
INCENTIVO OCCUPAZIONALE «BONUS DONNE 2026»: ISTRUZIONI INPS

«Al fine di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate», l'art. 1 del [decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026](#) ha introdotto un esonero contributivo, denominato “Bonus Donne 2026”, a favore dei **datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne appartenenti a categorie svantaggiate o molto svantaggiate**

Di conseguenza l'INPS, con la [circolare n. 57 del 14 maggio 2026](#) – di cui riportiamo qui sotto una sintesi dei contenuti ritenuti maggiormente significativi –, ne ha illustrato la disciplina e fornito le prime indicazioni operative.

Datori di lavoro beneficiari

L'agevolazione è riconosciuta a tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno natura imprenditoriale, inclusi quelli del settore agricolo.

Lavoratrici interessate

Il beneficio spetta per le assunzioni a tempo **indeterminato**, effettuate **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2026**, di **donne di qualsiasi età** che, alla data dell'assunzione, **rientrano in una delle seguenti categorie**:

- 1) **lavoratrici «molto svantaggiate» prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.** «Al riguardo, si precisa che, ai fini del rispetto del requisito, si considera il periodo di ventiquattro mesi antecedente la data di assunzione e si verifica che in tale periodo la lavoratrice non abbia svolto un'attività di lavoro subordinato legata a un contratto di durata di almeno sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa (o altra prestazione di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lett. c-bis), del [D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917](#)), la cui remunerazione annua sia superiore ai limiti esenti da imposizione». