

Esonero contributivo

Assunzioni agevolate dei disoccupati over 35 in area Zes

Eufranio Massi

Il D.L. n. 62/2026 (1), all'art. 3, si occupa di incentivare l'assunzione dei disoccupati di età superiore ai 35 anni, attraverso un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso **datori di lavoro privati** che, al momento della instaurazione del rapporto, **non superano la soglia dei dieci dipendenti** e che presentano l'unità produttiva interessata in una Regione dell'**area Zes** la quale comprende l'Abruzzo, il Molise, la Campania, la Puglia, la Basilicata, la Calabria, la Sicilia, la Sardegna, l'Umbria e le Marche.

Sul punto, con le proprie **indicazioni operative**, è intervenuto l'Inps con la circolare 14 maggio 2026, n. 56 e con il messaggio 11 giugno 2026, n. 1968.

Nelle more, è intervenuta la legge di conversione n. 112/2026 che, tuttavia, non ha apportato cambiamenti significativi al testo originario dell'art. 3.

La riflessione che segue cercherà di esaminare le questioni più significative correlate agli sgravi contributivi connessi alle assunzioni, sottolineando le particolari criticità di alcuni passaggi.

Vanno, in ogni caso, considerate alcune novità che, contenute nella legge di conversione n. 112/2026 in materia di trattamento economico complessivo (Tec) e nel D.Lgs. n. 96/2026 (2) sulla trasparenza retributiva hanno, indirettamente, un riverbero sulle procedure agevolative oggetto di questa riflessione.

L'esonero contributivo previsto dall'art. 3 intende favorire, in zone svantaggiate, l'occupazione, in micro e piccole aziende, di lavoratori che, superata la soglia dei 35 anni, sono disoccupati da

almeno 24 mesi (e, come tali, considerati soggetti «molto svantaggiati») per i quali, anche a fronte di un beneficio economico «corposo», le difficoltà di inserimento occupazionale sono notevoli e il percorso ad ostacoli dato dalle varie condizioni che sono da rispettare, non sembrano agevolare il successo dell'incentivo.

Sgravio contributivo

Il **tetto massimo dell'esonero contributivo** che potrà essere riconosciuto al datore di lavoro è di **650 euro mensili** sul 100% della quota a suo carico (con esclusione dei premi e dei contributi assicurativi Inail), per un massimo di **24 mesi**, per ogni lavoratore interessato e, comunque, nel **limite di spesa** previsto dal comma 8 dell'art. 3 il quale, per l'anno corrente, è pari a 26 milioni di euro, con 60 milioni per il 2027 e con 34 milioni per il 2028: l'Inps è chiamato a vigilare sull'andamento, monitorando la spesa e riferendo ai Ministri del Lavoro e dell'Economia. In caso di sfioramento, anche in via prospettica, del tetto massimo, l'Istituto è autorizzato a non accettare le ulteriori istanze.

Ovviamente, per i **rapporti a tempo parziale** i benefici sono ridotti in proporzione. Il **periodo di fruizione** dell'esonero contributivo **non può essere sospeso**: l'unica eccezione riguarda il periodo di astensione obbligatoria per maternità ove è consentito il differimento temporale del godimento, così come avviene per altri incentivi. Nel caso in cui l'assunzione o la successiva interruzione del rapporto avvenga nel corso del mese, sarà necessario riproporzionare l'agevolazione: ciò si potrà fare prendendo quale parame-

(1) Convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112.

