

Agevolazioni contributive per i datori di lavoro-

Esoneri Giovani e Donne

Recenti novità legislative



Le novità previste dal decreto-legge n. 60/2024 (c.d. Decreto Coesione)

Decreto-Legge convertito con modificazioni dalla legge del 4 luglio 2024, n. 95

Il decreto-legge Coesione (d.l. n. 60 del 7 maggio 2024, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95) ha introdotto nuovi incentivi per la realizzazione di azioni volte anche a favorire l'occupazione delle categorie svantaggiate di lavoratori, soprattutto nel Mezzogiorno.

** Per la piena operatività delle misure è necessaria l'emanazione dei decreti attuativi del MLPS*

Art. 24 - Bonus ZES

Art. 22 - Bonus Giovani

- ✓ Esonero contributivo 100% contributi a carico datore di lavoro (max 500 euro al mese; 650 nella Zona Economica Speciale - ZES);
- ✓ **per le assunzioni a tempo indeterminato di persone di età inferiore ai 35 anni mai occupate a tempo indeterminato nel corso dell'intera vita lavorativa;**
- ✓ per **le assunzioni/trasformazioni** effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025;
- ✓ l'esenzione ha una durata massima di **24 mesi**.

- ✓ esenzione contributiva pari al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (max **650** euro al mese);
- ✓ per le imprese che, nel mese di assunzione, impiegano **meno di 10 dipendenti;**
- ✓ per le assunzioni di persone di **età superiore ai 35 anni disoccupate da 24 mesi;**
- ✓ per le **assunzioni a tempo indeterminato** effettuate nella Zona Economica Speciale;
- ✓ per le assunzioni effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025;
- ✓ l'esenzione ha una durata massima di **24 mesi**.
- ✓ **Il decreto attuativo è del 7 gennaio 2025 (pubblicato in GU 7 marzo 2025)**

Art. 23 - Bonus Donne

- ✓ Esenzione contributiva al 100% contributi a carico del datore di lavoro (max **650** euro al mese);
- ✓ per **le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate** di ogni età, **prive di impiego regolarmente retribuito*** negli **ultimi 24 mesi;** o **da 6 mesi** nelle ZES o impiegate in settori/professioni in cui ci sia disparità di genere;
- ✓ applicabile alle assunzioni effettuate tra il 1° settembre 2024 ed il 31 dicembre 2025;
- ✓ l'esenzione ha una durata massima di **24 mesi**.

Art. 21 - Incentivo al lavoro nei settori strategici

- ✓ Esenzione contributiva pari al 100% dei contributi a carico del datore di lavoro (max 800 euro al mese) + 500 euro di contributo mensile per l'avvio dell'attività;
- ✓ per **le persone di età inferiore ai 35 anni che avviano start-up nel settore digitale o ambientale e che assumono persone di età inferiore ai 35 anni disoccupate (senza alcuna specificazione di durata);**
- ✓ esonero contributivo per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate tra il 1° luglio 2024 ed il 31 dicembre 2025;
- ✓ l'incentivo dura al massimo 3 anni (**36 mesi**) e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028.

Precedenti agevolazioni giovani e donne succedutesi nel tempo

Esenzione giovani (Esonero giovani 100%)

L'esenzione contributiva è applicabile per le assunzioni (nonchè le trasformazione contrattuale) **a tempo indeterminato** di soggetti di età **inferiore a 36 anni** effettuate nel periodo **2021-2023** (articolo 1, comma 10, L. n° 178/2020 e arti. 1, comma 297, L. n° 197/2022).

Il lavoratore, alla data dell'evento incentivato, **non deve aver compiuto il trentaseiesimo anno di età** e non deve essere **mai stato titolare di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato** nell'intero corso della vita lavorativa;

I datori di lavoro **non devono aver proceduto**, nei **sei mesi precedenti** l'assunzione, a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero a **licenziamenti collettivi**;

I datori di lavoro **non devono procedere**, nei **nove mesi successivi** all'assunzione, a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero a **licenziamenti collettivi**.

Periodo massimo durata di **36 mesi dall'assunzione (48 mesi per le regioni del Sud)** e **l'esonero è pari al 100%** dei contributi dovuti con tetto di 6.000/8.000 euro annui.

Non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente **in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro**;

È cumulabile con le agevolazioni consistenti in un abbattimento della **contribuzione previdenziale a carico del lavoratore**.

Circolari INPS n. 56/2021 e n. 57/2023

**Esenzione per le donne
(Esonero donne 100%)**

Esenzione contributiva totale (art. 1, comma 16, della L. n° 178/2020 e art.1, comma 298, della L. n° 197/2022), riconosciuto anche per l'assunzione/trasformazione contrattuale di "donne lavoratrici svantaggiate" effettuate nel periodo 2021-2023 e fino ad un importo massimo di 8.000 euro annui.

È pari al **100 per cento della contribuzione datoriale** complessivamente dovuta, nel limite di **8.000 euro annui**, per la **durata** di:

12 mesi, in caso di **assunzione a tempo determinato**;

18 mesi, in caso di **assunzione/trasformazione a tempo indeterminato**.

In caso di trasformazione di un precedente rapporto non agevolato, i 18 mesi decorrono dalla data di trasformazione del rapporto; in caso di trasformazione di un rapporto già agevolato, i 18 mesi decorrono dalla data di assunzione.

È **subordinato alla realizzazione dell'incremento della base occupazionale**, 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 (cfr. art. 1, comma 17, della legge di Bilancio 2021).

È **cumulabile con altri esoneri** o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, **nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta**.

Circolari INPS n. 32/2021 e n. 58/2023

<p>Incentivo giovani under 30 strutturale di cui alla legge n. 205/2017</p>	<p>Sgravio contributivo per tutti i datori di lavoro privati</p> <p>Il beneficio, pari al 50% dei contributi datoriali, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile, è applicabile alle assunzioni e alle trasformazioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2018 di giovani under 30 che non siano mai stati titolari di rapporti a tempo indeterminato (con il medesimo o con altri datori di lavoro).</p> <p>Periodo massimo di agevolazione riconoscibile : 36 mesi dall'assunzione/trasformazione.</p> <p>Non applicabile ai rapporti di apprendistato e ai rapporti di lavoro domestico.</p> <p>La misura non è subordinata a specifica autorizzazione UE.</p> <p>Circolare INPS n. 40/2018</p>
<p>Esonero donne svantaggiate strutturale di cui alla legge n. 92/2012</p>	<p>L'esenzione contributiva prevista dall'articolo 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012 per le donne svantaggiate è applicabile per le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato, comprese le trasformazioni.</p> <p>Entità della misura: riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per massimo 12 mesi per i rapporti a tempo determinato e per 18 mesi per i rapporti a tempo indeterminato.</p> <p>Categorie di lavoratori per i quali, secondo quanto previsto dall'articolo 4, commi 8-11, legge n. 92/2012 spetta l'agevolazione :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. uomini o donne con almeno cinquant'anni di età e <i>"disoccupati da oltre dodici mesi"</i>; 2. donne di qualsiasi età, residenti in aree svantaggiate e <i>"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"</i>; 3. donne di qualsiasi età, con una professione o di un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e <i>"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi"</i>; 4. donne di qualsiasi età, ovunque residenti e <i>"prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi"</i>.

Articolo 22
Bonus Giovani

Art. 22 - Bonus Giovani

1. Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono personale non dirigenziale con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Fermo quanto previsto dal comma 4, l'esonero spetta con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il trentacinquesimo anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato. L'esonero spetta anche nei casi di precedente assunzione con contratto di lavoro di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

3. Al fine di sostenere lo sviluppo occupazionale della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica e di contribuire alla riduzione dei divari territoriali, l'esonero contributivo di cui al comma 1, ferme restando le condizioni di cui al comma 2, è riconosciuto ai datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 7 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027.

4. L'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 spetta altresì 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 di cui al presente articolo.

5. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

6. Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero di cui al comma 1 o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. La revoca non ha effetto sul computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero ai sensi del comma 4.

7. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027.

L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 10.

Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, anche tenendo conto dei vincoli territoriali della copertura finanziaria, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo. All'onere derivante dal primo periodo, pari a 34,4 milioni di euro per l'anno 2024, 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e 254,1 milioni di euro per l'anno 2027, si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili. *

8. L'esonero di cui al presente articolo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

9. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.

10. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, le modalità per la definizione dei rapporti con l'INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 7.

11. L'efficacia delle disposizioni dei commi da 1 a 10 del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

*La L. 30 dicembre 2024, n. 207, ha disposto (con l'art. 1, comma 405, lettera a)) che "Per effetto di quanto previsto al comma 404 del presente articolo, sono modificati come segue i limiti di spesa previsti dagli articoli da 22 a 24 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95: a) il limite di spesa di cui all'articolo 22, comma 7, primo periodo, è incrementato in misura pari a 0,7 milioni di euro per l'anno 2024, a 16,3 milioni di euro per l'anno 2025, a 15,9 milioni di euro per l'anno 2026 e a 5,6 milioni di euro per l'anno 2027".

Art. 22 - Bonus Giovani

- ✓ Esonero contributivo 100% contributi a carico datore di lavoro (max 500 euro al mese; 650 nella Zona Economica Speciale - ZES);
- ✓ **per le assunzioni a tempo indeterminato di persone di età inferiore ai 35 anni mai occupate a tempo indeterminato nel corso dell'intera vita lavorativa;**
- ✓ **per le assunzioni/trasformazioni** effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025;
- ✓ l'esenzione ha una durata massima di **24 mesi.**

- *Per la piena operatività della misura è necessaria l'emanazione del decreto attuativo del MLPS*
- **L'autorizzazione UE è del 31 gennaio 2025**

Art. 22 - Bonus Giovani
Decisione di autorizzazione UE

La decisione 649 *final* della Commissione Europea del 31 gennaio 2025 riguarda l'incentivo all'assunzione di giovani e di donne nelle Regioni del Mezzogiorno e prevede espressamente che i datori di lavoro che intendono beneficiare delle misure **devono presentare la domanda di aiuto all'INPS, in linea con le istruzioni fornite dall'INPS, prima dell'assunzione del lavoratore**

A chi è rivolto

L'articolo 22 ha introdotto un nuovo **esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro** in relazione alle **nuove assunzioni a tempo indeterminato** e alle **trasformazioni** dei contratti a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato effettuate **dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**.

Restano **esclusi** dal beneficio (ai sensi dell'articolo 22, comma 2), 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.

Inoltre, considerata la *ratio* sottesa alla misura (volontà di incrementare l'occupazione giovanile stabile), restano **escluse** dalle tipologie incentivate le assunzioni con contratto di **lavoro intermittente o a chiamata**, di cui al decreto legislativo n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo **spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione**, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

L'esonero contributivo spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato riguardi soggetti che alla data dell'assunzione incentivata **non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età e non siano mai stati occupati a tempo indeterminato** nel corso dell'intera vita lavorativa.

Misura e durata

La misura dell'incentivo, ai sensi del **comma 1 dell'articolo 22**, è pari al **100 per cento 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 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore** (nei limiti di spesa autorizzata ai sensi dell'art. 22, c. 7).

Per i datori di lavoro privati che assumono lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni **Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna**, l'esonero contributivo, previsto dal **comma 3 dell'articolo 22**, è riconosciuto nel **limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile** per ciascun lavoratore (sempre nei limiti di spesa autorizzata dall'art. 22, c. 7).

L'esonero spetta per un **periodo massimo di ventiquattro mesi** a partire dalla data dell'evento incentivato.

Datori di lavoro che possono accedere all'esonero

Gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 22, commi 1 e 3, sono riconosciuti 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.

Le misure **non si applicano**, pertanto, **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.

Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla fruizione dell'esonero, ai sensi dell'articolo 22, comma 5, è subordinato al rispetto dei **principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.**

Inoltre, la fruizione dell'esonero contributivo **è subordinata al rispetto**, da parte del datore di lavoro che assume, **delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006** (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi).

Condizioni specifiche legittimanti

- ✓ Rispetto del **limite anagrafico** in capo al lavoratore (età inferiore o uguale a 34 anni e 364 giorni)
- ✓ **Assenza di precedenti rapporti a tempo indeterminato** in capo al medesimo lavoratore (non sono ostativi eventuali precedenti rapporti di apprendistato)
- ✓ 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 nella stessa unità produttiva
- ✓ 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 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

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'articolo 22, comma 11, prevede che l'efficacia delle disposizioni è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, TFUE.

L'autorizzazione della Commissione europea **dovrebbe riguardare** il solo disposto di cui all'**articolo 22, comma 3**, in quanto rivolto a una **specificata platea di destinatari e differenziato nell'entità** per i datori di lavoro che operano nella Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Con **riferimento esclusivamente** alla misura oggetto di autorizzazione europea, in forza dell'applicazione della disciplina in materia di aiuti di Stato, è necessario il **rispetto di ulteriori condizioni** ai fini della legittima fruizione della stessa.

In particolare, **l'ammontare dell'agevolazione non può superare il 50% dei costi salariali** (così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 e che comprendono sia la retribuzione che la contribuzione dovuta): pertanto, il beneficio concretamente fruibile, essendo limitato alla sola contribuzione datoriale dovuta, non può mai superare il 50% dei suddetti costi salariali.

Inoltre, **sono esclusi i soggetti che soddisfano i requisiti di "impresa in difficoltà"** di cui al punto 18 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Sono esclusi *"i soggetti che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero"* (c.d. **clausola Deggendorf**).

Inoltre, come espressamente previsto dall'autorizzazione della Commissione europea (punto 49), **l'assunzione** del lavoratore per il quale si intende fruire del beneficio **deve comportare un incremento occupazionale netto**.

Coordinamento con altri incentivi

Come espressamente previsto dall'articolo 22, comma 8, del decreto-legge n. 60/2024 le agevolazioni in trattazione **non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.**

Nello specifico, l'esonero non è cumulabile con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla **contribuzione dovuta dal datore di lavoro.**

Procedimento di ammissione alla misura

Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS **la domanda di ammissione** all'agevolazione, 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 Coesione"**.

Nel modulo devono essere indicate le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa;
- b) dati identificativi del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato;
- c) tipologia di contratto di lavoro (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- d) importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro;
- e) indicazione della Regione e della provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

Possibilità di variare la misura di esonero fruita

Con particolare riferimento all'esonero "giovani under 30" di cui alla legge n. 205/2017 (legge di bilancio 2018), nel caso in cui il datore di lavoro interessato stia fruendo dell'agevolazione al 50% per il medesimo rapporto di lavoro (c.d. incentivo GECO) e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero al 100%, deve procedere alla restituzione della prima agevolazione e alla conseguente applicazione del nuovo esonero.

Ai fini della restituzione delle quote di esonero di cui alla legge di Bilancio 2018 (incentivo GECO), i datori di lavoro devono, pertanto, valorizzare, secondo le indicazioni di cui al messaggio n. 3389/2021, all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento **<CausaleADebito>** il codice causale "**M472**", avente il significato di "Restituzione esonero legge n. 205/2017 GECO)";
- nell'elemento **<ImportoADebito>**, l'importo da restituire.

Articolo 23
Bonus Donne

Art. 23 - Bonus Donne

1. Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica, ai datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono le lavoratrici di cui al comma 2 è riconosciuto, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Istituto nazionale per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e comunque nei limiti della spesa autorizzata ai sensi del comma 4 e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

2. Il beneficio di cui al comma 1 si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, o operanti nelle professioni e nei settori di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del predetto regolamento, annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, nonché in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

3. Le assunzioni di cui al comma 1 devono comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono 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 ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto. L'esonero di cui al presente articolo non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

4. I benefici contributivi di cui al presente articolo sono riconosciuti nel limite di spesa di 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e 115,7 milioni di euro per l'anno 2027. L'Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa, fornendo i risultati dell'attività di monitoraggio al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze secondo le modalità indicate nel decreto di cui al comma 7. Se dall'attività di monitoraggio emerge, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici di cui al presente articolo.

All'onere derivante dal primo periodo, pari a 7,1 milioni di euro per l'anno 2024, 107,3 milioni di euro per l'anno 2025, 208,2 milioni di euro per l'anno 2026 e 115,7 milioni di euro per l'anno 2027, si provvede a valere sul Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027, a copertura degli interventi previsti per i beneficiari del medesimo Programma nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità allo stesso applicabili. *

5. L'esonero di cui al comma 1 non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L'esonero di cui al comma 1 è compatibile senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.

6. Per i datori di lavoro che si avvalgono dell'esonero di cui al presente articolo, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando il beneficio di cui al presente articolo.

7. Con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, da adottare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, sono definite le modalità attuative dell'esonero, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, le modalità per la definizione dei rapporti con l'INPS in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 4.

Art. 23 - Bonus Donne
Decisione di autorizzazione UE

La decisione 649 *final* della Commissione Europea del 31 gennaio 2025 riguarda l'incentivo all'assunzione di giovani e di donne nelle Regioni del Mezzogiorno e prevede espressamente che i datori di lavoro che intendono beneficiare delle misure **devono presentare la domanda di aiuto all'INPS, in linea con le istruzioni fornite dall'INPS, prima dell'assunzione del lavoratore**

Art. 23 - Bonus Donne

- ✓ Esenzione contributiva al 100% contributi a carico del datore di lavoro (max **650** euro al mese);
- ✓ per **le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate** (di ogni età, **prive di impiego regolarmente retribuito** negli **ultimi 24 mesi**; o **da 6 mesi** nelle ZES o impiegate in settori/professioni in cui ci sia disparità di genere);
- ✓ applicabile alle assunzioni effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025;
- ✓ l'esenzione ha una durata massima di **24 mesi**.

- *Per la piena operatività della misura è necessaria l'emanazione del decreto attuativo del MLPS*
- *L'autorizzazione UE è del 31 gennaio 2025*

A chi è rivolto

L'articolo 23, rubricato "Bonus Donne", ha introdotto un nuovo **esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro**, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle **assunzioni a tempo indeterminato di donne lavoratrici svantaggiate**, effettuate **dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**.

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 prevede già l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

Inoltre, considerata la *ratio* sottesa alla misura (volontà di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate), restano **escluse** dalle tipologie incentivate **le assunzioni con contratto di lavoro intermittente o a chiamata**, di cui al decreto legislativo n. 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato.

L'esonero **spetta** anche per le **assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione**, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

A chi è rivolto

L'esonero contributivo **spetta a condizione che l'assunzione a tempo indeterminato, effettuata entro il 31 dicembre 2025**, riguardi **donne di qualsiasi età** che, alla data dell'assunzione, rispettino uno dei seguenti requisiti:

- siano **prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti**;
- siano **prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi** e siano **residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno** (che ricomprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna) (tale categoria di donne rientra nell'ambito di applicazione della decisione di autorizzazione europea del 31 gennaio 2025);
- **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 (settori e professioni *"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).

Misura e durata

La misura dell'incentivo è pari al **100 per cento 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 euro su base mensile** per ciascun lavoratrice, nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 4 dell'articolo 23.

L'esonero spetta per un **periodo massimo di ventiquattro mesi** a partire dalla data dell'evento incentivato.

Datori di lavoro che possono accedere all'esonero

Gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 23 sono riconosciuti 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.

Le misure **non si applicano**, pertanto, **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.

Rapporti incentivati e durata degli esoneri

Gli esoneri contributivi in trattazione spettano per le sole **assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, effettuate entro il 31 dicembre 2025.**

Non possono trovare applicazione, pertanto, in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Con riferimento alla **decorrenza e alla durata** del periodo agevolato per le assunzioni a tempo indeterminato riguardanti le singole categorie di donne svantaggiate (prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti; prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e che 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), **l'attuazione delle misure di esonero nel rispetto delle condizioni di cui al Regolamento (UE) n. 651/2014 o, in alternativa, della decisione di autorizzazione europea C(2025) final del 31 gennaio 2025** comporta **differenti conseguenze applicative.**

Rapporti incentivati e durata degli esoneri

1. Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, comma 2, del Regolamento (UE) n. 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori "*molto svantaggiati*".

Pertanto, l'esonero contributivo **è riconoscibile per le assunzioni** a tempo indeterminato effettuate dal **1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**.

La **durata** dell'esonero contributivo, in quanto applicabile ad una platea di destinatarie che il Regolamento UE n. 651/2014 considera "*molto svantaggiate*", è pari a **ventiquattro mesi** dalla data di assunzione.

Rapporti incentivati e durata degli esoneri

2. Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei 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.

