

Tema del mese



AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

LUGLIO 2025



AGEVOLAZIONI E INCENTIVI

Sommario

Perché questo tema?	1
1. Agevolazioni ed esoneri.....	2
2. Decontribuzione Sud 2025 – Legge di Bilancio 2025	5
3. Bonus ZES – Decreto Coesione.....	8
4. Bonus settori strategici – Decreto Coesione	10
5. Bonus Giovani Under 35 Decreto Coesione 2024.....	12
5.1 Schema di riepilogo.....	16
6. Le misure a sostegno dell’occupazione delle donne.....	17
6.1. Bonus Donne: tra l’incentivo strutturale Fornero e la misura potenziata del Decreto Coesione. Una scelta di strategia aziendale.....	17
6.1.1. Bonus donne Decreto coesione.....	20
6.2. Donne vittime di violenza.....	22
6.3. Donne svantaggiate: l’incentivo strutturale	24
7. Tabella di riepilogo generale	28

Perché questo tema?

Per l'appuntamento con "Il Tema del mese" di luglio dell'ANCL si affronta la materia delle agevolazioni e degli incentivi all'occupazione, ponendo in primo piano il ruolo centrale e la responsabilità del Consulente del Lavoro nell'orientare il cliente verso un utilizzo corretto, consapevole e strategico delle opportunità offerte dalla normativa nazionale.

In un contesto caratterizzato da un'evoluzione normativa continua e da sfide tecnologiche ed economiche che incidono profondamente sul mercato del lavoro, le agevolazioni e gli incentivi all'assunzione rappresentano strumenti fondamentali di politica attiva, nati per rispondere ai gap occupazionali che caratterizzano il mercato italiano: disoccupazione giovanile, divario di genere, difficoltà di inserimento per le categorie svantaggiate e divari territoriali tra Nord e Sud.

L'obiettivo di queste misure è promuovere l'occupazione stabile, sostenere la competitività delle imprese e favorire l'inclusione lavorativa, rispondendo a precise esigenze di riequilibrio e inclusione sociale.

Il quadro giuslavoristico vigente conferma e rafforza il ruolo strategico di tali misure, in continuità con gli interventi degli anni precedenti, con particolare attenzione al contrasto della disoccupazione giovanile e al sostegno dell'occupazione femminile.

Le misure attualmente in vigore si articolano in incentivi contributivi e fiscali destinati ai datori di lavoro che assumono lavoratori con specifici requisiti soggettivi o con contratti che promuovono la stabilizzazione occupazionale; tra gli strumenti centrali figurano esoneri contributivi per l'assunzione di giovani under 35, bonus per l'assunzione di donne in condizioni di svantaggio e la Decontribuzione Sud.

Tali agevolazioni, disciplinate da una molteplicità di fonti normative nazionali ed europee, richiedono una lettura integrata di una pluralità di fonti giuridiche di livello diverso, dalle direttive comunitarie alle leggi nazionali per arrivare alla prassi di circolari e messaggi dei diversi "regolatori" della materia.

In questo scenario, il Consulente del Lavoro assume una responsabilità cruciale: analizzare in modo personalizzato le esigenze dell'azienda, individuare le agevolazioni più adatte, aggiornarsi costantemente sull'evoluzione normativa, prevenire rischi garantendo il rispetto delle condizioni di accesso e dei limiti normativi, supportare operativamente il cliente nella predisposizione della documentazione e nella gestione delle procedure amministrative, nonché promuovere la cultura della legalità e della corretta applicazione delle misure, sensibilizzando le imprese sulle opportunità e sui vincoli previsti.

L'ANCL, con l'iniziativa attuale, intende offrire ai propri Associati non solo un'analisi approfondita delle misure adottate per favorire l'incremento dei livelli occupazionali, ma anche strumenti operativi e immediatamente fruibili, pensati per agevolare l'attività del Consulente del Lavoro chiamato a districarsi in un articolato normativo complesso. L'approfondimento proposto nel Tema del mese di luglio, corredato da tabelle riepilogative, mira a soddisfare le numerose richieste di chiarimento pervenute dai professionisti e si auspica che la scelta di questa tematica possa costituire anche un'occasione di confronto, scambio di esperienze e crescita professionale all'interno dell'Associazione, con particolare riferimento alle sue articolazioni territoriali.

Buona lettura!

Enrico Vannicola, Presidente Nazionale ANCL

1. Agevolazioni ed esoneri

Le agevolazioni contributive non spettano se non si rispettano i principi previsti dall'art. 31 D. Lgs. 14 settembre 2015, n. 150, che ha reso sistemico i principi che già nella legge 92/2012 erano contenuti.

Distinzione fra agevolazioni contributive ed esoneri

Per prima cosa occorre intenderci nell'utilizzo della terminologia: agevolazioni ed esoneri sono termini che spesso sono utilizzati come sinonimi ma che a ben vedere tali non sono. Per entrambe le fattispecie vale il discorso del risparmio e della riduzione contributiva, ma dal punto di vista logico andrebbero considerati separatamente per le conseguenze e soprattutto per i presupposti che li giustificano.

È ben vero che anche l'INPS nelle sue circolari di accompagnamento agli incentivi ed agli esoneri spesso fa confusione usando la terminologia indistintamente; ma andiamo ad individuare le differenze proprio grazie alle circolari dell'INPS.

Agevolazione contributiva

L'agevolazione è caratterizzata da una somma che di norma viene posta a credito nella denuncia contributiva mensile, UniEmens. Vengono predisposti dei codici contributivi a credito che abbattano l'aliquota contributiva calcolata normalmente di quanto la norma specifica prevede. L'agevolazione presuppone il rispetto dei principi delle agevolazioni contributive ed anche della regolarità contributiva, delle norme di igiene e sicurezza e del rispetto del CCNL.

Esonero contributivo

L'esonero contributivo costituisce sempre un risparmio contributivo che però non viene esposto a credito nella denuncia contributiva mensile: il debito stesso viene esposto già depurato dell'esonero stesso. L'esonero per essere riconosciuto non necessita del rispetto dei principi delle agevolazioni contributive mentre deve essere presente il DURC, devono essere rispettate le norme di igiene e sicurezza del lavoro ed il CCNL.

Le condizioni poste per conseguire gli esoneri:

- L'art. 1, co. 1175, L. 296/2006 prevede che *“A decorrere dal 1° luglio 2007, i benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del documento unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”*.
- Il DURC: deve essere regolare.
- La normativa in materia di igiene e sicurezza: non devono esserci violazioni.
- Il rispetto del CCNL.

Il possesso di un DURC regolare, unitamente agli altri obblighi di legge ed al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché regionali, territoriali o aziendali, costituisce condizione necessaria per la fruizione di benefici normativi e contributivi (art. 1, comma 1175, L. n. 296/2006).

Sono benefici contributivi, gli sgravi collegati alla costituzione e gestione del rapporto di lavoro che rappresentano un abbattimento dell'aliquota contributiva ordinaria.

Non è beneficio contributivo, invece, l'abbattimento dell'aliquota contributiva che costituisce la regola per un determinato settore o per una categoria di lavoratori.

Es. sotto-contribuzione, che caratterizzano interi settori produttivi, es. agricoltura e o alla navigazione marittima, o specifiche tipologie contrattuali (come ad es. l'apprendistato), per i quali la legge prevede una speciale aliquota contributiva; si tratta di ambiti nei quali il totale abbattimento o la riduzione dell'onere economico-patrimoniale nei confronti della platea dei destinatari è generalizzato e non costituisce una deroga (ML circ. n. 5/2008; INPS circ. 51/2008).

Situazioni che non influiscono sulla Regolarità Contributiva

La regolarità sussiste comunque in caso di:

- rateizzazioni concesse dall'INPS, dall'INAIL o dalle Casse edili ovvero dagli Agenti della riscossione sulla base delle disposizioni di legge e dei rispettivi regolamenti;
- sospensione dei pagamenti in forza di disposizioni legislative;
- crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito;
- crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso amministrativo sino alla decisione che respinge il ricorso;
- crediti in fase amministrativa in pendenza di contenzioso giudiziario sino al passaggio in giudicato della sentenza;
- crediti affidati per il recupero agli agenti della riscossione per i quali sia stata disposta la sospensione della cartella di pagamento o dell'avviso di addebito a seguito di ricorso giudiziario.

Scontamento non grave

La regolarità sussiste anche in presenza di uno scostamento non grave tra le somme dovute e quelle versate, con riferimento a ciascun istituto previdenziale ed a ciascuna cassa edile. Non si considera grave lo scostamento tra le somme dovute e quelle versate con riferimento a ciascuna gestione nella quale l'omissione risulti pari o inferiore ad euro 150,00 comprensivi di eventuali accessori di legge (co. 3, art. 3, DM 30 gennaio 2015).

L'importo di euro 150,00 deve intendersi "cristallizzato" al momento dell'effettuazione della verifica automatizzata con riguardo all'esito di regolarità contributiva definito per ogni singola Gestione nella quale l'omissione fino alla predetta misura è stata rilevata (Min. Lav., circ. 19/2015).

Inoltre la recente sentenza del Tribunale di Roma, Sentenza 570/2023 del 20 febbraio 2023, ha stabilito che le irregolarità meramente formali non determinano la perdita del DURC.

Nel caso esaminato l'azienda non aveva presentato l'Uniemens, nonostante avesse regolarmente pagato i contributi. Solo per questo la conseguenza è un DURC Irregolare. Il Tribunale di Roma ha accolto le istanze dell'azienda poiché la norma *«non richiede un esatto adempimento anche degli obblighi formali non espressamente richiamati e non ricavabili neppure in via interpretativa nella norma»*. Anzi la norma consente anche uno scostamento non grave in presenza del quale il DURC va comunque rilasciato regolare.

Obbligo Contributivo e il rispetto dei CCNL

Il rispetto del CCNL nazionale, regionale, provinciale, aziendale è condizione di accesso per i benefici contributivi; CCNL ad ogni livello di stipula, anche quello aziendale, considerando la forza che l'art. 51 del D. Lgs. 81/2015 ha portato nelle relazioni industriali.

«Le parti convengono sulla necessità di realizzare un sistema di relazioni industriali che persegua condizioni di competitività e di produttività tali da consentire il rafforzamento delle imprese del settore, lo sviluppo dei fattori per l'occupabilità ed il miglioramento delle retribuzioni reali di tutti i lavoratori».

A tale scopo, nell'ambito dell'autonomia delle parti e dei rispettivi ruoli, le relazioni industriali avverranno a livello nazionale, regionale e aziendale, con un sistema di informazione, di consultazione, di verifica, nonché di contrattazione nelle materie, nei limiti e con le procedure previste dal presente CCNL.

In relazione a quanto precede l'art. 14 del D. Lgs. 151/2015 ha previsto il deposito dei contratti collettivi aziendali o territoriali: *“I benefici contributivi o fiscali e le altre agevolazioni connesse con la stipula di contratti collettivi aziendali o territoriali sono riconosciuti a condizione che tali contratti siano depositati in via telematica presso la Direzione Territoriale del Lavoro competente, che li mette a disposizione, con le medesime modalità, delle altre amministrazioni ed enti pubblici interessati”.*

Il rispetto dell'imponibile contributivo (c.d. retribuzione previdenziale) quale ulteriore condizione per il riconoscimento delle agevolazioni contributive. L'art. 1, D.L. n. 338/1989 (convertito in legge n. 389/1989) prevede che *«La retribuzione da assumere come base per il calcolo dei contributi di previdenza ed assistenza sociale non può essere inferiore all'importo delle retribuzioni, stabilito da leggi, regolamenti, contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative su base nazionale, ovvero da accordi collettivi o contratti individuali, qualora ne derivi una retribuzione di importo superiore a quello previsto dal contratto collettivo».*

In conclusione in elenco i requisiti necessari per l'accesso ai benefici, ovvero il rispetto delle condizioni generali previste originariamente dalla legge 92/2012 e successivamente riorganizzate dall'art. 31 del D. Lgs. 150/2015:

- 1) il rispetto degli obblighi di legge e di contratto collettivo nella precedenza all'assunzione D. Lgs. 150/2015, art. 31, co. lett. a) e b);
- 2) la tutela dello stato di crisi e il rispetto della riduzione dell'organico, D. Lgs. 150/2015, art. 31, co. 1, lett. c) e d);
- 3) in caso di somministrazione i benefici passano sull'utilizzatore, D. Lgs. 150/2015, art. 31, co. 1, lett. e);
- 4) il rispetto dell'incremento occupazionale netto, D. Lgs 150/2015, art. 31, co. 1, lett. f);
- 5) la cumulabilità dei periodi coperti da sgravi, D. Lgs. 150/2015, art. 31, co. 2;
- 6) il rispetto degli adempimenti burocratici, D. Lgs. 150/201 art. 31, co. 3;
- 7) la legalità contributiva, L. 296/2006, art. 1, co. 1175;
- 8) la legalità Gius-lavoristica, 296/2006, art. 1, co. 1175;
- 9) la regola del «*de minimis*» Regolamento (UE) n. 1408/2013 e successive modifiche;
- 10) il rispetto delle norme in materia di sicurezza e igiene sul lavoro - L. 296/2006, art. co. 1175.

2. Decontribuzione Sud 2025 – Legge di Bilancio 2025

Premessa

La legge di Bilancio 2025, dando parziale continuità alle disposizioni valide per le annualità precedenti, ha prorogato la decontribuzione per le assunzioni di personale dipendente in sedi operanti nei territori del Mezzogiorno. Rispetto alle precedenti versioni, come appresso meglio specificato, la decontribuzione SUD 2025:

- perde la sua validità *erga omnes* rispetto alle tipologie contrattuali ammesse;
- si riduce dal 30% al 25% (almeno per il 2025);
- prevede nuove soglie di importo massimo fruibile.

Il comune denominatore, invece, è rappresentato dalla collocazione territoriale della sede lavorativa: essa dovrà essere ubicata esclusivamente nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Per quanto concerne le c.d. PMI, le istruzioni dell'Istituto previdenziale sono contenute nella circolare 30 gennaio 2025, n. 32, mentre si rileva che, ad oggi, non risulta operativa la Decontribuzione Sud per le grandi imprese (commi 413 e ss., legge di Bilancio 2025), su cui, peraltro, è previsto un nuovo requisito specifico relativo all'incremento occupazionale netto, al 31 dicembre di ogni anno rispetto all'anno precedente, dei rapporti a tempo indeterminato.

Datori di lavoro beneficiari

Al fine di mantenere i livelli di crescita occupazionale del Mezzogiorno, i datori di lavoro privati della piccola e media impresa, con esclusione del settore agricolo e dei datori di lavoro domestico, possono fruire di un esonero dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, per le assunzioni di lavoratori a tempo indeterminato occupati in sedi ubicate nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Il comma 407, art. 1, della legge di Bilancio 2025, specifica che il limite dimensionale di microimpresa e di piccola e media impresa si riferisce a coloro che, ai sensi dell'allegato I, del Regolamento (UE) 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014, occupano meno di 250 dipendenti o che abbiano un fatturato non superiore a 50 milioni di euro e/o il cui totale di bilancio annuo non superi i 43 milioni di euro.

Diversamente, le imprese che superano le predette soglie dimensionali potranno accedere alla parallela misura prevista dai commi 413 e successivi, sempreché raggiungano un incremento occupazionale dei rapporti a tempo indeterminato rispetto a quelli attestati al 31 dicembre dell'anno precedente. Per quest'ultima misura si rimane in attesa delle istruzioni operative INPS.

Possono accedere all'esonero anche i datori di lavoro che abbiano una sede legale o più sedi produttive o operative ubicate in regioni escluse dal beneficio, sebbene limitatamente ai soli lavoratori dipendenti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e stabilmente occupati nelle regioni del Mezzogiorno. I c.d. *datori di lavoro multilocalizzati*, che abbiano specificatamente registrato unità produttive o operative nei territori ammessi al beneficio, saranno tenuti a richiedere, sulla matricola DM, l'attribuzione del codice di autorizzazione "0L".

Misura del beneficio e rapporti incentivati

A differenza degli scorsi anni, la Decontribuzione Sud 2025 è applicabile ai soli rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati alla data del 31 dicembre 2024 e sempreché la sede effettiva di lavoro sia ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

La misura dell'esonero è disciplinata dal comma 408, art. 1, legge 31 dicembre 2024, n. 207, che prevede diverse quote e soglie massime agevolabili per singola annualità, come riportato nella seguente tabella.

Rapporti agevolabili	Anno di fruizione	% di esonero	Limite esonero mese
Tempo indeterminato al 31.12.2024	2025	25%	145 euro / mese
Tempo indeterminato al 31.12.2025	2026	20%	125 euro / mese
Tempo indeterminato al 31.12.2026	2027	20%	125 euro / mese
Tempo indeterminato al 31.12.2027	2028	20%	100 euro / mese
Tempo indeterminato al 31.12.2028	2029	15%	75 euro / mese

Stando alle istruzioni fornite con la circolare INPS 30 gennaio 2025, n. 32, la Decontribuzione Sud PMI potrà essere fruita esclusivamente su dodici mensilità. Pertanto, laddove le mensilità aggiuntive (tredicesima e quattordicesima) vengano erogate per intero alle scadenze prefissate, non sarà concesso il “raddoppio” del limite massimo di esenzione ammesso. Concretamente, dunque, l'imponibile contributivo della mensilità aggiuntiva si sommerà alla mensilità corrente, pur dovendosi calcolare, comunque, lo sgravio nel limite di 145 euro/mese (per l'anno 2025).

Parimenti, nel caso in cui le mensilità aggiuntive vengano corrisposte in ratei mensili, le stesse costituiranno base di computo per la Decontribuzione Sud PMI, purché nei limiti dei massimali mensili di esonero fruibile.

Aliquote oggetto di sgravio

Come di consueto, non potranno essere oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- il contributo, ove dovuto, al “*Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile*”, di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige, di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7 aprile 2016, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del medesimo decreto legislativo;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua, istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento;

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria, di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166.

