82

Edizione n. 08/2025
20 maggio 2025

BONUS DONNE

Articolo 22 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95.

Decreto attuativo del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze del 11 aprile 2025

Circolare INPS nr. 91 del 12 maggio 2025

a cura di
Ezia **FORLEO**
Componente Centro Studi ANCL U.P. di Bari *"Francesco & Vincenzo Leggiadro"*

Con la pubblicazione sul sito del Ministero del Lavoro – Sezione pubblicità legale – del Decreto Interministeriale n. 67/2025 e con la pubblicazione della circolare Inps n. 91 del 12 maggio 2025, è operativo l'esonero denominato bonus donne.
Ricordiamo che, allo scopo di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, il D.L. 7 maggio 2024 n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, ha introdotto all'art. 23 rubricato "Bonus Donne" un nuovo esonero nella misura del 100% della contribuzione a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di 24 mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne lavoratrici svantaggiate avvenute entro il 31 dicembre 2025.
In questa guida analizziamo le modalità attuative dell'esonero anche alla luce del documento di prassi emanato dall'Inps.

Lavoratrici interessate
L'esonero spetta per **le sole assunzioni a tempo indeterminato** di donne di qualsiasi età che, alla data di assunzione, rientrano in una delle categorie che seguono:

- Siano molto svantaggiate e cioè prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti

  Si considera il periodo di 24 mesi antecedenti la data di assunzione verificando che in tale periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata ad un contratto di durata di almeno 6 mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa ovvero altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis del TUIR, la cui remunerazione annua sia superiore ai limiti esenti da imposizione

- Siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti nella Zona speciale unica per il Mezzogiorno

  Si tratta delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna
  L'esonero spetta se la lavoratrice risiede in una delle predette regioni pur se il rapporto di lavoro si svolge al di fuori delle aree e non sono previsti limiti temporali che riguardano la permanenza del requisito della residenza

- Siano svantaggiate in quanto svolgono una professione o attività lavorative in settori economici caratterizzati da elevata disparità occupazionale di genere

  Le professioni e i settori vengono individuati annualmente con Decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze. Per il 2025 consultare il decreto 30 dicembre 2024 n. 3217

Datori di lavoro beneficiari
L'esonero è riconosciuto 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.

Datori di lavoro esclusi
L'esonero in trattazione non si applica:

- Ai rapporti di lavoro della Pubblica Amministrazione;
- Ai soggetti che soddisfano i requisiti di "impresa in difficoltà" di cui al punto 18 dell'articolo 2 del Regolamento (UE) n. 2014/651;
- Ai soggetti che hanno ricevuto e successivamente non rimborsato o depositato in un conto bloccato gli aiuti che lo Stato è tenuto a recuperare.

Rapporti di lavoro interessati

L'esonero è riconosciuto per le sole assunzioni a tempo indeterminato avvenute entro il 31 dicembre 2025 alle condizioni esaminate in un successivo paragrafo pur se a tempo parziale. E' altresì riconosciuto:

- per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione di un vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142;
- Per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione pur se la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Rapporti di lavoro esclusi

L'agevolazione non trova applicazione:

- Per i rapporti di lavoro domestico;
- Per i rapporti di apprendistato;
- Per le assunzioni a tempo determinato;
- Per le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato;
- Per i contratti di lavoro intermittente pur se a tempo indeterminato;
- A seguito di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale ai sensi dell'art. 54-bis del D.L. 24 aprile 2017, n. 50.

Decorrenza e durata dell'esonero

L'attuazione delle misure di esonero risulta differenziata poiché lo stesso risponde in due casi alle condizioni di cui al regolamento (UE) n. 651/2014 e in un caso alla decisione di autorizzazione della Commissione Europea C (2025) 649 final del 31 gennaio 2025.

Le esaminiamo separatamente:

A) Assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti. L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni del regolamento UE n. 651/2014 e pertanto è previsto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 e la durata dell'esonero è pari a 24 mesi dalla data di assunzione.

B) Assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi e residenti nelle regioni della ZES. L'incentivo è riconosciuto in conformità alla decisione C (2025) 649 final, resa in data 31 gennaio 2025 e pertanto può trovare applicazione per le assunzioni effettuate a decorrere da tale data, ma successivamente alla presentazione della domanda di riconoscimento dell'esonero. La durata dell'esonero è di 24 mesi dalla data di assunzione.

C) Assunzione di donne operanti nelle professioni o settori in cui c'è un'elevata disparità occupazionale di genere. L'incentivo soggiace al regolamento UE n. 651/2014 ed è dunque riconosciuto per le assunzioni effettuate a partire dal 1° settembre 2024 ed entro il 31 dicembre 2025. Dal momento che trattasi di lavoratrici svantaggiate e non molto svantaggiate, la durata dell'esonero è di 12 mesi dalla data di assunzione.