La misura può trovare applicazione solo a decorrere dall'autorizzazione UE. Ne consegue che l'esonero contributivo può essere riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 31 gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2025, **purché la domanda di riconoscimento dell'esonero venga effettuata prima di procedere all'assunzione.**

La **durata** dell'esonero contributivo è pari a **ventiquattro mesi** dalla data di assunzione.

Rapporti incentivati e durata degli esoneri

3. Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne, ovunque residenti, che svolgano professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere.

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, comma 2, del Regolamento (UE) n. 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori "svantaggiati".

L'esonero contributivo **è applicabile alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.**

La **durata**, in quanto esonero applicabile ad una platea di destinatarie che, secondo le indicazioni di cui al Regolamento UE n. 651/2014, devono essere considerate "svantaggiate", dovrebbe essere pari a **dodici mesi** dalla data di assunzione.

Misura del beneficio

I benefici previsti dall'articolo 23 sono pari al **100 per cento 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 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice** (nei limiti di spesa autorizzata). In ipotesi di rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, deve essere riproporzionato assumendo a riferimento **la misura di 20,96 euro (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione** dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla fruizione degli esoneri è subordinato al rispetto dei **principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015** e, pertanto, devono essere **congiuntamente** rispettate le seguenti condizioni:

- l'assunzione non costituisce attuazione di un obbligo preesistente;
- l'assunzione non viola il diritto di precedenza;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione non sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale;
- l'assunzione non riguarda lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti.

Inoltre, la fruizione dell'esonero contributivo in oggetto **è subordinata al rispetto**, da parte del datore di lavoro che assume, **delle condizioni fissate dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006** (regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di DURC, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi).

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

In forza dell'applicazione della disciplina in materia di aiuti di Stato, per la legittima fruizione dell'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato delle donne variamente svantaggiate, è necessario il rispetto di **ulteriori condizioni**.

In particolare, **l'ammontare dell'agevolazione non può superare il 50% dei costi salariali** (così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 e che comprendono sia la retribuzione che la contribuzione dovuta): pertanto, il beneficio concretamente fruibile, essendo limitato alla sola contribuzione datoriale dovuta, non può mai superare il 50% dei suddetti costi salariali.

Inoltre, **sono esclusi i soggetti che soddisfano i requisiti di "impresa in difficoltà"** di cui al punto 18 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Sono esclusi *"i soggetti che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero"* (**c.d. clausola Deggendorf**).

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

In forza dell'applicazione della disciplina in materia di aiuti di Stato, per la legittima fruizione dell'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato delle donne variamente svantaggiate, è necessario il rispetto di **ulteriori condizioni**.

In particolare, **l'ammontare dell'agevolazione non può superare il 50% dei costi salariali** (così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014 e che comprendono sia la retribuzione che la contribuzione dovuta): pertanto, il beneficio concretamente fruibile, essendo limitato alla sola contribuzione datoriale dovuta, non può mai superare il 50% dei suddetti costi salariali.

Inoltre, **sono esclusi i soggetti che soddisfano i requisiti di "impresa in difficoltà"** di cui al punto 18 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Sono esclusi *"i soggetti che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero"* (**c.d. clausola Deggendorf**).

Condizioni specifiche legittimanti

Con esclusivo riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato riguardanti la categoria di "***donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno***", ai fini della legittima fruizione della misura, la decisione di autorizzazione europea del 31 gennaio 2025 prevede il rispetto di **due ulteriori requisiti legittimanti**:

- ✓ 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 nella stessa unità produttiva
- ✓ 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 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

Coordinamento con altri incentivi

Come espressamente previsto dall'articolo 23, comma 5, del decreto-legge n. 60/2024 le agevolazioni in trattazione **non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.**

Nello specifico, l'esonero non è cumulabile con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla **contribuzione dovuta dal datore di lavoro.**

Procedimento di ammissione alla misura

Il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS **la domanda di ammissione** all'agevolazione, 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 Coesione"**.

Nel modulo devono essere indicate le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa;
- b) dati identificativi della lavoratrice nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato, ivi inclusa la residenza;
- c) l'indicazione della tipologia di contratto di lavoro (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- d) importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro;
- e) la dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del d.P.R. n. 445/2000, con la quale egli esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento alla singola lavoratrice.