Condizioni per la spettanza dell'incentivo

Fermo restando i principi generali in materia di incentivi all'occupazione, di cui all'art. 31, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, il diritto alla fruizione dell'agevolazione in argomento è subordinato alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 1175, legge 27 dicembre 2006, n. 296, ovvero:

- 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** nazionali, nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle OO.SS. comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Inoltre il comma 410, art. 1, della Manovra 2025 evidenzia che **l'incentivo non spetta ai datori di lavoro che non siano in regola con gli obblighi di assunzione previsti dall'art. 3, legge 12 marzo 1999, n. 68.**

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero è cumulabile con altri esoneri e riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta, sempreché non vi sia un espresso divieto di cumulo previsto da altra disposizione. Risulta, dunque, **compatibile**, a titolo esemplificativo, con l'**esonero previsto per gli over 50 disoccupati** da almeno dodici mesi e per le **donne svantaggiate**, ai sensi della legge n. 92/2012, nonché con gli incentivi previsti dalla legge n. 68/1999 o con l'**incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI**, di cui all'art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012.

Si evidenzia, però, che, ai sensi del comma 411 della legge di Bilancio 2025, **l'esonero non è cumulabile con gli esoneri previsti dal Decreto Coesione** (artt. 21, 22, 23, 24, decreto legge 7 maggio 2024, n. 60), ovvero sia con:

- gli incentivi all'autoimpiego nei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica;
- bonus Giovani;
- bonus Donne;
- bonus ZES unica.

Decontribuzione Sud PMI e flussi Uniemens

La Decontribuzione Sud PMI deve essere esposta nelle denunce contributive Uniemens a decorrere dal mese di febbraio 2025 (mese successivo alla pubblicazione della circolare INPS n. 32/2025).

A tal fine, dovranno essere valorizzati, all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "**DPMI**", avente il significato di "*Agevolazione contributiva Art1, commi da 406 a 412, L n.207/2024 (Legge di Bilancio 2025) per l'occupazione in aree svantaggiate a favore microimprese e PMI.*";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione/trasformazione nel formato AAAA-MM-GG. Nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> venga indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "TipoIdentMotivoUtilizzo" con valore "DATA".
- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;

- nell'elemento <BaseRif> deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese; da valorizzare esclusivamente per i periodi arretrati, ossia tali che <AnnoMeseRif> sia diverso dal periodo di competenza della denuncia;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo congruato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'Uniemens, come sopra specificati, verranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure, come segue:

- con il codice "**L588**", avente il significato di "*Conguaglio Agevolazione contributiva Art.1, commi da 406 a 412, L n.207/2024 (Legge di Bilancio 2025) per l'occupazione in aree svantaggiate a favore microimprese e PMI*";
- con il codice "**L589**", avente il significato di "*Arretrati Agevolazione contributiva Art.1, commi da 406 a 412, L n.207/2024 (Legge di Bilancio 2025) per l'occupazione in aree svantaggiate a favore microimprese e PMI*".

La valorizzazione degli arretrati relativi al mese di gennaio 2025 poteva essere effettuata esclusivamente nei flussi di competenza di febbraio, marzo e aprile 2025.

Per i datori di lavoro aventi diritto al beneficio, ma con matricole sospese o cessate, il recupero potrà avvenire esclusivamente con la procedura di regolarizzazione *Uniemens/Vig*.

3. Bonus ZES – Decreto Coesione

Il Bonus ZES è previsto dall'art. 24, decreto legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, ed ha il primato, tra gli incentivi del c.d. *Decreto Coesione*, di tempestività rispetto al decreto interministeriale attuativo, emanato lo scorso 7 gennaio 2025. A tutt'oggi, però, la misura resta in attesa delle istruzioni operative INPS di fruizione.

Potranno, dunque, accedere all'esonero previsto dal citato art. 24, i datori di lavoro del settore privato che occupino fino a dieci dipendenti nel mese dell'assunzione agevolata, per le assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale effettuate tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025, con sede effettiva di lavoro nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno.

L'agevolazione è fruibile per le assunzioni di soggetti che, alla data dell'assunzione agevolata, abbiano compiuto il trentacinquesimo anno e che siano disoccupati da almeno ventiquattro mesi.

L'esonero avrà una durata massima di ventiquattro mesi e sarà pari al 100% dei contributi complessivamente dovuti dai datori di lavoro, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL, nel limite di importo massimo pari a 650 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Fermo restando i principi generali in materia di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, nonché delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 1175-1176, legge 27 dicembre 2006, n. 296, l'esonero contributivo spetta, a condizione che il datore di lavoro non abbia 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.

Altresì, il licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in trattazione o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica e nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

In attesa di ulteriori indicazioni di prassi, si illustra, di seguito, la tabella riepilogativa delle caratteristiche principali dell'esonero ZES:

	Disposizioni
Destinatari	Datori di lavoro del settore privato
Limiti dimensionali	Datori di lavoro che occupano fino a 10 dipendenti nel mese di assunzione
Ambito territoriale	L'assunzione deve intervenire in una sede ubicata nell'area ZES
Periodo agevolato	01/09/2024 – 31/12/2025
Lavoratori	Over 35 disoccupati da almeno 24 mesi
Categorie escluse	Dirigenti; Domestici; Apprendisti.
Tipologia contrattuale	Tempo indeterminato (No trasformazione)
Esonero	100% contributi previdenziali a carico datore di lavoro (No Inail)
Limite esonero	650/euro mese
Durata esonero	24 mesi
Portabilità	Ammessa fruizione residuo presso altro datore di lavoro
Cumulabilità	Esclusa, salvo maxi-deduzione
Operatività	In attesa di circolare INPS

Portabilità e dubbi applicativi

Ai sensi dell'art. 24, comma 4, del Decreto Coesione, l'esonero spetta anche con riferimento ai soggetti che, alla data dell'assunzione incentivata, siano stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente del medesimo esonero.

Condizione, peraltro, ribadita anche dal decreto interministeriale attuativo all'art. 2, comma 3.

Conseguentemente, se il medesimo dipendente viene riassunto presso un altro datore di lavoro – almeno teoricamente – quest'ultimo potrà fruire della parte residua dell'esonero previsto dall'art. 24 in commento, sempreché detta assunzione intervenga a tempo indeterminato e nell'arco temporale tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025. Sul punto, sarà opportuno che l'Istituto previdenziale chiarisca:

- se anche il secondo datore di lavoro deve assumere il lavoratore presso una sede ubicata nei territori ammessi all'incentivo in argomento, o se vada considerato il requisito alla data della *“prima assunzione incentivata”*;
- se l'assunzione presso il primo datore di lavoro, perdurata per oltre sei mesi e con un reddito di lavoro dipendente superiore a 8.500 euro, faccia perdere al dipendente lo *status* di disoccupazione precedentemente maturato;

- se anche il secondo datore, al mese di competenza dell'assunzione incentivata, debba anch'egli avere meno di dieci dipendenti.

Si noti, infine, che ai sensi del comma 11, art. 24, *Decreto Coesione*, l'incentivo è espressamente subordinato all'autorizzazione della Commissione ai sensi dell'art. 108, par. 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea. Diversamente, nel decreto interministeriale, il beneficio si applica nel rispetto del Regolamento UE n. 651/2014. Al riguardo, si noti che tale ultima citata normativa europea, al punto 99), art. 2, qualifica espressamente, nella definizione di aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati, coloro che siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, e non già *disoccupati da almeno ventiquattro mesi*. Requisito che, come noto, ha un significato profondamente differente.

4. Bonus settori strategici – Decreto Coesione

L'art. 21, infine, prevede un ulteriore esonero, ancora non applicativo, relativamente all'autoimpiego in settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica. In particolare, le persone disoccupate che non abbiano compiuto i trentacinque anni di età e che avviino sul territorio nazionale, tra il 1° luglio 2024 e il 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale avente le caratteristiche individuate dal decreto ministeriale 3 aprile 2025, possono fruire di un esonero, della durata massima di tre anni e, comunque, non oltre il 31 dicembre 2028, per i dipendenti assunti a tempo indeterminato dal 1° luglio 2024 al 31 dicembre 2025 che, alla data dell'assunzione incentivata, non abbiano compiuto il trentacinquesimo anno di età.

L'esonero è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, con esclusione di quanto dovuto a titolo di premi e contributi all'INAIL, nel limite massimo di 800 euro su base mensile per ciascun lavoratore.

