 del D.L. 30 aprile 2026, n. 62. Si tratta di una misura pensata per un target specifico: le micro-imprese del Mezzogiorno che assumono lavoratori over 35 disoccupati di lunga durata.

### **Il perimetro della misura**

Il Bonus ZES 2026 consiste in un esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (esclusi i premi INAIL), nel limite massimo di 650 euro mensili per lavoratore, per un periodo di 24 mesi. L’agevolazione è riservata alle assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale effettuate dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026.

### **I requisiti del lavoratore**

Il requisito anagrafico è speculare rispetto al Bonus Giovani: mentre quest’ultimo si rivolge agli under 35, il Bonus ZES è destinato a chi ha compiuto almeno 35 anni alla data di assunzione.

Lo stato di disoccupazione richiesto è quello definito dall’art. 19 del D.Lgs. 150/2015, combinato con l’art. 4, comma 15-quater, del D.L. 4/2019: il lavoratore deve essere privo di impiego e aver rilasciato la Dichiarazione di Immediata Disponibilità (DID) al lavoro in via telematica. Lo stato di disoccupazione deve sussistere da almeno 24 mesi alla data di assunzione. È importante notare che qui si fa riferimento alla nozione formale di “disoccupato” ai sensi della normativa sulle politiche attive del lavoro, e non alla diversa nozione di “soggetto privo di impiego regolarmente retribuito” utilizzata per il Bonus Giovani in relazione ai lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati.

Una deroga significativa è prevista dall’art. 3, comma 4, del decreto Lavoro: l’esonero può essere riconosciuto anche per l’assunzione di un lavoratore che non possieda più lo status di disoccupato da 24 mesi, purché lo stesso sia stato in precedenza occupato a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro che abbia beneficiato parzialmente del medesimo esonero. In tal caso, il nuovo datore di lavoro subentra nella fruizione del beneficio residuo, nei limiti del massimale già autorizzato. La circolare chiarisce che tale meccanismo di portabilità opera anche in caso

## BONUS ZES

di riassunzione da parte del medesimo datore di lavoro, purché il primo rapporto sia cessato per dimissioni del lavoratore o per licenziamento effettuato oltre i sei mesi dall'assunzione.

### **I requisiti del datore di lavoro: il limite dimensionale**

Il limite dei 10 dipendenti costituisce un elemento qualificante della misura, che la indirizza espressamente verso le micro-impresе. La circolare fornisce due precisazioni operative rilevanti: il requisito deve sussistere esclusivamente nel mese di assunzione, senza che eventuali variazioni successive (in aumento o in diminuzione) incidano sulla spettanza dell'esonero; inoltre, ai fini del computo, non si considerano i lavoratori per i quali si intende beneficiare dell'esonero stesso. Quest'ultima precisazione è particolarmente importante perché consente, ad esempio, a un'impresa con 10 dipendenti di assumere un undicesimo lavoratore fruendo dell'agevolazione.

Per le assunzioni a scopo di somministrazione, il limite dimensionale è riferito all'utilizzatore e non all'agenzia.

### **Rapporti di lavoro ammessi ed esclusi**

Coerentemente con la struttura del Bonus Giovani, sono ammesse le assunzioni a tempo indeterminato (anche part-time, con riduzione proporzionale del massimale), le assunzioni in cooperativa ex L. 142/2001 e le assunzioni a scopo di somministrazione. Sono invece esclusi i contratti di apprendistato, i rapporti di lavoro domestico, il lavoro intermittente e, aspetto cruciale, le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine già in essere. L'esonero, inoltre, non si applica al personale dirigenziale.

Quanto alla sede di lavoro, la circolare ribadisce che rileva il luogo di effettiva esecuzione della prestazione, indipendentemente dalla residenza del lavoratore e dalla sede legale dell'impresa. Lo spostamento del lavoratore in una regione non appartenente alla ZES unica comporta la perdita dell'esonero a partire dal mese di paga successivo al trasferimento.

### **Misura dell'esonero e riproporzionamento**

L'esonero è pari al 100% della contribuzione datoriale, con un tetto massimo di 650 euro mensili. Per i rapporti instaurati o cessati nel corso del mese, il massimale giornaliero è di 20,96 euro (650/31). Per i rapporti part-time, il massimale è proporzionalmente ridotto.