(2) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 125, serie generale, del 1° giugno 2026, in vigore dal 7 giugno 2026.

tro di riferimento 20,60 euro (650/31), come tetto massimo, per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'Inps, con circolare n. 56/2026, dopo aver dettato le regole da seguire nella presentazione on line della **domanda di concessione**, specifica (punto 10), in linea con quanto affermato dall'Istituto per altre agevolazioni, che l'**importo autorizzato** costituisce il tetto massimo dello sgravio. Da ciò ne consegue che se il datore ha assunto il lavoratore "over 35" con **contratto a tempo parziale** e, **successivamente**, trasforma il **rapporto in full-time**, **non** potrà chiedere l'**integrazione del beneficio**. Al contrario, se ha avuto l'autorizzazione per un **incentivo rapportato al tempo pieno**, la successiva **trasformazione**, avvenuta ai sensi dell'art. 8 del D.Lgs. n. 81/2015, comporterà per il datore l'onere di **riparametrare l'esonero** spettante con la conseguente fruizione ridotta.

L'esonero contributivo previsto dalla norma opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, pertanto, in caso (peraltro, abbastanza teorico per i datori che occupano fino a dieci dipendenti) di applicazione delle misure compensative ex art. 10, commi 2 e 3, del D.Lgs. n. 252/2005 per lo sviluppo della previdenza complementare – che scattano con la destinazione delle quote mensili di Tfr ai Fondi pensione o al Fondo Inps ex art. 2120 c.c. – lo sgravio va calcolato al netto delle riduzioni che scaturiscono dalla applicazione delle misure compensative, come da ultimo precisato dall'Inps con circolare 3 luglio 2026, n. 72(3). Lo sgravio contributivo, oltre che i contributi ed i premi assicurativi Inail **non riguarda** la c.d. "**contribuzione minore**":

- 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);
- i versamenti delle quote di Tfr, se dovute, al Fondo di Tesoreria dell'Inps che, come ricorda la circolare Inps n. 12/2026, non sono soggette all'applicazione di «agevolazioni o riduzioni contributive»;
- 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.

Con il messaggio n. 1968 dell'11 giugno 2026 l'Inps ha dato comunicazione alla Commissione europea – nel rispetto sia del Regolamento n. 651/2014/Ue e dell'art. 3, comma 10, del D.L. n. 62/2026 – della misura agevolativa prevista per le assunzioni in area Zes degli «over 35 disoccupati», in regime di esenzione e, al contempo, ha ricordato che è possibile presentare istanza per la fruizione dello sgravio contributivo accedendo al «Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)», seguendo le istruzioni ivi previste.

Datori di lavoro potenzialmente interessati

I datori di lavoro che possono accedere al beneficio sono quelli privati, imprenditori o non imprenditori (ad es., professionisti, associazioni, fondazioni, ecc.), ivi compresi quelli del settore agricolo. La circolare n. 56/2026, richiamando la precedente nota dell'Istituto n. 40/2018 (4), comprende tra i possibili destinatari oltre agli Enti pubblici economici una serie di soggetti ex pubblici come, ad esempio, gli ex Iacp, trasformati sulla base di leggi regionali, i consorzi di bonifica, le ex Ipab e gli Enti ecclesiastici.

L'allargamento della base dei possibili datori di lavoro appare più teorica che pratica atteso il numero di sbarramento relativo al personale in forza già occupato che è stato fissato a dieci.

L'assunzione del disoccupato è strettamente correlata alla **unità produttiva che deve essere in**

(3) V. paragrafo 5 «Assetto e misura dell'esonero», della citata circolare n. 72/2026.

(4) V. par. 3. «Datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo», circolare 2 marzo 2018, n. 40.

area Zes, pur se il datore ha la propria sede legale in altra parte del Paese e pur se il lavoratore ha il domicilio in un territorio che non appartiene all'area Zes.

Il requisito numerico dei **dieci dipendenti** come tetto massimo deve sussistere **al momento in cui si instaura il rapporto**, essendo ininfluenza il fatto che lo stesso, nel periodo successivo, aumenti o diminuisca. Tenuto conto delle finalità della norma, la nota dell'Inps afferma che il numero dei dipendenti va verificato, per eventuali assunzioni successive (da realizzare, comunque, entro il prossimo 31 dicembre), al netto dei lavoratori per i quali si beneficia dello sgravio contributivo.

