

**SPECIALI DELLA SETTIMANA**

---

***Pienamente operativo il bonus donne***di **Manuela Baltolu**

È stata pubblicata la [circolare Inps n. 91/2025](#), che consente di fruire del bonus donne<sup>[1]</sup>, che conferma tutte le limitazioni già contenute nel D.M..

**La misura nel Decreto Coesione**

Il *bonus* donne, introdotto dall'articolo 23, D.L. 60/2024, riguarda le assunzioni a tempo indeterminato, avvenute nel periodo compreso tra il 1° settembre 2024 e il 31 dicembre 2025, di donne aventi una delle seguenti caratteristiche:

- donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle Regioni della Zes unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione Europea;
- donne di qualsiasi età operanti nelle professioni e nei settori di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), Regolamento UE 651/2014, annualmente individuati con apposito D.M. (per il 2025 si veda D.M. 3217 del 30 dicembre 2024);
- donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.

Tali assunzioni, per poter essere destinatarie dello sgravio contributivo pari al 100% della quota Inps a carico dell'azienda, con un importo limite di 650 euro al mese e una durata massima di 24 mesi, devono 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 12 mesi precedenti.

L'ammontare dell'agevolazione non potrà in ogni caso superare il 50% dei costi salariali, così come definiti al punto 31 dell'articolo 2, Regolamento UE 651/2014.

Sono esclusi dall'applicazione dello sgravio i rapporti di lavoro domestico e di apprendistato.

Sono, inoltre, esclusi i datori di lavoro che soddisfano i requisiti di "*impresa in difficoltà*", di cui al punto 18 dell'articolo 2, Regolamento (UE) 2014/651, nonché coloro che hanno ricevuto un ordine di recupero di aiuti di Stato ex articolo 16, Regolamento (UE) 2015/1589 del Consiglio, e che non hanno provveduto al rimborso dello stesso (c.d. clausola Deggendorf).

Rispetto alla versione ex articolo 4, L. 92/2012, oltre alla diversa percentuale di sgravio contributivo<sup>[2]</sup> e alla sua applicazione sui soli contributi Inps con esclusione dei premi Inail, la nuova misura è limitata alle sole assunzioni a tempo indeterminato, con esclusione, pertanto, sia delle assunzioni a tempo determinato sia delle trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato.

### **Le limitazioni per le donne prive di impiego regolare da almeno 6 mesi residenti nella Zes**

Come noto, benché l'articolo 23, D.L. 60/2024, non prevedesse la necessità di autorizzazione UE ai sensi dell'articolo 108, § 3, Tfrue, lo sgravio in trattazione compare nella decisione C(2025) 649 *final* del 31 gennaio 2025, limitatamente alla casistica relativa alle donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti nella Zes<sup>[3]</sup>.

Le conseguenze di questa autorizzazione UE si sono rivelate catastrofiche, poiché, per tale categoria di donne, l'incentivo spetta per le sole assunzioni successive alla data di autorizzazione UE, ovvero dal 31 gennaio 2025 e, inoltre, con esclusione delle assunzioni precedenti alla presentazione dell'istanza preventiva di domanda all'Inps, regolamentata dalla circolare n. 91/2025.

In conseguenza di ciò, sono escluse tutte le assunzioni di donne prive di impiego da 6 mesi residenti nella Zes avvenute dal 1° settembre 2024 al 16 maggio 2025, data di apertura della procedura telematica Inps per l'inoltro delle istanze.

Inoltre, sempre per espressa previsione dell'UE, sono confermate le ulteriori limitazioni per l'applicazione della riduzione contributiva in capo alle donne residenti nella Zes, presenti nel D.M. del 9 maggio 2025 e totalmente assenti nel testo dell'articolo 23, D.L. 60/2024 ovvero:

- l'esclusione dei datori di lavoro che nei 6 mesi precedenti l'assunzione agevolata hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ovvero a licenziamenti collettivi, ai sensi della L. 223/1991, nella medesima unità operativa o produttiva;
- la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito in caso di licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice agevolata o di altro lavoratore impiegato con la stessa qualifica, nella medesima unità operativa o produttiva, se effettuato nei 6 mesi successivi l'assunzione agevolata.

Relativamente al primo punto si sottolinea che inibiscono la fruizione dell'incentivo tutti i licenziamenti per gmo o collettivi avvenuti nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a prescindere dalla qualifica dei soggetti licenziati.