Per ricapitolare:

Rapporto agevolato	Periodo valido per l'assunzione	Durata esonero
Donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi ovunque residenti	Tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre al 31 dicembre 2025 poiché l'incentivo è riconosciuto in base alle disposizioni di cui al regolamento UE n. 651/2014	24 mesi dalla data di assunzione
Donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi residenti nella ZES unica per il Mezzogiorno	L'incentivo è riconosciuto in conformità alla decisione C (2025) 649 final, resa dalla Commissione Europea in data 31 gennaio 2025 e trova pertanto applicazione per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 31 gennaio 2025 e fino al 31 dicembre 2025 (in ottemperanza alle modalità di richiesta che saranno evidenziate nei prossimi paragrafi)	24 mesi dalla data di assunzione
Donne ovunque residenti che operano in professioni o settori caratterizzati da un'elevata disparità occupazionale di genere	Tutte le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 poiché l'incentivo è riconosciuto in base alle disposizioni di cui al regolamento UE n. 651/2014	12 mesi dalla data di assunzione

Ipotesi di sospensione del beneficio

Il periodo di fruizione degli esoneri piò essere sospeso solo nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, compresa l'interdizione anticipata dal lavoro, consentendo in tal modo il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Misura dell'esonero

Il beneficio previsto è pari all'esonero del versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice.

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) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti part time, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia

autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirol;
- il contributo, ove dovuto, al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale 7 aprile 2016, n. 95269, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua;
- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

La circolare Inps precisa, inoltre, che trattandosi di una contribuzione datoriale, il contributo aggiuntivo IVS potrà essere oggetto di esonero.
L'esonero prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al già menzionato incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non deve operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto o deve effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del già menzionato contributo, esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale mensile (500 euro o 650 euro), dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Condizioni per il riconoscimento dell'esonero
L'esonero spetta alle seguenti condizioni:

A) Rispetto di quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006:
   - regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
   - assenza di violazioni nelle predette materie, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
   - rispetto 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.

B) Applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione di cui al D.Lgs. 150/2015 art. 31. In particolare l'esonero non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:
   - l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva;
   - l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto – entro sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) la propria volontà di essere assunto;
   - l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratrici licenziate, nei sei mesi

precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presenta elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari o della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.

- 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 somministrazione 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.

C) L'assunzione deve realizzare un incremento occupazionale netto calcolato sulla base della differenza tra i lavoratori occupati rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti.

Ai fini dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in U.L.A. (unità di lavoro annuo), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ulteriori condizioni per la zona ZES

Per le donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi residenti nelle regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, la concessione dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea. La commissione è intervenuta con la decisione C(2025) 649 final del 31 gennaio 2025 autorizzando la concessione dell'esonero sottoponendola ad ulteriori condizioni:

- l'ammontare dell'agevolazione non potrà superare il 50% dei costi salariali così come definiti al punto 3 dell'art. 2 del regolamento UE n. 651/2014;
- i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti all'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223 nella stessa unità operativa o 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 oggetto o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo. La violazione di tale divieto comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. A tal fine l'Inps precisa che, non sono ostativi i licenziamenti per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto.

Se la comunicazione di assunzione viene inviata in ritardo?

L'inoltro tardivo della comunicazione telematica obbligatoria, inerente all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita della parte di incentivo per il periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Compatibilità con altri esoneri

Il bonus donne non è cumulabile:

- con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi o prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni, di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012;
- con la c.d. "decontribuzione Sud";
- con l'incentivo previsto per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151;

- con l'incentivo previsto per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento;
- 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.

Diversamente, **è cumulabile con:**

- con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216.
- con l'esonero disciplinato dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, 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" di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta.
- con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali IVS a carico della lavoratrice madre prevista dall'articolo 1, commi 180 e 181, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024) e l'esonero parziale per le madri di due o più figli, disciplinato dall'articolo 1, comma 219, della legge di Bilancio 2025.

Ammissione all'esonero

Per accedere all'esonero, il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps la domanda di ammissione alle agevolazioni avvalendosi del modulo di istanza on-line disponibile sul sito www.inps.it nella sezione "Portale delle agevolazioni (ex DiResCo) – Incentivi Decreto Coesione – Art. 23- Donne"
Il modulo sarà disponibile sul sito istituzionale a decorrere dal 16 maggio 2025.
Nel modulo di istanza devono essere indicate le seguenti informazioni:

- dati identificativi dell'impresa;
- dati identificativi della lavoratrice assunta o da assumere, specificando la residenza;
- tipologia di contratto sottoscritto o da sottoscrivere specificando se a tempo pieno o parziale ed in quest'ultimo caso l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- la retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto oggetto di esonero;
- autocertificazione del datore di lavoro con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri con riferimento alla stessa lavoratrice.