Per quel che riguarda le **modalità di calcolo del personale in forza** si ritiene che occorra seguire le regole sparse nel nostro Ordinamento:

- i lavoratori subordinati a tempo pieno si calcolano per intero;
- i lavoratori a tempo parziale si computano *pro-quota* rispetto al normale orario applicato in azienda, secondo la previsione dell'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori intermittenti vengono presi in considerazione per le prestazioni effettuate nel semestre precedente, come afferma l'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015;
- i lavoratori con contratto a tempo determinato, inclusi quelli con la qualifica dirigenziale, vanno computati come media mensile degli ultimi due anni, alla luce della previsione contenuta nell'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015;
- gli apprendisti sono esclusi dal calcolo per tutta la durata del periodo formativo, alla luce di quanto affermato dall'art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015.

Va, inoltre, considerato che se il datore di lavoro attiva, attraverso un avviso, la **ricerca di personale** – che, oltre alla qualifica, deve essere in possesso dei requisiti soggettivi dell'età (“over” 35) e dello stato di disoccupazione (almeno 24 mesi) – deve seguire le regole individuate dall'art. 5 (5) del D.Lgs. n. 96/2026, in vigore dal 7 giugno 2026. In particolare, l'offerta deve essere neutra, garantendo parità di genere e deve essere indicata la retribuzione iniziale o la relativa fascia da attribuire alla posizione.

Lavoratori interessati

I lavoratori “portatori dello sgravio contributivo” debbono avere una età di 35 anni o superiore ed essere disoccupati da oltre 24 mesi. Tale ultimo requisito postula la necessità che lo stesso, ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015, abbia dichiarato, anche telematicamente, ai Servizi per l'impiego, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego. Lo stato di disoccupazione, è bene ricordarlo, resta sospeso nel caso in cui vi sia stato un rapporto di lavoro subordinato fino a sei mesi. In ogni caso, precisa la circolare n. 56/2026, il datore di lavoro deve chiedere all'interessato la certificazione del proprio *status*.

Vale la pena di ricordare, tuttavia, che, ai sensi dell'art. 3, comma 4, D.L. n. 62/2026, il requisito di disoccupazione da oltre 24 mesi non è richiesto se il lavoratore è stato, in precedenza assunto a tempo indeterminato con lo sgravio contributivo autorizzato dall'Istituto ed il **rapporto** si è **concluso ante tempus** (licenziamento, dimissioni, risoluzione consensuale) ed il **nuovo datore di lavoro**, con l'assunzione, intende beneficiare del **periodo di agevolazione residua**: ovviamente, la nuova assunzione deve essere effettuata **entro il 31 dicembre 2026**, data dell'ultimo giorno di vigenza dell'agevolazione correlata all'assunzione. Il nuovo datore è, comunque, sottoposto a tutte le condizioni che regolano lo sgravio contributivo.

Il contratto di lavoro incentivato deve essere di **natura subordinata a tempo indeterminato**: sono esclusi sia il contratto di lavoro domestico che fruisce di una contribuzione di favore e l'apprendistato che presenta una propria disciplina specifica anche sotto l'aspetto contributivo oltre che l'intermittente, sia pure a tempo indeterminato, in quanto non assicura stabilità e dipende unicamente dalla “chiamata” del datore. Possono, altresì, essere oggetto di sgravio i contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato stipulati dai soci lavoratori, dopo il rapporto associativo, con una cooperativa, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

(5) Rubricato «Trasparenza retributiva prima dell'assunzione».

Un discorso di natura diversa va fatto per la **somministrazione**: se l'Agenzia di Lavoro assume a tempo indeterminato un "over 35", disoccupato da oltre 24 mesi, e lo invia in missione presso una unità produttiva in area Zes di un utilizzatore con un numero di dipendenti fino a dieci, l'esonero viene riconosciuto in favore di quest'ultimo. Ai fini del riconoscimento conta il **luogo ove è svolta la prestazione** e non quello ove insiste l'Agenzia di Lavoro che può ben essere ubicata al di fuori dell'area Zes.

