

Viterbo li 21 maggio 2026

Prot. n. 74

Oggetto: DECRETO LEGGE 62 - PRIME ISTRUZIONI INPS SU INCENTIVI GIOVANI DONNE ZES

Alle cooperative aderenti alla Confcooperative Lazio Nord
LORO INDIRIZZI

Spett.le Cooperative;

Comunichiamo la pubblicazione di prime istruzioni da parte dell'INPS relativamente ad alcuni sgravi contributivi a vantaggio dei datori di lavoro come previsti dal recente decreto-legge n. 62/2026(1) entrato in vigore il 1° maggio scorso.

Ricordiamo che si tratta di un provvedimento attualmente in fase di conversione parlamentare e che, pertanto, potrebbe essere suscettibile di modifiche.

Inoltre, segnaliamo subito che non è ancora possibile presentare le relative domande per i datori di lavoro interessati perché INPS comunicherà con successivi messaggi il rilascio del modello on-line e l'apertura della procedura. Ciò detto, l'Istituto ritiene opportuno anticipare alcune indicazioni operative tenuto conto che i riformulati Bonus Giovani 2026, Bonus Donne 2026 e Bonus ZES 2026, relativi ad assunzioni a tempo indeterminato effettuate durante tutto il corso del 2026, rappresentano delle risistemazioni di precedenti decontribuzioni e che sono state abrogate ai sensi dell'articolo 5 del medesimo decreto-legge.

Nel sottolineare che questa riformulazione degli incentivi trovi spiegazione soprattutto con l'opportunità di prevedere misure che possano evitare una loro preventiva e mai scontata autorizzazione a livello comunitario, seppur mantenendo una compatibilità con la disciplina comunitaria in materia di aiuti di Stato, ricordiamo che la loro fruizione è comunque vincolata al rispetto dei limiti di spesa complessivi come richiamati nelle diverse circolari. Concretamente l'INPS ha emanato 3 distinte circolari (n. 55 su Bonus Giovani, n. 56 su Bonus ZES e n. 57 su Bonus Donne), piuttosto lunghe e articolate, che tuttavia presentano molti tratti comuni sia rispetto alle condizioni di spettanza degli esoneri, sia in termini procedurali, applicandosi ovviamente a tutte le tipologie di sgravio le regole generali in materia di incentivi occupazionali e le specifiche condizionalità previste dal D.L. n. 62/2026.

Pertanto, si evidenziano gli elementi maggiormente rilevanti e di valore aggiunto rispetto al dettato normativo, senza ripetere quindi i fondamenti che caratterizzano i singoli bonus (entità, durata, target, etc.) come previsti nelle

disposizioni normative e commentati in occasione dell'emanazione del decreto-legge.

1) CONDIZIONALITA' SALARIO GIUSTO

INPS precisa che, al datore di lavoro che inoltri una domanda di sgravio, sarà richiesta una dichiarazione sulla corresponsione ai lavoratori di un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato in termini di salario giusto ai sensi dell'articolo 7 del D.L. n. 62/2026 (tuttora, come ricordato, in fase di conversione parlamentare).

Si tratta, di una nuovo requisito previsto al comma 5 del medesimo articolo, che vincola il riconoscimento degli incentivi occupazionali definiti nel decreto a tale condizione e che incrocia il rispetto del trattamento economico complessivo definito dai CCNL stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore e alla categoria produttiva di riferimento, nonché all'attività principale o prevalente esercitata, alla dimensione e alla natura giuridica del datore di lavoro.

Ciò non toglie che, come opportunamente richiamato dall'INPS, debbano comunque applicarsi i principi generali in materia di incentivi all'assunzione nonché l'articolo 1, comma 1175, della legge 296/2006, disposizione che, come già da noi segnalato(2), non è stata abrogata e da molto tempo vincola la fruizione di benefici normativi e contributivi al rispetto da parte dei datori di lavoro, oltre che degli obblighi di legge, della contrattazione collettiva leader, sia di livello nazionale sia di secondo livello (territoriale e aziendale).

2) CONDIZIONALITA' PUBBLICAZIONE OFFERTE DI LAVORO SU SIISL

Conformemente a precedenti anticipazioni già fornite da INPS (messaggio n. 1153 del 31 marzo 2026), al momento gli sgravi NON sono soggetti all'obbligo previsto dall'art. 14 del D.L n. 159/2025(3), secondo cui la pubblicazione delle posizioni di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa è un prerequisito ai fini della fruizione di eventuali benefici contributivi da parte delle imprese.

Ciò perché si è in attesa dell'adozione del decreto attuativo che deve definire le modalità operative per tale adempimento, e solo quando lo stesso verrà pubblicato scatterà l'obbligo di pubblicazione della vacancy sul SIISL.

3) CONDIZIONALITA' INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

Ferma restando l'applicazione delle regole generali relative alla rilevazione di questa condizione, come dettagliate approfonditamente nelle circolari, sottolineiamo due passaggi degni di particolare attenzione:

§ il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento, per cui l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza (senza il recupero del beneficio perso);

§ 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.

4) PROCEDURA DI AMMISSIONE

Quando sarà possibile, il datore di lavoro interessato invierà telematicamente la domanda all'INPS utilizzando l'apposito modello on-line:

§ sia con riferimento ad assunzioni già effettuate (sempreché durante quest'anno),

§ sia per rapporti di lavoro ancora non instaurati (ma comunque da avviare quest'anno).

Per un'assunzione già effettuata, il datore di lavoro indicherà in sede di domanda la relativa comunicazione obbligatoria (CO), ricevendo un riscontro dall'INPS in merito all'accoglimento della domanda e all'ammontare spettante una volta terminati alcuni controlli da effettuarsi a livello informatico attraverso l'incrocio di banche dati (relativamente, ad esempio, alla disponibilità di risorse e all'assenza di criticità dal Registro Nazionale degli aiuti di Stato).

Per un rapporto di lavoro ancora non instaurato, il datore di lavoro, a fronte della sua domanda, riceverà informazioni dall'INPS circa l'accantonamento delle risorse spettanti, laddove ancora disponibili, e l'invito a provvedere all'assunzione con l'invio della comunicazione obbligatoria entro un termine perentorio di 10 giorni. Una volta inviata la comunicazione obbligatoria seguirà l'accoglimento dell'INPS della richiesta a valle dei controlli informatici di cui sopra.

Per il resto le circolari ripercorrono analiticamente l'assetto e la misura degli esoneri, specificando i lavoratori per i quali spettano i bonus, i rapporti di lavoro incentivabili (no intermittente, ancorché a tempo indeterminato), la durata e le condizioni di fruizione degli sgravi, il coordinamento e la compatibilità con altre forme di incentivazione nonché con la normativa comunitaria.

Proprio in forza dell'applicazione del regolamento (UE) 651/2014, per il **BONUS GIOVANI 2026 e per il BONUS DONNE 2026**, l'INPS sottolinea, quale ulteriore importante condizione, che l'ammontare del beneficio concretamente fruibile non debba superare il 50% dei costi salariali che, così come definiti dal medesimo regolamento (art. 2, punto 31), comprendono sia la retribuzione che la contribuzione dovuta.

Cordiali saluti.

Confcooperative Lazio Nord.

IL PRESIDENTE
(Bruna Rossini)