Sulla base dei criteri previsti dall'art. 2, comma 1, del decreto ministeriale 3 aprile 2025, sono ammesse al beneficio le imprese operanti nei seguenti settori:

SETTORE	CODICE ATECO	DESCRIZIONE
C - Attività manifatturiere	10	Industrie alimentari
	11	Industria delle bevande
	13	Industrie tessili
	14	Confezione di articoli di abbigliamento; articoli in pelle e pelliccia
	15	Fabbricazione di articoli in pelle e simili
	16	Industria del legno e dei prodotti in legno e sughero
	17	Fabbricazione di carta e di prodotti di carta
	18	Stampa e riproduzione di supporti registrati
	20	Fabbricazione di prodotti chimici
	21	Fabbricazione di prodotti farmaceutici
	22	Fabbricazione di articoli in gomma e materie plastiche
	23	Fabbricazione di prodotti della lavorazione di minerali non metalliferi
	241	Siderurgia
	242	Fabbricazione di tubi e profilati in acciaio
	243	Prodotti della prima trasformazione dell'acciaio
	244	Produzione di metalli di base (escluso 2446)
	26	Fabbricazione di computer e apparecchi elettronici
	27	Fabbricazione di apparecchiature elettriche
	28	Fabbricazione di macchinari ed apparecchiature
	29	Fabbricazione di autoveicoli, rimorchi e semirimorchi
	30	Fabbricazione di altri mezzi di trasporto

	31	Fabbricazione di mobili
	32	Altre industrie manifatturiere
	33	Riparazione e installazione di macchine
D - Fornitura energia e aria	351	Produzione e distribuzione di energia elettrica
	353	Fornitura di vapore e aria condizionata
E - Acqua, rifiuti e risanamento		
	36	Raccolta e fornitura di acqua
	37	Gestione delle reti fognarie
	381	Raccolta dei rifiuti
	383	Recupero dei materiali
	39	Risanamento e gestione rifiuti
F - Costruzioni	41	Costruzione di edifici
	42	Ingegneria civile
	43	Lavori di costruzione specializzati
H - Trasporto e magazzinaggio	49	Trasporto terrestre e condotte
	50	Trasporto marittimo e vie d'acqua
	51	Trasporto aereo
	52	Magazzinaggio e supporto ai trasporti
	53	Servizi postali e corriere
J - Servizi informazione e comunicazione	58	Attività editoriali
	59	Produzione cinematografica e musicale
	60	Programmazione e trasmissione
	61	Telecomunicazioni
	62	Produzione software e consulenza informatica
	63	Servizi informatici e informazione
M - Attività professionali e scientifiche	69	Attività legali e contabilità
	70	Direzione aziendale e consulenza gestionale
	71	Studi di architettura e ingegneria
	72	Ricerca scientifica e sviluppo
	73	Pubblicità e ricerche di mercato
	74	Altre attività professionali e tecniche
	75	Servizi veterinari
N - Servizi alle imprese	81	Servizi per edifici e paesaggio
P - Istruzione	85	Istruzione
Q - Sanità e assistenza sociale	86	Assistenza sanitaria
	87	Assistenza sociale residenziale
	88	Assistenza sociale non residenziale
R - Attività artistiche e intrattenimento	90	Attività artistiche e di intrattenimento
	91	Attività culturali e museali
S - Altri servizi	94	Organizzazioni associative
	95	Riparazione di beni personali e domestici
	96	Altri servizi alla persona

5. Bonus Giovani Under 35 Decreto Coesione 2024

Normativa e prassi

- Art. dl 60/2024, conv. l. 95/2024
- Decreto interministeriale 66/2025
- INPS, Circ. 90/2025
- INPS, Msg. 1935/2025

Finalità

Al fine di incrementare l'occupazione giovanile stabile, il cd Decreto Coesione (dl 60/2024 conv. l. 95/2024) ha previsto, a favore dei **datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2025 assumono con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato o effettuano la trasformazione del contratto di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato**, il riconoscimento di un esonero **dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali INPS nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile** per ciascun lavoratore.

Datori di lavoro che possono accedere agli incentivi

L'esonero spetta a 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**.

La misura agevolata non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione.

Lavoratori destinatari

L'esonero spetta con riferimento ai **soggetti che alla data dell'assunzione incentivata, non hanno compiuto il 35° anno di età e non sono stati mai occupati a tempo indeterminato**.

Rapporti di lavoro incentivati

L'esonero contributivo spetta per le **assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato**, effettuate dai datori di lavoro privati **dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**.

Inoltre, 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**;
- 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 del medesimo esonero**;
- in caso di rapporto di **lavoro part-time**, nonché ai **rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato** instaurati in attuazione del **vincolo associativo** stretto con una **cooperativa di lavoro** ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142;
- per le assunzioni a tempo indeterminato a **scopo di somministrazione**, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Non rientra, fra le tipologie incentivate, l'assunzione con **contratto di lavoro intermittente o a chiamata**, ancorché stipulato a tempo indeterminato e l'esonero non **si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato**.

Assetto e misura degli incentivi

L'incentivo è pari all'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di **500,00 euro** su base mensile per ciascun lavoratore.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (€ 500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

L'incentivo sale a 650,00 euro su base mensile per ciascun lavoratore in caso di assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato effettuate dal 31 gennaio 2025 (data dell'autorizzazione della Commissione europea), previa presentazione della domanda di riconoscimento dell'esonero prima di procedere all'assunzione/trasformazione, fino al 31 dicembre 2025, di lavoratori in una sede o unità produttiva ubicata nelle regioni Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna.

Gli esoneri in trattazione spettano **per un periodo massimo di 24 mesi** a partire dalla data dell'evento incentivato.

Il periodo di fruizione degli incentivi può essere **sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità**, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Condizioni di spettanza degli incentivi

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;
- al rispetto delle norme poste a tutela delle **condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori**;
- nonché al rispetto dei **presupposti specificamente previsti dal D.L. n. 60/2024**;

Con particolare riferimento a questi ultimi, la norma subordina l'accesso alla sussistenza delle seguenti condizioni specifiche:

1. i datori di lavoro **non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi**, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella stessa unità produttiva;
2. i datori di lavoro **non devono procedere, nei 6 mesi successivi all'assunzione, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto con l'esonero in oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo.**

A tal proposito si precisa che la violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione degli esoneri in capo al nuovo datore di lavoro, l'eventuale revoca del beneficio per violazione del divieto di licenziamento sopra indicato non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore.

Pertanto, nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa dei suddetti licenziamenti, il precedente periodo di fruizione deve essere, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Non sono invece ostativi al riconoscimento di entrambi gli esoneri in trattazione gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto trattasi di fattispecie in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto.

Esonero contributivo e casi particolari

Con riferimento ai rapporti di lavoro **part-time** a tempo indeterminato presso due diversi datori di lavoro, gli esoneri spettano, **in relazione ad ambedue i rapporti, purché la data di decorrenza di tali rapporti di lavoro sia la medesima.**

Nelle ipotesi di **cessione del contratto a tempo indeterminato**, di cui all'articolo 1406 c.c., con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del beneficio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto, in quanto, in tale caso, si verifica la sola modificazione soggettiva del rapporto già in atto che prosegue con il datore di lavoro cessionario.

La fruizione dell'esonero è **trasferibile nei confronti del cessionario** per il periodo residuo non goduto dal cedente in virtù di quanto disposto dall'articolo 2112 c.c., secondo il quale, in caso di trasferimento di azienda, il rapporto di lavoro prosegue con il cessionario e il lavoratore conserva tutti i diritti che ne derivano.

Gli esoneri in trattazione non possono essere riconosciuti nell'ipotesi in cui, a seguito di accertamento ispettivo, il rapporto di lavoro autonomo, con o senza partita IVA, nonché quello parasubordinato, vengano **riqualificati come rapporti di lavoro subordinati a tempo indeterminato.**

Il requisito dell'assenza di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato in capo al lavoratore (come anche il requisito anagrafico) **deve essere rispettato solo al momento della prima assunzione incentivata**; se il lavoratore, per il quale è stato già fruito uno degli esoneri, viene **riassunto**, per il nuovo rapporto si può comunque fruire dell'agevolazione, indipendentemente dall'età del lavoratore fermo restando che con riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, gli esoneri trovano applicazione per le sole assunzioni o trasformazioni effettuate fino al 31 dicembre 2025

Nelle ipotesi in cui l'agevolazione venga revocata a causa di licenziamenti effettuati nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata, il precedente periodo di fruizione deve essere da parte del precedente datore di lavoro, comunque, computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di stato

Con la circ. 90/2025 l'INPS aveva inizialmente chiarito che l'esonero costituisce una misura rivolta alla generalità dei datori di lavoro privati, volta a creare uno speciale regime contributivo relativo ai contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, con la precipua finalità della creazione di forme di occupazione giovanile stabile.

Conseguentemente, trattandosi di intervento generalizzato, per le sue caratteristiche la previsione non risulta idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale e pertanto l'esonero non è sussumibile tra quelle disciplinate dall'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Con il successivo **msg. 1935 del 18 giugno 2025** l'INPS ha chiarito che il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali ha comunicato che la Commissione europea ha richiesto di includere, tra i criteri di ammissibilità della spesa sul programma per gli incentivi all'occupazione per i giovani, l'aumento netto del numero totale di lavoratori nell'impresa.

Nello specifico, all'esito del negoziato per la riprogrammazione del Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027 con la Commissione europea, il citato Dicastero ha precisato che la

legittima fruizione dell'esonero contributivo di cui al comma 1 dell'articolo 22 del decreto Coesione, per le assunzioni/trasformazioni effettuate a decorrere dal 1° luglio 2025, è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento netto dell'occupazione.

Conseguentemente:

- **tale condizione di ammissibilità viene richiesta, analogamente a quanto già previsto per la fruizione dell'esonero “Donne” e per l'esonero “Giovani ZES” anche per l'esonero “Giovani” di cui al co. 1 dell'art. 22;**
- **la legittima fruizione dell'esonero contributivo per le assunzioni/trasformazioni effettuate a decorrere dal 1° luglio 2025, è subordinata al rispetto del requisito dell'incremento occupazionale netto.**

Coordinamento con altri incentivi

Le agevolazioni non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Gli esoneri contributivi **non sono cumulabili:**

- **con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi** e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11 Legge n. 92/2012.
- per il periodo di applicazione degli esoneri, non è possibile godere, per i medesimi lavoratori, della c.d. **Decontribuzione Sud;**
- con l'incentivo previsto per **l'assunzione dei lavoratori disabili;**
- con l'incentivo previsto per l'assunzione di **beneficiari del trattamento NASpI;**
- nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano **occupati in Paesi extracomunitari non convenzionati**, in considerazione della disciplina speciale che prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali;
- con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;
- con le **riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia**

Gli esoneri contributivi sono, invece, **compatibili:**

- con la maggiorazione del **costo ammesso in deduzione** in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del D.Lgs. n. 216/2023;
- con **l'esonero pari all'1% dei contributi previdenziali**, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della “*Certificazione della parità di genere*”, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta;
- con le agevolazioni consistenti in una **riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore**, quale, ad esempio, **l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre** prevista dalla Legge di Bilancio 2024 e l'esonero parziale per le madri di due o più figli, disciplinato dalla Legge di Bilancio 2025.

Presentazione istanza

Il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione all'agevolazione, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata “*Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 22- Giovani*”.

5.1 Schema di riepilogo

	Caratteristiche
Normativa e prassi	- Art. 22, del D.L. n. 60/2024 (convertito con la Legge n. 95/2024) - Commissione europea, contenuta nella decisione C(2025) 649 final del 31 gennaio 2025 - Decreto Interministeriale pubblicato il 9 maggio 2025 - INPS, circ. 90/2025 - INPS msg. 1935/2025
Periodo di vigenza	1° settembre 2024 - 31 dicembre 2025
Durata	24 mesi Sospensione: il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso in caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tal modo, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.
Datore di lavoro	Settore privato
Lavoratori	Giovani under 35 (fino a 34 anni e 364 giorni) che non abbiano mai avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato nell'arco di tutta la vita lavorativa (ad esclusione dei rapporti in apprendistato per i quali non è stata raggiunta la qualificazione).
Tipologia contrattuale	Contratto subordinato a tempo indeterminato (anche part-time e a scopo di somministrazione) Trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine
Rapporti di lavoro esclusi	Dall'agevolazione sono escluse le assunzioni di: - personale domestico; - personale dirigente; - contratto di apprendistato; - contratto intermittente.
Ammontare agevolazione	Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (no premi e contributi INAIL) nel limite massimo mensile di 500 euro per ciascun lavoratore Per i rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione dovrà essere proporzionalmente ridotto.
Condizioni requisiti per fruire dell'esonero	Rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31, del D.Lgs. 150/2015): - essere in regola con il versamento dei contributi (DURC regolare); - rispettare le disposizioni di legge in materia di lavoro (assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale); - rispettare le tutela sulle condizioni di lavoro; - rispettare le disposizioni contenute nel CCNL Il datore di lavoro non deve aver effettuato licenziamenti collettivi e individuali per giustificato motivo oggettivo: nei 6 mesi precedenti all'assunzione agevolata e nella medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane;

	▪ nei 6 mesi successivi all'assunzione agevolata, presso la medesima unità produttiva ove ha assunto il giovane, lo stesso lavoratore agevolato o altri lavoratori con la stessa qualifica del giovane. La violazione a tali divieti comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio eventualmente già fruito.
Incremento occupazionale	Per fruire dell'agevolazione a decorrere dal 1° luglio 2025 l'assunzione del giovane dovrà comportare un incremento occupazionale netto, calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.). Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica". Il venire 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, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso. Saranno esclusi dal calcolo quei decrementi di personale dovuti a: ▪ dimissioni volontarie; ▪ invalidità; ▪ pensionamento per raggiunti limiti d'età; ▪ riduzione volontaria dell'orario di lavoro; ▪ licenziamento per giusta causa.
Cumulabilità e Compatibilità	L'esonero non è cumulabile con altri esoneri e/o riduzione contributiva a carico del datore di lavoro. È cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore. È compatibile con la maxi deduzione costo del lavoro.

6. Le misure a sostegno dell'occupazione delle donne

6.1. Bonus Donne: tra l'incentivo strutturale Fornero e la misura potenziata del Decreto Coesione. Una scelta di strategia aziendale

Con l'entrata in vigore della circolare INPS n. 91 del 12 maggio 2025, è divenuto finalmente operativo il Bonus Donne previsto dal Decreto Coesione. Si tratta di un'agevolazione contributiva pensata per rafforzare l'occupazione femminile, inserita nel più ampio disegno di rilancio dell'occupazione nel Mezzogiorno e nelle aree a bassa partecipazione femminile. L'incentivo, disciplinato dall'art. 23 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60, convertito con modificazioni nella L. 4 luglio 2024, n. 95, si pone fin da subito come una misura potente, decisamente attrattiva sotto il profilo economico. Ma, al contempo, transitoria. È proprio questo il nodo cruciale: il Bonus Donne del Decreto Coesione nasce per agire nell'immediato, con effetti significativi ma circoscritti nel tempo. E nel suo ingresso sullo scenario normativo si colloca inevitabilmente accanto, e spesso in alternativa, all'incentivo strutturale per l'assunzione di donne svantaggiate previsto dalla Legge Fornero. Due strumenti differenti, ciascuno con punti di forza e limiti, che impongono ai datori di lavoro una valutazione ragionata e prospettica sulla misura più conveniente da adottare.

Destinatari e condizioni: una convergenza che cela differenze sostanziali

Entrambi gli incentivi si rivolgono alla medesima platea di beneficiari: esclusivamente datori di lavoro privati, comprensivi anche del settore agricolo. Anche il principio ispiratore è simile: favorire l'occupazione di donne che si trovino in condizione di svantaggio. Tuttavia, le modalità con cui questa nozione viene definita nelle due misure divergono sensibilmente.

La Legge Fornero delinea un profilo ampio e articolato, includendo donne inoccupate da almeno 24 mesi ovunque residenti, donne disoccupate da almeno 6 mesi in aree svantaggiate – secondo la Carta degli aiuti a finalità regionale – e donne che operano in ambiti caratterizzati da una forte segregazione occupazionale di genere, purché anch'esse prive di impiego da almeno sei mesi. Inoltre, l'agevolazione Fornero si estende anche a uomini e donne con almeno 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi.

Il Decreto Coesione invece prende una strada più selettiva. Riconosce lo stato di svantaggio alle donne ovunque residenti ma inoccupate da almeno 24 mesi; alle donne disoccupate da almeno 6 mesi, ma solo se residenti nella Zona Economica Speciale del Mezzogiorno; e infine a quelle impiegate in settori a forte disparità di genere, ma senza imporre – in questo caso – la condizione della disoccupazione. Questo elemento rappresenta una significativa apertura rispetto alla Legge Fornero, pur in un contesto più rigido per le altre categorie.

Quali contratti si possono incentivare? La flessibilità della Fornero contro l'impostazione selettiva del Coesione

La libertà di manovra che un'impresa può esercitare attraverso l'incentivo dipende molto dalla tipologia contrattuale ammessa. E qui si delinea un'ulteriore differenza sostanziale. La misura Fornero si dimostra, ancora una volta, decisamente più flessibile. È applicabile tanto alle assunzioni a tempo determinato quanto a quelle a tempo indeterminato, e copre anche le trasformazioni di contratti preesistenti da tempo determinato a indeterminato.

Il Bonus Donne del Decreto Coesione, invece, pone un vincolo stringente: l'agevolazione è concessa solo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato. Nulla è previsto per i contratti a termine o per le trasformazioni. In sostanza, la misura incentiva esclusivamente l'ingresso immediato e stabile nel mercato del lavoro. Questa rigidità, se da un lato garantisce un impatto occupazionale più strutturato, dall'altro limita la libertà operativa delle imprese che adottano politiche di assunzione progressive o che necessitano di una maggiore elasticità contrattuale.

Quanto vale il beneficio? Tra quantità assoluta e durata, due modelli contrapposti

La questione economica rappresenta il fulcro della valutazione. Il datore di lavoro, al momento della scelta, deve infatti tenere conto non solo dell'ammontare dello sgravio, ma anche della sua durata e dei vincoli connessi.

La Legge Fornero assicura una riduzione del 50% dei contributi previdenziali e dei premi INAIL, per un periodo che va da 12 a 18 mesi a seconda della tipologia contrattuale. Il punto di forza risiede nell'assenza di un tetto massimo: il beneficio cresce proporzionalmente alla retribuzione.

Il Bonus Donne, invece, spinge sull'acceleratore. Concede un esonero del 100% dei contributi previdenziali (ma non dei premi INAIL), fino a un massimo di 650 euro mensili per ciascuna lavoratrice. La durata può raggiungere i 24 mesi nei casi di donne svantaggiate o residenti nella ZES, mentre si ferma a 12 mesi per i settori con disparità di genere. L'agevolazione è, quindi, più intensa,

ma anche più compressa nei margini. L'intensità del beneficio è massima laddove la retribuzione lorda mensile non superi i 3.250 euro, oltre i quali il tetto di 650 euro mensili diventa penalizzante.