L'Inps specifica anche che, al contrario, non ostano eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporta; tale

considerazione appare condivisibile, dato che trattasi di situazioni definite da sempre *sui generis* dalla giurisprudenza consolidata, non propriamente annoverabili tra le ipotesi di giustificato motivo oggettivo.

Meno condivisibile appare, invece, la motivazione addotta dall'Istituto a tale esclusione: *“in quanto trattasi di fattispecie in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto”*, poiché, nel caso di superamento del comporta, il lavoratore cessato dal rapporto ben potrà essere reimpiegato, successivamente alla guarigione dalla malattia.

È opportuno ricordare che le Regioni contenute nella Zes sono le medesime Regioni identificate quali zone di cui alle lettere “a” e “c” nella *“Carta degli aiuti a finalità regionale Italiana”*, approvata dall'UE il 2 dicembre 2021 con decisione C (2021) 8655 *final*.

In particolare:

- rientrano nelle zone “a” interamente ammissibili agli aiuti di Stato considerati compatibili in esenzione di notifica le Regioni Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna;
- rientra tra le zone “c” parzialmente ammissibili agli aiuti compatibili la Regione Abruzzo.

Pertanto, non possiamo non considerare che, se si fosse fatto riferimento a tale Carta, anziché alla Zes, molto probabilmente, l'autorizzazione UE sarebbe stata necessaria esclusivamente per i soli territori dell'Abruzzo non ammissibili, riducendo sensibilmente, pertanto, il numero di assunzioni escluse dalla decorrenza retroattiva del beneficio al 1° settembre 2024.

Infine, un aspetto controverso di questa differenziazione riguarda il parametro che identifica la “selettività” della misura che ha comportato l'obbligo di autorizzazione UE.

Per l'esonero in trattazione, infatti, viene considerata selettiva una misura che riguarda soggetti residenti nella Zes, a prescindere dall'effettivo luogo di svolgimento della prestazione lavorativa; al contrario, per il *bonus* giovani<sup>[4]</sup>, ex articolo 22, D.L. 60/2024, si considera il luogo effettivo di svolgimento della prestazione lavorativa, senza alcun riferimento al luogo di residenza del lavoratore.

Appare, pertanto, confusa l'identificazione dell'elemento dirimente in merito alla natura selettiva del beneficio, sebbene, considerato che una donna residente nella Zes potrebbe svolgere il proprio lavoro ovunque, appare maggiormente selettivo il criterio utilizzato per il *bonus* giovani.

Anche in conseguenza di tale riflessione, forse, si sarebbe potuta evitare la preventiva autorizzazione con tutte le conseguenze ivi descritte.

## **Le altre categorie di donne portatrici dell'agevolazione**

Per quanto riguarda le donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, tale categoria soddisfa le condizioni del regolamento generale di esenzione per categoria (Regolamento (UE) 651/2014), ai sensi dell'articolo 3 dello stesso, ovvero compatibile con l'articolo 107, Tfeue, e pertanto, esentata dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 108, Tfeue, in quanto destinata a soggetti molto svantaggiati.

Esonerato dalla notifica preventiva anche l'incentivo per le donne ovunque residenti e operanti nelle professioni e nei settori ad alta disparità di genere, essendo questi soggetti svantaggiati<sup>[5]</sup> ai sensi dell'articolo 2, comma 4, lettera f), Regolamento (UE) 651/2014.

È opportuno sottolineare che per tale categoria non è necessario il requisito dell'essere prive di impiego da almeno 6 mesi, come invece previsto nella precedente versione dell'esonero ex L. 92/2012.

Su questi ultimi soggetti il citato Regolamento prevede, però, una durata massima degli incentivi di 12 mesi; tale elemento è, infatti, correttamente riportato sia del D.M. sia nella circolare Inps, contrariamente al D.L. 60/2024, che, invece, prevedeva 24 mesi di sgravio anche per questa categoria.

Nasce spontaneo chiedersi come mai la precedente versione dello sgravio donne, di cui all'articolo 4, L. 92/2012 riferita ai medesimi soggetti - benché, come detto, in tal caso fosse necessario contestualmente anche che fossero privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi - preveda, ancora ad oggi, 18 mesi di sgravio, sfiorando quindi la durata massima dei 12 mesi prevista dall'UE, poiché il Regolamento (UE) 651/2014 ha sostituito il precedente Regolamento CE 800/2008, che già prevedeva i 12 mesi di durata massima, applicabile ai tempi della L. 92/2012.

