Direzione Centrale Entrate

Roma, 03/07/2026

Circolare n. 72

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

E, per conoscenza,

Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO: **Articolo 4 del decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale". Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro. Prime indicazioni operative**

SOMMARIO: *Con la presente circolare si illustra l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le trasformazioni dei rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, riguardanti giovani che, alla data della trasformazione, non abbiano compiuto trentacinque anni di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato, e si forniscono le prime indicazioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.*

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere all'esonero
3. Lavoratori per i quali spetta l'esonero
4. Rapporti di lavoro incentivabili
5. Assetto e misura dell'esonero
6. Condizioni generali di spettanza dell'esonero
7. Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto all'esonero
8. Incremento occupazionale netto
9. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
10. Coordinamento con altri esoneri contributivi
11. Procedimento di ammissione all'esonero. Adempimenti dei datori di lavoro

1. Premessa

Al fine di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62, convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112, recante "Disposizioni urgenti in materia di salario giusto, di incentivi all'occupazione e di contrasto del caporalato digitale" (di seguito, anche decreto Lavoro), ha previsto all'articolo 4, rubricato "Incentivo alla stabilizzazione dei rapporti di lavoro", l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026.
Nello specifico, l'esonero contributivo in argomento spetta, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, a condizione che la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo determinato in un rapporto di lavoro a tempo indeterminato riguardi giovani che, alla data della medesima trasformazione, non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e non risultino essere stati occupati a tempo indeterminato nel corso dell'intera loro vita lavorativa.
Il predetto beneficio si applica a tutti i datori di lavoro privati e riguarda i lavoratori che rivestono la qualifica di operai, impiegati o quadri, con esclusione del personale con qualifica dirigenziale.
Il comma 2 dell'articolo 4 del decreto Lavoro stabilisce che l'esonero in argomento si applica alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, senza soluzione di continuità dei rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026.
Restano esclusi dalla misura, come espressamente previsto dal comma 3 del medesimo articolo 4, i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato, in relazione ai quali il quadro normativo già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.
La misura dell'esonero contributivo in argomento è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 8 del medesimo articolo 4 del decreto Lavoro.
Il comma 4 del citato articolo 4 precisa altresì che il riconoscimento del beneficio è subordinato al requisito dell'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 le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo

pieno). Ai fini della verifica di tale requisito, non si deve tenere conto 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.
Tanto rappresentato, con la presente circolare si illustra la misura in argomento e si forniscono le prime istruzioni amministrative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali. Con successivo messaggio saranno fornite le relative istruzioni operative riferite a tutte le gestioni previdenziali interessate, nonché istruzioni per l'adeguamento del sistema di contabilità dell'Istituto.

2. Datori di lavoro che possono accedere all'esonero

L'esonero contributivo in argomento è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo[1].
Pertanto, la misura in trattazione non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Lavoratori per i quali spetta l'esonero

L'esonero contributivo in argomento spetta per le trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato, effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026, riguardanti giovani lavoratori che, alla data dell'evento incentivato, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni) e non sono mai stati occupati a tempo indeterminato con il medesimo o con altro datore di lavoro nel corso dell'intera vita lavorativa.
La misura, come precisato in premessa, riguarda le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro per il personale con qualifica di operaio, impiegato o quadro, con esclusione, per espressa previsione normativa, del personale con qualifica dirigenziale.

4. Rapporti di lavoro incentivabili

Come precisato nei precedenti paragrafi, l'esonero contributivo in trattazione spetta per le trasformazioni dei rapporti di lavoro a tempo determinato, di durata complessiva non superiore a dodici mesi, in rapporti di lavoro a tempo indeterminato effettuate dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026.
La misura, pertanto, non spetta in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le nuove assunzioni a tempo indeterminato.
Inoltre, affinché le trasformazioni possano essere incentivate, le stesse devono riguardare, senza soluzione di continuità, i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro e non oltre il 30 aprile 2026.
Non sono, conseguentemente, incentivabili le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato originariamente instaurati a decorrere dal 1° maggio 2026.
Le trasformazioni a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro riguardanti giovani, ai fini della legittima applicazione dell'esonero contributivo in argomento, devono rispettare le seguenti condizioni:
1) devono essere effettuate nel periodo temporale espressamente previsto dall'articolo 4 del

