Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago, 10 giugno 2025

Bonus Donne - Pubblicati il decreto attuativo e la Circolare INPS

A seguito dell'emanazione del decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, l'INPS ha pubblicato la circolare n. 91 del 12 maggio 2025 nella quale sono illustrate le condizioni e le modalità operative per la fruizione delle agevolazioni di cui all'art. 23 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60 (c.d. decreto Coesione).

Al riguardo, ricordiamo che si tratta dell'esonero -nella misura del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, fino ad un massimo di 7.800,00 euro annui- riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° settembre 2024 fino al 31 dicembre 2025 (salvo limitazioni in casi particolari), di donne di qualunque età che si trovano in determinate condizioni sfavorevoli.

Alla luce delle indicazioni fornite dall'INPS con la suddetta circolare, riteniamo utile riepilogare gli aspetti principali legati alla fruizione dell'esonero in titolo. Di seguito, forniamo l'elenco degli argomenti trattati nella presente circolare:

1. CARATTERISTICHE DELL'INCENTIVO;
2. DECORRENZA E DURATA DELL'ESONERO;
3. CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'AGEVOLAZIONE;
4. INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO;
5. CONDIZIONI SPECIFICHE ZONA ECONOMICA SPECIALE;
6. ISTANZA DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO;
7. ADEMPIMENTI A CARICO DEL CLIENTE.

1. CARATTERISTICHE DELL'INCENTIVO

Il Bonus Donne consiste nell'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, in relazione alle sole nuove assunzioni a tempo indeterminato **effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.**

L'esonero contributivo in argomento riguarda donne di qualsiasi età che, alla data dell'assunzione, rispettino uno dei seguenti requisiti:

- siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;
- siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e siano residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- svolgano professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014. Tali settori e professioni sono annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT.

Restano esclusi dal beneficio, come espressamente previsto dal comma 3 del citato articolo 23, 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'incentivo è pari al **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 650,00 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice** e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 4 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 60/2024.

2. DECORRENZA E DURATA DELL'ESONERO

Con riferimento alla decorrenza e alla durata del periodo oggetto delle agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate, l'attuazione delle misure di esonero contributivo nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) n. 651/2014 o, in alternativa, della decisione di autorizzazione della Commissione europea C(2025) 649 final del 31 gennaio 2025 comporta le seguenti differenti conseguenze applicative.

A) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.
L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori "molto svantaggiati".
Pertanto, l'esonero contributivo è riconoscibile, come espressamente previsto dall'articolo 23 del decreto-legge n. 60/2024 e dall'articolo 2, comma 1, del decreto attuativo, **per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**.
La durata dell'esonero contributivo, in quanto applicabile a una platea di destinatarie che il regolamento (UE) n. 651/2014 considera "molto svantaggiate", **è pari a 24 mesi dalla data di assunzione**.

B) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.
L'incentivo è riconosciuto in conformità alla decisione C(2025) 649 final, resa dalla Commissione europea in data 31 gennaio 2025 (SA.114799).
Pertanto, la misura può trovare applicazione, come previsto dall'articolo 2, comma 2, del decreto attuativo, a decorrere dalla data di autorizzazione della Commissione europea.
Ne consegue che l'esonero contributivo può essere riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 31 gennaio 2025 (conseguentemente, solo per le assunzioni effettuate dal 16 maggio 2025, come in prosieguo dettagliato) e fino al 31 dicembre 2025, per i rapporti di lavoro non ancora in corso.
La durata dell'esonero contributivo è pari a 24 mesi dalla data di assunzione.

C) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne, ovunque residenti, occupate nelle professioni o settori di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014, annualmente individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.
L'incentivo, nel caso di specie, è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori "svantaggiati".
L'esonero contributivo è, pertanto, applicabile, come previsto dall'articolo 2, comma 3, del decreto attuativo, alle **assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**.
La durata dell'esonero contributivo, in quanto applicabile a una platea di destinatarie che, secondo le indicazioni di cui al regolamento (UE) n. 651/2014, devono essere considerate "svantaggiate", **è pari a 12 mesi dalla data di assunzione** (cfr. l'art. 2, comma 3, del decreto attuativo).