## **Lo status occupazionale della lavoratrice**

È opportuno ricordare che per *“priva di impiego regolarmente retribuito”*<sup>[6]</sup>, si intende colei che nel periodo di riferimento (nel caso in esame nei 24 o 6 mesi precedenti l'assunzione oggetto di sgravio contributivo), *“non abbia svolto attività subordinata della durata di almeno 6 mesi, ovvero che abbia svolto attività lavorativa in forma parasubordinata con reddito annuale inferiore a 8.500 euro, o di lavoro autonomo con reddito annuale inferiore a 5.500 euro”*.

## **Datori di lavoro ammessi**

Gli esoneri contributivi in argomento sono riconosciuti in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, ivi compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Restano esclusi, di conseguenza, di datori di lavoro della Pubblica Amministrazione, di cui all'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001.

### **Cumulo con altre agevolazioni**

Già l'articolo 23, comma 5, D.L. 60/2024, affermava che la misura in trattazione non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, e, aggiunge l'Inps nella circolare n. 90/2025, "*in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro*".

A tal proposito l'Istituto cita alcuni esempi di agevolazioni non cumulabili con il *bonus* donne qui trattato, quali l'esonero donne ex articolo 4, L. 92/2012, la decontribuzione Sud, ex articolo 1, commi 161-168, L. 178/2020, la decontribuzione Sud PMI, ex articolo 1, commi 406-422, L. 207/2024, le particolari riduzioni contributive previste in agricoltura per le zone montane e svantaggiate, la riduzione dell'11,50% prevista per il settore edile e lo speciale regime convenzionale per l'assunzione di lavoratori operanti in Paesi extracomunitari, ex D.L. 317/1987.

L'Inps aggiunge anche che, poiché il *bonus* donne prevede l'abbattimento del 100% dell'aliquota contributiva a carico del datore di lavoro, esso non risulta cumulabile neanche con l'incentivo per l'inserimento dei lavoratori disabili, ex articolo 13, L. 68/1999, né con l'incentivo per l'assunzione di percettori di NASpl, ex articolo 2, comma 10-bis, L. 92/2012.

Tale motivazione appare poco fondata, considerato che sia l'incentivo disabili sia l'incentivo percettori di NASpl sono entrambi incentivi di tipo economico, che nulla hanno a che vedere con la contribuzione a carico del datore di lavoro.

Inoltre, è opportuno ricordare che l'incentivo disabili rientra nel Regolamento (UE) 651/2014 (come il *bonus* donne), e che proprio tale regolamento concede di utilizzare in cumulo più aiuti in favore di tali soggetti, purché il totale degli stessi non sfori il 100% dei costi salariali; l'incentivo percettori di NASpl rientra, invece, nel Regolamento *de minimis* (2023/2831).

Appare ancora meno fondata se si considera che, invece, l'Istituto considera cumulabile l'esonero ex articolo 5, L. 162/2021, riservato ai datori di lavoro privati in possesso della certificazione della parità di genere, di cui all'articolo 46-bis, D.Lgs. 198/2006, che, come noto, si sostanzia nell'abbattimento dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta.



Orbene, se si afferma che il *bonus* donne comporta l'abbattimento del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, e che in ragione di ciò esso non è cumulabile con altre misure, non si comprende come l'ulteriore 1% dell'incentivo parità di genere possa essere fruito in cumulo.

Senza dubbio vi saranno dei casi in cui l'ammontare della contribuzione a carico del datore di lavoro sarà superiore al massimale di 650 euro al mese previsto per il *bonus* donne; in tali casi, ben si sarebbe potuto prevedere il cumulo con altre misure, entro il limite del totale della contribuzione dovuta.

Il *bonus* donne è compatibile con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4, D.Lgs. 216/2023.

Inoltre, i datori di lavoro che usufruiranno dell'incentivo avranno diritto alla determinazione degli acconti d'imposta dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, considerando quale imposta del periodo precedente quella che si sarebbe determinata non applicando l'incentivo all'occupazione utilizzato.

Tale facilitazione non avrà comunque alcun effetto sul saldo delle imposte dovute, comportando, pertanto, un vantaggio temporaneo, ovvero un minor esborso da parte delle aziende esclusivamente nella determinazione degli acconti.

