



Numero 2 / 2026

Potito di NUNZIO e Mariagrazia di NUNZIO

Incentivi all'occupazione e promozione del lavoro stabile nel decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62: osservazioni sugli articoli 3 e 4 tra politica occupazionale, aiuti di stato e tutela del lavoro

Incentivi all'occupazione e promozione del lavoro stabile nel decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62: osservazioni sugli articoli 3 e 4 tra politica occupazionale, aiuti di stato e tutela del lavoro

Potito di NUNZIO *Consulente del Lavoro*

Mariagrazia di NUNZIO *Consulente del Lavoro*

Abstract

Among the measures introduced by Decree-Law No. 62 of 30 April 2026, entitled “*Urgent Provisions on Fair Wages, Employment Incentives and the Fight against Digital Labour Exploitation*”, particular attention should be paid to Articles 3 and 4, which are respectively devoted to the new **ZES Bonus 2026** and to the **incentive for the stabilisation of fixed-term employment relationships**.

These provisions fit within a now well-established legislative approach that assigns social security contribution incentives a function that is not merely economic but also regulatory, entrusting them with the role of guiding employers’ organisational choices towards specific labour policy objectives.

From this perspective, the legislator employs social security contribution incentives as a policy tool to pursue two distinct yet complementary objectives: on the one hand, fostering employment inclusion in the economically disadvantaged regions of Southern Italy; on the other, encouraging the transformation of temporary employment relationships into permanent ones.

Tra le misure contenute nel decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, recante «Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale», assumono particolare rilievo gli articoli 3 e 4, dedicati rispettivamente al nuovo Bonus ZES 2026 e all'incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro a termine.

Le due disposizioni si collocano nel solco di una tecnica legislativa ormai consolidata, che affida agli incentivi contributivi una funzione non soltanto economica ma anche regolativa, attribuendo loro il compito di orientare le scelte organizzative delle imprese verso determinati obiettivi di politica del lavoro.

In tale prospettiva, il legislatore utilizza la leva contributiva per perseguire due finalità distinte ma complementari: da un lato, favorire l'inclusione occupazionale nelle aree economicamente svantaggiate del Mezzogiorno; dall'altro, promuovere la conversione di rapporti di lavoro temporanei in rapporti stabili.

Il Bonus ZES 2026: finalità e ambito soggettivo

L'articolo 3 del D.L. n. 62/2026 introduce un esonero contributivo destinato ai datori di lavoro privati che, dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, assumano personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni ricomprese nella ZES unica per il Mezzogiorno.

La misura ha una chiara finalità territoriale: sostenere lo sviluppo occupazionale nelle aree economicamente più fragili e concorrere alla riduzione dei divari territoriali. L'agevolazione è riconosciuta nella misura del **100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, entro il limite massimo di **650 euro mensili per ciascun lavoratore**, per un periodo massimo di **24 mesi**. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il legislatore, tuttavia, delimita fortemente l'ambito soggettivo dei beneficiari. L'esonero spetta esclusivamente ai datori di lavoro privati che occupano **fino a 10 dipendenti nel mese dell'assunzione** e che assumono lavoratori presso una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni della ZES unica: Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, Marche e Umbria.

Quanto ai lavoratori, il beneficio riguarda soggetti che, alla data dell'assunzione, abbiano compiuto **35 anni di età** e siano disoccupati da almeno **24 mesi**. La misura si rivolge, dunque, non ai giovani, bensì a lavoratori adulti in condizione di disoccupazione di lunga durata, con una scelta di politica occupazionale che appare orientata a favorire l'inserimento stabile di soggetti potenzialmente più esposti al rischio di esclusione dal mercato del lavoro.

I chiarimenti dell'INPS: requisiti territoriali, limiti dimensionali e stato di disoccupazione

La disciplina del Bonus ZES è stata successivamente oggetto di precisazione da parte dell'INPS con la circolare 14 maggio 2026, n. 56, che ha fornito indicazioni interpretative rilevanti per la corretta individuazione dell'ambito applicativo della misura.

Luogo della prestazione lavorativa

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio, la prestazione lavorativa deve essere effettivamente svolta in una delle regioni della ZES unica, indipendentemente dalla residenza della persona da assumere e dalla sede legale del datore di lavoro.

Ne deriva che, nelle ipotesi di spostamento della sede di lavoro al di fuori di una delle regioni per le quali è previsto l'esonero in argomento, l'agevolazione non spetta a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento.

Limiti dimensionali del datore di lavoro

Tenuto conto del tenore letterale della norma, il requisito relativo ai limiti dimensionali (fino a 10 dipendenti) del personale occupato deve sussistere soltanto nel mese in cui si è proceduto

all'assunzione incentivabile, non assumendo rilevanza sulla spettanza dell'esonero contributivo le successive variazioni sia in aumento che in diminuzione del personale occupato.