3. CONDIZIONI PER LA FRUIZIONE DELL'AGEVOLAZIONE

Gli esoneri contributivi in argomento **non spettano** ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. **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 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, lettera b). Tale condizione vale 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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo la quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o 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 l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori 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, lettera c);

3. le lavoratrici sono state licenziate nei 6 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 assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera d);

4. l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione venga utilizzata mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera a);

5. rispetto delle condizioni generali in materia di aiuti di stato (salvo assunzioni effettuate nelle regioni ZES, per le quali è prevista autorizzazione da parte della Commissione Europea).

Infine, il diritto alla fruizione delle agevolazioni, sostanziandosi in un beneficio contributivo, 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 nelle predette materie, 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.

4. INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni in trattazione, è necessario altresì rispettare la condizione specificamente prevista dal comma 3 dell'articolo 23 del decreto Coesione, consistente nella **realizzazione dell'incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.**

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.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro–anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione".

L'incentivo, inoltre, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del Regolamento (UE) n. 651/2014, è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi 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.

5. CONDIZIONI SPECIFICHE ZONA ECONOMICA SPECIALE

Per le sole assunzioni a tempo indeterminato di donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali della UE, vale quanto segue:

- i datori di lavoro non devono avere proceduto, **nei sei mesi precedenti all'assunzione, 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. 22, comma 5, del decreto-legge n. 60/2024);
- i datori di lavoro non devono procedere, **nei sei mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto 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.

Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che **non sono ostativi al riconoscimento di entrambi gli esoneri in trattazione gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto**, in quanto trattasi di fattispecie in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto.

6. ISTANZA DI AMMISSIONE ALL'INCENTIVO

Il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento deve inoltrare all'INPS, anche tramite intermediari, la domanda di ammissione all'agevolazione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line reperibile sul sito www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 23- Donne".
Il modulo è disponibile sul sito istituzionale **a decorrere dal 16 maggio 2025.**

Inoltre, si precisa che la domanda di riconoscimento della misura in trattazione può essere trasmessa **sia per le assunzioni già effettuate, per le quali sarà possibile procedere al conguaglio dell'esonero anche per i mesi arretrati, che per i rapporti non ancora instaurati.**

Diversamente,**la domanda di riconoscimento dell'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di "donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno", può essere presentata esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso.**
Qualora l'istanza di riconoscimento degli incentivi in trattazione sia inviata per un'assunzione non ancora effettuata, a pena di decadenza dal diritto dell'incentivo, è necessario procedere all'invio della comunicazione obbligatoria di assunzione entro il termine perentorio di 10 giorni.

7. ADEMPIMENTI A CARICO DEL CLIENTE

Ai fini della predisposizione e dell'invio dell'istanza di ammissione al beneficio sul portale INPS, **vorrete trasmetterci, entro il 12 giugno 2025**, unitamente al documento *"Autodichiarazione azienda_donne"* compilato e sottoscritto, una lista in formato .xls delle lavoratrici per le quali è possibile fruire dell'esonero, in base alle condizioni sopra indicate, specificando:

- a quale categoria appartengono (A, B o C declinate nel paragrafo "decorrenza e durata dell'esonero);
- data di assunzione a tempo indeterminato;
- unità produttiva presso la quale la lavoratrice risulta assunta.

Per opportuna utilità si allega alla presente:

- il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 20 novembre 2023 che individua, **per l'anno 2024**, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna.

- il Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 30 dicembre 2024 che individua, **per l'anno 2025**, sulla base dei dati Istat relativi alla media annua dell'anno più recente disponibile, i settori e le professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna.

***

A disposizione per ogni necessità in merito, si porgono i migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)