

Incentivi per l'assunzione di giovani e donne: criteri e modalità attuative

Roberto Camera - Esperto di diritto del lavoro

Il quadro operativo delle esenzioni contributive per le assunzioni di giovani under 35 e donne prive di impiego regolarmente retribuito previste dal c.d. “*Decreto Coesione*” si è completato con l’emanazione dei rispettivi decreti attuativi in pari data, delle istruzioni operative dell’INPS e l’attivazione dal 16 maggio 2025 della procedura telematica per la presentazione delle domande da parte dei datori di lavoro interessati.

Bonus giovani under 35

Con la pubblicazione, il 12 maggio 2025, della **circolare n. 90/2025** dell’INPS, entra operativamente in vigore il “*bonus giovani*”, previsto dall’art. 22, del D.L. n. 60/2024 (1) (c.d. “*Decreto Coesione*”).

La circolare arriva dopo l’emanazione del **D.I. 11 aprile 2025** (2) che definisce i criteri e le modalità attuative dell’esonero contributivo, successivo all’**autorizzazione** della **Commissione europea**, contenuta nella decisione C(2025) 649 *final* del **31 gennaio 2025**.

A seguire l’analisi delle caratteristiche dell’agevolazione contributiva e le modalità di presentazione della domanda all’INPS da parte dei datori di lavoro.

Datori di lavoro

L’esonero contributivo spetta a tutti i **datori di lavoro privati**, compresi i datori di lavoro del settore agricolo, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditori. Sono **escluse** le «**imprese in difficoltà**», come individuate dall’art. 2, punto 18, del Regolamen-

to (UE) n. 651/2014. Si tratta delle imprese che soddisfano almeno una delle seguenti circostanze:

«**a**) nel caso di **società a responsabilità limitata** (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell’ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI nei sette anni dalla prima vendita commerciale ammissibili a beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence da parte dell’intermediario finanziario selezionato), **qualora abbia perso più della metà del capitale sociale sottoscritto a causa di perdite cumulate**. Ciò si verifica quando la deduzione delle perdite cumulate dalle riserve (e da tutte le altre voci generalmente considerate come parte dei fondi propri della società) dà luogo a un importo cumulativo negativo superiore alla metà del capitale sociale sottoscritto. Ai fini della presente disposizione, per «società a responsabilità limitata» si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all’allegato I della Direttiva 2013/34/UE (1) e, se del caso, il «capitale sociale» comprende eventuali premi di emissione;

b) nel caso di **società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società** (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell’ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI nei sette anni dalla prima vendita commerciale ammissibili a beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence da parte dell’intermediario finanziario selezionato), **qualora abbia perso più**

(1) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2025.

(2) Del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, pubblicato

il 9 maggio 2025 nella sezione «Pubblicità legale» del portale istituzionale.

della metà dei fondi propri, quali indicati nei conti della società, a causa di perdite cumulate. Ai fini della presente disposizione, per «società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società» si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato II della Direttiva 2013/34/UE;

c) qualora l'impresa sia **oggetto di procedura concorsuale per insolvenza** o soddisfi le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una tale procedura su richiesta dei suoi creditori;

d) qualora l'impresa abbia **ricevuto un aiuto per il salvataggio e non abbia ancora rimborsato il prestito o revocato la garanzia**, o abbia ricevuto un aiuto per la ristrutturazione e sia ancora soggetta a un piano di ristrutturazione;

e) nel caso di un'impresa diversa da una PMI, qualora, negli ultimi due anni:

1) il rapporto debito/patrimonio netto contabile dell'impresa sia stato superiore a 7,5, e

2) il quoziente di copertura degli interessi dell'impresa (EBITDA/interessi) sia stato inferiore a 1,0».

Inoltre, sono **esclusi** dall'applicazione del beneficio i **soggetti che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato** in un conto bloccato, gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare in esecuzione di una decisione di recupero, di cui all'art. 16 del Regolamento (UE) 2015/1589 del Consiglio, del 13 luglio 2015, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 46 della legge n. 234/2012.

Sono altresì **escluse** le **Pubbliche Amministrazioni**, così come individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il datore di lavoro, per fruire dell'agevolazione, dovrà, altresì, **rispettare i principi generali di fruizione degli incentivi**, come previsti dai commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, e dall'art. 31, del D.Lgs. n. 150/2015. In particolare, il datore di lavoro dovrà:

- 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 tutele sulle condizioni di lavoro;
- rispettare le disposizioni contenute nel CCNL e negli eventuali CCAL.

Lavoratori

I lavoratori per i quali è possibile fruire dell'agevolazione, sono i **giovani under 35** (fino a 34 anni e 364 giorni all'atto dell'assunzione/trasformazione a tempo indeterminato) che non abbiano **mai avuto un precedente rapporto a tempo indeterminato** (ad esclusione dei rapporti in apprendistato per i quali non è stata raggiunta la qualificazione), indipendentemente dal fatto che si sia concluso durante il periodo di prova o per dimissioni di lavoratore.

