



STUDIO BELOTTI ASSOCIATI  
CONSULENZA AZIENDALE & TRIBUTARIA

25036 Palazzolo s/Oglio (Bs) - Piazza Zamara, 27 - Tel. 030-7301655 - Telefax 030-7401463  
25121 Brescia - Via Solferino, 32/A - Tel. 030-41385 - Telefax 030-45802



**Prof. Dr. Roberto Belotti**  
Commercialista  
Revisore legale  
Revisore della sostenibilità  
Università Cattolica S. Cuore

**Dr.ssa Francesca Garbellini**  
Dottore in economia

**Dr.ssa Manuela Salamone**  
Dottore in economia

**Dr. Simone Quarantini**  
Commercialista  
Revisore legale

**Dr.ssa Monica Pedercini**  
Commercialista  
Revisore legale

**Dr. Paolo Garbellini**  
Commercialista  
Revisore legale

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

## Circolare flash n. 25

### Oggetto: Bonus Zes 2026

L'INPS, con Circolare 14 maggio 2026, n. 56, fornisce le prime istruzioni operative per beneficiare del "Bonus ZES 2026", destinato ai datori di lavoro privati che hanno assunto/assumeranno, nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2026 ed il 31 dicembre 2026**: – personale non dirigenziale con contratto a tempo indeterminato che, alla data dell'assunzione agevolata, abbia compiuto 35 anni e sia disoccupato da almeno 24 mesi; – presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Marche e Umbria). Per beneficiare dell'esonero contributivo il datore di lavoro deve inoltrare domanda telematica all'INPS, utilizzando un modulo che sarà, a breve, disponibile nel "Portale delle Agevolazioni".

Con gli articoli 3 e 5, D.L. n. 62/2026, il Legislatore è intervenuto sulla disciplina del "Bonus ZES" abrogando le modifiche introdotte dalla Legge n. 26/2026 (Milleproroghe) all'articolo 24, D.L. n. 60/2024 (Decreto Coesione), ed introducendo ex novo specifiche disposizioni per beneficiare di tale incentivo in relazione alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Ora, ad integrazione di quanto disposto dal D.L. n. 62/2026, l'INPS ha pubblicato la Circolare 14 maggio 2026, n. 56, con la quale riepiloga le caratteristiche del "Bonus ZES 2026" e fornisce le prime indicazioni sui relativi adempimenti previdenziali. Con successivo messaggio l'Istituto fornirà le istruzioni operative riferite a tutte le gestioni previdenziali interessate.





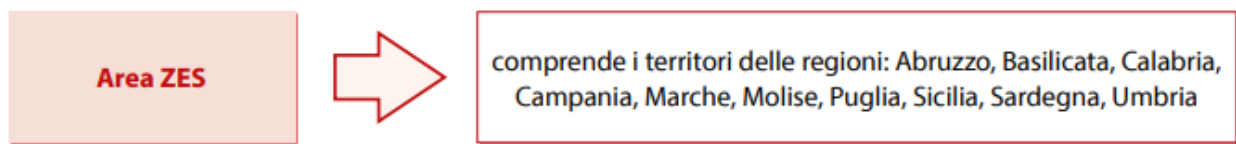
### DATORI DI LAVORO INTERESSATI

Il “Bonus ZES 2026” spetta ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

È esclusa dal beneficio la Pubblica Amministrazione.

### Sede di lavoro

L’esonero è riconosciuto esclusivamente ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata in una delle regioni della **Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno** (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Marche, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna, Umbria). La prestazione lavorativa deve essere effettivamente esercitata in una delle predette regioni, a prescindere dalla residenza del lavoratore e dalla sede legale del datore di lavoro.



Qualora la sede di lavoro venga spostata al di fuori di una delle regioni della ZES **l’agevolazione non spetta** a partire dal periodo di paga successivo a quello del trasferimento.

### Limiti dimensionali

Possono beneficiare dell’esonero contributivo solamente i datori di lavoro che, nel mese di assunzione a tempo indeterminato, occupano fino a 10 dipendenti (al netto del numero dei lavoratori da assumere per i quali si intende beneficiare dell’esonero in esame). Il predetto requisito dimensionale (massimo 10 dipendenti) deve sussistere soltanto nel mese in cui si procede all’assunzione incentivabile. Le successive variazioni di personale (sia in aumento che in diminuzione) non impattano sulla spettanza del beneficio.