### **Procedura di ammissione al beneficio**

Dal 16 maggio scorso è stata resa disponibile nel portale Inps l'istanza telematica di domanda dell'incentivo "*Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione – Articolo 23-Donne*", che, come detto, dovrà essere trasmessa prima di procedere con l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti nella Zes, mentre potrà essere trasmessa anche ad assunzioni già effettuate a tale data (cioè nel periodo compreso dal 1° settembre 2024 al 16 maggio 2025), per le altre categorie di donne.

L'istanza dovrà contenere:

- i dati identificativi dell'impresa;
- i dati identificativi della lavoratrice assunta o da assumere e la sua residenza;
- la tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere e la percentuale oraria di lavoro;
- la retribuzione media mensile comprensiva di ratei di mensilità aggiuntive, per la quale non è stato specificato se, per i *part-time*, sia corretto inserire quella già proporzionata o quella prevista per i *full time*;
- l'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero, al netto delle quote non esonerabili<sup>[1]</sup>;
- la dichiarazione del datore di lavoro, ai sensi del D.P.R. 445/2000, con la quale egli



esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento alla singola lavoratrice.

A seguito della comunicazione relativa alle donne residenti nella Zes, l'Inps opera una riserva di somme pari all'ammontare previsto dell'incentivo spettante, e assegna al richiedente un termine perentorio di 10 giorni per provvedere all'assunzione che dà titolo all'incentivo e ai connessi adempimenti telematici obbligatori in favore del richiedente.

Per le domande relative alle assunzioni di donne rientranti nelle altre categorie, l'Inps procede ad accantonare, nei limiti delle disponibilità, le risorse necessarie per il finanziamento della misura.

A fronte dell'ammissione all'incentivo, l'Istituto quantifica gli importi erogabili per ciascuna annualità al singolo datore di lavoro istante, provvedendo ad accogliere le richieste, solo se sussiste sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per i 12 o 24 mesi di agevolazione.

L'istanza preventiva per le donne residenti nella Zes non risulta, ad oggi, presentabile per le aziende prive di matricola Inps, poiché senza matricola l'istanza non è trasmissibile, l'Istituto non consente l'apertura della matricola se non sia già presente un Unilav di assunzione, ma se l'assunzione si effettua prima della presentazione dell'istanza per poter aprire la matricola, il beneficio non spetta!

In caso di assunzione con contratto *part-time* e successivo aumento di orario o trasformazione in *full time*, non sarà possibile presentare istanza per aumentare l'importo dell'incentivo spettante.

In caso di assunzione con contratto *full time* e successiva trasformazione in *part-time*, l'importo concesso dovrà essere opportunamente riproporzionato.

## **Principi di fruizione**

L'agevolazione potrà essere fruita esclusivamente nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, e dall'articolo 1, commi 1175 e 1175-*bis*, L. 296/2006<sup>[\[8\]](#)</sup>.

## **Esposizione nelle denunce contributive**

*Sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens*

Per poter esporre l'agevolazione contributiva di cui all'articolo 2, commi 1 e 3, Decreto



attuativo, dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione circolare (cioè da giugno 2025), i datori di lavoro autorizzati a fruire della misura devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> deve essere inserito il nuovo valore "ED25", avente il significato di "Esonero contributivo Donne articolo 23 D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 in esenzione";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dev'essere inserito il numero di protocollo della domanda telematica;
- nell'attributo <TipoidentMotivoUtilizzo> deve essere indicato il valore "PROTOCOLLO".

Nel caso delle agenzie di somministrazione, relativamente alla posizione per le lavoratrici assunte per essere impiegate presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente il numero di protocollo della domanda telematica e al relativo attributo "TipoidentMotivoUtilizzo", dev'essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale> contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo <TipoidentMotivoUtilizzo> con valore "MATRICOLA\_AZIENDA" oppure "CF\_PERS\_FIS" o "CF\_PERS\_GIU";

- nell'elemento <AnnoMeseRif> dev'essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <BaseRif> dev'essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese; tale elemento deve essere valorizzato 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 conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'UniEmens, come sopra specificati, vengono successivamente riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice di nuova istituzione "L624", avente il significato di "Conguaglio Esonero contributivo Donne – articolo 23 D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 in esenzione";
- con il codice di nuova istituzione "L625", avente il significato di "Arretrati Esonero contributivo Donne – articolo 23 D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 in esenzione".

