



Prof. Dr. Roberto Belotti
Commercialista
Revisore legale
Revisore della sostenibilità
Università Cattolica S. Cuore

Dr. Simone Quarantini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Monica Pedercini
Commercialista
Revisore legale

Dr. Paolo Garbellini
Commercialista
Revisore legale

Dr.ssa Francesca Garbellini
Dottore in economia

Dr.ssa Manuela Salamone
Dottore in economia

Preg. mi Clienti

Loro Sedi

Circolare flash n. 24

Oggetto: Bonus Donne 2026

Con Circolare 14 maggio 2026, n. 57, l'INPS fornisce le prime indicazioni operative per beneficiare del "Bonus Donne 2026", un esonero contributivo del 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di 24 mesi, per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2026 ed il 31 dicembre 2026, di donne svantaggiate o molto svantaggiate secondo la definizione del Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014. Preme evidenziare che, ai fini dell'ammissione all'esonero contributivo in esame, deve essere inoltrata domanda all'INPS, esclusivamente in via telematica, avvalendosi del modulo che sarà reso disponibile sul sito istituzionale.

L'articolo 5, D.L. n. 62/2026 (Decreto Lavoro), il Legislatore è intervenuto sulla disciplina del "Bonus Donne", abrogando la proroga introdotta dalla Legge n. 26/2026 (Milleproroghe) dell'esonero contributivo istituito dall'articolo 23, D.L. n. 60/2024 (Decreto Coesione), ed introducendo ex novo, con l'articolo 1, D.L. n. 62/2026, uno specifico esonero, c.d. "Bonus donne 2026", in relazione alle assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026.

Ora, con Circolare 14 maggio 2026, n. 57, l'INPS riepiloga il campo di applicazione e illustra le caratteristiche dell'esonero contributivo, fornendo le prime istruzioni operative, di seguito analizzate, per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.



DATORI INTERESSATI ED ESCLUSI

La misura interessa i datori privati. Come precisato dall'INPS, non rileva il fatto che si tratti o meno di imprenditori, e sono interessati anche i datori del settore agricolo. Per contro, è esclusa la Pubblica Amministrazione. Inoltre, sono esclusi dal beneficio i soggetti che:

- soddisfano i requisiti di "impresa in difficoltà" (all'articolo 2, punto 18, Regolamento (UE) n. 2014/651);
- hanno ricevuto e poi non rimborsato o depositato in un conto bloccato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero di cui all'articolo 16, Regolamento (UE) 2015/1589 del Consiglio, del 13 luglio 2015, conformemente alle disposizioni ex articolo 46, Legge 24 dicembre 2012, n. 234 (clausola Deggendorf).

LAVORATRICI INTERESSATE

Il "Bonus Donne 2026" spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, effettuate **dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026**, di donne che, alternativamente, alla data dell'assunzione siano:

- **prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi**, ovunque residenti (c.d. "molto svantaggiate"); *L'INPS precisa che, a tal fine, va considerato il periodo di 24 mesi antecedente la data di assunzione e che va verificato che in tale periodo la lavoratrice non abbia prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto subordinato della durata di almeno 6 mesi ovvero svolto un'attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata da cui derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione. Per il lavoro autonomo o parasubordinato il riferimento è alla remunerazione annua, inferiore ai limiti esenti da imposizione che è di 5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.500 euro per co.co.co. e altre prestazioni ex articolo 50, comma 1, lettera c-bis), TUIR.*
- **prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi** e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'articolo 2, punto 4), Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014 (c.d. "molto svantaggiate");
- **prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi** o, in alternativa, appartenenti ad una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'articolo 2, punto 4), Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014 (c.d. "svantaggiate").

