

LETTERA CIRCOLARE  
N. 19/2025

**Oggetto: BONUS DONNE – ISTRUZIONI OPERATIVE**

Facendo seguito alla ns. circolare 14/2024, si comunica che con circolare 91/2025 L'Inps ha dettato le modalità operative per fruire dell'esonero contributivo per l'assunzione a tempo indeterminato di donne (non sono agevolabili le trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato), così come previsto dalla L.95/2024.

CATEGORIE AMMESSE

- 1) donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti, assunte dal 01.09.2024 al 31.12.2025 24 mesi di esonero
- 2) donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle zone Zes, da assumere entro il 31.12.2025 24 mesi di esonero, prima si effettua la domanda telematica e solo successivamente si procede con l'assunzione
- 3) donne occupate in professioni o settori specifici, individuati con apposito decreto interministeriale, assunte dal 01.09.2024 al 31.12.2025 12 mesi di esonero

DOMANDA TELEMATICA

I datori di lavoro, direttamente o tramite gli intermediari autorizzati, devono trasmettere una domanda telematica attraverso il sito dell'Inps, che sarà operativo in tal senso dal 16.05.2025

Si segnala la differenza tra le categorie: mentre per la prima e la terza la domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate, sia per i rapporti non ancora instaurati per la seconda categoria la domanda può riguardare esclusivamente i rapporti di lavoro non ancora in corso.

L'Inps, a seguito domanda telematica, verifica le condizioni, appura l'esistenza delle risorse economiche, calcola – sulla base delle informazioni fornite dall'azienda – l'ammontare totale dell'incentivo ed effettua una comunicazione al richiedente.

Se le assunzioni (prima e terza categoria) sono già state effettuate, l'Inps accoglie la domanda e apporta un'annotazione nel form telematico con l'indicazione dell'ammontare sgravabile.

Se, al contrario, l'assunzione è ancora da effettuare (seconda categoria), l'Inps calcola l'ammontare del beneficio, accantona le risorse e, tramite Pec, comunica il teorico accoglimento, che resta subordinato all'effettiva assunzione da effettuarsi entro 10 giorni. Il termine è perentorio e il mancato rispetto fa perdere il diritto a fruire degli incentivi accantonati, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di inviare una nuova domanda.

Successivamente, dopo aver verificato l'effettiva assunzione l'Inps accoglierà definitivamente l'istanza.

INCREMENTO ULA

Si ricorda che per fruire dell'agevolazione di cui sopra è necessario che l'assunzione incentivata determini un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nell'azienda nei 12 mesi precedenti.

CONDIZIONI DI SPETTANZA

L'esonero spetta, come per gli altri esoneri contributivi, a condizione che venga rispettato quanto previsto dall'art.1, c.1175, L.296/2006 (a titolo solo esemplificativo e non esaustivo: possesso del DURC regolare, assenza di violazioni in materia di lavoro, rispetto accordi e CCNL firmati da OOSS maggiormente rappresentativi ecc.).

Solo per la seconda categoria (donne ZES) sono previste altre due condizioni:

- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, L.223/91, nella medesima unità operativa o produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei sei mesi successivi all'assunzione incentivata, 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 operativa o produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta, infatti, la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

In relazione ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si segnala che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero in trattazione gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto.