



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



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

Assago (MI), 2 luglio 2026

## BONUS DONNE 2026

Facciamo riferimento alla nostra circolare del 12 maggio 2026, con la quale abbiamo illustrato le principali novità introdotte dal Decreto Legge n. 62 del 30 aprile 2026 (c.d. Decreto Lavoro), convertito con modificazioni dalla Legge n. 112 del 22 giugno 2026, in vigore dal 1° maggio 2026, tra cui gli incentivi all'occupazione e, in particolare, il "*Bonus donne 2026*".

Successivamente, con la circolare n. 57 del 14 maggio 2026, l'INPS ha fornito le prime indicazioni operative per l'applicazione della misura, mentre con il messaggio n. 1970 dell'11 giugno 2026 lo stesso Istituto ha comunicato l'apertura del canale telematico per l'invio delle domande di fruizione del beneficio.

Di seguito riepiloghiamo i principali aspetti relativi alla fruizione dell'esonero in oggetto, allegando la dichiarazione da far compilare alla lavoratrice, la circolare INPS e il relativo messaggio sopra citati per ulteriori approfondimenti.

### CARATTERISTICHE DELL'INCENTIVO

Viene previsto per i datori di lavoro privati l'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a loro carico per le assunzioni a tempo indeterminato di lavoratrici c.d. "*svantaggiate*", effettuate dal 1° gennaio 2026 e fino al 31 dicembre 2026.

### LAVORATORI INTERESSATI

Le lavoratrici interessate sono:

- **«molto svantaggiate»** in quanto prive di impiego regolarmente retribuito da **almeno 24 mesi**. Si considera il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione. In tale periodo la lavoratrice non deve aver svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di co.co.co. o lavoro autonomo, la cui remunerazione annua sia superiore ai limiti esenti da imposizione;
- **«molto svantaggiata»** in quanto priva di impiego regolarmente retribuito da **almeno 12 mesi** e:
  - a. non in possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione da non più di 2 anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego;



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



- b.** vive sola con una o più persone a carico;
- c.** occupata in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna (Decreto interministeriale n. 3795/2025);
- d.** appartiene a una minoranza etnica di uno Stato membro.
- **«svantaggiate»** in quanto prive di impiego regolarmente retribuito da **almeno 6 mesi**:
  - a.** non hanno un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
  - b.** avere un'età fino ai 24 anni;
  - c.** non in possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione da non più di 2 anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego;
  - d.** aver superato i 50 anni di età;
  - e.** vive sola con una o più persone a carico;
  - f.** occupata in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna (Decreto interministeriale n. 3795/2025);
  - g.** appartiene a una minoranza etnica di uno Stato membro.

#### RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVABILI

L'esonero **si applica** anche ai seguenti rapporti di lavoro:

- con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero;
- in caso di contratti di lavoro a tempo parziale;
- in relazione ai rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge n. 142/2001;
- in caso di assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

L'agevolazione **è invece esclusa** per:

- le assunzioni a tempo determinato;
- le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine già in essere;
- le assunzioni con contratto di apprendistato, di lavoro intermittente (ancorché stipulato a tempo indeterminato) e di lavoro domestico;
- le prestazioni di lavoro occasionale.

#### MISURA E DURATA

##### MISURA

L'esonero è riconosciuto nella misura del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati (con esclusione dei premi INAIL) entro i seguenti massimali mensili:

- 650 euro;



**P&S**

STP



**P&S**

PEOPLE  
SOLUTIONS



- 800 euro se la lavoratrice, all'atto dell'assunzione, è **residente nella ZES** unica per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria, Sardegna, Marche e Umbria)

In caso di rapporti a tempo parziale, i massimali mensili dell'agevolazione vanno riproporzionati in base all'orario di lavoro ridotto.

#### DURATA

##### **24 mesi** per le lavoratrici considerate «molto svantaggiate»:

- a. prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi
- b. prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti ad una di queste categorie:
  - non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
  - vivere sole con una o più persone a carico;
  - occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25% (Dec. Intermin. 3795/2025);
  - appartenenti a una minoranza etnica di uno Stato membro.

##### **12 mesi** se l'assunzione riguarda una di queste categorie di lavoratrici considerate «svantaggiate»

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- di aver superato i 50 anni di età;
- vivere sole con una o più persone a carico;
- occupate in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno il 25% (Dec. Intermin. 3795/2025);
- appartenenti a una minoranza etnica di uno Stato membro.

#### **INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO**

Ai fini del legittimo riconoscimento del beneficio in trattazione, è necessario rispettare la realizzazione 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 12 mesi precedenti.