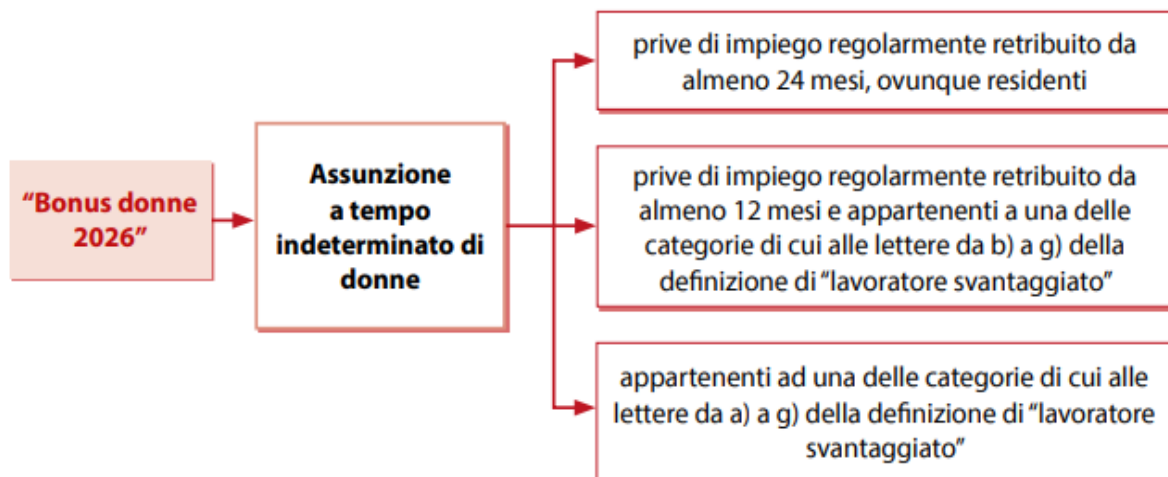
Preme ricordare che le predette lettere da b) a g) dell'articolo 2, punto 4), Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, 17 giugno 2014 definiscono "lavoratore svantaggiato" chiunque soddisfi una delle seguenti condizioni:

- abbia un'età compresa tra i 15 e i 24 anni;
- non possieda un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- abbia superato i 50 anni di età;
- sia un soggetto adulto che vive solo o con una o più persone a carico;
- sia occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartenga al genere sottorappresentato (per il 2026, cfr. Aggiornamento AP n. 16/2026);
- appartenga a una minoranza etnica di uno Stato membro e abbia la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le



prospettive di accesso a un'occupazione stabile.

L'esonero spetta per un ammontare massimo pari a 800 euro mensili, qualora le lavoratrici molto svantaggiate o svantaggiate siano residenti nelle regioni della ZES unica (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna e, dal 20 novembre 2025, Marche e Umbria).



TIPOLOGIE CONTRATTUALI AMMESSE ED ESCLUSE

Di seguito si riportano le tipologie di assunzione che danno diritto o meno a fruire dell'esonero.

Tipo contratto	Esonero
Assunzione a tempo indeterminato con orario <i>full time</i>	SI
Assunzione a tempo indeterminato con orario <i>part time</i>	SI
Assunzione a tempo determinato (<i>full o part time</i>)	NO
Trasformazione da tempo determinato a indeterminato	NO
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	SI
Assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, anche questa è resa verso l'utilizzatore a tempo determinato	SI
Rapporto di lavoro domestico	NO
Contratto di apprendistato (tutte le tipologie)	NO
Contratto intermittente, anche se stipulato a tempo indeterminato	NO
Prestazioni di lavoro occasionale ex articolo 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50	NO

L'incentivo trova applicazione anche con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, siano stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un altro datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente delle misure di esonero.



Rapporti a tempo parziale

Se si tratta di rapporti part time il **massimale dell'agevolazione va proporzionalmente ridotto**. L'INPS ha precisato che nell'ipotesi di:

- variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto (compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno): il beneficio non può superare il tetto già autorizzato con le procedure telematiche;
- diminuzione dell'orario di lavoro (inclusa l'assunzione full time e la successiva trasformazione a part time): è onere del datore riparametrare l'incentivo e fruire dell'importo ridotto.