## BONUS ZES

### **Le condizioni di spettanza**

Il quadro delle condizioni ricalca in larga parte quello del Bonus Giovani. Il datore di lavoro deve rispettare i principi generali di cui all'art. 31 del D.Lgs. 150/2015 (assenza di obblighi preesistenti, rispetto del diritto di precedenza, assenza di sospensioni per crisi, divieto di riassunzione da datori con assetti coincidenti nei sei mesi precedenti), nonché i requisiti dell'art. 1, comma 1175, della L. 296/2006 (regolarità DURC, rispetto della normativa su lavoro e sicurezza, applicazione dei CCNL comparativamente più rappresentativi).

Le condizioni specifiche comprendono il divieto di licenziamenti per g.m.o. o collettivi nei sei mesi precedenti nella stessa unità produttiva, e il divieto di licenziare per g.m.o. il lavoratore agevolato o un lavoratore con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva nei sei mesi successivi, pena la revoca dell'esonero con recupero integrale del beneficio. La circolare conferma che non sono ostativi i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità assoluta e per superamento del periodo di comporta.

Anche per il Bonus ZES è richiesto il rispetto del "salario giusto", ossia la corresponsione di un trattamento economico individuale non inferiore al trattamento economico complessivo definito dalla contrattazione collettiva comparativamente più rappresentativa, secondo quanto previsto dall'art. 7, comma 5, del D.L. 62/2026.

Quanto alla pubblicazione della vacancy sul SIIISL, vale la medesima precisazione già resa per il Bonus Giovani: l'obbligo non è ancora operativo in attesa del decreto attuativo.

### **Incremento occupazionale netto**

L'esonero è subordinato alla verifica dell'incremento occupazionale netto calcolato in ULA rispetto alla media dei 12 mesi precedenti, da mantenere mese per mese per tutta la durata della fruizione. Il calcolo include la forza lavoro delle società controllate e collegate ex art. 2359 c.c. e il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese interessato, senza possibilità di recupero retroattivo.

L'incremento non è richiesto quando i posti si sono resi vacanti per dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario o licenziamento per giusta causa. La base di computo esclude le diminuzioni verificatesi nelle società del gruppo, ma consente di beneficiare degli eventuali aumenti.

Per le assunzioni a scopo di somministrazione, la verifica dell'incremento è in capo all'utilizzatore.

## BONUS ZES

### **Cumulabilità**

Il regime di cumulabilità è sostanzialmente identico a quello del Bonus Giovani. L'esonero non è cumulabile con la Decontribuzione Sud, con l'incentivo disabili (art. 13, L. 68/1999), con l'incentivo NASpl, con le riduzioni per l'agricoltura di montagna e per l'edilizia, né con la contribuzione su retribuzioni convenzionali per i lavoratori in Paesi extra UE non convenzionati.

È invece compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni (art. 1, commi 399-400, L. 207/2024), con l'esonero dell'1% per la certificazione della parità di genere e con gli esoneri sulla quota IVS a carico della lavoratrice madre.

### **Procedura di ammissione**

La domanda va presentata tramite il Portale delle Agevolazioni INPS, sezione "Bonus ZES 2026". Il modulo richiede, oltre ai dati identificativi di impresa e lavoratore, la dichiarazione circa lo stato di disoccupazione di lunga durata, il numero di dipendenti nel mese di assunzione, la retribuzione media mensile, l'aliquota contributiva datoriale e l'indicazione della regione e provincia di effettivo svolgimento della prestazione.

Anche qui, la domanda può essere presentata per assunzioni già effettuate o ancora da instaurare. Nel secondo caso, la comunicazione obbligatoria (Unilav/Unisomm) deve essere inviata entro 10 giorni dall'accantonamento delle risorse, a pena di decadenza.

I limiti di spesa sono significativamente più contenuti rispetto al Bonus Giovani: 26 milioni di euro per il 2026, 60 milioni per il 2027 e 34 milioni per il 2028, per un totale di 120 milioni nel triennio. Il dato rende evidente la necessità di agire tempestivamente nella presentazione delle domande.