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**. Infatti, qualora il giovane abbia avuto un **precedente rapporto a tempo indeterminato**, per il quale il datore di lavoro abbia **fruito parzialmente del bonus giovani** in esame, il nuovo datore di lavoro potrà beneficiare dell'esonero contributivo per il solo **periodo residuo fruibile** (c.d. "zainetto"). In merito alla seconda o successiva assunzione a tempo indeterminato agevolata, non deve essere rispettato il requisito anagrafico relativo all'età del lavoratore. In sostanza, il lavoratore può avere anche un'età superiore a 34 anni, l'importante è che il nuovo datore di lavoro proceda ad attivare il rapporto a tempo indeterminato, per fruire dell'incentivo residuo, entro e non oltre il 31 dicembre 2025.

Rapporti di lavoro agevolati

I rapporti di lavoro incentivati sono quelli con contratto di **lavoro subordinato a tempo indeterminato** ovvero i **rapporti trasformati da tempo determinato a tempo indeterminato**.

L'esonero contributivo spetta anche in caso di rapporto di lavoro **part-time** e per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo con una **cooperativa di lavoro**, ai sensi della legge n. 142/2001.

Risultano, altresì incentivate le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la **somministrazione** sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato. In questo caso, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Dall'agevolazione sono **escluse** le assunzioni:

- di personale domestico;

- di personale dirigente;
- con contratto di apprendistato;
- con contratto intermittente.

Ragion per cui, per la **verifica del requisito della mancanza di un precedente rapporto a tempo indeterminato**, non dovranno essere conteggiati i rapporti di lavoro domestico ed i contratti di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

Viceversa, viene considerato ostativo al riconoscimento dell'incentivo un precedente rapporto di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Misura dell'agevolazione

L'agevolazione consiste nell'**esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il **massimale di decontribuzione** è pari a **500 euro su base mensile**, per ciascun lavoratore.

Per i rapporti di **lavoro a tempo parziale**, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

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 gg) per ogni giorno di fruizione dell'esonero** contributivo.

Il massimale di decontribuzione passa a **650 euro su base mensile**, qualora l'**assunzione** avvenga in una **sede ubicata** in una delle seguenti **Regioni**: Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna. L'importo maggiorato permarrà esclusivamente a condizione che il luogo di lavoro rimanga, per tutto il periodo, nelle Regioni suindicate. Qualora il **lavoratore** venga **trasferito in una Regione diversa** rispetto a quelle presenti nell'area ZES, il massimale mensile spettante, a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento, verrà ridotto a 500 euro. Non si realizza l'inverso: qualora il lavoratore venga assunto in una Regione diversa rispetto a quelle dell'area ZES e successivamente trasferito in una di queste Regioni, l'agevolazione non subirà alcuna modifica ed il massimale rimarrà di 500 euro.

Per quanto riguarda i rapporti in **somministrazione**, l'agevolazione maggiorata dipenderà dal **luogo di effettivo svolgimento della prestazione**

e cioè dalla sede ove verrà utilizzato il lavoratore, a prescindere da dove abbia la sede legale o operativa l'Agenzia per il Lavoro.

Per i **rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese**, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **20,96 euro (€ 650/31 gg) per ogni giorno di fruizione dell'esonero** contributivo maggiorato.

In quest'ultimo caso, il lavoratore è tenuto a prestare fisicamente servizio presso la sede collocata nell'area ZES unica per il Mezzogiorno (Zona Economica Speciale).

L'ammontare dell'agevolazione, per le **sole assunzioni in area ZES**, **non può**, in ogni caso, **superare il 50% dei costi salariali**, e cioè l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito (punto 31 dell'art. 2 del Regolamento (UE) n. 651/2014). Nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione il calcolo dei costi deve essere effettuato in riferimento all'utilizzatore.

Incremento occupazionale netto

Per fruire dell'agevolazione "**maggiorata**" (€ 650), l'assunzione del giovane dovrà comportare un incremento occupazionale netto, calcolato in Unità di Lavoro Annuo (Ula).

Nell'operare la **valutazione dell'incremento dell'occupazione** «si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione».

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.

Anche i **lavoratori somministrati** dovranno essere valutati per il rispetto del requisito. Viceversa, i lavoratori **assunti a tempo determinato o somministrati a termine per motivi sostitutivi**, non dovranno essere computati nel calcolo.

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.

Il rispetto dell'incremento occupazionale netto deve essere **verificato in relazione ad ogni singola assunzione** per la quale si intende fruire dell'incentivo.

Durata dell'agevolazione

La durata del beneficio è di **ventiquattro mesi**.

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.

L'**inoltro tardivo** della **comunicazione telematica** obbligatoria al Centro per l'Impiego (Unilav/UniSomm), inerente la instaurazione e la modifica del rapporto di lavoro, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

La fruizione del beneficio è subordinata all'**accettazione della domanda** da parte dell'INPS che verificherà la **capienza di spesa** autorizzata dal Legislatore (34,4 milioni di euro per l'anno 2024, di 458,3 milioni di euro per l'anno 2025, di 682,5 milioni di euro per l'anno 2026 e di 254,1 milioni di euro per l'anno 2027).