Cumulabilità: porte aperte per la Fornero, soglie strette per il Coesione

Un ulteriore elemento strategico è costituito dalla possibilità di cumulare l'incentivo con altre misure. Su questo punto, le differenze sono nette e determinanti.

L'incentivo previsto dalla Legge Fornero può essere sommato ad altri esoneri o incentivi contributivi, salvo espressi divieti normativi. È una misura "inclusiva", che si presta bene a essere inserita in architetture complesse di agevolazioni.

Il Bonus Donne, al contrario, non ammette cumuli con altri esoneri che gravano sulla contribuzione datoriale. Fa eccezione solo l'ulteriore riduzione dell'1% prevista per i datori in possesso della Certificazione della parità di genere, entro il limite di 50.000 euro annui. Questa impostazione più rigida impone una scelta: optare per l'esonero del Decreto Coesione significa rinunciare ad altre eventuali agevolazioni contributive già in corso.

Le procedure: comuni i principi, diversi gli strumenti operativi

Le condizioni generali per accedere ai due incentivi sono sostanzialmente sovrapponibili: regolarità contributiva, assenza di licenziamenti nella medesima unità produttiva nei mesi precedenti e incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei 12 mesi antecedenti l'assunzione.

Dove si differenziano le due misure è sul piano delle modalità operative. Per la Fornero, la domanda va presentata tramite il modulo "92-2012" nel Cassetto previdenziale INPS. Per il Bonus Donne del Decreto Coesione, invece, la richiesta si inoltra tramite il Portale delle Agevolazioni INPS, a partire dal 16 maggio 2025. Un'attenzione particolare va riservata ai casi di assunzione di donne residenti nella ZES: in tali ipotesi, la domanda deve essere trasmessa *prima* dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Una svista procedurale può comportare la perdita dell'intero incentivo.

Conclusione: la convenienza come equilibrio tra urgenza e prospettiva

In definitiva, scegliere tra l'incentivo strutturale Fornero e il Bonus Donne del Decreto Coesione non è mai un'operazione meramente contabile. Richiede un'analisi integrata, che tenga conto delle caratteristiche del rapporto di lavoro che si intende instaurare, del profilo soggettivo della lavoratrice, della situazione geografica dell'impresa e della strategia di gestione del personale nel medio-lungo periodo.

La Legge Fornero offre un supporto stabile, duraturo e flessibile, adatto a politiche occupazionali consolidate e compatibili con altre misure. Il Decreto Coesione propone invece una spinta vigorosa ma breve, che si rivela particolarmente vantaggiosa in contesti specifici, soprattutto nel Mezzogiorno o laddove si intenda favorire l'assunzione stabile e immediata di profili svantaggiati. Ma proprio per la sua natura temporanea e selettiva, esige pianificazione e tempestività.

Tra stabilità e intensità, tra durata e urgenza, tra cumulo e unicità, si gioca la sfida della scelta. Una sfida in cui il vero vantaggio competitivo non è tanto nell'agevolazione, quanto nella capacità dell'impresa di saper leggere il contesto normativo e trasformarlo in una leva di sviluppo.

Un recap delle misure destinate alle donne

Si propone di seguito uno schema sintetico di tutte le misure che il legislatore ha previsto, sia in forma strutturale che temporanea per l'assunzione di lavoratrici donne.

Oltre alle due misure analizzate, giova ricordare che la Legge di Bilancio 2024 ha messo a disposizione, per il triennio 2024-2026 un incentivo dedicato alle donne vittime di violenza, per agevolarne ed incentivarne il reingresso nel mercato del lavoro.

6.1.1. Bonus donne Decreto coesione

BONUS DONNE (ART.23, L.95/2024)	
Misura dell'esonero e relativa durata	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 24 mesi nel limite mensile di: • 500 euro per la generalità dei datori • 650 euro per i lavoratori occupati nelle sedi operative site in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia Valido per le assunzioni intercorse dal 1.09.24 al 31.12.25 In base ai contenuti del Decreto Ministeriale, la misura è pari a: DA SETTEMBRE 2024 PER DONNE DI QUALSIASI ETA' PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO: ▪ da almeno 24 mesi; ▪ da almeno 6 mesi, operanti nelle professioni e nei settori caratterizzati da un tasso di disparità occupazionale di genere che superi di almeno il 25 per cento la disparità media uomo-donna (ex art. 2, punto 4, lett. f), del citato Regolamento (UE) n. 651/2014), annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali. DAL 31.01.2025 PER LE DONNE PRIVE DI IMPIEGO REGOLARMENTE RETRIBUITO DA ALMENO SEI MESI E RESIDENTI IN AREA ZES.
Datori di lavoro interessati	Datori di lavoro privati Esclusa la pubblica amministrazione e il settore domestico
Lavoratori destinatari della misura	1. Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES) 2. Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, residenti nel centro nord Italia 3. Donne occupate in settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo/donna pari o superiore al 25%
Rapporti di lavoro incentivati	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025, con esclusione di: • Apprendisti • Giovani dirigenti
Cumulabilità con altri incentivi	Sì, solo con la super deduzione 120%-130%
Modalità di fruizione	Le istruzioni sono state fornite dalla circolare Inps 91/2025

Focus applicazione bonus donne: i contenuti della circolare INPS 91/2025

Con la Circolare n. 91 del 12 maggio 2025, l'INPS ha dettato le modalità operative per l'accesso al beneficio previsto dall'art. 23 del D.L. 7 maggio 2024, n. 60 (cd. *Decreto Coesione*), convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95.

Accesso al Portale INPS e compilazione dell'istanza

Il punto di partenza per i datori di lavoro è rappresentato dal *Portale delle Agevolazioni* (ex DiResCo), disponibile sul sito INPS all'indirizzo www.inps.it, nella sezione dedicata al “Bonus Donne – art. 23 D.L. 60/2024”. Dal 16 maggio 2025, il modulo di istanza è attivo e compilabile esclusivamente in modalità telematica.

L'istanza deve contenere:

- **Dati identificativi del datore di lavoro e della lavoratrice**, compresa la residenza;
- **Tipologia contrattuale** (tempo pieno o parziale, con percentuale oraria);
- **Retribuzione media mensile prevista**, inclusiva dei ratei di mensilità aggiuntive;
- **Aliquota contributiva datoriale applicabile**;
- **Dichiarazione sostitutiva di atto notorio** ex DPR 445/2000, attestante l'assenza di cumulo con altri esoneri.

È fondamentale che i dati inseriti siano perfettamente coerenti con quelli delle comunicazioni obbligatorie Unilav/Unisomm.

Tempistiche e regole per la trasmissione della domanda

A seconda del tipo di lavoratrice destinataria del beneficio, le tempistiche per l'invio della domanda variano:

1. **Per le donne svantaggiate ai sensi del Reg. UE 651/2014** (senza impiego da almeno 24 mesi ovunque residenti o impiegate in settori a forte segregazione di genere):
 - La domanda può essere presentata sia per assunzioni già effettuate che per rapporti da instaurare.
2. **Per le donne disoccupate da almeno 6 mesi residenti nella ZES unica per il Mezzogiorno:**
 - La domanda deve essere trasmessa obbligatoriamente *prima* dell'assunzione. In caso contrario, il beneficio non può essere riconosciuto.

In caso di assunzioni future, entro 10 giorni dalla ricezione della PEC o notifica “MyINPS” contenente l'accantonamento delle risorse, il datore di lavoro dovrà procedere:

- All'instaurazione del rapporto;
- All'invio della comunicazione Unilav/Unisomm.

La decadenza è automatica in caso di inosservanza del termine perentorio.

Verifiche INPS e rilascio dell'autorizzazione

A valle della trasmissione, l'INPS:

- **Calcola l'ammontare spettante**;
- **Verifica i requisiti in capo al datore di lavoro**, incluso il rispetto della clausola *Deggendorf* (assenza di aiuti di Stato non restituiti);
- **Consulta il Registro Nazionale degli Aiuti di Stato**, registrando la misura a beneficio del richiedente;

- **Notifica l'esito** mediante PEC o area riservata.

L'autorizzazione ottenuta ha valore *di plafond massimo*, in quanto vincolata ai limiti di spesa e alla durata (12 o 24 mesi).

Fruizione operativa nelle denunce contributive

Il datore di lavoro deve procedere alla fruizione dell'esonero tramite il flusso Uniemens, valorizzando correttamente i seguenti elementi:

- **Sezione <PosContributiva>:**
 - Codice causale "ED25" per gli esoneri "in esenzione";
 - Codice "EDZE" per quelli "in autorizzazione" (ZES);
 - Protocollo domanda, mese e importo di competenza.
- **Sezione <ListaPosPA> (Gestione pubblica):**
 - Codici recupero "69" (esenzione) e "70" (autorizzazione);
 - Compilazione dei campi anno, mese e importo.
- **Sezione <PosAgri> (settore agricolo):**
 - Codici agevolazione "DA", "DB" o "DC" a seconda della tipologia e del periodo (corrente o arretrato).

Eventuali variazioni in corso di rapporto (es. da part-time a full-time) non possono aumentare l'importo precedentemente autorizzato, mentre in caso di riduzione dell'orario il datore è tenuto al ricalcolo proporzionale del beneficio.

