

Incentivi occupazionali

Proroga parziale dei benefici per le assunzioni previsti dal “Decreto Coesione”

Eufranio Massi

Con l'approvazione definitiva della legge 27 febbraio 2026, n. 26 (1) di conversione del c.d. “*Decreto Milleproroghe*” sono state previste, da un emendamento presentato dal Governo, **proroghe ad alcuni incentivi** previsti dal D.L. n. 60/2024 (2) (c.d. “*Decreto Coesione*”) che aveva riguardato le **assunzioni di particolari categorie di lavoratori** realizzate entro lo scorso 31 dicembre 2025 (giovani al di sotto dei 35 anni che non hanno mai sottoscritto un contratto a tempo indeterminato, donne svantaggiate, disoccupati da oltre 24 mesi “over 35” da assumere, in area Zes, presso datori di lavoro con un organico non superiore ai dieci dipendenti).

Le **risorse destinate agli sgravi contributivi** sono, di molto, **minori rispetto al passato** e, di conseguenza, le agevolazioni risultano, per i giovani e gli over 35”, limitate alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio al 30 aprile 2026, mentre per le c.d. “*donne svantaggiate*” il periodo di riferimento è di 12 mesi e termina il 31 dicembre 2026. Non risultano, al momento, essere prorogati gli incentivi previsti dall'art. 21 in favore dell'imprenditorialità giovanile in settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale.

I nuovi benefici (che sono una continuazione dei precedenti) sono individuati dall'art. 14 che, sul punto, ha operato effettuando un inserimento delle novità nel *corpus* degli artt. 22, 23 e 24 del D.L. n. 60/2024.

La **piena operatività delle agevolazioni** almeno per quel che concerne i benefici dei datori di lavoro in zona Zes, è **subordinata all'autorizza-**

zione della Commissione europea ai sensi dell'art. 108 del Trattato dell'Unione, in quanto quella precedente (C 649 final del 31 gennaio 2025) riguardava le assunzioni effettuate entro il 31 dicembre 2025. Occorrerà attendere, come in passato, secondo un indirizzo amministrativo “consolidato”, anche la **circolare dell'Inps** con le proprie indicazioni finalizzate alla fruizione dello sgravio contributivo.

L'Inps, con le circolari n. 90/2025 (giovani), n. 91/2025 (donne svantaggiate) e n. 10/2026 (“over 35” in aree Zes, tra l'altro, emanata dall'Istituto dopo che erano stati superati i termini per le assunzioni incentivate previste dall'art. 24 del D.L. n. 60/2024!), ha fornito agli operatori precise indicazioni operative: esse, si ritiene, saranno, nella sostanza, ripetute nei prossimi chiarimenti in quanto ci si trova di fronte ad **un prolungamento (anche parziale) dei benefici**, ma gli **elementi oggettivi e soggettivi necessari, sono rimasti gli stessi**.

Bonus giovani

Dal 1° gennaio al 30 aprile 2026 i datori di lavoro privati che assumono o trasformano a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) giovani di età inferiore ai 35 anni (ossia, che, all'atto dell'assunzione o della trasformazione da un contratto a tempo determinato hanno una età non superiore a 34 anni e 364 giorni) che non sono stati mai assunti con tale tipologia contrattuale, fruiscono, per 24 mesi, di un incentivo parametrato su base mensile, ferme restando le aliquote pensionistiche, pari al **100% dei contributi a ca-**

(1) «Conversione in legge, con modificazioni, del D.L. 31 dicembre 2025, n. 200, recante disposizioni urgenti in materia di termini normativi», pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 49,

serie generale, del 28 febbraio 2026.

(2) Convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95.

rico del datore di lavoro entro un importo massimo di 500 euro mensili che salgono a 650 euro nelle Regioni comprese in area Zes (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna e, da quest'anno, anche Marche ed Umbria, per effetto della legge n. 171/2025), a **condizione** che, con l'assunzione si realizzi un **incremento occupazionale netto**. Lo sgravio contributivo **scende al 70%** se l'incremento occupazionale netto non viene realizzato. Nella valutazione del requisito oggettivo relativo all'**assenza di precedenti contratti a tempo indeterminato**, la norma esclude i periodi formativi non conclusi con il consolidamento del rapporto di apprendistato che, pure, secondo l'art. 41, del D.Lgs. n. 81/2015, è un contratto a tempo determinato finalizzato all'occupazione dei giovani attraverso un percorso formativo.