Condizioni e requisiti

L'erogazione dei benefici è sottoposta ad una serie di **requisiti** che, con alcune modifiche introdotte di recente, sono ancora **più pressanti**.

Ma andiamo con ordine.

Innanzitutto, si richiede il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006. Ciò significa:

- possesso del Dure;
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, nonché di salute e sicurezza sul lavoro individuate, da ultimo, con il D.M. 22 giugno 2026 (6) ove, nell'Allegato A, sono riportate una serie di violazioni che costituiscono cause ostative, per periodi diversi, alla fruizione dei benefici. Tali violazioni debbono essere state accertate con provvedimenti definitivi (sentenze passate in giudicato, ordinanze-ingiunzioni definitive). La norma richiede, altresì, il rispetto di altri obblighi di legge:

- rispetto degli accordi e Ccnl sottoscritti a livello nazionale dalle Organizzazioni comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, anche di quelli di secondo livello.

Il successivo comma 1175-bis ricorda, peraltro, che il diritto ai benefici resta in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, nonché delle violazioni accertate indicate dal comma 1175, entro i termini indicati dagli Organi di vigilanza sulla base di specifiche indicazioni normative. Qualora ci si trovi di fronte a violazioni amministrative che non possono essere soggette a regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al

doppio dell'importo sanzionatorio riportato nel verbale.

Va, inoltre rispettato l'art. 31 (7) del D.Lgs. n. 150/2015, per cui lo **sgravio contributivo non spetta**:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Tale disposizione vale anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzata attraverso un contratto di somministrazione;
- se l'assunzione viola un diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto di precedenza esternato per iscritto ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 da una lavoratrice o un lavoratore con precedente contratto a tempo determinato o licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un dipendente non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;
- se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale (si parla, quindi, di un intervento integrativo salariale straordinario), a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;
- se il lavoratore neoassunto risulti essere stato licenziato nei sei mesi antecedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro assumente, o risultava con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. Per la verità tale disposizione appare più teorica che pratica, rapportata al caso di specie, atteso che il lavoratore risulta disoccupato da almeno 24 mesi.

Va, inoltre ricordato che per effetto dell'art. 14 del D.L. n. 159/2025 (8) il datore di lavoro che intende fruire dello sgravio contributivo deve

(6) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 156, serie generale, dell'8 luglio 2026.

Sul tema, V. Lippolis, *Dure, e benefici normativi e contributivi: nuove cause ostative e valore della regolarità certificata*, in

Dir. prat. lav., in questo stesso fascicolo, pagg. 1769 ss.

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

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

pubblicare la disponibilità della posizione lavorativa sul Siisl (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa).

L'art. 7, commi 3 e 4, del D.L. n. 62/2026 ha, inoltre, previsto un **nuovo onere a carico del datore di lavoro**: per poter accedere allo sgravio contributivo il datore di lavoro **deve autodichiarare** ex D.P.R. n. 445/2000 (come richiesto dall'Istituto) che ai dipendenti già in forza applica un **trattamento economico complessivo** (Tec) non inferiore a quello previsto dal Ccnl stipulato dalle Organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative a livello nazionale, tenuto conto del settore, della categoria produttiva, dell'attività principale o prevalente esercitata e della dimensione e natura giuridica. Il successivo comma 4-bis, inserito in sede di conversione, ha individuato le voci che compongono il Tec: sono le retribuzioni fisse e continuative, dirette, indirette e differite, definite dai Ccnl comparativamente più rappresentativi, comprese le mensilità aggiuntive e le indennità fisse e continuative, nonché le prestazioni di welfare contrattuale spettanti alla generalità dei dipendenti e gli eventuali altri istituti o indennità aventi valore economico. Ovviamente, al lavoratore neoassunto dovrà essere corrisposto il c.d. "*salario giusto*", che non potrà essere inferiore al Tec previsto per il suo livello di inquadramento.

