

2. BONUS ASSUNZIONI DONNE 2026 – CHIARIMENTI INPS

Con lo scopo di offrire pari opportunità nel mercato del lavoro, per le lavoratrici svantaggiate, il D.L. n. 62/2026 ha introdotto il c.d. *bonus* donne 2026, ovvero un nuovo esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali, a carico dei datori di lavoro, a determinate condizioni.

L'INPS, con circolare n. 57/2026, fornisce le necessarie istruzioni operative.

Datori di lavoro interessati

L'esonero contributivo in esame è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Lavoratrici interessate ed ammontare del bonus

Tale agevolazione spetta in caso assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, effettuata dal 1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026, di donne di qualsiasi età che alla data dell'assunzione siano prive di un impiego regolarmente retribuito, distinte in diverse categorie:

A. esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti;

B. esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi e appartenenti a una delle categorie ex art. 2, lett. b)-g), Regolamento UE 651/2014;

C. esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne appartenenti alla categoria di cui alle lett. a)-g) della definizione di "lavoratore svantaggiato", ex art. 2, Regolamento UE 651/2014;

D. esonero contributivo per l'assunzione di donne molto svantaggiate o svantaggiate di cui ai precedenti punti A, B e C residenti nelle regioni della ZES unica, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Il *bonus* afferente alle lettere da A a C è costituito dall'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice; ciò assumendo a riferimento la misura di 20,96 euro (650/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi.

Per quanto concerne, invece, l'assunzione di lavoratrici molto svantaggiate o svantaggiate residenti nella ZES Unica alla data dell'assunzione, come individuate alla lettera D, l'importo massimo dell'esonero è pari a 800 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice; ciò assumendo a riferimento la misura di 25,80 euro (800/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Viene, infine, indicato che il *bonus* non può trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere. Il beneficio non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

Condizioni di spettanza

Il diritto alla fruizione del *bonus* in argomento è subordinato al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, disciplinati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, oltreché al rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, Legge n. 296/2006.

Viene ricordato che, 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), ex art. 5, D.L. 48/2023.

Ulteriori condizioni di spettanza

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione degli esoneri in trattazione è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi;
- 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 argomento o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo;
- l'assunzione della lavoratrice svantaggiata deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti. Si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario. Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata dev'essere effettuato e mantenuto per ogni mese. L'incremento dev'essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro. Le agevolazioni sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di: dimissioni volontarie; invalidità; pensionamento per raggiunti limiti d'età; riduzione volontaria dell'orario di lavoro; licenziamento per giusta causa. 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;
- la legittima fruizione del beneficio in trattazione è subordinata all'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;

- la legittima fruizione degli esoneri in argomento è altresì subordinata, in forza dell'applicazione della misura nel rispetto del Regolamento (UE) 651/2014, alla condizione che l'ammontare delle agevolazioni fruibili non possa superare il 50 % dei costi salariali;
- in considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvede, inoltre, a registrare gli esoneri in argomento nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Coordinamento con altri esoneri contributivi

Il *bonus* non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. Inoltre, considerata l'entità della misura degli esoneri in trattazione, la stessa non è cumulabile con l'incentivo all'assunzione dei lavoratori disabili ex art. 13, Legge n. 68/1999. Viene fatto presente che i benefici in trattazione non sono cumulabili con la riduzione contributiva prevista per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Al contrario, l'agevolazione è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni ex art. 1, commi 399 e 400, Legge di bilancio 2025, così come risulta cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre.

Richiesta di ammissione al *bonus*

Stante il limite di spesa previsto, e al fine di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione alle agevolazioni in argomento, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line, appositamente aggiornato, reperibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus donne 2026". Al riguardo, l'Istituto precisa che verrà data comunicazione della messa a disposizione del citato modulo con successivo messaggio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica, sia per i rapporti di lavoro in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a: calcolare l'ammontare del beneficio spettante; consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione; fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse e che i controlli precedenti abbiano dato esito positivo, un riscontro in merito all'accoglimento della domanda.

Viene specificato che la domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate sia per i rapporti di lavoro non ancora instaurati.

L'INPS invita i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto di lavoro per cui si chiede l'esonero.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive. L'Istituto 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 e delle POLITICHE SOCIALI, dell'INL e del CNEL.