



STUDIO PIZZANO

COMMERCIALISTA E REVISORE LEGALE

www.studiopizzano.it

BONUS ZES UNICA MEZZOGIORNO: GUIDA ALLE AGEVOLAZIONI CONTRIBUTIVE PER LE MICRO-IMPRESA

Publicato il 5 Marzo 2025 di Sabatino Pizzano



Il panorama degli incentivi occupazionali si arricchisce di una nuova opportunità per le micro-imprese del Mezzogiorno. Con la pubblicazione del decreto interministeriale del 7 gennaio 2025, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha finalmente definito le modalità operative dell'esonero contributivo denominato "Bonus ZES unica per il Mezzogiorno", misura introdotta dal Decreto Coesione. Questo incentivo rappresenta un'importante leva per stimolare l'occupazione stabile nelle regioni meridionali, offrendo un consistente sgravio contributivo ai datori di lavoro che assumono persone over 35 disoccupate da lungo periodo. L'articolo analizza tutti gli aspetti operativi di questa agevolazione: dai requisiti di accesso alle modalità di calcolo dell'organico aziendale, dalle caratteristiche dello sgravio alla procedura di richiesta, fornendo anche indicazioni sui casi particolari e sulle compatibilità con altre misure fiscali.

Panoramica del decreto attuativo

Il decreto interministeriale pubblicato il 7 gennaio 2025 costituisce l'attuazione dell'articolo 24 del D.L. n. 60/2024 (Decreto Coesione), fornendo il quadro operativo necessario per l'applicazione del "Bonus ZES unica per il Mezzogiorno". **L'agevolazione si configura come un esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro, con un limite mensile di 650 euro e una durata massima di 24 mesi.

La misura si rivolge a un segmento specifico del tessuto imprenditoriale meridionale: le micro-imprese con un organico non superiore a 10 dipendenti. Il periodo di applicazione dell'incentivo è definito dal 1° settembre 2024 fino al 31 dicembre 2025, durante il quale dovranno avvenire le assunzioni agevolate.

È importante sottolineare che **l'operatività dell'agevolazione resta vincolata all'autorizzazione della Commissione Europea**. Tuttavia, i datori di lavoro possono già procedere con le assunzioni e, una volta verificati i requisiti, potranno beneficiare dello sgravio retroattivamente, dopo la pubblicazione delle istruzioni operative dell'INPS.

Chi può accedere all'agevolazione

L'accesso al beneficio è riservato ai datori di lavoro privati che soddisfano specifici requisiti:

1. Avere sede operativa nelle regioni del Mezzogiorno
2. Occupare fino a 10 dipendenti nel mese in cui avviene l'assunzione agevolata
3. Assumere con contratto di lavoro a tempo indeterminato

Sono espressamente **esclusi dall'agevolazione i rapporti di lavoro domestico e i contratti di apprendistato**, che non possono beneficiare dello sgravio contributivo.

Oltre ai requisiti dimensionali, il datore di lavoro deve rispettare una serie di condizioni previste dall'articolo 31 del D.Lgs. n. 150/2015 sui principi generali di fruizione degli incentivi. In particolare:

- **Non aver effettuato licenziamenti per giustificato motivo oggettivo o collettivi** nella medesima unità produttiva nei sei mesi precedenti l'assunzione
- Essere in regola con il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC)
- Non aver posto in essere violazioni di norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro
- Applicare i contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative

Particolare attenzione va posta al rispetto dei diritti di precedenza: l'assunzione agevolata non deve violare eventuali diritti di precedenza previsti dalla legge (come nel caso di ex lavoratori a tempo determinato con contratti di durata pari o superiore a 6 mesi) o dai contratti collettivi.

Calcolo dell'organico aziendale

La verifica del requisito dimensionale (massimo 10 dipendenti) richiede particolare attenzione nel calcolo dell'organico. **Il conteggio deve essere effettuato nel mese dell'assunzione incentivata**, escludendo alcune categorie di lavoratori espressamente previste dalla normativa:

- Apprendisti,
- Lavoratori somministrati,
- Lavoratori assunti all'esito di esperienze in prestazioni socialmente utili o di pubblica utilità.

Per altre categorie, è necessario considerare la presenza in azienda in modo proporzionale:

- I lavoratori a tempo parziale devono essere calcolati pro quota in base all'orario effettivo,
- I lavoratori intermittenti vanno computati in proporzione all'effettivo orario di lavoro svolto nell'arco di ciascun semestre.

Questa metodologia di calcolo consente di determinare con precisione la forza lavoro effettiva dell'azienda, garantendo l'accesso all'agevolazione alle realtà imprenditoriali che rientrano effettivamente nella categoria delle micro-imprese.

I requisiti dei lavoratori

Per quanto riguarda i lavoratori da assumere con l'incentivo, il decreto definisce due requisiti essenziali:

1. **Età superiore a 35 anni,**
2. **Stato di disoccupazione da almeno 2 anni.**

Lo stato di disoccupazione deve essere verificato secondo le disposizioni vigenti, con particolare riferimento all'iscrizione presso i centri per l'impiego e all'assenza di rapporti di lavoro subordinato o attività lavorativa autonoma che generino un reddito superiore alle soglie previste dalla normativa.

La combinazione di questi due requisiti indica chiaramente la volontà del legislatore di favorire l'inserimento lavorativo di persone considerate "over" per il mercato del lavoro e che vivono una condizione di disoccupazione prolungata, con conseguenti difficoltà di reinserimento professionale.

Caratteristiche dello sgravio contributivo

L'incentivo "Bonus ZES unica per il Mezzogiorno" presenta caratteristiche ben definite:

- **Esonero contributivo del 100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,
- **Limite massimo di 650 euro mensili,**
- **Durata: 24 mesi** dalla data di assunzione,
- **Esclusione dei premi e contributi INAIL** dall'agevolazione.

Un aspetto particolarmente rilevante riguarda le conseguenze di un eventuale licenziamento. Nel caso in cui **il datore di lavoro**

licenzi per giustificato motivo oggettivo il lavoratore assunto con il bonus ZES, o un altro lavoratore con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva, entro sei mesi dall'assunzione incentivata, si verificherà la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

È importante notare che questa revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in caso di assunzione di un soggetto per cui il precedente datore di lavoro aveva fruito parzialmente dell'agevolazione.

Limiti e compatibilità

Un elemento cruciale da considerare per la corretta applicazione dell'incentivo riguarda la sua cumulabilità con altre misure agevolative:

- **L'esonero non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente,
- **È invece pienamente compatibile**, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ai sensi, dell'articolo 4 del D.Lgs. n. 216/2023 (maxideduzione del costo del lavoro).

Questa caratteristica consente alle imprese di poter beneficiare contemporaneamente di un vantaggio contributivo (il Bonus ZES) e di un vantaggio fiscale (la maxideduzione), amplificando così il beneficio economico complessivo dell'assunzione.

Contribuzioni escluse dall'esonero

Anche se l'esonero copre la maggior parte dei contributi previdenziali, alcune tipologie di contribuzione restano escluse dall'agevolazione e devono essere regolarmente versate dal datore di lavoro:

- Premi e contributi assicurativi INAIL,
- Contributo al Fondo per l'erogazione del TFR ai lavoratori del settore privato (art. 2120 c.c.),
- Contributi ai fondi bilaterali, al FIS e ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano,
- Contributo dello 0,30% destinato ai Fondi interprofessionali per la Formazione continua,
- Contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali,
- Contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali,
- Contributi di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e ai fondi di assistenza sanitaria,
- Contributi di solidarietà specifici per particolari categorie (lavoratori dello spettacolo, sportivi professionisti).

Questa precisazione è fondamentale per una corretta gestione amministrativa e contabile del rapporto di lavoro agevolato, evitando errori nel calcolo dei contributi dovuti.

Procedura di richiesta

Per accedere all'agevolazione, i datori di lavoro interessati devono seguire una procedura specifica:

1. Presentare domanda all'INPS **esclusivamente in via telematica**
2. Fornire tutte le informazioni richieste:
 - Dati identificativi dell'impresa (incluso il numero di dipendenti nel mese dell'assunzione),
 - Dati identificativi del lavoratore,
 - Tipologia di contratto e percentuale oraria di lavoro,
 - Retribuzione media mensile e aliquota contributiva datoriale,

- Indicazione della sede dove il lavoratore presterà servizio.

L'INPS, dopo aver verificato la sussistenza dei requisiti, comunicherà l'ammissione al beneficio con l'indicazione degli importi erogabili per ciascuna annualità, fino a capienza delle risorse disponibili da ripartire pro quota per i 24 mesi di agevolazione.

È fondamentale la tempestività nella presentazione della domanda, poiché l'accesso all'incentivo avviene nei limiti delle risorse stanziare e secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

IN SINTESI

Qual è l'obiettivo del "Bonus ZES unica per il Mezzogiorno"? Stimolare l'occupazione stabile nelle regioni meridionali attraverso uno sgravio contributivo per le micro-imprese che assumono persone over 35 disoccupate da lungo periodo.

Quali sono le caratteristiche principali dell'incentivo? L'agevolazione prevede un esonero totale dai contributi previdenziali fino a 650 euro mensili per un massimo di 24 mesi.

Chi può accedere al beneficio? I datori di lavoro privati con sede operativa nel Mezzogiorno, con un organico massimo di 10 dipendenti, che assumano a tempo indeterminato.

Quali lavoratori possono essere assunti con il bonus? Persone con più di 35 anni in stato di disoccupazione da almeno due anni.

Quali contratti sono esclusi dall'agevolazione? Non sono ammessi i contratti di apprendistato e il lavoro domestico.

Quali condizioni devono rispettare i datori di lavoro? Non aver effettuato licenziamenti nei sei mesi precedenti, essere in regola con il DURC, rispettare le norme di tutela dei lavoratori e applicare i contratti collettivi nazionali.

Come viene calcolato il numero di dipendenti per l'accesso all'incentivo? Si considerano solo i lavoratori subordinati, escludendo apprendisti e somministrati, e applicando un calcolo proporzionale per part-time e intermittenti.

Cosa accade in caso di licenziamento del lavoratore assunto con il bonus? Se licenziato entro sei mesi, il beneficio viene revocato e i contributi precedentemente esonerati devono essere restituiti.

L'incentivo è cumulabile con altre agevolazioni? Non è cumulabile con altri esoneri contributivi, ma è compatibile con la maxideduzione del costo del lavoro prevista dal D.Lgs. 216/2023.

Quali contributi restano esclusi dall'agevolazione? Restano dovuti i premi INAIL, il contributo TFR, i versamenti ai fondi bilaterali, ai Fondi interprofessionali e altre contribuzioni di solidarietà.

Qual è la procedura per richiedere il bonus? La domanda deve essere presentata all'INPS in via telematica, fornendo i dati dell'impresa e del lavoratore. L'ammissione avviene nei limiti delle risorse disponibili, in base all'ordine cronologico di presentazione.

www.studiopizzano.it

© RIPRODUZIONE RISERVATA