La norma appena citata merita una piccola riflessione, limitata all'autodichiarazione ex D.P.R. n. 445/2000 relativa al **trattamento corrisposto ai lavoratori già in organico**. L'Inps, nei limiti della prescrizione quinquennale, sarà chiamato ad effettuare controlli, anche a campione che, in caso di dichiarazione mendace, potrà portare sia alla revoca ed al recupero degli sgravi contributivi fruiti, che a una possibile conseguenza di natura penale per l'interessato: infatti, l'art. 76 del citato decreto, stabilisce che chiunque rilasci dichiarazioni mendaci che presentino vizi documentali inequivocabili, risponde del reato di falso.

Continuando l'esame delle condizioni per accedere allo sgravio contributivo occorre soffermarsi sui commi 6 e 7 dell'art. 3 D.L. n. 62/2026 che

pongono, a carico del datore di lavoro fruitore dello sgravio, altri ostacoli: l'esonero non può essere riconosciuto se **i)** nei sei mesi antecedenti l'assunzione si è proceduto nella unità produttiva interessata all'assunzione a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o **ii)** a licenziamenti collettivi ex artt. 4, 5 e 24 della legge n. 223/1991 che hanno portato l'organico sotto la soglia dei sedici dipendenti. Inoltre, se nei sei mesi successivi all'instaurazione del rapporto agevolato si procede al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore o di altro dipendente impiegato con la stessa qualifica (non mansione o livello) nella stessa unità produttiva, l'incentivo viene revocato e l'Inps è autorizzato al recupero di quanto già fruito.

Altro importante requisito per poter accedere allo sgravio contributivo è rappresentato dal fatto che **l'assunzione deve essere incrementale** (incremento occupazionale netto) secondo le regole stabilite a livello comunitario dall'art. 2, par. 1, n. 32 (9) del Regolamento n. 651/2014. Si tratta del rispetto di un requisito presente in tutte le agevolazioni contributive previste dal D.L. n. 62/2026.

Il **calcolo dell'incremento** va effettuato sulla base della differenza tra il numero degli occupati rilevato in ciascun mese di "godimento" del beneficio ed il numero medio degli occupati nei dodici mesi antecedenti l'assunzione. Vengono ripresi i principi stabiliti dalla Corte di Giustizia europea con la sentenza 2 aprile 2009, n. 415/07 (10) nel senso 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».

Per i lavoratori con contratto a tempo parziale, il calcolo va "pesato" in rapporto tra le ore pattuite e le ore che costituiscono il normale orario dei dipendenti a tempo pieno (è, nella sostanza, il computo *pro quota* previsto anche dall'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015). Per il lavoro intermittente il computo tiene conto anche della previsione contenuta nell'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015, mentre, in caso di contratto a tempo determinato in sosti-

(9) «32) "aumento netto del numero di dipendenti": aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa a un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e

stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno;».

(10) In *One Legale*, Wolters Kluwer. V. anche, *La giurisprudenza della Corte di Giustizia in materia di lavoro*, a cura di M. Aimò e D. Izzì, in *Dir. prat. lav.*, 2009, 45, pagg. XIII e XIV.

tuzione di lavoratore assente, il computo riguarda, unicamente, il dipendente sostituito. Dal computo generale sono escluse soltanto le prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'art. 54-bis del D.L. n. 50/2017 (11).

L'art. 2, par. 1, n. 32) del Regolamento 651/2014/Ue, dispone, inoltre, che i posti di lavoro soppressi in tale periodo debbono essere dedotti e che «il numero dei lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità lavoro-anno».