La sezione "InfoAggcausaliContrib" deve essere ripetuta per tutti i mesi di arretrato, e la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif>, con riferimento ai mesi pregressi (dal mese di settembre 2024 e fino al mese precedente l'esposizione del mese corrente), può essere





effettuata esclusivamente nei flussi UniEmens di competenza dei mesi di giugno 2025, luglio 2025 e agosto 2025.

Per potere esporre l'agevolazione contributiva delle sole donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e che siano residenti nelle regioni della Zes unica per il Mezzogiorno, dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione della circolare (cioè da giugno 2025), i datori di lavoro autorizzati a fruire della misura devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale> dev'essere inserito il nuovo valore "EDZE", avente il significato di "Esonero contributivo Donne articolo 23 - D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 in autorizzazione";
- nell'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale> dev'essere inserito il numero di protocollo della domanda telematica;
- nell'attributo <TipoidentMotivoUtilizzo> dev'essere indicato il valore "PROTOCOLLO".

Nel caso delle agenzie di somministrazione, relativamente alla posizione per i lavoratori assunti per essere impegnati presso l'impresa utilizzatrice (posizione contributiva contraddistinta dal C.S.C. 7.07.08 e dal C.A. 9A), oltre all'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>, contenente il numero di protocollo della domanda telematica, e al relativo attributo "TipoidentMotivoUtilizzo", dev'essere esposto un ulteriore <IdentMotivoUtilizzoCausale>, contenente la matricola aziendale o il codice fiscale e il relativo attributo <TipoidentMotivoUtilizzo> con valore "MATRICOLA\_AZIENDA" oppure "CF\_PERS\_FIS" o "CF\_PERS\_GIU";

- nell'elemento <AnnoMeseRif> dev'essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> dev'essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati esposti nell'UniEmens, come sopra specificati, vengono successivamente riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 VIRTUALE ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice di nuova istituzione "L626", avente il significato di "Conguaglio Esonero contributivo Donne – articolo 23, D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 in autorizzazione".

Nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo di altri incentivi non cumulabili con gli esoneri in trattazione e voglia fruire della misura in argomento, il medesimo deve procedere alla restituzione dell'agevolazione già fruita tramite flussi regolarizzativi che vengono elaborati senza l'aggravio delle sanzioni civili.

La circolare detta le istruzioni per la restituzione dell'esonero per *"l'assunzione di donne"*



*svantaggiate pari al 50 per cento dei contributi datoriali (cfr. l'art. 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012)”: i datori di lavoro devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale già in uso “M431” (si veda il messaggio n. 3809/2021), avente il significato di “Restituzione contr. della legge n. 92/2012”, e nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.*

Nessun tipo di informazione viene fornita per l'eventuale restituzione di altri tipi di esonero, quali, ad esempio, la decontribuzione Sud o la decontribuzione Sud PMI; a tale proposito parrebbe, dunque, necessario aprire la procedura UniEmens/Vig per eliminare tali sgravi dalle denunce già presentate, ma ciò comporterebbe per gli operatori un ulteriore aggravio di adempimenti, che ben si sarebbe potuto evitare se si fosse messa a punto una procedura simile a quella prevista per l'esonero donne ex L. 92/2012, che consentisse una restituzione “massiva” degli importi fruiti.

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).

#### *Sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens*

I datori di lavoro privati, per usufruire dell'esonero di cui all'articolo 23, Decreto Coesione, per le lavoratrici iscritte alla Gestione pubblica, a partire dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della circolare n. 91/2025, devono esporre nel flusso UniEmens sezione “ListaPosPA”, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della Gestione pensionistica, indicando in quest'ultimo la contribuzione piena calcolata sull'imponibile pensionistico del mese.

In particolare, per esporre il beneficio spettante di cui all'articolo 2, commi 1 e 3, del decreto attuativo deve essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> dev'essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> dev'essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dev'essere inserito il valore “69”, avente il significato di “Bonus Donne – articolo 23 D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 in esenzione”;
- nell'elemento <Importo> dev'essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Il recupero dell'agevolazione relativa ai mesi da settembre 2024 fino al mese precedente l'esposizione del mese corrente può essere effettuata esclusivamente nei flussi di competenza dei mesi di giugno 2025, luglio 2025 e agosto 2025.