## Scheda di sintesi

| <b>CRITERI DI CONFRONTO</b>                              | <b>BONUS GIOVANI 2026<br/>(Circ. INPS n. 55/2026)</b>  | <b>BONUS DONNE 2026<br/>(Circ. INPS n. 57/2026)</b>  | <b>BONUS ZES 2026<br/>(Circ. INPS n. 56/2026)</b>   |
|--|--|--|---|
| <b>Norma di riferimento</b>                              | Art. 2, D.L. 30 aprile 2026, n. 62   | Art. 1, D.L. 30 aprile 2026, n. 62   | Art. 3, D.L. 30 aprile 2026, n. 62  |
| <b>Periodo di assunzione</b>                             | 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2026   | 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2026   | 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2026  |
| <b>Datori di lavoro ammessi</b>                          | Tutti i datori di lavoro privati (anche agricoli); esclusa la P.A.   | Tutti i datori di lavoro privati (anche agricoli); esclusa la P.A.   | Tutti i datori di lavoro privati (anche agricoli) con max 10 dipendenti nel mese di assunzione; esclusa la P.A.               |
| <b>Requisiti anagrafici del lavoratore</b>               | Età < 35 anni (max 34 anni e 364 giorni) alla data di assunzione   | Nessun limite di età (donne di qualsiasi età)  | Età ≥ 35 anni alla data di assunzione   |
| <b>Requisiti soggettivi del lavoratore</b>               | Svantaggiati/molto svantaggiati ex Reg. UE 651/2014 – categorie dalla a) alla g), art. 2, punto 4).<br>Escluse lett. d) (over 50) e b) (15-24 anni) per la fascia 12 mesi                        | Svantaggiate/molto svantaggiate ex Reg. UE 651/2014 – categorie dalla a) alla g), art. 2, punto 4), incluse lett. b) (15-24 anni) e d) (over 50).<br>Nessun limite di età. | Personale non dirigenziale; disoccupato da almeno 24 mesi ex art. 19 D.Lgs. 150/2015 (DID telematica)                         |
| <b>Sede di lavoro rilevante per la maggiorazione ZES</b> | Sede o unità produttiva del datore nelle regioni ZES unica   | Residenza della lavoratrice alla data di assunzione nelle regioni ZES unica (≠ sede datore di lavoro)  | Effettivo svolgimento della prestazione nelle regioni ZES unica (sede/UP del datore o luogo di missione per somministrazione) |
| <b>Massimale mensile – standard</b>                      | € 500/mese per lavoratore  | € 650/mese per lavoratrice   | € 650/mese per lavoratore   |
| <b>Massimale mensile – ZES unica</b>                     | € 650/mese (assunzione in sede/UP nelle regioni ZES)   | € 800/mese (residenza lavoratrice nelle regioni ZES)<br>↳ massimale più elevato tra i tre bonus  | N/A – il massimale unico è già € 650 (ZES è condizione di accesso, non maggiorazione)   |
| <b>Durata massima esonero</b>                            | 24 mesi – lavoratori molto svantaggiati (cat. A e B)<br>12 mesi – lavoratori svantaggiati (cat. C)   | 24 mesi – lavoratrici molto svantaggiate (cat. A e B)<br>12 mesi – lavoratrici svantaggiate (cat. C)   | 24 mesi (unica durata per tutti i beneficiari)  |
| <b>Trasformazioni da t.d. a t.i.</b>                     | ESCLUSE  | ESCLUSE  | ESCLUSE   |
| <b>Incremento occupazionale netto</b>                    | Obbligatorio – calcolato in ULA, media 12 mesi precedenti, verificato ogni mese.<br>Eccezioni: vacanze per dimissioni, invalidità, pensionamento, riduzione volontaria orario, lic. giusta causa | Obbligatorio – stesse regole Bonus Giovani   | Obbligatorio – stesse regole  |