decreto Lavoro, ossia dal 1° agosto 2026 al 31 dicembre 2026;
2) devono riguardare, senza soluzione di continuità, rapporti di lavoro originariamente instaurati a tempo determinato che rispettino le seguenti caratteristiche:
a) con riferimento alla data di inizio del rapporto di lavoro a tempo determinato da trasformare in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, lo stesso deve essere stato instaurato entro e non oltre il 30 aprile 2026;
b) con riferimento alla durata del rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare, lo stesso non deve avere una durata superiore a dodici mesi.
L'esonero spetta anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale, con le modalità indicate nel successivo paragrafo 5, nonché per le trasformazioni a tempo indeterminato riguardanti rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.
Ai sensi dell'articolo 4, comma 3, del decreto Lavoro, come anticipato in premessa, il beneficio non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato, in relazione ai quali il quadro normativo già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.
Considerata la *ratio* sottesa all'agevolazione in trattazione, consistente nella volontà di rafforzare l'occupazione giovanile stabile, non rientra, fra le tipologie incentivate, la trasformazione a tempo indeterminato riguardante il contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81[2].
Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo in argomento spetta anche per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

5. Assetto e misura dell'esonero

Il beneficio previsto dall'articolo 4 del decreto Lavoro consiste nell'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti di spesa di seguito indicati.
Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.
Per i rapporti di lavoro che vengono trasformati a tempo indeterminato o che siano risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.
L'esonero contributivo spetta anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale; in tale ipotesi, i massimali dell'agevolazione suindicati devono essere proporzionalmente ridotti.
Ai sensi dell'articolo 4, comma 8, del decreto-legge n. 62/2026, il beneficio contributivo è riconosciuto nel limite di spesa di:
- 18,2 milioni di euro per l'anno 2026;
- 87,5 milioni di euro per l'anno 2027;
- 69,3 milioni di euro per l'anno 2028.

Al riguardo, si precisa che l'Istituto provvede, ai sensi del medesimo comma 8, al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa sopra citati, fornendo al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze la rendicontazione del numero delle domande accolte e dei relativi oneri.
Se dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento di ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso al beneficio e provvede a darne immediata comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.
Si precisa, inoltre, che il periodo di fruizione della misura può essere sospeso esclusivamente

nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.
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.
Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:
- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dall'articolo 4, comma 1, del decreto-legge n. 62/2026;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirol di cui all'articolo 40 del medesimo decreto legislativo;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269[3], adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.
Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero in trattazione le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.
Pertanto, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.
Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni lavoratori dipendenti, in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 del citato articolo 3 prevede, contestualmente, l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.
Poiché l'esonero contributivo previsto dall'articolo 4 del decreto Lavoro opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile – lo stesso è calcolato al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

6. Condizioni generali di spettanza dell'esonero

L'articolo 4, comma 6, del decreto-legge n. 62/2026, prevede che il diritto alla fruizione dell'esonero in trattazione è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.
Inoltre, il diritto alla fruizione della misura in argomento è subordinato al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Al riguardo, si rappresenta che, secondo il disposto di cui al medesimo articolo 1, comma 1175-bis, della legge n. 296/2006[4]: "*Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione*".
Inoltre, è necessario rispettare i presupposti specificamente previsti per la misura in trattazione dall'articolo 4 del decreto Lavoro, per la cui disciplina di dettaglio si rinvia a quanto precisato al successivo paragrafo 7 della presente circolare[5]. Con specifico riferimento all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'esonero contributivo in argomento non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:
1) la trasformazione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un soggetto 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 di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta all'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo la quale, in mancanza o in attesa di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
2) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui la trasformazione sia rivolta alla stabilizzazione di soggetti inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c);
3) i lavoratori sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che procede alla trasformazione o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione del lavoratore sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.
Infine, si ricorda che, come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, 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.
Fra i principi di carattere generale che regolano il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto previsto dalla lettera a) del comma 1 del medesimo articolo 31, in base alla quale gli incentivi all'occupazione 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. La predetta condizione ostativa è preordinata ad assicurare il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione nel presupposto fondamentale che gli incentivi medesimi siano esclusivamente finalizzati a creare "nuova occupazione". Tuttavia, nonostante l'espresso richiamo effettuato dall'articolo 4, comma 6, del decreto-legge n. 62/2026 al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, la portata dell'agevolazione in argomento, volta alla sola stabilizzazione dei rapporti di lavoro, ha natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni di cui alla citata lettera a).
Pertanto, per le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, si può fruire dell'esonero contributivo in argomento a prescindere dalla circostanza che le medesime trasformazioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.

7. Condizioni specifiche per il riconoscimento del diritto all'esonero

In relazione ai vincoli specificamente previsti dal decreto Lavoro, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:
1. il rapporto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare a tempo indeterminato deve avere, al momento della trasformazione, una durata complessiva non superiore a dodici mesi;
2. la trasformazione del contratto a tempo indeterminato deve avvenire, senza soluzione di continuità, per i rapporti di lavoro a tempo determinato instaurati entro il 30 aprile 2026;
3. il lavoratore, alla data della trasformazione del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, non deve avere compiuto trentacinque anni di età (dovendosi intendere un'età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni);
4. il lavoratore, nell'arco della sua vita lavorativa, non deve essere mai stato occupato a tempo indeterminato[6]. Al riguardo, si precisa che i periodi di apprendistato, svolti in precedenza, non sono ostativi al riconoscimento dell'agevolazione. Similari considerazioni valgono nel caso in cui il lavoratore abbia avuto uno o più rapporti di lavoro intermittente a tempo indeterminato. Si precisa, inoltre, che, in considerazione della circostanza che l'esonero non può trovare applicazione per i rapporti di lavoro domestico, la sussistenza di un rapporto di lavoro di tale genere a tempo indeterminato in capo al lavoratore - anche in considerazione della specialità della disciplina - non influisce sulla possibilità di riconoscere legittimamente l'agevolazione. Diversamente, devono considerarsi ostative al riconoscimento dell'esonero le situazioni in cui il lavoratore abbia avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo

di somministrazione. Considerata la formulazione testuale della norma, non si ha diritto alla fruizione dell'esonero anche laddove il precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato si sia risolto per mancato superamento del periodo di prova o per dimissioni del lavoratore. Al riguardo, si ricorda che l'istituto del periodo di prova ha lo scopo di consentire al lavoratore di valutare l'esperienza lavorativa offerta e al datore di lavoro di rilevare l'adeguatezza delle competenze e delle effettive capacità del prestatore rispetto alle specifiche esigenze produttive. Pertanto, il rapporto di lavoro, pur sottoposto a una condizione - il superamento del periodo di prova - deve essere considerato a tempo indeterminato sin dall'origine;
5. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti la trasformazione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva (cfr. l'art. 4, comma 6, del decreto-legge n. 62/2026). Considerata la formulazione testuale della previsione di legge, tale condizione ostativa si riferisce ai licenziamenti effettuati nei sei mesi precedenti nella medesima unità produttiva a prescindere dalle qualifiche o mansioni rivestite dai lavoratori coinvolti;
6. i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi alla trasformazione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore interessato dall'esonero in argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito (cfr. l'art. 4, comma 7, del decreto-legge n. 62/2026). Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto trattasi di fattispecie *sui generis* in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto di lavoro;
7. la trasformazione del rapporto di lavoro deve determinare, come previsto dall'articolo 4, comma 4, del decreto Lavoro, un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti (cfr., sul punto, il successivo paragrafo 8);
8. la legittima fruizione del beneficio in trattazione è, infine, subordinata all'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali 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, secondo quanto previsto dall'articolo 7, comma 5, del medesimo decreto-legge n. 62/2026, rubricato "Salario giusto e incentivi".

8. Incremento occupazionale netto

In forza dell'espressa previsione di cui al comma 4 dell'articolo 4 del decreto Lavoro, la trasformazione del rapporto di lavoro deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.
Al riguardo, si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.
Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come "*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*".
Si precisa, al riguardo, che l'agevolazione in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente

occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:
- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese in cui si fruisce degli incentivi.

Si precisa, inoltre, che nelle ipotesi di trasformazioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nella risposta all'interpello n. 3/2018, deve essere 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 del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 giugno 2017, n. 96.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante contratto di somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Inoltre, come previsto dal comma 4 dell'articolo 4 del decreto Lavoro: "[…] *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* […]".