Per le sole assunzioni a tempo indeterminato di *“donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e che siano residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno”* dev'essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> dev'essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <MeseRif> dev'essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <CodiceRecupero> dev'essere inserito il valore “70”, avente il significato di “Bonus Donne – articolo 23 D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 in autorizzazione”;
- nell'elemento <Importo> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si evidenzia che le agevolazioni riguardano esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici e che la stessa non si applica nei confronti della Pubblica Amministrazione, individuabile assumendo come riferimento la nozione e l'elencazione recate nell'articolo 1, comma 2, D.Lgs. 165/2001.

#### *Sezione <PosAgri> del flusso UniEmens*

I datori di lavoro agricoli autorizzati a fruire dell'esonero di cui all'articolo 2, commi 1 e 3, del decreto attuativo, devono valorizzare, a partire dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della circolare n. 91/2025, per le lavoratrici interessate all'esonero, gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice “Y”;
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione “DA”, che assume il significato di “Esonero contributivo Donne- articolo 23 D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 in esenzione”.

Per dichiarare l'importo spettante dell'esonero relativo alle competenze pregresse, per le lavoratrici indicate con il <CodAgio> “DA” devono essere valorizzati i seguenti elementi:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> con il codice “Y”;
- <CodAgio> con il codice agevolazione “DB”, che assume il significato di “Arretrati Esonero contributivo Donne - articolo 23 D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95” in esenzione;
- <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi.

Il codice agevolazione “DB”, utilizzato per dichiarare l'importo spettante rispetto ai periodi pregressi dell'esonero, dev'essere utilizzato esclusivamente nella competenza di settembre



2025 inviata entro il 30 novembre 2025 (data di scadenza del terzo periodo di trasmissione).

I datori di lavoro agricoli autorizzati a fruire dell'esonero per le sole assunzioni a tempo indeterminato di *"donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e che siano residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno"* devono valorizzare, a partire dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della circolare (cioè da giugno 2025), per le lavoratrici interessate all'esonero, gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "Y";
- in <AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione "DC", che assume il significato di *"Esonero contributivo Donne - articolo 23 D.L.7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla Legge 4 luglio 2024, n. 95 in autorizzazione"*.

Il flusso viene scartato nel caso in cui il datore di lavoro compili il flusso PosAgri per la stessa lavoratrice beneficiaria dell'esonero con altri <CodAgio> e/o con i codici relativi alle zone tariffarie agevolate.

In fase di trasmissione dei flussi, l'Istituto verifica che le agevolazioni indicate nei flussi siano coerenti con le autorizzazioni rilasciate.

I datori di lavoro agricoli possono verificare l'attribuzione dei suddetti codici di agevolazione consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della posizione aziendale, nel "Cassetto Previdenziale del Contribuente".

[1] In tema di *bonus donne* si veda anche M. Baltolu, *"Il Decreto attuativo del bonus donne attende, tra molti dubbi, la pubblicazione in Gazzetta Ufficiale"*, in La circolare di lavoro e previdenza n. 18-19/2025.

[2] 50% Inps e Inali ex L.92/2012; 100% solo Inps ex D.L. 60/2024.

[3] Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

[4] In tema di *bonus giovani* si veda M. Cassaro, *"Bonus under 35 al via"*, in La circolare di lavoro e previdenza n. 20/2025.

[5] Individuati per il 2024 dal D.M. 365/2023 e per il 2025 dal D.M. 3217/2024.

[6] Ministero del lavoro, D.M. 17 ottobre 2017.

[7] Come sempre, non possono essere oggetto della riduzione contributiva i premi e i contributi dovuti all'Inail, il contributo relativo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile", il contributo relativo ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29, D.Lgs. 148/2015, il contributo al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale del Trentino e al Fondo di Bolzano-Alto Adige, il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, il contributo dello 0,30% destinato o destinabile ai Fondi interprofessionali per la formazione continua, nonché tutte le contribuzioni non aventi natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle Gestioni previdenziali di riferimento, per le quali l'Istituto rinvia alla circolare n. 40/2018. Inoltre, non potranno essere oggetto di riduzione: il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai Fondi di assistenza sanitaria di cui al D.L. 103/1991, convertito, con modificazioni, dalla L. 166/1991; il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, D.Lgs. 182/1997; il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, D.Lgs. 166/1997.

[8] Dure regole, assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto degli altri obblighi di legge, degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Si segnala che l'articolo è tratto da "[La circolare di lavoro e previdenza](#)".

**Percorso  
Formativo**

**25 GIUGNO** | ore **11.00**  
**Formazione ed informazione  
integrate con l'AI**  
iscriviti al webinar gratuito