Inoltre, il beneficio è subordinato al **rispetto delle procedure**, dei **vincoli territoriali** e dei **criteri di ammissibilità** previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027.

Periodo di vigenza dell'incentivo

In merito al periodo di vigenza del bonus, il D.I. 11 aprile 2025 prevede un **doppio binario**: **i)** per i giovani per i quali si richiede l'**agevolazione "ordinaria"** (€ 500), la richiesta di incentivo potrà riguardare tutte le **assunzioni avvenute dal 1° settembre 2024 e fino 31 dicembre 2025**; **ii)** per i giovani assunti nell'area ZES, per i quali si

richiede l'**agevolazione "maggiorata"** (€ 650), il Ministero del Lavoro fa decorrere la richiesta di incentivo **dalla data di stipula del contratto di lavoro**, postuma alla presentazione della domanda di incentivo che dovrà essere presentata dal datore di lavoro all'INPS. Tale interpretazione esclude dall'agevolazione tutti i lavoratori che sono stati assunti dal 1° settembre 2024 alla data di attivazione della procedura INPS (16 maggio 2025), anche se hanno i requisiti soggettivi previsti dalla legge. Ciò si evince da quanto riportato nell'art. 4, comma 3, del D.I. 11 aprile 2025. Infatti, la disposizione ministeriale stabilisce che la **domanda** per la richiesta dell'**incentivo deve essere presentata prima di assumere il giovane**, in quanto le assunzioni effettuate prima della presentazione della domanda di contributo non saranno ammesse al beneficio.

Il D.I. 11 aprile 2025, in merito alla data di vigenza del bonus, non parla delle trasformazioni a tempo indeterminato, anch'esse agevolabili qualora il lavoratore abbia i requisiti soggettivi all'atto della trasformazione. Data l'interpretazione fornita per i nuovi contratti, ritengo che anche la **trasformazione a tempo indeterminato**, per poter essere agevolata, dovrà essere **effettuata dopo la presentazione della domanda** all'INPS, in caso di giovani assunti nell'area ZES.

L'INPS, con circolare n. 90/2025, chiarisce che le **assunzioni/trasformazioni a tempo indeterminato** effettuate **dal 1° settembre 2024 e fino al giorno precedente** la data di **rilascio dell'applicativo** volto alla presentazione delle domande telematiche di riconoscimento dell'agevolazione, potranno beneficiare del solo **incentivo "ordinario"** (€ 500 mensili), **anche** se la sede di svolgimento della prestazione lavorativa sia collocata nelle Regioni dell'**area ZES**.

Dalla data di avvio della piattaforma INPS, il datore di lavoro potrà scegliere quale misura agevolante richiedere, a seconda che la sede di svolgimento della prestazione sia fuori o all'interno dell'area ZES.

Presentazione della domanda

Per essere ammessi alla fruizione dell'incentivo, i datori di lavoro dovranno inoltrare **domanda all'INPS**, esclusivamente in **modalità telematica**, **dal 16 maggio 2025**, attraverso la compilazione del modulo presente sul sito «www.inps.it», nella sezione denominata «Portale delle

Approfondimenti

Agevolazioni (*ex* DiResCo) – Incentivi Decreto Coesione – Articolo 22 – Giovani».

La domanda dovrà contenere le seguenti **informazioni**:

- a)** dati identificativi dell'impresa;
- b)** dati identificativi del lavoratore assunto o da assumere;
- c)** tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro, qualora si tratti di un rapporto part-time;
- d)** importo della retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro;
- e)** indicazione della Regione e della Provincia di esecuzione effettiva della prestazione lavorativa (sede, stabilimento, filiale, ufficio o reparto autonomo).

Come detto nel paragrafo precedente, qualora la domanda riguardi un giovane con **sede di lavoro effettiva** nell'**area ZES**, questa va presentata prima dell'assunzione. Ragion per cui le assunzioni effettuate prima della presentazione della domanda di contributo non sono ammesse al beneficio. Viceversa, se l'assunzione riguarda giovani che verranno collocati al di **fuori** dell'**area ZES**, e per i quali l'agevolazione richiesta è pari al massimo di 500 euro, potranno essere accettati tutti i contratti stipulati (o le trasformazioni a tempo indeterminato) dal 1° settembre 2024, sempreché vi sia la capienza di spesa autorizzata.