### LAVORATORI INTERESSATI

Il “Bonus ZES 2026” spetta per le assunzioni a tempo **indeterminato**, effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di personale non dirigenziale che, alla data dell’assunzione incentivata,

- abbia un’età uguale o maggiore a 35 anni e
- risulti disoccupato da almeno 24 mesi. A tal fine, si considerano disoccupati:
  - i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l’impiego. Lo stato di disoccupazione è sospeso in caso di rapporto di lavoro subordinato di durata fino a 6 mesi;
  - i lavoratori il cui reddito da lavoro dipendente o autonomo corrisponde a un’imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell’articolo 13, TUIR.

Ai fini della verifica del requisito dello stato di disoccupazione di almeno 24 mesi, il datore di lavoro che intende godere dell’esonero deve dichiarare, nell’istanza di richiesta del beneficio, la sussistenza dello status di disoccupato in capo al lavoratore.

### Precedente (diverso) datore di lavoro

L’esonero spetta anche con riferimento ai soggetti che, alla data dell’assunzione incentivata, siano stati occupati a tempo indeterminato presso un diverso (precedente) datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell’esonero in esame.



Ciò significa, in altre parole, che è possibile beneficiare del “Bonus ZES 2026” anche qualora il lavoratore non risulti disoccupato da almeno 24 mesi alla data dell’assunzione incentivata, purchè:

- il lavoratore sia stato in precedenza occupato a tempo indeterminato presso un diverso datore di lavoro e
- per il precedente rapporto di lavoro sia stato richiesto e autorizzato l’esonero contributivo in esame.

In tal caso, il “nuovo” datore di lavoro ha diritto a subentrare nella fruizione dell’esonero per gli importi residui spettanti.

### **Riassunzione del medesimo lavoratore**

È possibile beneficiare dell’esonero (per la parte residua) anche qualora il nuovo rapporto agevolato venga instaurato con il **medesimo datore di lavoro** che aveva effettuato la prima assunzione incentivata, beneficiando parzialmente, in relazione alla stessa, del “Bonus ZES 2026”, a condizione che il primo rapporto sia cessato anticipatamente per dimissioni del lavoratore o per licenziamento effettuato oltre i 6 mesi successivi all’assunzione incentivata.

Qualora, invece, il rapporto di lavoro sia cessato a causa di licenziamento effettuato nei 6 mesi successivi all’assunzione incentivata, in caso di riassunzione del lavoratore da parte del medesimo datore di lavoro, l’esonero non trova applicazione.

Nel caso di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro datore di lavoro (o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro) è possibile beneficiare dell’esonero (per la parte residua rispetto a quella già autorizzata) solo se anche il successivo rapporto risulti instaurato nel periodo 1° gennaio 2026 – 31 dicembre 2026.

Per beneficiare dell’esonero (per la parte residua) è pertanto necessaria la presenza di una preventiva autorizzazione alla fruizione del beneficio per la prima assunzione. Il “secondo” datore di lavoro può godere dell’esonero per il periodo residuo spettante nei limiti del massimale già autorizzato al precedente datore di lavoro.

### **RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVABILI**

L’esonero contributivo **spetta**:

- per le assunzioni di personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuate dai datori di lavoro privati dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026;
- in relazione:
  - alle assunzioni con contratto a tempo indeterminato part-time;
  - ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001;
  - alle assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l’utilizzatore nella forma a tempo determinato.

L’incentivo **non spetta**:

- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di contratti a termine già in essere;
- in relazione alle assunzioni con contratto di apprendistato, di lavoro intermittente (ancorché stipulato a tempo indeterminato) e di lavoro domestico.

### **Somministrazione di lavoro**

In caso di somministrazione di lavoro,

- la sede di lavoro rilevante ai fini del riconoscimento dell’esonero è quella dell’utilizzatore e non dell’agenzia di somministrazione;

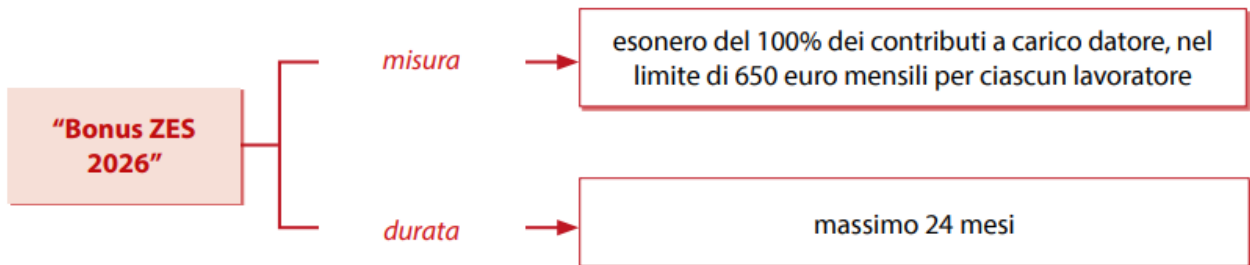


- il limite massimo di 10 dipendenti nel mese di assunzione deve essere riferito all'utilizzatore.

### MISURA E DURATA

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'incentivo:

- consiste nell'esonero dal versamento del **100% dei complessivi contributi** previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore. Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la predetta soglia è riproporzionata nella misura di 20,96 euro (650 euro/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Per i part-time, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto;
- spetta nei **limiti delle risorse** appositamente stanziare (26 milioni di euro per l'anno 2026, 60 milioni di euro per l'anno 2027 e 34 milioni di euro per l'anno 2028).



L'INPS precisa che nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio, come precisato nella Circolare INPS n. 10/2026.

Si ricorda, a riguardo, che **non sono oggetto di sgravio**, oltre ai premi e contributi dovuti all'INAIL,

- il contributo, ove dovuto, al Fondo di tesoreria del TFR (articolo 1, comma 755, Legge n. 296/2006);
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà bilaterali, ai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi e al Fondo di integrazione salariale;
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale delle Province Autonome di Trento e di Bolzano;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%), di cui all'articolo 25, comma 4, Legge n. 845/1978.

L'esonero contributivo ha una durata **massima di 24 mesi**. Il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tal caso, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

### CONDIZIONI PER L'ACCESSO AL BENEFICIO

La fruizione dell'esonero è subordinata al rispetto:

- dei **principi generali** disciplinati dall'articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015.

A riguardo, l'INPS precisa che l'esonero contributivo **non spetta qualora**:

- l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo preesistente, derivante dalla legge o dal contratto collettivo, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione venga utilizzato mediante



contratto di somministrazione (articolo 31, comma 1, lettera a), D.Lgs. n. 150/2015);

– l'assunzione viola il diritto di precedenza, fissato dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore

1. licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o

2. cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto - entro 6 mesi dalla cessazione (ridotti a 3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (articolo 31, comma 1, lettera b), D.Lgs. n. 150/2015);

– l'assunzione sia effettuata da un datore di lavoro interessato (ovvero l'utilizzatore, in caso di somministrazione), da sospensioni dal lavoro con interventi di integrazione salariale straordinaria e/o in deroga, fatti salvi i casi in cui l'assunzione sia finalizzata all'acquisizione di professionalità diverse rispetto a quelle in possesso dei lavoratori interessati dai predetti provvedimenti (articolo 31, comma 1, lettera c), D.Lgs. n. 150/2015);

– l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei 6 mesi precedenti, da parte di un datore che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo/collegamento (articolo 31, comma 1, lettera d), D.Lgs. n. 150/2015).

L'Istituto ribadisce, inoltre, che in caso di ricorso al contratto di somministrazione, è previsto che i benefici economici eventualmente connessi all'assunzione siano trasferiti all'utilizzatore (articolo 31, comma 1, lettera e), D.Lgs. n. 150/2015) e che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo riferita al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto di lavoro agevolato e la data della tardiva comunicazione (articolo 31, comma 3, D.Lgs. n. 150/2015);

- delle condizioni di cui all'articolo 1, comma 1175 e 1176, Legge n. 296/2006 (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale; assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali);
- dei presupposti specificamente previsti dall'articolo 3, D.L. n. 62/2026, di seguito riepilogati:
  - l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato deve essere effettuata nel periodo 1° gennaio 2026 - 31 dicembre 2026;
  - la sede di lavoro/unità produttiva deve collocarsi in una delle regioni della ZES unica;
  - il lavoratore, alla data dell'assunzione incentivata, deve aver compiuto 35 anni e deve essere disoccupato da almeno 24 mesi;
  - i datori di lavoro, nel mese di assunzione a tempo indeterminato per la quale intendono richiedere l'agevolazione, devono occupare fino ad un massimo di 10 dipendenti;
  - i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della Legge n. 223/1991, nella stessa unità produttiva;
  - i datori di lavoro non devono procedere, nei 6 mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo (salvo i casi di sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e superamento del periodo di comporta), pena la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Al riguardo, ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per violazione del divieto di licenziamento non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore; di conseguenza, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante;
  - l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;



– ai lavoratori deve essere riconosciuto un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttivi di riferimento, nonché all’attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

L’INPS ricorda che, dal 1° aprile 2026, i datori di lavoro privati che richiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l’assunzione di personale devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul SIISL, nel rispetto delle modalità che saranno definite da un apposito decreto. Nelle more dell’adozione del citato decreto, come precisato nel Messaggio INPS n. 1153/2026, la pubblicazione della vacancy sul SIISL non ha carattere obbligatorio. L’onere di pubblicazione della disponibilità sarà obbligatorio ai fini della richiesta dei benefici contributivi quando il relativo decreto attuativo verrà pubblicato.

