

3. **BONUS ZES 2026 - PRIME ISTRUZIONI INPS**

L'INPS, con circolare n. 56 del 14 maggio 2026, ha fornito le prime indicazioni operative in merito al *bonus* ZES 2026, introdotto dall'art. 3, D.L. n. 62/2026, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale". La misura prevede un esonero contributivo totale in favore dei datori di lavoro privati che effettuano assunzioni a tempo indeterminato presso sedi o unità produttive ubicate nelle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ossia Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e Umbria. La circolare chiarisce l'ambito soggettivo e oggettivo di applicazione dell'incentivo, le condizioni di spettanza, il coordinamento con altre agevolazioni contributive e le modalità operative per la presentazione delle domande di accesso al beneficio.

L'Istituto ricorda preliminarmente che il beneficio si applica alle assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026 e riguarda esclusivamente personale non dirigenziale assunto con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L'agevolazione consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 650 euro mensili per ciascun lavoratore, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La durata massima del beneficio è pari a ventiquattro mesi.

La circolare precisa che possono accedere all'esonero tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro agricoli, con esclusione della Pubblica Amministrazione individuata ai sensi dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001. Per il riconoscimento dell'agevolazione è necessario che il lavoratore svolga effettivamente la prestazione lavorativa presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle Regioni della ZES unica, indipendentemente dalla sede legale del datore di lavoro o dalla residenza del lavoratore assunto. La perdita del requisito territoriale determina la cessazione dell'agevolazione a partire dal mese successivo al trasferimento fuori dall'area agevolata.

Uno degli elementi centrali della disciplina riguarda il requisito dimensionale del datore di lavoro. L'INPS evidenzia, infatti, che il beneficio può essere riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro che, nel mese in cui effettuano l'assunzione incentivata, occupano fino a un massimo di 10 dipendenti. Tale requisito dev'essere verificato soltanto nel mese dell'assunzione e non assume rilievo l'eventuale successiva variazione dell'organico aziendale. Inoltre, ai fini del computo del limite dimensionale, i lavoratori per i quali si intende richiedere l'incentivo devono essere esclusi dal conteggio.

Con riferimento ai lavoratori incentivabili, la circolare chiarisce che il beneficio riguarda soggetti che, alla data dell'assunzione, abbiano compiuto 35 anni di età e risultino disoccupati da almeno 24 mesi. L'Istituto richiama la definizione normativa di stato di disoccupazione prevista dal D.Lgs. n. 150/2015 e precisa che il datore di lavoro, nella domanda di accesso all'esonero, dovrà dichiarare la sussistenza del requisito in capo al lavoratore assunto.

La circolare affronta, inoltre, il tema della fruizione residua del beneficio nelle ipotesi di nuova assunzione dello stesso lavoratore. In particolare, l'esonero può essere riconosciuto anche qualora il lavoratore sia già stato assunto a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro che abbia fruito solo parzialmente dell'agevolazione. In tali casi il nuovo datore può subentrare nel beneficio per il periodo residuo ancora disponibile, purché la nuova assunzione intervenga entro il 31 dicembre 2026 e vi sia stata una precedente autorizzazione alla fruizione dell'incentivo. Per quanto concerne i rapporti incentivabili, l'INPS specifica che l'esonero spetta esclusivamente per assunzioni a tempo indeterminato e non è riconoscibile nelle ipotesi di trasformazione di rapporti a termine già in essere. Sono, inoltre, esclusi dal beneficio i contratti di apprendistato, il lavoro domestico e il lavoro intermittente, anche se stipulato a tempo indeterminato. L'agevolazione risulta, invece, applicabile ai rapporti part-time, alle assunzioni effettuate da cooperative di lavoro e ai rapporti instaurati mediante somministrazione a tempo indeterminato, anche quando la missione presso l'utilizzatore sia a termine.

La circolare dedica ampio spazio alle modalità di determinazione del beneficio. In caso di assunzione o cessazione in corso di mese, il massimale di 650 euro deve essere riproporzionato su base giornaliera, assumendo come parametro 20,96 euro per ciascun giorno di fruizione. Analogamente, nelle ipotesi di part-time il massimale dev'essere ridotto proporzionalmente all'orario di lavoro svolto. L'INPS precisa, inoltre, che il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria per maternità.

Con riferimento alle condizioni generali di spettanza, l'Istituto richiama l'obbligo di rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione previsti dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, nonché il possesso del DURC regolare, l'assenza di violazioni in materia di lavoro e sicurezza e il rispetto dei CCNL stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative. La circolare richiama, inoltre, il nuovo obbligo di pubblicazione delle vacancy sul SIIISL previsto dal D.L. n. 159/2025, precisando tuttavia che, nelle more del decreto attuativo, tale adempimento non assume ancora carattere obbligatorio ai fini della fruizione dell'esonero.

L'INPS riepiloga poi le principali cause ostative alla fruizione dell'agevolazione, tra cui le assunzioni effettuate in attuazione di obblighi di legge o contrattuali, la violazione di diritti di precedenza alla riassunzione, la presenza di sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazioni aziendali e le assunzioni di lavoratori licenziati nei 6 mesi precedenti da datori di lavoro con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti.

Particolare rilievo assumono anche le condizioni specifiche introdotte dal D.L. n. 62/2026. La circolare precisa, infatti, che il datore di lavoro non deve avere effettuato, nei 6 mesi precedenti l'assunzione incentivata, licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. Inoltre, nei 6 mesi successivi all'assunzione, il datore non può procedere al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'incentivo o di altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, pena la revoca del beneficio e il recupero delle somme già fruito.

Un ulteriore requisito essenziale riguarda l'incremento occupazionale netto. L'assunzione incentivata deve, infatti, determinare un aumento dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti, secondo il criterio delle Unità di Lavoro Annuo previsto dal Regolamento UE n. 651/2014. La circolare chiarisce che il requisito dev'essere verificato mese per mese e che l'eventuale perdita dell'incremento comporta la perdita del beneficio limitatamente al mese interessato.

Sotto il profilo del coordinamento con altri incentivi, l'INPS ribadisce che il *bonus ZES 2026* non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni contributive riferite alla contribuzione datoriale, compresi la decontribuzione Sud e gli incentivi per l'assunzione di lavoratori disabili o percettori NASpl. È, invece, compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione prevista dalla Legge di bilancio 2025 e con l'esonero collegato alla certificazione della parità di genere.

Riguardo agli adempimenti procedurali per l'accesso all'agevolazione, i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare apposita domanda telematica all'INPS tramite il "Portale delle Agevolazioni – Bonus ZES 2026", indicando i dati identificativi dell'impresa, del lavoratore assunto, la tipologia contrattuale, la retribuzione prevista e la sede di effettivo svolgimento della prestazione lavorativa. L'Istituto procederà alla verifica della disponibilità delle risorse, dei requisiti previsti dalla normativa e delle condizioni connesse agli aiuti di Stato, comunicando successivamente l'esito della domanda.