Inoltre, occorre tener conto di quanto segue:

- 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;
- l'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



Sono esclusi dal calcolo i decrementi di personale dovuti a:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiungimento limite di età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

## CONDIZIONI DI SPETTANZA

### CONDIZIONI GENERALI DI SPETTANZA

La fruizione dell'esonero è subordinata alle condizioni generali indicate di seguito:

- il rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione previsti dall'art. 31 del D.L. n. 150/2015. In particolare, il beneficio non spetta 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 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali)- la propria volontà di essere riassunto. 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;
  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;
  3. la comunicazione telematica obbligatoria, inerente all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, è effettuata tardivamente. A riguardo, precisiamo che la perdita dell'incentivo è relativa al solo periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione;
  4. l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione. Tale condizione, tuttavia, può anche non essere rispettata qualora vengano osservate le complessive condizioni legittimanti della presente circolare;
  5. con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei 6 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.
- il rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1 della l. n. 296/2006, di seguito elencate:



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



- a. regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
  - b. assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
  - c. 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.
- A decorrere dal 1° aprile 2026, i datori di lavoro privati che richiedono benefici contributivi per l'assunzione di personale — comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche — hanno l'onere di pubblicare la posizione vacante sul Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL). Al riguardo, l'articolo 14, comma 5, del D.L. n. 159/2025 rinvia l'adozione delle modalità operative a un successivo decreto. **Pertanto, in attesa del provvedimento attuativo, la pubblicazione della vacancy sul SIISL non è ancora obbligatoria**, ma lo diventerà solo a partire dalla sua entrata in vigore.

#### CONDIZIONI SPECIFICHE DI SPETTANZA

In relazione ai vincoli specificatamente previsti dal Decreto legge citato in premessa, ai fini dell'applicazione del beneficio in commento, alla data dell'assunzione devono ricorrere le seguenti condizioni:

- nei sei mesi precedenti l'assunzione, non si sia provveduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva;
- non si provveda, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero ovvero di un lavoratore impiegato con la medesima qualifica e nella stessa unità produttiva del primo. Diversamente l'esonero sarà revocato *ab origine*.
- l'assunzione dei soggetti svantaggiati o molto svantaggiati deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
- trattamento economico individuale corrisposto al lavoratore interessato non sia inferiore al trattamento economico complessivo (TEC) definito dal CCNL stipulato dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo:
  - al settore e alla categoria produttiva di riferimento;
  - all'attività principale o prevalente esercitata;
  - alla dimensione;
  - alla natura giuridica del datore di lavoro.

#### **INCUMULABILITÀ E COORDINAMENTO CON ALTRI ESONERI CONTRIBUTIVI**

L'esonero in oggetto non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica e contributiva previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con:



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



- la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023).
- riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore;
- l'esonero contributivo dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che sono in possesso della "Certificazione della parità di genere";

#### COMPATIBILITÀ CON LE DISPOSIZIONI COMUNITARIE

La legittima fruizione dell'esonero in questione è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014, alle seguenti condizioni:

- l'ammontare delle agevolazioni fruibili non può superare il 50% dei costi salariali, che sono intesi come "l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito" (articolo 2, punto 31, Regolamento (UE) n. 651/2014). Nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione, i costi salariali devono essere valutati in capo all'utilizzatore;
- il datore di lavoro non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili dalla Commissione europea (articolo 46, Legge n. 234/2012, c.d. clausola Deggendorf);
- il datore di lavoro non deve essere un'impresa in difficoltà (articolo 2, punto 18, Regolamento (UE) n. 651/2014).

Infine, in considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvede a registrare l'esonero in argomento nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

#### RECUPERO PERIODI PREGRESSI

L'INPS con il messaggio n. 1970 dell'11 giugno 2026, oltre a fornire le istruzioni operative per la trasmissione delle istanze a cui per maggior informazioni si rimanda all'allegato, comunica che il recupero dell'esonero relativo al periodo pregresso (da gennaio 2026 fino al mese precedente quello corrente) deve essere effettuato esclusivamente tramite i flussi Uniemens di competenza di luglio, agosto e settembre 2026.

\*\*\*

Sulla base delle informazioni sopra illustrate, si allega alla presente circolare la seguente documentazione:

- dichiarazione a cura della lavoratrice, attestante il possesso o l'assenza di almeno uno dei requisiti previsti per la categoria di "lavoratrice svantaggiata";
- circolare INPS n. 57 del 14 maggio 2026 e messaggio INPS n. 1970 del 11 giugno 2026.

Qualora la lavoratrice restituisca copia della dichiarazione con selezione di almeno una delle tre opzioni attestanti il possesso dei requisiti previsti dalla normativa in parola, vorrete farci pervenire copia di detta



P&S

STP



P&S

PEOPLE  
SOLUTIONS



dichiarazione compilata e sottoscritta, unitamente alla comunicazione circa il vostro periodo finanziario e alla dimensione aziendale, specificando se rientrate in una delle seguenti categorie:

- Microimpresa: occupati (ULA) < 10 e bilancio o fatturato annuale non superiore a 2 milioni di euro;
- Piccola impresa: occupati (ULA) < 50 e bilancio o fatturato annuale non superiore a 10 milioni di euro (e superiore a 2 milioni);
- Media impresa: occupati (ULA) < 250 e bilancio annuale non superiore a 43 milioni di euro (o fatturato non superiore a 50 milioni);
- Grande impresa: occupati (ULA) > = 250 o parametri superiori a quelli della media impresa.

Successivamente, provvederemo a predisporre l'istanza sul portale INPS e vi invieremo copia del documento riepilogativo contenente le dichiarazioni che l'azienda deve attestare contestualmente all'invio dell'istanza.

Ottenuta copia della dichiarazione sottoscritta, procederemo alla trasmissione dell'istanza all'INPS.

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

*Consulenti*

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