|  |  |  |   |
|--|--|--|---|
| <b>Divieto di licenziamento – 6 mesi precedenti</b>  | Nessun licenziamento individuale per g.m.o. o collettivo nella stessa unità produttiva   | Idem Bonus Giovani   | Idem Bonus Giovani  |
| <b>Divieto di licenziamento – 6 mesi successivi</b>  | Divieto di lic. per g.m.o. del lavoratore agevolato o di soggetto con stessa qualifica nella stessa UP ↳ revoca + recupero (non vale per inidoneità assoluta e superamento comporta)   | Idem Bonus Giovani   | Idem Bonus Giovani  |
| <b>Portabilità del beneficio residuo</b>             | Sì – il nuovo datore subentra nella fruizione residua se il nuovo rapporto è instaurato entro il 31.12.2026  | Sì – stesse regole Bonus Giovani   | Sì – il nuovo datore subentra nei limiti del massimale già autorizzato; nuova assunzione entro 31.12.2026                             |
| <b>Condizioni generali (art. 31 D.Lgs. 150/2015)</b> | DURC regolare; no violazioni lavoro/sicurezza; rispetto CCNL; no obbligo preesistente; no violazione diritti di precedenza; no sospensioni crisi; no riassunzione da datore collegato  | Idem Bonus Giovani   | Idem Bonus Giovani  |
| <b>Pubblicazione vacancy su SIISL</b>                | Previsto dal 1° aprile 2026 – ma NON ancora operativo (in attesa decreto attuativo)  | Idem   | Idem  |
| <b>Sospensione periodo di fruizione</b>              | Solo per assenza obbligatoria per maternità (inclusa interdizione anticipata) ↳ differimento godimento   | Idem   | Idem  |
| <b>Procedura di ammissione – portale INPS</b>        | “Portale delle Agevolazioni – Bonus giovani 2026”<br>Domanda on-line (per assunzioni già effettuate o future)<br>Conferma entro 10 gg con Unilav/Unisomm   | “Portale delle Agevolazioni – Bonus donne 2026”<br>Stesse modalità Bonus Giovani + indicazione residenza lavoratrice | “Portale delle Agevolazioni – Bonus ZES 2026”<br>Stesse modalità + indicazione regione/provincia di effettivo svolgimento prestazione |
| <b>Dati da indicare nella domanda</b>                | Dati impresa; dati lavoratore; classe di svantaggio; tipo contratto (full/part); retribuzione media mensile (incl. 13 <sup>a</sup> /14 <sup>a</sup> ); aliquota contributiva datoriale; dichiarazioni anti-cumulo e salario giusto | Idem + residenza lavoratrice (per ZES); classe di svantaggio   | Idem Bonus Giovani + n. dipendenti nel mese di assunzione; regione e provincia di effettivo svolgimento prestazione                   |



Jobcode STP S.r.l. is an independent member of HLB International, a global network of advisory and accounting firms. HLB refers to the HLB International network and/or one or more of its member firms. For more information on HLB International and its legal structure, please visit [www.hlb.global/legal](http://www.hlb.global/legal).

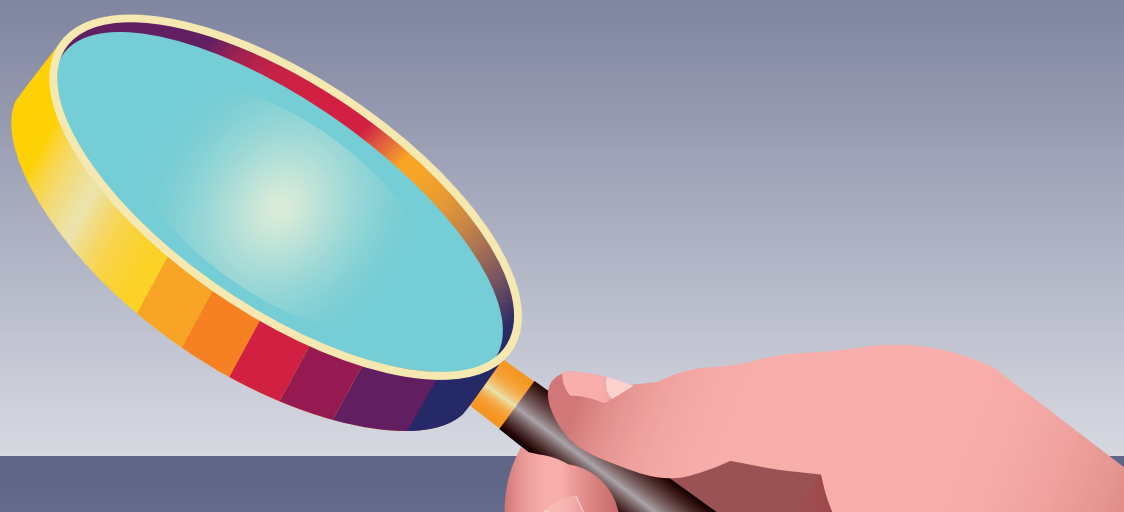
# WE-BE-ON-AIR



NOVITÀ E APPROFONDIMENTI IN CORSO.

## WEBINAR AGGIORNAMENTI LAVORO 2026 2° Incontro

Martedì 26/05  
ore 17.00 - 18.00



PARLEREMO CON  
LUCA INSABATO DI:

TFR E PREVIDENZA COMPLEMENTARE

- Novità e impatti operativi

AGEVOLAZIONI E PORTALE SIIL

- Incentivi attivi

- Obbligo pubblicazione annunci

L'evento è gratuito.

TI ASPETTIAMO!