Nel caso di **aziende controllate o collegate** tra loro in modo tale da rientrare nel concetto di «impresa unica», l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi fra le stesse aziende ex art. 2359 o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso proprietario. Il Regolamento (Ue) n. 651/2014, art. 3, par. 3 definisce «imprese collegate» le imprese fra le quali esiste una delle relazioni seguenti:

- a) un'impresa detiene la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di un'altra impresa;
- b) un'impresa ha il diritto di nominare o revocare la maggioranza dei membri del consiglio di amministrazione, direzione o sorveglianza di un'altra impresa;
- c) un'impresa ha il diritto di esercitare un'influenza dominante su un'altra impresa in virtù di un contratto concluso con quest'ultima oppure in virtù di una clausola dello statuto di quest'ultima;
- d) un'impresa azionista o socia di un'altra impresa controlla da sola, in virtù di un accordo stipulato con altri azionisti o soci dell'altra impresa, la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o soci di quest'ultima».

Le lettere sopra riportate rappresentano una nozione europea più ampia di collegamento/controllo e includono certamente le ipotesi di controllo di cui all'art. 2359 c.c., ma non coincidono integralmente con esse.

A questo punto è bene ricordare anche la posizione espressa in passato dal Ministero del Lavoro con la circolare n. 34/2014 dove fu chiarito che il datore di lavoro deve verificare la forza presente nei dodici mesi successivi e non fare una valutazione sull'occupazione «stimata»: ciò

significa che il beneficio non viene 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 dodici 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:

- **dimissioni volontarie** che comprendono anche le dimissioni per fatti concludenti disciplinate dall'art. 19 della legge n. 203/2024;
- invalidità;
- **pensionamento per raggiunti limiti di età**, dizione che comprende anche forme di pensionamento anticipato previste dall'Ordinamento al raggiungimento di una certa età ed un certo numero di versamenti contributivi (lavori usuranti, Ape, ecc.);
- **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;
- **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 contenute nella legge n. 223/1991, ai fini della fruizione del beneficio, vanno rimpiazzati.

Dalla casistica generale le interpretazioni amministrative dell'Istituto, già presenti nella circolare n. 90/2025 dell'Inps, escludono quelli per inabilità al lavoro e per superamento del periodo di comporta che, seppur catalogabili all'interno del licenziamento per giustificato motivo oggettivo, hanno la propria ragion d'essere in cause ben specifiche.

Nei **contratti di somministrazione** ove il beneficio viene girato dall'Agenzia 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 29 maggio 2018, n. 3.

(11) Convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Approfondimenti

Infine, sussistono le seguenti condizioni di carattere generale, riportate nella circolare n. 56/2026 dell'Inps, che legittimano l'Istituto a **non corrispondere l'agevolazione** e riguardano:

- i datori di lavoro che hanno ricevuto e, successivamente, non hanno rimborsato o depositato, in un conto bloccato, gli aiuti individuali, definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea (c.d. "*clausola Daggendorf*");
- le imprese che sono in difficoltà, come definite dall'art. 2, punto 18 del Regolamento n. 651/2004. La casistica è varia e complessa e comprende, tra le altre ipotesi, quella in cui una società ha perso oltre la metà del capitale sottoscritto e non ha provveduto a ripianare le perdite.

Coordinamento con altre agevolazioni

L'art. 3, comma 9, del D.L. n. 62/2026 (12) affer-

ma che lo sgravio contributivo **non si cumula con altri esoneri o riduzioni** previsti dalla normativa vigente, quali:

- la c.d. "*Decontribuzione Sud*" prevista dall'art. 1, commi da 406 a 422, della legge n. 207/2024;
- l'agevolazione per l'assunzione di lavoratori disabili *ex art.* 13 della legge n. 68/1999;
- l'agevolazione prevista dall'art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012 per l'assunzione dei lavoratori che fruiscono del trattamento di NASpI.

L'incentivo, invece, per espressa disposizione contenuta nel comma 9 è **compatibile**, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni che hanno portato ad un incremento dell'organico, previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023 (13).

(12) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 112/2026.

(13) Per la nuova disciplina, a decorrere dal 1° gennaio

2027, *cfr.* art. 104 del D.Lgs. 19 giugno 2026, n. 117.