L'**INPS**, una volta ricevuta la domanda, **comunica al datore di lavoro** (a mezzo Pec e con notifica nell'area «MyINPS») la **disponibilità** delle **risorse** per l'accesso all'incentivo e **dispone una riserva** di importo pari all'incentivo richiesto per ciascuna annualità. A questo punto il datore di lavoro, qualora non abbia ancora proceduto all'assunzione (ad es. nel caso di assunzione di giovane in una sede del Mezzogiorno) avrà un **termine perentorio di dieci giorni** per provvedere alla **stipula del contratto di lavoro**, che dà titolo all'incentivo, ed effettuare la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego (Unilav/Unisomm). L'**INPS**, dal canto suo, consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione

relativa al rapporto da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove recepisca la presenza di tale comunicazione.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalla procedura telematica INPS costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

Cumulabilità

L'esonero **non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni** delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Ad esempio, non è possibile fruire contemporaneamente anche dell'incentivo donne svantaggiate. Tale incentivo potrebbe essere fruito per il rapporto a tempo determinato e successivamente, in caso di trasformazione a tempo indeterminato, è possibile richiedere il bonus giovani under 35.

Risulta impossibile godere, per il giovane assunto con l'incentivo in argomento, anche della c.d. *“Decontribuzione Sud”* (3).

Incumulabilità anche per quanto riguarda l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili e per l'assunzione dei beneficiari del trattamento di NASpI.

L'esonero non potrà trovare applicazione anche per quei lavoratori assunti e poi occupati in Paesi extracomunitari non convenzionati, per i quali si applicherà la retribuzione convenzionale e una contribuzione previdenziale speciale.

Infine, il bonus giovani non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata 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.

L'incentivo risulta, invece, **compatibile**, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. *“maxi-deduzione”*), di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023. Così come è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quali:

- l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre (4);

(3) V. art. 1, comma 406 e ss., legge n. 207/2024 (c.d. *“Legge di Bilancio 2025”*).

(4) V. art. 1, commi 180 e 181, legge n. 213/2023.

- l'esonero parziale per le madri di due o più figli (5).

Under 30 vs under 35

Nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo, per il medesimo rapporto di lavoro, dell'**incentivo "giovani under 30"** al 50%, previsto dalla **Legge di Bilancio 2018** (6), e voglia richiedere il nuovo bonus giovani under 35, potrà procedere alla **restituzione dell'agevolazione** tramite flussi regolarizzativi che saranno elaborati senza l'aggravio delle sanzioni civili e alla conseguente **applicazione del nuovo esonero**.

Ai fini della restituzione delle quote di esonero "under 30" già fruite, il datore di lavoro dovrà valorizzare, secondo le indicazioni fornite dall'INPS con il messaggio n. 3389/2021, all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

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

Resta inteso che l'**agevolazione** richiedibile dovrà essere quella "**ordinaria**" e non "maggiorata" a 650 euro.

Casistiche

In caso di **due rapporti a tempo indeterminato e part-time**, è possibile la fruizione per entrambi i datori di lavoro, purché la data di decorrenza di tali rapporti di lavoro sia la medesima.

Sempre restando sui **rapporti a tempo parziale**, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà comunque superare il tetto già autorizzato dall'INPS. Viceversa, nell'ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, il datore di lavoro dovrà riparametrare l'incentivo in base alla riduzione oraria.

Nell'ipotesi di **cessione del contratto** a tempo indeterminato (art. 1406 c.c.), con passaggio del dipendente al cessionario, la fruizione del benefi-

cio, già riconosciuto al datore di lavoro cedente, può essere trasferita al subentrante per il periodo residuo non goduto.

Stesso discorso in caso di **trasferimento di azienda** e cessione dei relativi contratti, ai sensi di quanto previsto dall'articolo 2112 c.c., da parte del cedente nei confronti del cessionario, presso il quale il lavoratore conserva tutti i diritti maturati.

Non è incentivabile un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, qualora sia stato **riqualificato da un accertamento ispettivo**, rispetto alla tipologia contrattuale inizialmente instaurata tra le parti (ad es., come rapporto di lavoro autonomo).

Divieti

Una limitazione all'uso dell'esonero contributivo riguarda i datori di lavoro che nei **sei mesi precedenti** l'assunzione agevolata abbiano proceduto a **licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo** ovvero a **licenziamenti collettivi** nella medesima unità operativa o produttiva ove è avvenuta l'assunzione agevolata. Altra limitazione riguarda i datori di lavoro che abbiano proceduto, nei **sei mesi successivi** all'assunzione incentivata, al **licenziamento per giustificato motivo oggettivo** del lavoratore assunto con l'esonero o di altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica e nella medesima sede operativa o produttiva del primo. In quest'ultimo caso, la violazione di questo principio comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio già fruito.

Sono esclusi dal divieto i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto si tratta di fattispecie in cui è preponderante la rilevanza oggettiva circa l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore.

Infine, il beneficio contributivo **non spetta** ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione viola il **diritto di precedenza**;
- presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono **in atto sospensioni dal lavoro** connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazio-

(5) V. art. 1, comma 219, legge n. 207/2024.

(6) V. art. 1, commi da 100 a 105 e 107, legge 27 dicembre

2017, n. 205.

Approfondimenti

ne siano finalizzate all’assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione.