Incremento occupazionale netto

Le modalità di **calcolo** dell'incremento occupazionale netto sono state esplicitate dell'art. 22, comma 4-*bis* (3), del D.L. n. 60/2024: «[l']incremento occupazionale netto, previsto dal Regolamento comunitario n. 1403/2013 va calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite ed il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno. L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto».

Tale principio, peraltro ben esplicitato in precedenti chiarimenti amministrativi come, ad esempio, dal messaggio n. 1935/2025 dell'Inps, riprende i concetti elaborati dalla Corte di Giustizia europea la quale, con la sentenza n. C-415/07 del 2009 (4), ha sancito che nella valutazione dell'incremento «si deve porre a raffronto il numero medio di Unità di Lavoro Annuo (Ula) dell'anno

precedente all'assunzione con il numero medio di Ula dell'anno successivo all'assunzione».

Il comma 4-*bis* citato precisa che il calcolo che deve riguardare anche le imprese controllate o collegate con specifico richiamo all'art. 2359 c.c., ciò si verifica:

a) quando un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;

b) quando un'impresa ha diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;

c) quando un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima o in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;

d) quando un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima.

In passato, il Ministero del Lavoro con la circolare n. 34/2014 chiarì che il datore di lavoro deve verificare la forza occupazionale presente nei 12 mesi successivi e non procedere secondo una occupazione "stimata": ciò significa che lo sgravio contributivo non è riconosciuto per i mesi in cui tale incremento non si è realizzato, con la conseguenza che il datore è tenuto a restituire, mediante le procedure di regolarizzazione, il beneficio già fruito, per i mesi in cui è andato "sotto" la media dei dipendenti occupati nei 12 mesi antecedenti, o non risulta averla incrementata.

L'agevolazione, comunque, viene riconosciuta pur se l'incremento non si è realizzato perché nel periodo sotto osservazione si sono resi vacanti posti di lavoro per:

a) dimissioni volontarie che comprendono anche le dimissioni per fatti concludenti di cui all'art. 19 della legge n. 203/2024;

b) invalidità;

c) pensionamento per raggiunti limiti di età, che, ad avviso di chi scrive, comprende forme di pensionamento anticipato previste dall'Ordinamento per l'uscita dal lavoro ad una determinata età ed

(3) Comma inserito dall'art. 14, comma 1-*bis*, lett. a), n. 3), D.L. 31 dicembre 2025, n. 200, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 febbraio 2026, n. 26.

(4) Corte di giustizia Comunità europee, sez. II, 2 aprile 2009, n. 415/07, in *One Legale*, Wolters Kluwer.

al raggiungimento di una certa età ed un numero definito di annualità contributive;

d) riduzione volontaria dell'orario di lavoro realizzabile attraverso accordi di trasformazione dei rapporti da tempo pieno a tempo parziale, come previsto dall'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015;

e) licenziamento per giusta causa.

I lavoratori licenziati per giustificato motivo oggettivo e quelli a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale nel rispetto delle previsioni *ex lege* n. 223/1991, ai fini della fruizione del beneficio, vanno rimpiazzati. Nella casistica generale appena indicata l'Istituto, con la circolare n. 90/2025, esclude i licenziamenti determinati da inabilità al lavoro (ad es., dopo le procedure dell'art. 43 del D.Lgs. n. 81/2008) o per superamento del periodo di comporta che, seppur rientranti nei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, hanno la propria ragion d'essere in altre cause specifiche.

Nei contratti di somministrazione ove il beneficio viene girato dall'Agenzia per il lavoro all'azienda utilizzatrice del lavoratore somministrato, la valutazione dell'incremento occupazionale netto, va effettuata in capo a quest'ultima, come chiarito dal Ministero del Lavoro con l'interpello n. 3/2018.

Elementi oggettivi e soggettivi necessari per accedere allo sgravio contributivo

Tornando allo sgravio contributivo ed alle modalità di fruizione ed in attesa delle determinazioni operative dell'Inps che seguiranno la necessaria interlocuzione con la Commissione europea ai sensi dell'art. 108 del Trattato dell'Unione (quantomeno per le agevolazioni in Zona Zes), si ritiene necessario richiamare i principi che regolano l'ammissione ai benefici riportati nell'art. 22 del D.L. n. 60/2024 e nella circolare esplicativa n. 90/2025 dell'Inps, che riguardano:

a) i **datori di lavoro** - potenzialmente destinatari, sono gli imprenditori e i non imprenditori (ad es., studi professionali, associazioni, fondazioni), compresi quelli agricoli, con esclusione della Pubblica Amministrazione (l'elencazione si trova nell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, oltre che in leggi specifiche che regolamentano le c.d. "Authority", la Banca d'Italia, ecc.). La circolare n. 90/2025 individua, con un richiamo alla precedente n. 40/2018, altri possibili destinatari

come, ad esempio, gli Enti pubblici economici, gli *ex Iacp* o i consorzi di bonifica;

b) i **lavoratori** - lo sgravio contributivo viene riconosciuto per l'assunzione a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) o la trasformazione di contratto a tempo determinato, riferito a giovani "under 35" che non hanno mai sottoscritto un contratto a tempo indeterminato. In passato (il concetto è stato, peraltro, ripetuto dall'Inps nella circolare n. 90/2025) lo sgravio contributivo non è stato applicato per contratti stipulati con giovani che, in precedenza, avevano sottoscritto un contratto a tempo indeterminato conclusosi durante il periodo di prova per licenziamento o dimissioni dell'interessato.

Restano **esclusi**:

- il contratto di **lavoro domestico**, per la specialità del rapporto, e per una contribuzione "propria", di molto ridotta rispetto a quella ordinaria;
- il contratto di **apprendistato** che ha una specifica disciplina ed una contribuzione "propria" ridotta rispetto a quella ordinaria, come affermato dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 5/2008, secondo un principio, fatto proprio dall'Inps alcuni mesi dopo, secondo il quale la scelta della contribuzione "di favore" era da ritenersi di natura politica in quanto finalizzata a favorire l'occupazione a tempo indeterminato dei giovani attraverso un percorso formativo;
- il contratto di **lavoro intermittente a tempo indeterminato**, in quanto non assicura una occupazione stabile e dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro.

Il beneficio trova applicazione anche per:

- le **società cooperative** che dopo il rapporto associativo hanno assunto il socio lavoratore al primo contratto a tempo indeterminato, stipulato *ex art.* 1 della legge n. 142/2001;
- le **Agenzie di Lavoro** che assumono a tempo indeterminato, pur se la prestazione presso l'utilizzatore avvenga a tempo determinato in quanto lo stesso viene riversato al datore di lavoro utilizzatore.

Lo **sgravio contributivo** nella misura di 500 euro mensili e di 650 nella Zona Zes è pari al **100%** sulla quota a carico del datore di lavoro se supportato da un incremento occupazionale netto: in caso contrario scende al **70%**. In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine il datore di lavoro beneficia, altresì, della **restituzione del contributo**

dell'**1,40% mensile** pagato per i mesi in cui l'attività è stata prestata a tempo determinato. Nel caso in cui dopo l'assunzione incentivata, il lavoratore venga licenziato, un nuovo datore potrà assumere quest'ultimo, fruendo delle mensilità residue.

Lo sgravio **non si applica** oltre che ai **premi** ed ai **contributi assicurativi Inail** anche per la c.d. "**contribuzione minore**" che, sulla base di precedenti indirizzi amministrativi dell'Inps può, così, sintetizzarsi:

- il contributo, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei Trattamenti di fine rapporto *ex art.* 2120 c.c. (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- il contributo, ai Fondi bilaterali, al Fis ed ai Fondi delle province autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la formazione continua *ex art.* 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria *ex D.L.* n. 103/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo *ex art.* 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex art.* 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997.

Il beneficio (si tratta di passaggi che riguardano tutte le agevolazioni contributive previste dall'Ordinamento) spetta se:

- il datore di lavoro è in regola con il Durc che, per effetto dell'art. 40-*bis* del D.Lgs. n. 148/2015, comprende anche, per le imprese che vi rientrano, il versamento dovuto per gli ammortizzatori sociali ai Fondi bilaterali previsti dagli artt. 26, 27 e 40 dello stesso decreto;
- il datore di lavoro non ha violato norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro (che sono quelle richiamate già nell'allegato al primo decreto (5) che ha disciplinato il Durc) e ha ri-

spettato gli altri obblighi di legge *ex art.* 29, comma 1, *lett. a)* del D.L. n. 19/2024;

- il datore di lavoro rispetta gli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché quelli territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale. Gli eventuali accordi aziendali debbono essere stipulati dalle «loro» Rsa o dalla Rsu come specificato nell'art. 51 del D.Lgs. n. 81/2015.

È opportuno ricordare, inoltre, il contenuto del comma 1175-*bis*, introdotto nel *corpus* della legge n. 296/2006 dall'art. 29, comma 1, *lett. b)* del D.L. n. 19/2024 in base al quale resta fermo il **diritto ai benefici in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi**, secondo quanto previsto dalle norme, nonché delle violazioni accertate ai sensi del comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza. In caso di **violazioni amministrative** che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto della verbalizzazione degli ispettori del lavoro o di altro organo addetto alla vigilanza.

Gli oneri per il datore di lavoro non si fermano qui, atteso che deve essere rispettato anche l'art. 31 (6) del D.Lgs. n. 150/2015, con qualche **specifica eccezione** che, la circolare n. 90/2025, emanata in attuazione della prima versione dell'art. 22 del D.L. n. 60/2024, ha ben focalizzato: essendo stato definito "speciale", lo sgravio spetta, in deroga alla previsione del comma 1, *lett. a)* dell'art. 31 citato, anche nel caso in cui l'assunzione o la trasformazione avvengano in adempimento di un obbligo previsto dalla legge o dal contratto collettivo.

Per poter procedere alla fruizione del beneficio il datore di lavoro deve rispettare anche altre disposizioni fondamentali, previste dai commi 5 e 6 dell'art. 22, D.L. n. 60/2024:

- non deve aver proceduto nei 6 mesi antecedenti l'assunzione o la trasformazione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o collettivi a seguito di procedura di riduzione di

(5) D.M. 30 gennaio 2015, Allegato A «Elenco delle disposizioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro di cui all'arti-

colo 8 la cui violazione è causa ostativa alla regolarità».

(6) Rubricato «Principi generali di fruizione degli incentivi».

personale *ex lege* n. 223/1991 di lavoratori operanti nella stessa unità produttiva;

- non deve procedere nei 6 mesi successivi l'assunzione incentivata al licenziamento per giustificato motivo oggettivo dello stesso lavoratore o di altro lavoratore impiegato, con la stessa qualifica, nella stessa unità produttiva. Qualora ciò dovesse accadere l'Istituto revocherà l'agevolazione e recupererà quanto, indebitamente, fruito. La norma si riferisce al **“licenziamento di altro lavoratore con la stessa qualifica impiegato, nella medesima unità produttiva” e non alla mansione o al livello**: si ritiene, occorra prestare molta attenzione in quanto per l'art. 2095 c.c. le qualifiche sono quelle di operaio, impiegato e quadro o dirigente (ma l'assunzione di quest'ultima categoria non porta sgravi contributivi). Il riferimento preciso alla qualifica ha indotto l'Istituto, anche di recente, a revocare agevolazioni in presenza di recessi di altri lavoratori impiegati nell'unità produttiva, con mansioni e livello completamente diversi da quelli posseduti dal lavoratore “agevolato”, pur con la stessa qualifica. Lo sgravio contributivo non è cumulabile con altre agevolazioni previste dalla normativa vigente: esso, tuttavia, è compatibile con il beneficio di natura fiscale in favore dei datori di lavoro che hanno incrementato l'organico, previsto dall'art. 4(7) del D.Lgs. n. 216/2023.