Somministrazione di lavoro

Premesso che l'esonero contributivo in esame spetta anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché essa sia resa verso l'utilizzatore a termine, e al netto del rispetto delle condizioni di cui all'articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015, vale quanto segue:

- i benefici economici legati all'assunzione sono trasferiti all'utilizzatore e, per determinare il diritto agli incentivi e la loro durata, si cumulano i periodi in cui la lavoratrice ha prestato l'attività a favore dello stesso soggetto, con lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dalla stessa lavoratrice verso diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo;
- per l'incremento occupazionale, nei casi di assunzione a scopo di somministrazione, poiché i benefici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice;
- per il computo dell'organico, per l'incremento occupazionale, il lavoratore utilizzato in somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente, non si computa nella base di calcolo, mentre si computa il lavoratore sostituito;
- quanto ai costi salariali, per i quali il beneficio non può mai superare il 50% di essi, nelle assunzioni a scopo di somministrazione, tali costi devono essere valutati in capo all'utilizzatore;
- l'INPS iscrive la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato in capo all'utilizzatore.

DURATA ED ENTITÀ DELL'ESONERO

Il Decreto Lavoro prevede che le agevolazioni per l'assunzione delle donne svantaggiate si applicano nel rispetto del Regolamento (UE) 651/2014. Ciò comporta conseguenze riguardanti la decorrenza delle misure, nonché la durata del regime agevolativo, riepilogate nella seguente tabella:



Così l'esonero per le donne			
Donne	Importo	Periodo assunzione	Durata
Prive di impiego da almeno 24 mesi, ovunque residenti (c.d. "molto svantaggiate")	650 euro/mese (800 euro/mese, per l'assunzione di lavoratrici residenti nelle regioni ZES)	dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026	24 mesi
Prive di impiego da almeno 12 mesi e appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da b) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2, Regolamento (UE) n. 651/2014 (c.d. "molto svantaggiate")	650 euro/mese (800 euro/mese, per l'assunzione di lavoratrici residenti nelle regioni ZES)	dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026	24 mesi
Appartenenti a una delle categorie di cui alle lettere da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" ai sensi dell'art. 2, Regolamento (UE) n. 651/2014 (c.d. "svantaggiate")	650 euro/mese (800 euro/mese, per l'assunzione di lavoratrici residenti nelle regioni ZES)	dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026	12 mesi

ASSETTO E MISURA

Il beneficio previsto è pari, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero del versamento del **100% dei complessivi contributi** previdenziali a carico datore, nel limite massimo di:

- **650 euro su base mensile** per ogni lavoratrice: per i rapporti instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata avendo a riferimento la misura di 20,96 euro (euro 650/31) per ogni giorno di fruizione;
- nel caso di assunzioni di lavoratrici molto svantaggiate o svantaggiate residenti **nelle regioni ZES** alla data dell'assunzione, **800 euro su base mensile** per ogni lavoratrice e, comunque, nei limiti previsti: per i rapporti instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata avendo a riferimento la misura di 25,80 euro (euro 800/31) per ogni giorno di fruizione

e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027.

I limiti di spesa individuati dal Decreto Lavoro per le diverse annualità coinvolte sono pari a:

- 26,5 milioni di euro per l'anno 2026,
- 63,7 milioni di euro per l'anno 2027,
- 51,3 milioni di euro per l'anno 2028.

Compete all'INPS il monitoraggio del rispetto dei predetti limiti di spesa. Qualora dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento dei predetti limiti, l'Istituto non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso ai benefici. Come anticipato, per i rapporti di lavoro a tempo parziale, i massimali dell'agevolazione devono essere proporzionalmente ridotti.