### INCREMENTO OCCUPAZIONALE

#### Il “Bonus ZES 2026”:

- si configura quale misura selettiva;
- si applica nel rispetto delle previsioni del Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.

Come sopra anticipato, l’assunzione del lavoratore disoccupato deve determinare un incremento occupazionale netto, rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti. Per determinare tale incremento, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.).

A riguardo, l’INPS precisa che:

- l’esonero contributivo trova comunque applicazione qualora l’incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto di lavoro precedentemente occupato si sia reso vacante a seguito di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d’età, riduzione volontaria dell’orario di lavoro o licenziamento per giusta causa;
- il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese (articolo 31, comma 1, lettera f), D.Lgs. n. 150/2015);
- in caso di assunzioni a scopo di somministrazione, la valutazione del rispetto del requisito dell’incremento occupazionale netto va effettuata in capo all’impresa utilizzatrice;
- per la valutazione dell’incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all’articolo 54-bis, D.L. n. 50/2017;
- il lavoratore assunto, o utilizzato mediante contratto di somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente, non deve essere computato nella base di calcolo, in quanto va computato il lavoratore sostituito;
- per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l’orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno (articolo 3, comma 5, D.L. n. 62/2026);
- il rispetto del requisito dell’incremento occupazionale netto deve essere verificato in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell’esonero;
- l’incremento deve essere valutato in relazione all’intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro;
- ai fini del computo della forza datoriale, sono escluse le sole “diminuzioni” del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona;



- il datore di lavoro
  - non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea (c.d. clausola Deggendorf);
  - non deve essere un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto 18, Regolamento (UE) 651/2014.

Il venire meno dell'incremento occupazionale netto fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione dell'esonero dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Poiché il "Bonus ZES 2026" si configura come un aiuto di Stato, l'INPS provvederà a registrare l'esonero contributivo autorizzato nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato; in caso di somministrazione, l'agevolazione verrà registrata e imputata in capo all'utilizzatore.

### CUMULABILITÀ

L'esonero **non è cumulabile** con altri esoneri contributivi o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, ma è compatibile, senza alcuna riduzione, con:

- la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (articolo 4, D.Lgs. n. 216/2023), prorogata fino al 2027 dalla Legge di Bilancio 2025, e
- l'esonero dell'1% (nel limite massimo di 50.000 euro annui) previsto dall'articolo 5, Legge n. 162/2021 a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'articolo 46-bis, D.Lgs. n. 198/2006. L'esonero è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.

### ADEMPIMENTI DEI DATORI DI LAVORO

Per conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse il datore di lavoro deve inoltrare domanda telematica all'INPS, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on line che l'Istituto renderà disponibile, a breve, nel "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus ZES 2026".

All'interno del predetto modulo vanno indicate le seguenti informazioni:

- i dati identificativi dell'impresa, con particolare riferimento al numero di dipendenti occupati nel mese in cui avviene l'assunzione incentivata;
- i dati identificativi del lavoratore assunto a tempo indeterminato e la dichiarazione sulla sussistenza dello status di disoccupato di lunga durata alla data di assunzione;
- la tipologia di contratto di lavoro (tempo pieno o part-time) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- l'importo della retribuzione media mensile, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro. Nel caso di rapporto part-time deve essere indicata la retribuzione effettivamente erogata;
- l'indicazione della Regione e della provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro



sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta;

- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i requisiti di cui sopra siano rispettati, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

La domanda può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate sia per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Qualora la domanda venga inviata per:

- **un'assunzione in corso**, con indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con il riconoscimento dell'importo spettante;
- **un'assunzione non ancora effettuata**, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro, a mezzo PEC/e-mail, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali lo invita a provvedere all'instaurazione del rapporto ed al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni, durante il quale l'INPS consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto di lavoro da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove rilevi la presenza di tale comunicazione.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

Con riferimento ai rapporti part-time, nell'ipotesi di:

- variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche;
- diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, è onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

L'INPS precisa, infine, che il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata, mentre, per il riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione del lavoratore, non è previsto l'invio di una nuova istanza.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 21.05.2026

Cordialmente  
(Prof. Dr. Roberto Belotti)  
(Dr. Simone Quarantini)