La richiesta di esonero per l'assunzione di donne prive di impiego retribuito da almeno 24 mesi nonché per le donne impiegate in professioni o settori con elevata disparità occupazionale di genere, può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate che per i rapporti non ancora instaurati.
Diversamente per le assunzioni di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nella ZES unica, la domanda può essere presentata esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso poiché il decreto attuativo, in ossequio a quanto specificato nell'autorizzazione della Commissione Europea, ha disposto che la domanda all'Inps deve essere presentata prima di assumere

e che le domande presentate prima dell'assunzione non sono ammesse al beneficio. Di conseguenza, in quest' ultimo caso, non sarà possibile ricorrere al beneficio per assunzioni già effettuate ma solo per quelle ancora da effettuare successivamente al 16 maggio 2025.
L'Inps, una volta ricevuta la domanda telematica sia per i rapporti già in corso che per quelli non ancora instaurati procede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio da accordare;
- consultare, il registro nazionale degli aiuti di Stato per verificare che quel datore di lavoro è in condizione di ottenere il beneficio;
- fornire, qualora vi siano risorse sufficienti, un riscontro di accoglimento della domanda e procede a registrare l'agevolazione nel registro di cui al punto precedente.

Qualora la richiesta sia relativa ad un'assunzione in corso, con conseguente indicazione della relativa comunicazione obbligatoria, l'Inps fornisce, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico, l'esito di accoglimento della domanda con l'indicazione dell'importo spettante.
Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento degli incentivi sia inviata per un'assunzione non ancora effettuata, l'Inps calcola l'ammontare del beneficio spettante, accantona preventivamente le risorse e invia una comunicazione a mezzo posta elettronica certificata (PEC), o a mezzo posta elettronica ordinaria (e-mail) qualora non sia disponibile un indirizzo PEC, e una notifica nell'area "MyINPS", con le quali invita il soggetto interessato a provvedere all'instaurazione del rapporto di lavoro e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria entro il termine perentorio di 10 giorni.
Attenzione: il termine è perentorio; la sua inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma la possibilità di riproporre una nuova istanza.
A seguito della verifica dell'esistenza della comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto da incentivare, l'Inps provvede ad accogliere la richiesta.
Si precisa inoltre che, con riferimento ai 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 può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, è onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Modalità di esposizione in Uniemens
Per potere esporre l'agevolazione contributiva relativa a donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti o donne operanti in professioni e settori caratterizzati da un'elevata disparità occupazionale di genere, a partire dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione della circolare Inps, 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> deve essere inserito il numero di protocollo della domanda telematica;

- nell'attributo <TipoIdentMotivoUtilizzo> deve essere indicato il valore "**PROTOCOLLO**".";
- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <BaseRif> deve 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.
- La causale "InfoAggcausaliContrib" deve essere ripetuta per tutti i mesi di arretrato.
- Si sottolinea che il recupero degli arretrati da settembre 2024 e fino al mese precedente l'esposizione del 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 relativa all'assunzione di donne nella ZES, del decreto Coesione, dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione della circolare Inps, 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 "**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> deve essere inserito il numero di protocollo della domanda telematica;
- nell'attributo <TipoIdentMotivoUtilizzo> deve essere indicato il valore "PROTOCOLLO".
- nell'elemento <AnnoMeseRif> deve essere indicato l'Anno Mese di riferimento del conguaglio;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif> deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

Restituzione incentivi non cumulabili

Nel caso in cui il datore di lavoro stia usufruendo di altri incentivi non cumulabili con gli esoneri in trattazione, il medesimo deve procedere alla restituzione dell'agevolazione tramite flussi regolarizzativi che saranno elaborati senza l'aggravio delle sanzioni civili.

Con particolare riferimento all'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate pari al 50% dei contributi datoriali (legge 92/2012), nel caso in cui il datore di lavoro interessato stia fruendo dell'agevolazione e intenda accedere, in presenza degli specifici presupposti legittimanti, al nuovo esonero, lo stesso deve procedere alla restituzione della prima agevolazione e alla conseguente applicazione del nuovo esonero.

Ai fini della restituzione delle quote di esonero i datori di lavoro devono, pertanto, valorizzare, secondo le indicazioni di cui al messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021, all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti dati:

- nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale "M431", avente il significato di "Restituzione contr. della legge n. 92/2012)";
- nell'elemento <ImportoADebito>, l'importo da restituire.

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).

Esposizione in Uniemens Posagri

I datori di lavoro agricoli autorizzati a godere dell'esonero di cui all'art. 2, commi 1 e 3 (donne di qualsiasi età prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti o donne operanti in professioni e settori caratterizzati da un'elevata disparità occupazionale di genere) a partire dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione della circolare Inps, dovranno valorizzare 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.

Attenzione. Il codice DB deve essere utilizzato esclusivamente nella competenza di settembre 2025 inviata entro il 30 novembre 2025 (terzo periodo di trasmissione 2025).

I datori di lavoro agricoli autorizzati a fruire dell'esonero di cui all'articolo 2, comma 2 del decreto attuativo, oggetto di autorizzazione della Commissione europea (quindi, 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" di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto attuativo), devono valorizzare, a partire dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della circolare Inps, 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".