L'INPS precisa che **non sono oggetto di sgravio**, oltre ai premi e **contributi dovuti all'INAIL**,

- il contributo, ove dovuto, al Fondo di tesoreria del TFR (articolo 1, comma 755, Legge n. 296/2006);
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà bilaterali, ai Fondi di solidarietà bilaterali alternativi e al Fondo di integrazione salariale;
- i contributi dovuti ai Fondi di solidarietà territoriale intersettoriale delle Province Autonome di Trento e di Bolzano;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;
- il contributo destinato al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (0,30%), di cui all'articolo 25, comma 4, Legge n. 845/1978.

Sono, inoltre, escluse dall'agevolazione le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, ed in particolare:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al D.L. n. 103/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (articolo 1, commi 8 e 14, D.Lgs. n. 182/1997);
- il contributo di solidarietà per gli sportivi di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 166/1997.

L'INPS precisa che il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, Legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, l'Istituto evidenzia che il successivo comma 16 dello stesso articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo.

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.

Inoltre l'Istituto osserva che, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, D.Lgs. n. 252/2005 per la 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 C.c., gli esoneri sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tal caso, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

CONDIZIONI DI SPETTANZA DEGLI ESONERI

Condizioni generali di spettanza

La Circolare INPS 14 maggio 2026, n. 57, dedica il paragrafo 6 alle condizioni generali di spettanza degli esoneri per l'assunzione a tempo indeterminato di donne. Il diritto è subordinato alle condizioni generali riepilogate di seguito:

- applicazione dei principi generali per gli incentivi all'occupazione, ex articolo 31, D.Lgs. n. 150/2015. In particolare, gli esoneri contributivi di cui si tratta non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:



- l’assunzione attua un obbligo preesistente, di legge[1] o di contratto collettivo[2], anche ove la lavoratrice avente diritto all’assunzione sia utilizzata con contratto di somministrazione (articolo 31, comma 1, lettera a));
- l’assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito da legge o contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che ha manifestato per iscritto - entro 6 mesi dalla fine del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la volontà di essere riassunto (articolo 31, comma 1, lettera b)). Ciò vale anche se, prima dell’utilizzo di una lavoratrice in somministrazione, l’utilizzatore non ha prima offerto la riassunzione al titolare di un diritto di precedenza per essere stato prima licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- presso il datore o l’utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che l’assunzione o la somministrazione siano finalizzate all’assunzione di lavoratrici inquadrare a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (articolo 31, comma 1, lettera c));
- le lavoratrici sono state licenziate nei 6 mesi precedenti da un datore che, al momento del recesso, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con esso in rapporto di collegamento o controllo (articolo 31, comma 1, lettera d).

Come previsto dall’articolo 31, comma 3, D.Lgs. n. 150/2015, l’inoltro tardivo delle CO telematiche, inerenti all’instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell’incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

- rispetto di quanto previsto dall’articolo 1, comma 1175[3], Legge n. 296/2006, ossia:
 - **regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale**, ai sensi della normativa in materia di 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, fermi restando gli altri obblighi di legge;
 - **rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali**, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle OO.SS. 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 chiedono benefici contributivi, comunque denominati e finanziati con risorse pubbliche, per l’assunzione di personale alle proprie dipendenze devono pubblicare la disponibilità della posizione di lavoro sul Sistema Informativo per l’Inclusione Sociale e Lavorativa (SIISL). Al riguardo, l’articolo 14, comma 5, D.L. n. 159/2025 rinvia l’individuazione delle modalità operative ad un successivo decreto attuativo. Pertanto, nelle more dell’adozione del citato decreto attuativo, la pubblicazione della vacancy sul SIISL non ha carattere obbligatorio. A regime, quando il decreto attuativo verrà pubblicato, sarà necessario ai fini della richiesta dei benefici contributivi l’onere di pubblicazione della disponibilità.