Controlli

Sono previsti controlli da parte dell’INPS alle imprese che hanno richiesto l’incentivo, attraverso l’utilizzo non solo della propria banca dati ma

anche di quelle in possesso del Ministero del Lavoro e dell’INL. Qualora il datore di lavoro abbia beneficiato indebitamente dell’esonero contributivo, dovrà **restituire i contributi non versati** e corrispondere le **sanzioni** previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia. Infine, qualora il comportamento del datore di lavoro evidenzi eventuali **responsabilità penale**, queste saranno perseguite.

Bonus giovani under 35 (Art. 22 D.L. n. 60/2024, conv. L. n. 95/2024; D.I. 11 aprile 2025; INPS, circolare n. 90/2025)					
Lavoratori	Sede di lavoro	Durata	Decorrenza assunzione	Decontribuzione	Note
Giovani under 35 (fino a 34 anni e 364 giorni) privi di un precedente contratto a tempo indeterminato <i>Art. 2, c. 2, D.I. 11 aprile 2025</i>	Ovunque	24 mesi	Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025	100% di esonero dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 500 su base mensile (ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche)	Sono agevolate le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato. L’esonero spetta nel caso in cui ci sia stato un precedente con contratto di apprendistato non proseguito come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. L’esonero spetta con riferimento ai soggetti che alla data dell’assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato, in precedenza, presso un datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell’esonero medesimo. L’agevolazione non può superare il 50% dei costi salariali (solo per i giovani assunti nell’area ZES). Per fruire dell’agevolazione “maggiorata” (€ 650), l’assunzione del giovane deve comportare un incremento occupazionale netto. Sono escluse dall’esonero contributivo le «imprese in difficoltà». L’esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L’esonero è compatibile con la c.d. “maxi-deduzione”.
Giovani under 35 (fino a 34 anni e 364 giorni) privi di un precedente contratto a tempo indeterminato <i>Art. 2, c. 3, D.I. 11 aprile 2025</i>	Regioni dell’area ZES per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna)	24 mesi	Dalla data di immissione della domanda nella piattaforma telematica dell’INPS al 31 dicembre 2025. (l’assunzione non può avvenire prima della domanda)	100% di esonero dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 650 su base mensile (ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche)	

Bonus donne

Con la pubblicazione, il 12 maggio 2025, della circolare n. 91/2025 dell’INPS, entra operativa-

mente in vigore il “bonus donne”, previsto dall’art. 23, del D.L. n. 60/2024 (7) (c.d. “Decreto Coesione”).

(7) Convertito, con modificazioni, dalla legge n. 95/2025.

La circolare arriva dopo l'emanazione del **D.I. 11 aprile 2025** (8) che definisce i criteri e le modalità attuative dell'esonero contributivo, successivo all'**autorizzazione della Commissione europea**, contenuta nella decisione C(2025) 649 *final* del **31 gennaio 2025**.

A seguire l'analisi delle caratteristiche dell'agevolazione contributiva, prevista per favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate e le modalità di presentazione della domanda all'INPS da parte dei datori di lavoro.

Datori di lavoro

L'esonero contributivo spetta a tutti i **datori di lavoro privati**, come individuati dal punto 18, dell'art. 2, del Regolamento (UE) n. 651/2014, compresi i datori di lavoro del settore agricolo, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditori.

Sono **escluse** le «**imprese in difficoltà**» *ex art. 2, punto 18, del Regolamento (UE) n. 651/2014* (9).

Sono altresì **escluse** le **pubbliche Amministrazioni**, così come individuate dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165.

Il datore di lavoro, per fruire dell'agevolazione, dovrà, altresì, rispettare i **principi generali di fruizione degli incentivi**, come previsti dai commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, e dall'art. 31, del D.Lgs. n. 150/2015. In particolare, il datore di lavoro dovrà:

- 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 tutele sulle condizioni di lavoro;
- rispettare le disposizioni contenute nel CCNL e negli eventuali CCAL.

Lavoratrici

Sono tre le categorie di lavoratrici, di qualsiasi età, per le quali è possibile fruire dell'agevolazione:

a) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti;

b) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti in una delle Regioni dell'Area ZES per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna);

c) prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e occupate nelle professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere di cui al D.M. 30 dicembre 2024, n. 3217 (10) ovunque residenti.

Per considerare il **periodo privo di impiego regolarmente retribuito**, si dovrà verificare se in tale periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero un'attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata (es. co.co.co.) dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione (€ 5.500 in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e € 8.500 per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, *lett. c-bis*), del TUIR).

In merito al requisito della **residenza**, per le lavoratrici al punto *b)* sopra riportato, non vengono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza della lavoratrice.

Per quanto riguarda le lavoratrici del successivo punto *c)*, le professioni e attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, individuate con D.M. n. 3217/2024 sono:

• Settori

- Agricoltura
- Industria estrattiva
- Costruzioni
- Acqua e gestione rifiuti
- Industria energetica
- Industria manifatturiera
- Trasporto e magazzinaggio
- Informazione e comunicazione
- Servizi generali della PA

• Professioni (CP2021)

- 62 – Artigiani ed operai metalmeccanici specializzati e installatori e manutentori di attrezzature elettriche ed elettroniche

(8) Del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato il 9 maggio 2025 nella sezione «Pubblicità legale» del portale istituzionale.