Recuperi, regolarizzazioni e controlli successivi

Nel caso in cui il datore voglia passare da un incentivo non compatibile a quello previsto dal "Bonus Donne", è ammessa la **restituzione dell'agevolazione precedentemente fruita** tramite flusso Uniemens, con codici appositi (es. "M431" per la legge 92/2012), senza sanzioni civili.

L'INPS effettuerà verifiche incrociate con i dati del Ministero del Lavoro e dell'Ispettorato, anche dopo la concessione, per controllare:

- L'effettiva instaurazione del rapporto;
- Il rispetto dei requisiti di legittimità (es. incremento occupazionale netto);
- La compatibilità con le norme UE in materia di aiuti di Stato.

In caso di fruizione indebita, sono previste sanzioni e obbligo di restituzione dei contributi.

6.2. Donne vittime di violenza

La Legge di Bilancio 2024, all'art. 1, commi 191-193 ha introdotto -per il triennio 2024-2026- una misura agevolativa destinata ai datori di lavoro che assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura del reddito di libertà; per tale periodo ai datori di lavoro che assumono donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura del reddito di libertà, è riconosciuto l'esonero al 100% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 8.000€ annui riparametrato su base mensile.

La misura spetta per:

- 12 mesi in caso di assunzione a tempo determinato,
- 18 mesi in caso di trasformazione di un contratto a termine,
- 24 mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato.

Dopo la pubblicazione della circolare 41/2024, l'Inps torna sul tema con la pubblicazione del messaggio 2239 del 14 giugno 2024, che rende operativa e fruibile l'agevolazione.

Di seguito lo schema riepilogativo della misura:

DONNE VITTIME DI VIOLENZA (LEGGE DI BILANCIO 2024, ART.1, CC. 191-193)	
Misura dell'esonero e relativa durata	100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000€ annui riparametrato su base mensile. Per un periodo pari a: • 12 mesi per assunzioni a termine • 18 mesi (complessivi) in caso di trasformazione del contratto a tempo indeterminato • 24 mesi per assunzioni a tempo indeterminato
Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro privato. Esclusa la pubblica amministrazione e il settore domestico
Lavoratori destinatari della misura	Donne prive di impiego, vittime di violenza e percettrici del reddito di libertà
Rapporti di lavoro incentivati	Assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato Assunzioni a termine Assunzioni con contratto di somministrazione
Cumulabilità con altri incentivi	Sì, nel limite della contribuzione sgravabile
Modalità di fruizione	L'esonero deve essere preventivamente richiesto mediante il "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)", al seguente percorso: "Imprese e Liberi Professionisti" > "Esplora Imprese e Liberi Professionisti" > sezione "Strumenti" > "Vedi tutti" > è disponibile il modulo di istanza on-line "ERLI", volto alla richiesta del beneficio in trattazione. Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro, previa autenticazione, deve inoltrare all'Istituto, avvalendosi esclusivamente del suddetto modulo di istanza on-line "ERLI", una domanda di ammissione all'esonero, fornendo le seguenti informazioni: • l'indicazione della lavoratrice assunta; • il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto di lavoro instaurato/trasformato; • l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità; • l'indicazione della eventuale percentuale di part-time nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale; • la misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio. Successivamente all'invio della domanda, l'INPS • verifica l'esistenza del rapporto mediante consultazione della banca dati delle comunicazioni obbligatorie; • calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata; • verifica la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto;

	• in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, informa, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza on-line, che il datore di lavoro è autorizzato a fruire dell'esonero e individua l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione. COMPILAZIONE MODELLO UNIEMENS Per esporre il beneficio in oggetto a decorrere dal mese di competenza giugno 2024, devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi: • nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "ERLI", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni articolo 1, commi da 191 a 193, della legge 30 dicembre 2023, n. 213"; • nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> deve essere inserita la data di assunzione o la data di trasformazione nel formato AAAA-MM-GG. • Nel caso in cui nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> venga indicata la data di assunzione/trasformazione, deve essere esposto l'attributo "TipoIdentMotivoUtilizzo" con valore "DATA". GESTIONE ARRETRATI I dati esposti nell'UniEmens, come sopra specificati, sono poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue: • con il codice di nuova istituzione "L595", avente il significato di "Conguaglio esonero per assunzioni/trasformazioni articolo 1, commi da 191 a 193, della legge 30 dicembre 2023, n. 213"; • con il codice di nuova istituzione "L596", avente il significato di "Conguaglio arretrati esonero per assunzioni/trasformazioni articolo 1, commi da 191 a 193, della legge 30 dicembre 2023, n. 213". • La sezione "InfoAggcausaliContrib" va ripetuta per tutti i mesi di arretrato e la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (da gennaio 2024 a maggio 2024), può essere effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di giugno, luglio e agosto 2024. I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, devono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig).
--	---

6.3. Donne svantaggiate: l'incentivo strutturale

Dal 1° gennaio 2013 la Riforma Fornero ha introdotto a favore dei datori di lavoro degli incentivi, sotto forma di una riduzione pari al 50% della contribuzione dovuta, per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato di soggetti ritenuti svantaggiati, fra cui le donne (a diverse condizioni) e gli over50 (donne e uomini).

L'esonero si applica a **tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, compresi i datori di lavoro agricolo.**

Sono invece **escluse**:

- la pubblica amministrazione (articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165)
- i datori di lavoro domestico.

Vengono considerate **donne svantaggiate** e quindi che possono accedere al beneficio, coloro che possono soddisfare uno dei seguenti requisiti:

1. abbiano un'età anagrafica di almeno **cinquant'anni** e siano **disoccupate da oltre 12 mesi**;
2. abbiano qualsiasi età, ma prive di un impiego regolarmente retribuito da **almeno 6 mesi** e siano **residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea¹**;
3. abbiano qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle **aree di cui all'art. 2, punto 4) lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014, f), ovvero donne che svolgono attività in settori caratterizzata da una disparità di genere che superi almeno il 25% della disparità media uomo-donna**;
4. abbiano qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da **almeno 24 mesi**, ovunque residenti.

In riferimento alla nozione di “impiego regolarmente retribuito”, per verificare il rispetto della condizione è necessario fare riferimento al **D.M. 17 ottobre 2017**, secondo cui sono da considerarsi tali *“coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi nonché coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito che corrisponde a un'imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'articolo 13 del testo unico delle imposte sui redditi di cui al decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917”*.

L'incentivo è applicabile:

1. alle assunzioni a tempo determinato, fino a 12 mesi;
2. alle assunzioni a tempo indeterminato, per 18 mesi;
3. alle trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato, è riconosciuto per complessivi 18 mesi a decorrere dalla data di assunzione.
4. alle trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti a termine non agevolati.

In questo caso l'incentivo spetta:

- per 18 mesi a partire dalla data di trasformazione;
- per 12 mesi in caso di proroga del rapporto, fino al limite complessivo di 12 mesi;
- in caso di part-time;
- per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro.

ESCLUSIONI
Contratti in apprendistato
Contratti di lavoro domestico
Contratti di lavoro intermittenti o a chiamata, ancorché stipulati a tempo indeterminato
Prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50.

¹ Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia

La misura presenta le seguenti caratteristiche:

- esonero contributivo pari al **50%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro privato nel limite di euro 3.000 annui riparametrati su base mensile;
- la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 250 euro e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro 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;
- la durata massima è pari **12 mesi per i rapporti a tempo determinato**, esteso a **18 mesi per le assunzioni o trasformazioni a tempo indeterminato**.

Non sono oggetto di esonero:

1. il contributo, ove dovuto, al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 c.c.;
2. il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli artt.26, 27, 28 e 29 del D.Lgs. 148/2015;
3. il contributo destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
4. le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Inoltre, il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito **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.

L'agevolazione è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi a seguito di:

- a) dimissioni volontarie;
- b) invalidità;
- c) pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- d) riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- e) licenziamento per giusta causa.

Il diritto alla fruizione dell'incentivo è altresì subordinato alle seguenti condizioni generali:

- Rispetto degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC), art.1 c.1175, L. 296/2006;
- Rispetto delle disposizioni in materia di salute e sicurezza in ambiente di lavoro;
- Rispetto dei CCNL, CCTL e CCAL, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative.

Compatibilità con altri incentivi

L'esonero è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, nei limiti della contribuzione previdenziale dovuta e a condizione che per gli altri esoneri di cui si intenda fruire non sia espressamente previsto un divieto di cumulo con altri regimi.