Infine, il predetto requisito dimensionale deve essere verificato al netto del numero dei lavoratori per i quali si intende beneficiare dell'esonero contributivo in argomento.

Requisito dello stato di disoccupazione del lavoratore

Per quanto riguarda il requisito dello stato di disoccupazione, l'Inps rammenta che si considerano disoccupati:

1. 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 sei mesi;
2. 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 del Testo unico delle imposte sui redditi.

Ai fini della verifica del requisito dello stato di disoccupazione di almeno ventiquattro mesi, nell'istanza di richiesta dell'esonero in argomento il datore di lavoro interessato alla fruizione del beneficio deve, pertanto, dichiarare la sussistenza di tale stato in capo al lavoratore.

Da ultimo, il quadro applicativo della misura è stato completato dal Messaggio INPS 11 giugno 2026, n. 1968, con il quale l'Istituto ha reso disponibile il modulo telematico per la presentazione delle domande di accesso al beneficio attraverso il «Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus ZES 2026», dando così concreta operatività all'incentivo previsto dall'articolo 3 del decreto-legge n. 62/2026. Il Messaggio contiene inoltre le istruzioni operative e contabili necessarie per la fruizione dell'esonero nelle diverse gestioni previdenziali interessate, completando il quadro amministrativo delineato dalla circolare n. 56/2026.

Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro

L'articolo 4 del D.L. n. 62/2026 introduce una misura distinta, finalizzata a rafforzare l'occupazione giovanile stabile attraverso la trasformazione dei rapporti di lavoro a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato.

Il beneficio è riconosciuto ai datori di lavoro privati che trasformino rapporti a termine, di durata complessiva non superiore a **12 mesi**, in rapporti a tempo indeterminato. Anche in questo caso l'esonero è pari al **100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi INAIL, ma il massimale è inferiore rispetto al Bonus ZES: **500 euro mensili per ciascun lavoratore**, per un periodo massimo di **24 mesi**.

La misura è riservata al personale non dirigenziale che, alla data della trasformazione, non abbia ancora compiuto 35 anni e non sia mai stato occupato a tempo indeterminato. Inoltre, il rapporto

a termine deve essere stato instaurato entro il **30 aprile 2026** e la trasformazione deve avvenire, senza soluzione di continuità, nel periodo compreso tra il **1° agosto 2026** e il **31 dicembre 2026**.

Diversamente dal Bonus ZES, l'incentivo alla stabilizzazione è **espressamente subordinato all'autorizzazione della Commissione europea**. Tale elemento assume rilievo centrale, poiché condiziona l'effettiva operatività della misura e impone prudenza applicativa fino al completamento del relativo iter autorizzativo.

Condizioni comuni agli esoneri contributivi

Gli esoneri in commento non si applicano ai rapporti di lavoro **domestico** e ai rapporti di **apprendistato**.

Gli esoneri spettano con riferimento ai lavoratori che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un **diverso** datore di lavoro che ha beneficiato **parzialmente** degli esoneri qui commentati.

Le assunzioni in argomento devono comportare un **incremento occupazionale netto** calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. 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 il normale orario 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'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Per poter fruire degli incentivi, devono, inoltre, essere rispettati i **principi generali di fruizione degli incentivi** (previsti dall'art. 31, D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150) di seguito riportati:

1. gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
2. gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
3. gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

4. gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

In aggiunta ai principi generali sopra riportati, gli esoneri contributivi in commento spettano ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con gli incentivi o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

I benefici contributivi in trattazione sono riconosciuti nei limiti di spesa previsti.

L'**Inps** provvede al **monitoraggio** del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'**Inps** non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici.

Gli esoneri qui in commento **non sono cumulabili** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ma sono **compatibili** senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. Maxi deduzione)

Il Bonus Zes è concesso nel rispetto del regolamento UE in materia di aiuti di Stato (**Reg. UE 17 giugno 2014, n. 651**).

Infine, ma non perché sia il meno importante, l'accesso ai benefici in argomento è consentito solo nel caso in cui il trattamento economico individuale corrisposto non sia inferiore al trattamento economico minimo complessivo (**TEC**) determinato e definito dal decreto legge in commento.

La norma, in via di conversione al momento in cui si scrive, con questa previsione intende rafforzare il contrasto al *dumping* contrattuale correlando il cd. "salario giusto" alla fruizione degli sgravi contributivi previsti dagli articoli da 1 a 4 che riguardano datori di lavoro che assumono soggetti svantaggiati, disoccupati da oltre 24 mesi di età superiore ai 35 anni o che trasformano a tempo indeterminato contratti a termine con soggetti "under 35", nel rispetto delle condizioni su riportate.