(9) Per la definizione di «impresa in difficoltà», v. in questo stesso articolo § «Bonus giovani under 35 – Datori di lavoro».

(10) Emanato dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali.

- 61 – Artigiani e operai specializzati dell'industria estrattiva, dell'edilizia e della manutenzione degli edifici
- 74 – Conduttori di veicoli, di macchinari mobili e di sollevamento
- 92 – Sergenti, sovrintendenti e marescialli delle forze armate
- 91 – Ufficiali delle forze armate
- 93 – Truppa delle forze armate
- 56 – Professioni qualificate nei servizi di sicurezza
- 31 – Professioni tecniche in campo scientifico, ingegneristico e della produzione
- 64 – Agricoltori e operai specializzati dell'agricoltura, delle foreste, della zootecnia, della pesca e della caccia
- 71 – Conduttori di impianti industriali
- 84 – Professioni non qualificate nella manifattura, nell'estrazione di minerali e nelle costruzioni
- 27 – Specialisti nelle tecnologie dell'informazione e della comunicazione (ICT)
- 22 – Ingegneri, architetti e professioni assimilate
- 12 – Imprenditori, amministratori e direttori di grandi aziende
- 83 – Professioni non qualificate nell'agricoltura, nella manutenzione del verde, nell'allevamento, nella silvicoltura e nella pesca
- 63 – Artigiani ed operai specializzati della meccanica di precisione, dell'artigianato artistico, della stampa ed assimilati
- 73 – Operatori di macchinari fissi in agricoltura e nella industria alimentare
- 72 – Operai semiqualeficati di macchinari fissi per la lavorazione in serie e operai addetti al montaggio
- 13 – Imprenditori e responsabili di piccole aziende
- 21 – Specialisti in scienze matematiche, chimiche, fisiche e naturali
- 65 – Artigiani e operai specializzati delle lavorazioni alimentari, del legno, del tessile, dell'abbigliamento, delle pelli, del cuoio e dell'industria dello spettacolo
- 81 – Professioni non qualificate nel commercio e nei servizi.

Rapporti di lavoro agevolati

I rapporti di lavoro incentivati sono quelli con **contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**. Non viene prevista l'**agevolazione in caso di trasformazione** a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

L'esonero contributivo spetta anche in caso di rapporto di lavoro **part-time** e per i rapporti di lavoro a tempo indeterminato instaurati in attuazione del **vincolo associativo con una cooperativa di lavoro**, ai sensi della Legge n. 142/2001. Risultano, altresì incentivate le assunzioni a **tempo indeterminato a scopo di somministrazione**, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato. In questo caso, i benefici economici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore.

Dall'agevolazione sono **escluse** le **assunzioni**:

- di personale domestico;
- con contratto di apprendistato;
- con contratto intermittente;
- come prestazione occasionale (11).

In merito alle **lavoratrici residenti nell'area ZES**, tale requisito non riguarda il luogo ove dovrà essere svolta l'attività lavorativa; infatti, il rapporto di lavoro potrà svolgersi anche al di fuori dell'area ZES, l'importante è che la lavoratrice, **all'atto dell'assunzione**, abbia la residenza in una delle Regioni del Mezzogiorno.

Misura dell'agevolazione

L'agevolazione consiste nell'**esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il **massimale di decontribuzione** è pari a **650 euro su base mensile**, per ciascuna lavoratrice. Tale importo dovrà essere proporzionalmente ridotto in caso di **rapporto a tempo parziale**.

Per i **rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese**, tale soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **20,96 euro (€ 650/31 gg) per ogni giorno di fruizione dell'esonero** contributivo maggiorato.

Per quanto riguarda i **rapporti a tempo parziale**, nell'ipotesi di variazione in aumento della

(11) V. art. 54-bis, D.L. n. 50/2017, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 96/2017.

percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà comunque superare il tetto già autorizzato dall'INPS. Viceversa, nell'ipotesi di riduzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, il datore di lavoro dovrà riparametrare l'incentivo in base alla riduzione oraria.

L'ammontare dell'**agevolazione non potrà**, in ogni caso, **superare il 50% dei costi salariali**, e cioè l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte ed i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito (12). Nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione il calcolo dei costi deve essere effettuato in riferimento all'utilizzatore.

Durata dell'agevolazione

La durata del beneficio è di **ventiquattro mesi** per le seguenti categorie di lavoratrici:

- **prive di un impiego** regolarmente retribuito **da almeno ventiquattro mesi e ovunque residenti**;
- **prive di un impiego** regolarmente retribuito **da almeno sei mesi e residenti in una delle Regioni dell'area ZES** per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

La durata del beneficio **scende a dodici mesi** per le donne **prive di un impiego** regolarmente retribuito **da almeno sei mesi e occupate nelle professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna**, di cui al citato D.M. n. 3217/2024.