Portabilità dell’incentivo

Nel caso in cui la lavoratrice sia già stata assunta a tempo indeterminato da un **altro datore di lavoro che ha fruito dell’esonero in questione ma non per intero (24/12 mesi)**, il datore di lavoro privato che la assume nuovamente a tempo indeterminato può beneficiare dell’agevolazione per i **mesi residui**. Nei casi di cessazione anticipata del rapporto di lavoro e di successiva riassunzione da parte dello stesso o di altro



datore di lavoro o nelle ipotesi di successione, senza soluzione di continuità, del rapporto di lavoro incentivato presso un altro datore di lavoro, l'INPS precisa che si può procedere al riconoscimento dell'agevolazione residua solo se anche il successivo rapporto di lavoro sia instaurato dal 1° gennaio 2026 ed entro e non oltre il 31 dicembre 2026. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per licenziamenti effettuati entro 6 mesi dall'inizio del precedente rapporto di lavoro agevolato, riguardanti la lavoratrice assunta con l'esonero o un altro lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato con la stessa qualifica, non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono la lavoratrice. Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa di tali licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Condizioni specifiche di spettanza

È necessario, inoltre, rispettare i presupposti specificamente previsti per accedere al "Bonus Donne 2026" e nel particolare:

- le assunzioni devono riguardare **donne svantaggiate** con le caratteristiche sopra esposte;
- l'esonero spetta ai datori che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, **non** hanno effettuato **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo o collettivi (ex Legge n. 223/1991), nella stessa unità produttiva;
- il **licenziamento per GMO** della lavoratrice assunta con l'esonero in esame o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità operativa o produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

Come precisato dall'INPS, con specifico riferimento ai licenziamenti per GMO, non ostano al riconoscimento dell'esonero in esame gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comportamento, trattandosi di fattispecie in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare la lavoratrice cessata dal rapporto;

- l'assunzione della lavoratrice svantaggiata deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti;
- l'applicazione in favore dei lavoratori del trattamento economico individuale in misura non inferiore al trattamento economico complessivo definito dai CCNL 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.

Compatibilità con le disposizioni comunitarie

Come sopra anticipato, è necessario il rispetto delle seguenti ulteriori condizioni:

- l'ammontare delle agevolazioni fruibili non possono superare il 50% dei costi salariali^[4], così come definiti dall'articolo 2, punto 31, Regolamento (UE) n. 651/2014;
- il datore non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto 18, Regolamento (UE) n. 651/2014;
- il datore non deve rientrare tra coloro che hanno ricevuto e, poi, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea.

L'INPS iscrive la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.



INCREMENTO OCCUPAZIONALE NETTO

Come disposto dall'articolo 1, comma 5, D.L. n. 62/2026, le assunzioni di donne qui considerate devono comportare un incremento occupazionale netto, calcolato in base alla differenza tra il numero di lavoratori occupati rilevato in ogni mese e il numero di lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti.

Per stabilire l'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in **ULA**; quindi:

- ai sensi dell'articolo 2, punto 32, Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto va inteso 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”;
- il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese;
- nel valutare l'incremento dell'occupazione si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione: tale principio va inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata e non un'occupazione “stimata”;
- se, al termine dell'anno successivo all'assunzione, vi è un incremento occupazionale netto in termini di ULA, le quote mensili di incentivo già godute si “consolidano”; in caso contrario, l'incentivo non può essere riconosciuto e il datore deve restituire le singole quote già godute con le procedure di regolarizzazione;
- l'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto di lavoro precedentemente occupato si sia reso vacante a seguito di:
 - dimissioni volontarie;
 - invalidità;
 - pensionamento per raggiunti limiti d'età;
 - riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
 - licenziamento per giusta causa.

Per contro, esso deve essere rispettato nel caso in cui il posto di lavoro prima occupato si siano reso vacante a seguito di licenziamenti per riduzione di personale;

- per valutare l'incremento occupazionale netto vanno considerate le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis, D.L. n. 50/2017; per i dipendenti a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero di ore pattuite e il numero di ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno;
- il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo;
- il venir 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, di fruire del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non di recuperare il beneficio perso.

Ma non basta: 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.