Bonus per donne svantaggiate

Prima di entrare nel merito delle novità introdotte con l'art. 14 del D.L. n. 200/2025, si premette che l'analisi si soffermerà sulle novità specifiche senza ripetizione (essendoci punti perfettamente sovrapponibili con la previsione dello sgravio contributivo dei giovani) dei chiarimenti già espressi in relazione ai datori di lavoro interessati, al requisito dell'incremento occupazionale netto, alle condizioni di spettanza degli incentivi ed a quelle che concernono il diritto agli esoneri (art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 e art. 31, con alcune eccezioni, del D.Lgs. n. 150/2015), ai vincoli temporali in materia di licenziamenti collettivi o per giustificato motivo oggettivo sia prima che dopo l'assunzione, alla c.d. “*contribuzione minore*” sempre dovuta, alla incumulabilità con altri incentivi e la compati-

bilità con quello fiscale prevista dall'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023. Del resto, la stessa circolare n. 91/2025, che ha regolamentato sotto l'aspetto amministrativo l'agevolazione già prevista dall'art. 23 del D.L. n. 60/2024, risulta essere una sorta di “copia e incolla” con la n. 90 immediatamente precedente.

Il “bonus donne” rispetto agli sgravi contributivi applicabili alla ipotesi richiamate negli articoli 22 (giovani “under 35”) e 24 (disoccupati da almeno 24 mesi “over 35” in area Zes) è previsto come **sgravio contributivo** sul 100% della quota a carico dei datori di lavoro, parametrato mensilmente con un **tetto massimo** di 650 euro, per 24 mesi in relazione alle assunzioni effettuate tra il **1° gennaio ed il 31 dicembre 2026** in favore di:

- donne prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. La disposizione si riferisce, alle donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi. Ciò che va verificato, in questo caso, è se nei 2 anni che hanno preceduto l'assunzione/trasformazione la lavoratrice, sia rimasta disoccupata o abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto non superiore a 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa la cui remunerazione annua risulti superiore a 8.500 euro o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro delle quali parla l'art. 50, comma 1, *lett. c-bis*) del D.P.R. n. 917/1986) o lavoro autonomo tale da produrre un reddito annuo superiore a 5.500 euro. L'esonero contributivo, trattandosi di donne “molto svantaggiate” è riconosciuto per i rapporti a tempo indeterminato (anche a tempo parziale, ovviamente, “*pro-quota*”), instaurati dal 1° gennaio 2026 al successivo 31 dicembre, per 24 mesi. Lo sgravio contributivo viene riconosciuto anche in favore delle socie di società cooperative di produzione e lavoro che, dopo, l'instaurazione del rapporto associativo, vengono assunte a tempo indeterminato nel rispetto della previsione contenuta nella legge n. 142/2001;

- donne prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nei territori rientranti nella c.d. “*area Zes*”. Anche per costoro non c'è un limite massimo di età ma viene ri-

(7) Rubricato «Maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni».

chiesto, al momento dell'assunzione la residenza in una delle Regioni che rientrano in area Zes (Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna, Umbria e Marche, queste ultime per effetto della legge n. 171/2025). Il rapporto di lavoro instauratosi con una donna residente in una delle Regioni sopra indicate può svolgersi anche in un territorio diverso da quello agevolato ed inoltre, la residenza può anche cambiare nel corso del rapporto, atteso che non sussistono vincoli temporali correlati alla permanenza. Trattandosi di assunzione in area Zes, si ritiene che, come in passato, sia necessaria una interlocuzione con la Commissione europea ai sensi dell'art. 108 del Trattato;

- donne da destinare in professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da una accentuata disparità di genere ai quali si riferisce l'art. 2, punto 4, *lett. f)* del Regolamento Ce n. 651/2014 e che vengono, annualmente, identificati con decreto ministeriale emanato, per l'anno 2026, il 31 dicembre 2025 dal Ministero del Lavoro (8). Lo sgravio contributivo è riconosciuto, unicamente, se la donna è stata assunta in un settore o in una professione indicata nell'elenco del predetto Decreto. Ad esempio, tra i settori maggiormente caratterizzati da disparità di genere spiccano l'agricoltura, le costruzioni edili, l'informazione e la comunicazione per i servizi, mentre per le professioni la disparità riguarda le figure apicali (direttori di aziende, amministratori, ecc.).

Un altro concetto che merita un approfondimento riguarda il significato di «**lavoro non regolarmente retribuito**».

Dalla definizione comunitaria si percepisce il fatto che non ci si riferisce, unicamente, alle lavoratrici disoccupate (da più di 6 mesi o da almeno 24 mesi) o che hanno lavorato "in nero", ma anche a chi ha lavorato, sia come dipendente che come lavoratrice autonoma, ma i guadagni realizzati sono stati inferiori al reddito minimo per l'imposizione fiscale.

Vale la pena di ricordare che non rientrano tra i contratti oggetto di sgravio contributivo:

- il contratto di lavoro domestico;
- il contratto di apprendistato di primo livello, professionalizzante e di alta formazione;

- il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato disciplinato dagli articoli da 13 a 18 del D.Lgs. n. 81/2015.

Assunzioni incentivate degli over 35 in area Zes

L'art. 14 del D.L. n. 200/2025 ha introdotto modifiche anche all'art. 24 del D.L. n. 60/2024 che riguarda lo sgravio contributivo in favore di chi assume lavoratori disoccupati da almeno 24 mesi, di età superiore ai 35 anni e che presenta un organico non superiore alle 10 unità (al momento dell'assunzione o della trasformazione del rapporto atteso che le variazioni in aumento o in diminuzione non impattano sulla spettanza del beneficio).

Per le **assunzioni a tempo indeterminato** realizzate nel periodo compreso tra il **1° gennaio ed il 30 aprile 2026** viene riconosciuto uno sgravio contributivo pari al 70% dei contributi a carico del datore di lavoro su un tetto massimo di 650 euro, calcolati mensilmente, per un massimo di 24 mesi: tale percentuale sale al 100% qualora venga realizzato un incremento occupazionale netto. Su tale ultimo requisito si rimanda a quanto già precisato per il "bonus giovani".

I datori di lavoro che possono accedere al beneficio sono quelli privati, imprenditori e non imprenditori (con esclusione di quelli domestici, attesa la peculiarità della prestazione anche sotto l'aspetto contributivo) che hanno la sede o l'unità produttiva ove si effettua la prestazione, in area Zes.

Il beneficio resta, pur se il lavoratore viene trasferito, purché il luogo della prestazione lavorativa sia ubicato in una delle Regioni oggetto di agevolazione. Qualora, invece, venga trasferito altrove, lo sgravio contributivo cessa dal mese di paga successivo a quello del trasferimento, come ricorda la circolare Inps n. 10/2026 emanata in attuazione della precedente versione dell'art. 24 in esame.

Nel computo dimensionale rientrano tutti i lavoratori dipendenti (compresi i dirigenti ed i lavoratori a domicilio) con esclusione degli apprendisti alla luce della previsione dell'art. 47 del D.Lgs. n. 81/2015: i lavoratori a tempo parziale vanno calcolati *pro-quota* (art. 8 del D.Lgs. n.

(8) Pubblicato sul sito del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

81/2008), mentre per quel che concerne i contratti a termine in sostituzione, i lavoratori non vanno computati se nel calcolo sono stati compresi quelli sostituiti (gli altri contratti a tempo determinato vengono calcolati con le regole fissate dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015).

I lavoratori, potenzialmente destinatari dell'assunzione, debbono aver compiuto i 35 anni di età ed essere:

- **disoccupati**, da almeno 24 mesi, che hanno dichiarato, anche in via informatica, ai Servizi per l'impiego, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di una attività lavorativa o a misure di politica attiva del lavoro. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato fino ad un massimo di 6 mesi (all'atto della richiesta del beneficio il datore di lavoro deve dichiarare la sussistenza dello *status* del lavoratore come disoccupato da oltre 24 mesi, come ricorda la circolare n. 10/2026 dell'Inps);
- lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde ad un'imposta pari od inferiore alle detrazioni spettanti *ex art.* 13 del D.P.R. n. 917/1986.

Il requisito dei 24 mesi non è richiesto nel caso in cui un lavoratore sia già stato assunto con il riconoscimento dello sgravio contributivo, da altro datore ed il rapporto sia terminato per licenziamento o dimissioni. Un altro datore con un organico fino a 10 dipendenti, lo potrà assumere per il periodo di agevolazione residua.

Per quel che riguarda gli altri istituti di carattere generale si rinvia a quanto precisato con riferimento al *bonus* giovani: in particolare, ci si riferisce all'incremento occupazionale netto, alle normative che regolano gli elementi necessari per chiedere l'esonero contributivo, alla incumulabilità del beneficio con altre agevolazioni previste dalla normativa, alla compatibilità con il beneficio fiscale previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023, al pagamento della c.d. "*contribuzione minore*" oltre che dei premi e dei contributi assicurativi Inail, ai limiti temporali concernenti i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o collettivi prima e dopo l'assunzione.

Considerazioni finali

La politica degli **incentivi "a tempo"** e non strutturali prosegue e si presenta, sempre, con una serie di passaggi, di rinvii, di **attese decisio-**

ni degli Organi comunitari che non giovano alla "fluidità" di sgravi contributivi che si presentano, sotto l'aspetto economico, abbastanza interessanti ma che, sovente, vengono riconosciuti a distanza di tempo, generando **incertezze nelle stesse politiche assunzionali** delle imprese.

Sovente, questi benefici vanno a sovrapporsi, quasi in concorrenza, con altre **agevolazioni strutturali**, previste dal nostro Ordinamento:

- all'**apprendistato** (anche per chi è titolare di un trattamento di NASpI ed è un "over 29"), che non abbisogna di alcuna autorizzazione e che presenta, per i datori di lavoro, notevoli vantaggi pluriennali sotto l'aspetto contributivo, economico e normativo, in presenza di un obbligo formativo;
- allo **sgravio contributivo parziale per i giovani "under 30"**, previsto dall'art. 1, commi 100 e seguenti, della legge n. 205/2017 che non necessita di alcuna autorizzazione comunitaria;
- allo **sgravio contributivo**, peraltro, molto ridotto, rispetto a quello indicato nell'art. 23 del D.L. n. 60/2024, previsto dall'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, in favore dei **datori di lavoro che assumono donne svantaggiate o molto svantaggiate**.

Senza aver la pretese di convincere qualcuno, credo che si tratti di norme che andrebbero tenute sempre presenti allorché si intende procedere all'assunzione di giovani.

Nella Legge di Bilancio 2026 (legge n. 199/2025), ai commi da 153 a 155, è previsto un esonero parziale contributivo sulla quota a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi Inail, per le **assunzioni o per le trasformazioni a tempo indeterminato** di contratti a termine nelle aree "**Zona Zes**", avvenute nel periodo **1° gennaio-31 dicembre 2026**, per una durata massima di 24 mesi. Il beneficio non riguarda i contratti a tempo indeterminato di personale con qualifica dirigenziale (art. 1, comma 153): si ha ragione di ritenere che tale norma, che prevede, prima dell'effettiva operatività, un percorso "accidentato" che terminerà con un decreto del Ministro del Lavoro "concertato" con quello dell'Economia, possa essere abbandonata sia per la scarsità delle risorse finanziarie a disposizione che per il fatto che i contenuti ivi previsti che riguardano le assunzioni in area Zes, sono in gran parte compresi nelle disposizioni inserite nell'art. 14 del D.L. n. 200/2025.

Approfondimenti

Da ultimo, una ulteriore considerazione: tutte le **assunzioni incentivate dal 1° aprile 2026**, per effetto dell'art. 14 del D.L. n. 159/2025 (9), dovranno, obbligatoriamente, transitare per il **Siisl** (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) che opererà in alternativa alla comunicazione obbligatoria ai Servizi per l'impiego *ex* art. 9-*bis* del D.L. n. 510/1996 (10), come ricorda l'Ispettorato Nazionale del Lavoro nella circolare

n. 1/2026 (11), se sarà adottato, tempestivamente, un Decreto del Ministro del Lavoro che dovrà definire le modalità attuative. Esso, potrà essere emanato al termine di un *iter* che prevede l'audizione sia delle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale che della Conferenza permanente Stato, Regioni e province autonome di Trento e Bolzano.

(9) Convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198.

(10) Convertito, con modificazioni, dalla legge 28 novembre

1996, n. 608.

(11) V. paragrafo «Comunicazioni obbligatorie».