Come verrà ricordato in altri articoli di questo speciale della Rivista LDE dedicato ai primi commenti al DL 62, il Governo italiano ha ritenuto di non dover dar seguito alla Direttiva n. 2022/2041 del Parlamento europeo sul salario minimo, sostenendo che il nostro ordinamento

sia già conforme ai principi della direttiva e che sussiste il diritto per ogni Stato di introdurre disposizioni più favorevoli ai lavoratori con la promozione e l'incentivazione della contrattazione collettiva di qualità.

E quindi, richiamando la prima parte dell'articolo 36 della Costituzione, il decreto affida alla contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale la definizione del salario giusto, avuto riguardo al settore e alla categoria produttiva di riferimento, alla dimensione ed alla natura giuridica del lavoro. E, a sua volta, il salario giusto deve essere almeno pari al trattamento economico complessivo (TEC) previsto da tali contratti collettivi.

Questa norma, la cui effettiva portata innovatrice è ancora tutta da valutare, comunque non risolve il problema della maggiore rappresentatività delle parti sociali, vero *vulnus* in questa materia.

Di seguito uno schema di sintesi:

Incentivi all'occupazione – Decreto 1° Maggio		
Condizioni	bonus ZES	Stabilizzazione
Esonero e durata	100% contributi (escl. INAIL) – max 650€/mese – fino a 24 mesi	100% contributi (escl. INAIL) – max 500€/mese per lavoratore – fino a 24 mesi
Lavoratori interessati	Over 35 disoccupati da ≥ 24 mesi	Under 35: mai occupati a TI, con contratto a termine ≤ 12 mesi (in essere al 30/04/2026)

Datori di lavoro	Solo datori privati con sede in ZES (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche, Umbria) e ≤ 10 dipendenti	Tutti i datori di lavoro privati
Rapporti incentivati	Assunzioni a tempo indeterminato (anche part-time)	Trasformazione da TD a TI
Periodo di applicazione	Assunzioni effettuate dal 01/01/2026 al 31/12/2026	trasformazioni effettuate dal 01/08/2026 al 31/12/2026
Condizioni di accesso	Incremento occupazionale netto; rispetto dei principi generali per la fruizione degli incentivi; nessun licenziamento individuale o collettivo nei 6 mesi precedenti; rispetto normativa UE aiuti di Stato; rispetto dei limiti di spesa; rispetto del trattamento economico minimo complessivo stabilito dal DL 30 aprile 2026	Idem eccetto rispetto normativa UE aiuti di Stato ma richiesta autorizzazione da parte della Commissione Europea
Esclusioni / revoca	Non cumulabile con altri esoneri ma cumulabile con la maxideduzione; esclusi lavoro domestico e apprendistato e escluse le qualifiche dirigenziali; revoca in caso di licenziamento entro 6 mesi	Non cumulabile con altri esoneri ma cumulabile con la maxideduzione; esclusi lavoro domestico e apprendistato e escluse le qualifiche dirigenziali; revoca in caso di licenziamento entro 6 mesi

Gli articoli 3 e 4 del D.L. n. 62/2026 confermano la centralità degli incentivi contributivi quale strumento privilegiato di politica occupazionale. Il Bonus ZES interviene su una dimensione territoriale e sociale specifica, mirando a favorire l'occupazione stabile di lavoratori adulti disoccupati di lunga durata nelle aree della ZES unica. L'incentivo alla stabilizzazione, invece, agisce sulla qualità del rapporto di lavoro, cercando di trasformare rapporti a termine brevi in rapporti a tempo indeterminato per giovani under 35.

Le misure appaiono coerenti con l'obiettivo di promuovere occupazione stabile, ma presentano profili di complessità applicativa, frammentarietà e incertezza temporale. La successione di regimi agevolativi, il raccordo con misure precedenti, la necessità di autorizzazioni europee e l'attesa delle istruzioni amministrative rischiano di indebolire l'effettività dell'intervento.

In definitiva, il decreto Primo Maggio 2026 conferma una tendenza ormai consolidata: l'incentivo contributivo è chiamato a svolgere una funzione non solo economica, ma anche regolativa, orientando le scelte datoriali verso forme di occupazione stabile. Tuttavia, affinché tale funzione sia effettiva, occorrono stabilità normativa, chiarezza delle condizioni di accesso e tempestività delle istruzioni operative. In assenza di tali elementi, il rischio è che l'incentivo resti uno strumento formalmente ambizioso, ma concretamente difficile da programmare e utilizzare.