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola trasformazione per la quale si intende fruire dell'esonero.

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

La base di computo della forza datoriale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del regolamento (UE) 2831/2023 della Commissione, del 13 dicembre 2023, nonché degli altri regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis*. L'incremento deve, pertanto, 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.

Infine, il comma 4 dell'articolo 4 del decreto Lavoro, nel subordinare la spettanza dei benefici in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, prevede che: "[…] *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*".

Pertanto, sulla base della citata disposizione, per l'esonero in trattazione, 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.

Dal tenore letterale della disposizione si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possono beneficiare degli "aumenti" della forza lavoro verificatisi in altre società controllate, collegate o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

9. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo previsto dall'articolo 4 del decreto-legge n. 62/2026, nel limite massimo pari a 500 euro mensili, è rivolto alla trasformazione a tempo indeterminato dei rapporti di lavoro di giovani che risultino, nel corso della loro intera vita lavorativa, non essere mai stati titolari di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.
L'esonero in argomento costituisce una misura rivolta alla generalità dei datori di lavoro privati volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la finalità della stabilizzazione dell'occupazione giovanile.
Il beneficio in trattazione si caratterizza, pertanto, come intervento generalizzato, ossia potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale.
Per le sue caratteristiche la previsione non risulta, conseguentemente, idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale.
Pertanto, la disciplina del predetto esonero, anche a seguito delle preliminari interlocuzioni avute con la Commissione europea, non può considerarsi sussumibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, nonostante l'espresso richiamo all'autorizzazione comunitaria effettuato dall'articolo 4, comma 5, del decreto Lavoro.

10. Coordinamento con altri esoneri contributivi

Come espressamente previsto dall'articolo 4, comma 9, del decreto-legge n. 62/2026, l'esonero in trattazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.
Nello specifico, la misura in trattazione non è cumulabile con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.
Conseguentemente, si precisa che, a titolo esemplificativo, per il periodo di applicazione dell'esonero di cui all'articolo 4, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, legge di Bilancio 2025).
Inoltre, considerata l'entità della misura dell'esonero in trattazione, pari al 100 per cento dei contributi complessivamente dovuti dal datore di lavoro, lo stesso non è cumulabile con l'incentivo all'assunzione di lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151.
Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio in argomento con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori vengano occupati in Paesi extra UE non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, con la quale si prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione non trova applicazione (cfr. la circolare n. 236 del 30 luglio 1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità, si era già esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extra UE assicurati in base al citato decreto-legge, data la specialità dell'impianto normativo del medesimo).
In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con "*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa*", il beneficio in trattazione non è altresì

cumulabile con la riduzione contributiva prevista per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.
Diversamente, per espressa previsione del citato comma 9 dell'articolo 4, la misura è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 1, commi 399 e 400, della legge di Bilancio 2025.
Il beneficio in argomento è, inoltre, compatibile con l'esonero disciplinato dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, pari all'1 per cento dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "*Certificazione della parità di genere*" di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta. Infatti, i due benefici presentano una diversa struttura, incidendo l'esonero in trattazione sulla contribuzione dovuta per il singolo lavoratore nella misura del 100 per cento e l'agevolazione di cui al citato articolo 5, comma 5, della legge n. 162/2021 sul monte contributivo aziendale nella misura dell'1 per cento.
L'esonero in trattazione è altresì cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'IVS a carico della lavoratrice madre, previsto dall'articolo 1, commi 180 e 181, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024).

11. Procedimento di ammissione all'esonero. Adempimenti dei datori di lavoro

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente l'esonero contributivo in argomento deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione al beneficio, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi decreto Lavoro 2026 - Incentivo alla stabilizzazione". Al riguardo, si precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.
Nel modulo di istanza *on-line* devono essere indicate le seguenti informazioni:
a) i dati identificativi dell'impresa;
b) i dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
c) la data di stipula del contratto di lavoro a tempo determinato che si intende trasformare;
d) la tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
e) la retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contribuiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
f) la dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento al singolo soggetto;
g) la dichiarazione del datore di lavoro, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, di corrispondere ai lavoratori un trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo, così come determinato dall'articolo 7 del decreto-legge n. 62/2026 (cfr. il paragrafo 7 della presente circolare).
L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per le trasformazioni già effettuate che per quelle non ancora effettuate provvede a:

- verificare, mediante consultazione dei flussi contributivi mensili e delle comunicazioni obbligatorie nella disponibilità dell'Istituto, che il lavoratore non sia stato titolare di rapporti di lavoro a tempo indeterminato precedenti a quello per il quale si richiede il riconoscimento dell'esonero;

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda.

La domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le trasformazioni già effettuate a decorrere dal 1° agosto 2026 che per le trasformazioni dei rapporti di lavoro non ancora avvenute.
Qualora la domanda di riconoscimento dell'esonero in trattazione sia inviata per una trasformazione già effettuata, con conseguente 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. Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento dell'esonero in argomento sia inviata per una trasformazione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione al datore di lavoro tramite posta elettronica certificata (PEC), o tramite posta elettronica ordinaria (*e-mail*) qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il medesimo a provvedere alla trasformazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni.
In tale periodo temporale 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.
Si precisa che i termini previsti per la presentazione della comunicazione obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di proporre una nuova istanza.
Si invitano, pertanto, i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti alla trasformazione del rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero in argomento. Si evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.
Ai fini dell'ammissione alla fruizione della misura di esonero, l'INPS quantifica quanto può essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro trasformato a tempo indeterminato, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutto il periodo di agevolazione spettante.
L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive a partire dal mese della trasformazione del rapporto di lavoro.
Si precisa inoltre che, con riferimento ai rapporti di lavoro a tempo parziale, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto di lavoro, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di successiva trasformazione del rapporto di lavoro in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'esonero spettante e fruire dell'importo ridotto.
Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto provvede ai necessari controlli attraverso la consultazione delle informazioni presenti nelle proprie banche dati, nonché delle eventuali informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (INL) e del Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro (CNEL), allo scopo rese disponibili, per gli ambiti di rispettiva competenza, mediante l'interoperabilità delle diverse banche dati che verrà definita dallo stesso Ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso l'adozione di specifici protocolli informatici.

Il Direttore Generale
Valeria Vittimberga

[1] Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, cfr. la circolare n. 40 del 2 marzo 2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.
[2] Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua ("*prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente* […] *anche* […] *in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*" - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge ("*con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari*" - cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro ("*un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa*" - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015).
[3] L'articolo 6, comma 4, del D.I. n. 95269/2016 prevede che ai contributi di finanziamento del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale si applica l'articolo 33, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015, con conseguente esclusione dell'applicazione delle disposizioni relative agli sgravi contributivi.
[4] Il comma 1175-bis dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 è stato introdotto dall'articolo 29, comma 1, lettera b), del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.
[5] **Con riferimento alla previsione di cui all'articolo** 14 del decreto-legge 31 ottobre 2025, n. 159, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198, in forza della quale, a decorrere dal 1° aprile 2026, i datori di lavoro privati che chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL) di cui all'articolo 5 del decreto-legge 4 maggio 2023, n. 48, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 luglio 2023, n. 85, si precisa che tale adempimento è previsto esclusivamente per l'assunzione di personale alle proprie dipendenze. Pertanto, ai fini del legittimo riconoscimento dell'esonero in trattazione per le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, non è prevista la previa pubblicazione della *vacancy* sul SIISL.
[6] Allo scopo di agevolare le verifiche in ordine al possesso del suddetto requisito, si ricorda che l'Istituto ha realizzato un'apposita *utility* attraverso la quale i datori di lavoro e i loro intermediari previdenziali, nonché gli stessi lavoratori, possono acquisire, sulla base delle condizioni di aggiornamento delle banche dati dell'Istituto e del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali (sistema delle comunicazioni obbligatorie), le informazioni in ordine allo svolgimento di rapporti di lavoro a tempo indeterminato. Con specifico riferimento alle modalità di implementazione e consultazione della suddetta *utility*, si rinvia a quanto illustrato nella circolare n. 40/2018, nonché nel messaggio n. 1784 del 9 maggio 2019. L'*utility* è disponibile sul sito istituzionale www.inps.it ed è raggiungibile al seguente percorso: "Lavoro" > "Esplora lavoro" > "Vedi tutti" > "Rapporti a tempo indeterminato – Verifica".