Il **periodo di fruizione dell'incentivo** può essere **sospeso** nel caso di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tal modo, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

L'**inoltro tardivo della comunicazione telematica obbligatoria** al Centro per l'Impiego (UniLav/UniSomm), inerente l'instaurazione del rapporto di lavoro, produce la perdita di quella parte

dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

La **fruizione del beneficio** è subordinata all'**accettazione** della **domanda** da parte dell'INPS che verificherà la capienza di spesa autorizzata dal Legislatore.

Inoltre, il beneficio è subordinato al rispetto delle **procedure**, dei **vincoli territoriali** e dei **criteri di ammissibilità** previsti dal Programma nazionale giovani, donne e lavoro 2021-2027.

Incremento occupazionale netto

Per fruire dell'agevolazione, l'assunzione della lavoratrice dovrà comportare un incremento occupazionale netto, calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

Ai fini del **computo** della forza datoriale, sono escluse le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona. Pertanto, il datore di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, può beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatisi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

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.

Anche i lavoratori somministrati dovranno essere valutati per il rispetto del requisito. Viceversa, i lavoratori assunti a tempo determinato o somministrati a termine per motivi sostitutivi, non dovranno essere computati nel calcolo.

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.

(12) V. art. 2, punto 31, Regolamento (UE) n. 651/2014.

Approfondimenti

Il rispetto dell'**incremento** occupazionale netto deve essere **verificato** in relazione ad **ogni singola assunzione** per la quale si intende fruire dell'incentivo.

Periodo di vigenza dell'incentivo

In merito al periodo di vigenza del bonus, il D.I. 11 aprile 2025 prevede un **doppio binario**:

i) dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025, per le lavoratrici, ovunque residenti e:

- **prive di un impiego** regolarmente retribuito da **almeno ventiquattro mesi**;

- **prive di un impiego** regolarmente retribuito da **almeno sei mesi** e occupate nelle professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'**accentuata disparità occupazionale di genere**, di cui al D.M. n. 3217/2024;

ii) dalla data di immissione della domanda nella piattaforma telematica dell'INPS al 31 dicembre 2025, per le lavoratrici prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti in una delle Regioni dell'area ZES per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna).

Presentazione della domanda

Per essere ammessi alla fruizione dell'incentivo, i datori di lavoro dovranno inoltrare **domanda all'INPS**, esclusivamente in **modalità telematica**, **dal 16 maggio 2025**, attraverso la compilazione del modulo presente sul sito «www.inps.it», nella sezione denominata «Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi Decreto Coesione – Articolo 23 – Donne».

La domanda dovrà contenere le seguenti **informazioni**:

a) dati identificativi dell'impresa;

b) dati identificativi della lavoratrice nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato, ivi inclusa la residenza;

c) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere e l'eventuale percentuale oraria di lavoro, qualora si tratti di un rapporto part-time;

d) retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'ali-

quota contribuiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;

e) dichiarazione del datore di lavoro, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, con la quale esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento alla singola lavoratrice.

Qualora l'assunzione riguardi una **lavoratrice priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residente** in una delle **Regioni della ZES unica** per il Mezzogiorno, questa deve avvenire **dopo la presentazione della domanda di agevolazione e comunque entro il 31 dicembre 2025**. Ciò sta a significare che la **domanda all'INPS deve essere presentata prima di assumere la lavoratrice** per la quale si vuole accedere al beneficio.

Negli **altri casi** l'assunzione è agevolabile qualora avvenuta **dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025**.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda e dopo aver effettuato le verifiche del caso, **comunica al datore di lavoro** (a mezzo Pec e con notifica nell'area «MyINPS») la **disponibilità delle risorse** per l'accesso all'incentivo e **dispone una riserva** di importo pari all'incentivo richiesto per ciascuna annualità. A questo punto il datore di lavoro, qualora non abbia ancora proceduto all'assunzione, avrà un **termine perentorio di dieci giorni** per provvedere alla **stipula del contratto di lavoro**, che dà titolo all'incentivo, ed effettuare la comunicazione obbligatoria al Centro per l'Impiego (UniLav/UniSomm). L'INPS, dal canto suo, consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione relativa al rapporto da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove recepisca la presenza di tale comunicazione.

Cumulabilità

L'esonero **non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni** delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Non sarà possibile godere, per le lavoratrici assunte con l'incentivo in argomento, anche della c.d. "**Decontribuzione Sud**" (13).

(13) V. art. 1, comma 406 e ss., legge n. 207/2024 (c.d. "**Legge di Bilancio 2025**").

Incumulabilità anche per quanto riguarda l'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili e per l'assunzione dei beneficiari del trattamento di NASpI.

L'esonero non potrà trovare applicazione anche per quelle lavoratrici assunte e poi occupate in Paesi extracomunitari non convenzionati, per le quali si applicherà la retribuzione convenzionale e una contribuzione previdenziale speciale.

Infine, il bonus giovani non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata 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.

L'incentivo risulta, invece, **compatibile**, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (c.d. "maxi-deduzione"), di cui all'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023.

Il bonus donne sarà, inoltre, compatibile 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, disciplinato dall'art. 5 della legge n. 162/2021, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta.

Così come è cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quali:

- l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre (14);
- l'esonero parziale per le madri di due o più figli (15).

Donne svantaggiate ex legge n. 92/2012 vs Bonus donne ex D.L. n. 60/2024

Nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo, per il medesimo rapporto di lavoro, dell'incentivo "donne svantaggiate" al 50%, previsto dall'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, e voglia richiedere il Bonus donne ("Decreto Coesione") dovrà procedere alla **restituzione**, tramite flussi regolarizzativi che vengono elaborati senza l'aggravio delle sanzioni civili, delle **quote di esonero già fruite**.

Il datore di lavoro dovrà, altresì, valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale già in uso "M431" (16), avente il significato di «Restituzione contr. della legge n. 92/2012», e nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

Ricordo che la rimodulazione delle agevolazioni potrà avvenire solo qualora la lavoratrice sia stata assunta con un contratto a tempo indeterminato.

Divieto

Con riferimento alle sole assunzioni a tempo indeterminato riguardanti le «donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno», la **fruizione dell'incentivo è subordinata** al fatto che il datore di lavoro, nei sei mesi precedenti l'assunzione agevolata, non abbia proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi nella medesima unità operativa o produttiva ove è avvenuta l'assunzione agevolata. Inoltre, il datore di lavoro non dovrà procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, al licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero o di altro lavoratore/trice impiegato con la stessa qualifica e nella medesima unità operativa o produttiva del primo. In quest'ultimo caso, la violazione di questo principio comporterà la revoca dell'esonero ed il recupero del beneficio già fruito.

Sono **esclusi dal divieto** i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto si tratta di fattispecie in cui è preponderante la rilevanza oggettiva circa l'impossibilità di reimpiegare il lavoratore.

Infine, il beneficio contributivo **non spetta** ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- l'assunzione costituisce attuazione di un **obbligo preesistente**, stabilito da una norma di legge o di contratto collettivo. A titolo esemplificativo: **i)** diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex di-

(14) V. art. 1, commi 180 e 181, legge n. 213/2023.

(15) V. art. 1, comma 219, legge 207/2024.

(16) V. INPS, messaggio 5 novembre 2021, n. 3809.

Approfondimenti

pendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento per riduzione di personale (17),

ii) diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato (18),

iii) “Trasferimenti di azienda”, in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un’azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi (art. 47, comma 6, della Legge n. 428/1990);

- l’assunzione viola il **diritto di precedenza**;

- presso il datore di lavoro o l’utilizzatore con contratto di somministrazione sono **in atto sospensioni dal lavoro** connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l’assunzione o la somministrazione siano finalizzate all’assunzione di lavoratori inquadrati a un livel-

lo diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

la lavoratrice è stata **licenziata nei sei mesi precedenti** da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest’ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Controlli

Sono previsti controlli da parte dell’INPS alle imprese che hanno richiesto l’incentivo, attraverso l’utilizzo non solo della propria banca dati ma anche di quelle in possesso del Ministero del Lavoro e dell’INL. Qualora il datore di lavoro abbia beneficiato indebitamente dell’esonero contributivo, dovrà restituire i contributi non versati e corrispondere le sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia.

Bonus donne prive di impiego regolarmente retribuito (Art. 23 D.L. n. 60/2024, conv. L. n. 95/2024; D.I. 11 aprile 2025; INPS, circolare n. 91/2025)					
Donne	Residenza	Durata	Decorrenza assunzione	Decontribuzione	Note
Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi <i>Art. 2, c. 1, D.I. n. 11 aprile 2025</i>	Ovunque residenti	24 mesi	Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025	100% di esonero dai contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di € 650 su base mensile (ferma restando l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche)	L’assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti. Non sono ricomprese le trasformazioni a tempo indeterminato. L’agevolazione non può superare il 50% dei costi salariali. L’esonero non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente. L’esonero è compatibile con la c.d. “maxi-deduzione”.
Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi <i>Art. 2, c. 2, D.I. n. 11 aprile 2025</i>	Regioni dell’area ZES per il Mezzogiorno (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna)	24 mesi	Dalla data di immissione della domanda nella piattaforma telematica dell’INPS al 31 dicembre 2025. (l’assunzione non può avvenire prima della domanda)		
Prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e occupate nelle professioni o settori ex D.M. 3217/2024 <i>Art. 2, c. 3, D.I. n. 11 aprile 2025</i>	Ovunque residenti	12 mesi	Dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025		

(17) V. art. 15, legge n. 264/1949.

(18) V. art. 24, D.Lgs. n. 81/2015.