ARTICOLO 2359 DEL CODICE CIVILE

Sono considerate controllate le società:

- 1. in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;*
- 2. in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;*
- 3. che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa.*

Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del comma 1 si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta: non si computano i voti spettanti per conto di terzi.

Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole.

L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in mercati regolamentati.

Quindi, per gli esoneri, dal 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. Inoltre, i datori, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possono beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatisi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

INCUMULABILITÀ E COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

L'esonero in esame 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) ed è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. n. 216/2023, prorogata fino al 2027 dalla Legge di Bilancio 2025 (articolo 1, commi 399 - 400, Legge n. 207/2024).

Per le ulteriori precisazioni INPS, si veda la tabella che segue.

Incentivo/Regime agevolato	Cumulo
Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, ex articolo 4, comma da 8 a 11, Legge n. 92/2012	NO
Decontribuzione Sud, ex articolo 1, comma da 406 a 422, Legge di Bilancio 2025	NO
Incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili	NO
Incentivo per l'assunzione di beneficiari della NASpl	NO
Riduzione contributiva per i datori agricoli (territori montani o zone svantaggiate)	NO
Riduzione contributiva per il settore dell'edilizia	NO
Esonero per i datori con "Certificazione della parità di genere" ^[5]	SI
Riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice ^[6]	SI
Paesi extra UE non convenzionati	NO



DOMANDA: MODALITÀ E CONTENUTI

Per accedere all'esonero e conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, è necessario inoltrare **domanda telematica all'INPS**, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line reperibile sul sito www.inps.it, nella sezione "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus Donne 2026".

Con successivo messaggio dell'INPS sarà indicato quando il modulo sarà disponibile sul sito istituzionale.

All'interno del predetto modulo saranno indicate le seguenti informazioni:

- i dati identificativi dell'impresa;
- i dati identificativi della lavoratrice assunta o da assumere (compresa la residenza);
- la tipologia della classe di svantaggio della donna;
- la tipologia di contratto di lavoro (tempo pieno o part-time) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- la 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;
- la dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento alla singola lavoratrice;

L'INPS precisa che la domanda di riconoscimento del "Bonus Donne 2026" può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate che per i rapporti non ancora instaurati.

- 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 (TEC).

Dopo gli opportuni controlli, il datore viene ammesso a beneficiare dell'esonero e l'INPS quantifica gli importi erogabili per ciascuna annualità al singolo datore di lavoro istante, provvedendo ad accogliere le richieste solo se sussiste sufficiente capienza di risorse da ripartire pro quota per i 24 mesi/12 mesi di agevolazione.

Il beneficio è calcolato in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta.

In particolare:

- qualora la domanda di riconoscimento dell'esonero venga inviata per un'assunzione in corso, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'INPS fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento con riconoscimento dell'importo spettante;
- qualora l'istanza di riconoscimento dell'esonero venga inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'INPS calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione (PEC/e-mail) e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il soggetto interessato a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine di 10 giorni; verificato l'invio della C.O. da parte dell'Istituto, lo stesso provvede ad accogliere la richiesta di incentivo. Tali termini sono perentori: la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati, ferma restando la possibilità di riproporre una nuova istanza.



L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

L'INPS evidenzia, inoltre, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nell'Unilav/Unisomm.

Come anticipato, con riferimento ai rapporti part-time, nell'ipotesi di:

- variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche;
- diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Il modulo di domanda deve essere utilizzato esclusivamente per la prima assunzione incentivata, mentre, ai fini del riconoscimento del beneficio residuo spettante per la successiva assunzione della lavoratrice non è previsto l'invio di una nuova richiesta.

CONTROLLI E SANZIONI

L'INPS 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, dell'INL e del CNEL.

Lo Studio rimane a disposizione per qualsiasi ulteriore informazione.

Distinti saluti

Brescia - Palazzolo sull'Oglio (Bs), 21.05.2026

Cordialmente
(Prof. Dr. Roberto Belotti)
(Dr. Simone Quarantini)