Possiamo riassumere agevolmente le condizioni di cumulabilità con la seguente tabella:

NON CUMULABILE	CUMULABILE
Con incentivo strutturale all'occupazione giovanile	Con incentivo all'assunzione in sostituzione di lavoratrici o lavoratori in congedo
Con incentivo giovanile under 36	Con incentivo all'assunzione di disabili
-	Con incentivo all'assunzione di beneficiari di assegno Nاسpi

Focus: sezioni Ateco 2007 dei settori con tasso di disparità superiore alla media per l'anno 2025:

- ☐ Agricoltura - 47,9
- ☐ Industria estrattiva - 82,2
- ☐ Costruzioni - 81,9
- ☐ Acqua e gestione rifiuti - 67,1
- ☐ Ind. energetica - 44,7
- ☐ Ind. manifatturiera - 44,3
- ☐ Servizi Trasporto e magazzinaggio - 56,4
- ☐ Informazione e comunicazione - 38,6
- ☐ Servizi generali della PA - 29,6

PROFESSIONE	Tasso di disparità (%)
Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori	95,9
Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, edilizia, manutenzioni	95,3
Conduuttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento	94,7
Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate	92,6
Ufficiali delle forze armate	90,4
Truppa delle forze armate	87,9
Professioni qualificate nei servizi di sicurezza	71,0
Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione	66,8
Agricoltori e operai specializzati in agricoltura, foreste, zootecnia, pesca	65,1
Conduuttori di impianti industriali	64,5
Professioni non qualificate nella manifattura, estrazione minerali, costruzioni	61,5
Specialisti in tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)	61,5
Ingegneri, architetti e professioni assimilate	59,6
Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende	59,4

7. Tabella di riepilogo generale

TIPOLOGIA DI INCENTIVO	MISURA E DURATA	SOGGETTI INTERESSATI	RAPPORTI DI LAVORO INCENTIVATI	CONDIZIONI DI ACCESSO, DURATA E OPERATIVITÀ	CUMULABILITA' ED ESCLUSIONI
SUPER DEDUZIONE 120%-130% D.Lgs.213/2023, art.4 L.207/2024	Deduzione del costo del lavoro pari al 120% per tutte le assunzioni a tempo indeterminato. Sale al 130% per chi assume lavoratori "svantaggiati": -persone con disabilità; -giovani ammessi agli incentivi all'occupazione giovanile (under30); -donne di qualsiasi età con almeno due figli minori; -ex percettori del reddito di cittadinanza che non integrino i requisiti per l'accesso all'ADI; -minori in età lavorativa in situazioni di difficoltà familiare.	Tutti i lavoratori del settore privato con contratto a tempo indeterminato per cui si registra un incremento occupazionale	Contratto a tempo indeterminato Trasformazione a tempo indeterminato Apprendistato Tutti i datori di lavoro del settore privato che hanno esercitato l'attività al 31 dicembre 2023 per almeno 365 giorni. Escluse società ed enti: in liquidazione ordinaria assoggettati a liquidazione giudiziale (fallimento) assoggettati agli altri istituti liquidatori relativi alla crisi d'impresa (es. liquidazione coatta amministrativa)	De Minimis: NO Incremento occupazionale: SI Durata: Fino al 2027 Operativa: SI (D.M.25.06.2024 Circolare AdE 1/E 2025)	CUMULABILITA': SI, tranne nei casi espressi ESCLUSIONI: NO
ASSUNZIONE DONNE VITTIME DI VIOLENZA Legge di Bilancio 2024, art. 1 cc.191-193	100% contributi C/datore di lavoro Assunzione a tempo determinato: 12 mesi dalla data di assunzione Assunzione a tempo indeterminato: 24 mesi Trasformazione a tempo indeterminato di un precedente contratto a termine: fino al 18° mese dalla data dell'assunzione a termine	Donne disoccupate vittime di violenza, beneficiarie della misura (cd. reddito di libertà) di cui all'art. 105-bis, D.L. 19 maggio 2020, n. 34 (Legge 17 luglio 2020, n. 77). In sede di prima applicazione, la misura si applica anche a favore delle donne vittime di violenza che ne hanno fruito nell'anno 2023	Contratto a tempo indeterminato Contratto a tempo determinato Somministrazione a tempo determinato Trasformazione da termine a tempo indeterminato Tutti i datori di lavoro privati (per il triennio 2024-2026)	De Minimis: NO Incremento occupazionale: NO Durata: fino al 31.12.2026 Operativa: SI (Messaggio Inps 2239/2024)	CUMULABILITA': SI, ad esclusione dei casi in cui è espressamente esclusa la possibilità di cumulo ESCLUSIONI: NO
DECONTRIBUZIONE SUD PMI	2025, 25% Ctr Inps c/ditta, max 145 € per 12 mesi, per tutti i dipendenti a	Datori di lavoro privati che hanno alle proprie dipendenze non	Tutti i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati	De Minimis: SI Incremento occupazionale: NO	CUMULABILITA': NO con gli incentivi del Decreto Coesione

Legge di Bilancio 2025, art. 1 cc.404-426	t.i. in forza al 31.12.24; 2026 e 2027, 20% Ctr Inps c/ditta, max 125 € per 12 mesi, per tutti i dipendenti a t.i. in forza al 31.12 a.p.; 2028, 20% Ctr Inps c/ditta, max 100 € per 12 mesi, per tutti i dipendenti a t.i. in forza al 31.12.27; 2029, 15% Ctr Inps c/ditta, max 755 € per 12 mesi, per tutti i dipendenti a t.i. in forza al 31.12.28;	più di 250 dipendenti, ai sensi dell'allegato I al regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione, del 17 giugno 2014.	nell'anno precedente quello di fruizione e che si svolgono in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia Sono esclusi gli apprendisti	Durata: fino al 31.12.2029 Operativa: SI (Circolare Inps 32/2025)	ESCLUSIONI: NO
CERTIFICAZIONE PARITA' DI GENERE L.162/2021, art.5 c.2	1% dei contributi C/datore di lavoro nel limite massimo di 50.000 euro annui Dalla data di acquisizione della certificazione per un periodo max di 36 mesi	Tutti i rapporti di lavoro	Datori di lavoro privati che siano in possesso della certificazione della parità di genere di cui all'art. 46 bis, D.Lgs n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna). Esclusi: Pubblica amministrazione	De Minimis: NO Incremento occupazionale: NO Durata: annuale, in base alle disponibilità Inps Operativa: SI, fino al 30.04.2025 (Messaggio Inps 4479/2024)	CUMULABILITA': SI, ad esclusione dei casi in cui è espressamente esclusa la possibilità di cumulo ESCLUSIONI: NO
BONUS GIOVANI UNDER35 per imprese innovative e sostenibili costituite da giovani under35 D.L.60/2024, art.21	100% dei contributi c/datore di lavoro per max 36 mesi (e, cmq, non oltre il 31.12.2028) nel limite mensile di 800 euro	Giovani under35, disoccupati Datori di lavoro: disoccupati under35 che avviano sul territorio nazionale, a decorrere dal 1° luglio 2024 e fino al 31 dicembre 2025, un'attività imprenditoriale operante nell'ambito dei settori strategici per lo sviluppo di nuove tecnologie e la transizione digitale ed ecologica	Assunzioni a tempo indeterminato intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025 Esclusi: Settore domestico Apprendisti	De Minimis: SI Incremento occupazionale: NO Durata: fino al 31/12/2025 Operativa: NO	CUMULABILITA': SI, solo con la super deduzione 120%-130% ESCLUSIONI: NO
BONUS GIOVANI UNDER35	100% dei contributi c/datore di lavoro	Giovani under35, che non hanno mai avuto un	Assunzioni a tempo indeterminato	De Minimis: SI	CUMULABILITA': SI,

D.L.60/2024, art.22	per max 24 mesi nel limite mensile di: 500 euro per la generalità dei datori 650 euro per i lavoratori occupati nelle sedi operative site in Abruzzo, Basilicata, Campania, Calabria, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia	impiego a t. indeterminato La misura spetta anche in caso di precedente assunzione con contratto di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.	intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025 Tutti i datori di lavoro privato Esclusi: Settore domestico Apprendisti Giovani dirigenti	Incremento occupazionale: SI, per tutte le assunzioni in area ZES; per le assunzioni su territorio nazionale, si dal 1.7.2025 Durata: fino al 31.12.2025 Operativa: SI, fino al 31.12.2025 (Circolare Inps 90/2025)	solo con la super deduzione 120%-130% ESCLUSIONI/REVOCHE datori di lavoro che: nei 6 mesi precedenti l'assunzione hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva. nei 6 mesi successivi hanno licenziato per
BONUS ZES D.L.60/2024, art.24	100% dei contributi c/datore di lavoro nel limite mensile di euro 650, per max 24 mesi.	Lavoratori OVER35 Disoccupati da almeno 24 mesi La misura spetta anche 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	Assunzioni a tempo indeterminato intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025 Tutti i datori di lavoro privato che: assumono un lavoratore nelle regioni dell'area ZES alla data di assunzione, hanno in forza non oltre 10 dipendenti. Esclusi: Settore domestico Dirigenti	De Minimis: NO Incremento occupazionale: SI Durata: fino al 31.12.2025 Operativa: NO	GMO lo stesso lavoratore o un lavoratore con medesima qualifica nella stessa unità produttiva
BONUS DONNE D.L.60/2024, art.23	100% dei contributi c/datore di lavoro nel limite mensile di euro 650, per max 24 mesi.	donne di qualsiasi età, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno: 6 mesi, se residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno (ZES) 24 mesi, per tutte le restanti aree del territorio italiano.	Assunzioni a tempo indeterminato intercorse dal 1.09.2024 al 31.12.2025 Tutti i datori di lavoro privato Esclusi: Settore domestico	De Minimis: NO Incremento occupazionale: SI Durata: fino al 31.12.2025 Operativa: SI, fino al 31.12.2025 (Circolare Inps 91/2025)	CUMULABILITA': SI, solo con la super deduzione 120%-130% ESCLUSIONI: NO