

InfostudioLF lavoro

del 25.05.2026

Bonus donne 2026: come fare domanda

Gentile Cliente,

il decreto-legge n. 62/2026 ha introdotto un nuovo incentivo denominato Bonus Donne 2026, finalizzato a promuovere l'occupazione femminile stabile e a favorire l'inserimento lavorativo di lavoratrici svantaggiate e molto svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno (ZES unica). Con la Circolare n. 57/2026, l'Inps ha fornito le istruzioni per la presentazione della domanda.

Con la presente informativa, si intende fornire un riepilogo generale dell'agevolazione in oggetto e le indicazioni per la presentazione della domanda.

Certi di aver fatto cosa gradita, restiamo a disposizione per una consulenza dettagliata.

Premessa

Con il decreto-legge 30 aprile 2026, n. 62 ("Decreto Lavoro"), è stato introdotto un nuovo incentivo denominato **Bonus Donne 2026**, finalizzato a promuovere l'occupazione femminile stabile e a favorire l'inserimento lavorativo di lavoratrici svantaggiate e molto svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale per il Mezzogiorno (ZES unica).

La misura consiste in un esonero totale dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, riconosciuto per le assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il **1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026**, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, esclusi i rapporti di lavoro domestico e i contratti di apprendistato.

A riguardo, l'Inps ha fornito le istruzioni operative con la Circolare n. 57/2026.

Beneficiari

Possono accedere all'agevolazione in oggetto i datori di lavoro privati che assumono donne rientranti in specifiche condizioni di svantaggio occupazionale.

L'incentivo, in particolare, si applica in relazione alle assunzioni di:

- donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno **24 mesi**, indipendentemente dall'età e dalla residenza;
- donne disoccupate da almeno **12 mesi**, appartenenti alle categorie previste dal Regolamento (UE) n. 651/2014 (tra cui giovani, over 50, lavoratrici con bassa qualificazione, persone con carichi familiari, occupazione in settori a forte squilibrio di genere, minoranze etniche con necessità formative);
- lavoratrici prive di impiego regolarmente retribuito da almeno **6 mesi**, secondo la definizione già consolidata dal Ministero del Lavoro.

Importo e durata

L'incentivo consiste nell'esonero del **100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro**, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

La durata del beneficio varia in funzione della tipologia di lavoratrice assunta e del relativo livello di svantaggio occupazionale.

In particolare, l'esonero spetta:

- per un periodo massimo di **24 mesi** in caso di assunzione a tempo indeterminato di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno **24 mesi**, ovunque residenti;
- per un periodo massimo di **12 mesi** in caso di assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno **6 mesi** oppure da almeno **12 mesi** e appartenenti alle categorie di lavoratrici svantaggiate individuate dal Regolamento (UE) n. 651/2014.

L'agevolazione è riconosciuta per le assunzioni effettuate dal **1° gennaio 2026 al 31 dicembre 2026** e decorre dalla data di instaurazione del rapporto di lavoro.

L'importo massimo riconoscibile è pari a:

- **650 euro mensili** per ciascuna lavoratrice;
- elevato a **800 euro mensili** per lavoratrici molto svantaggiate o residenti nelle regioni della ZES unica del Mezzogiorno.

OSSERVA - Il beneficio deve essere riparametrato su base mensile e, per i rapporti a tempo parziale, in proporzione all'orario di lavoro previsto.

Condizionalità

Il riconoscimento del beneficio è subordinato al rispetto di specifiche condizioni previste dalla normativa nazionale e dalla disciplina europea in materia di aiuti di Stato.

Ai fini della fruizione dell'incentivo, in particolare, il datore di lavoro è tenuto al rispetto delle condizioni generali previste dall'articolo 31 del D.lgs. n. 150/2015 e dei principi stabiliti dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, con specifico riferimento:

- alla regolarità contributiva (DURC);
- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;

- all'applicazione dei contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative.

NOTA BENE - Ulteriore requisito è rappresentato dal cosiddetto **incremento occupazionale netto**. L'assunzione incentivata deve determinare un aumento effettivo del numero dei lavoratori occupati rispetto alla media dei dodici mesi precedenti. La verifica viene effettuata mensilmente, confrontando il numero dei dipendenti in forza con la media occupazionale del periodo precedente. Per i lavoratori part-time il calcolo è effettuato in misura proporzionale all'orario svolto.

L'agevolazione è, altresì, subordinata al rispetto della disciplina europea prevista dal Regolamento (UE) n. 651/2014 in materia di aiuti compatibili con il mercato interno. In particolare, il beneficio non può essere riconosciuto alle imprese destinatarie di provvedimenti di recupero per aiuti di Stato dichiarati illegittimi e non ancora restituiti (cosiddetta "clausola Deggendorf").

Inoltre, il diritto alla legittima fruizione dell'esonero è subordinato alla sussistenza delle seguenti condizioni:

- i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva;
- i datori di lavoro non devono procedere, nei sei 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.

Presentazione della domanda

Ai fini del riconoscimento dell'agevolazione, il datore di lavoro interessato deve presentare apposita domanda telematica all'INPS mediante il "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) – Bonus donne 2026".

L'istanza può essere trasmessa:

- sia per assunzioni già effettuate;
- sia per rapporti di lavoro non ancora instaurati.

Nel modulo telematico dovranno essere indicati:

- i dati identificativi dell'impresa;
- i dati della lavoratrice interessata, compresa la residenza;
- la tipologia di condizione di svantaggio posseduta;

- la tipologia contrattuale applicata, con indicazione dell'eventuale part-time;
- la retribuzione media mensile prevista e l'aliquota contributiva datoriale;
- le dichiarazioni relative al mancato cumulo con altri esoneri contributivi;
- la dichiarazione relativa al rispetto del trattamento economico previsto dalla normativa vigente.

Una volta ricevuta la domanda, l'INPS procede:

- al calcolo dell'importo massimo spettante;
- alla verifica della disponibilità delle risorse finanziarie;
- ai controlli sul rispetto della disciplina in materia di aiuti di Stato, compresa la verifica della cosiddetta clausola "Deggendorf" tramite consultazione del Registro Nazionale degli Aiuti di Stato.

Qualora la domanda riguardi un rapporto di lavoro già in essere, l'autorizzazione viene rilasciata sulla base dei dati presenti nelle comunicazioni obbligatorie già trasmesse.

Nel caso, invece, di assunzione non ancora effettuata, l'INPS provvede ad accantonare preventivamente le risorse e invita il datore di lavoro, mediante PEC o comunicazione nell'area riservata "MyINPS", a procedere all'assunzione entro il termine perentorio di 10 giorni, con contestuale invio della comunicazione obbligatoria Unilav/Unisomm.

Durante tale periodo, l'Istituto verifica la presenza della comunicazione obbligatoria nei propri archivi.

OSSERVA - Il mancato rispetto del termine di 10 giorni comporta la perdita delle somme accantonate, ferma restando la possibilità di presentare una nuova domanda.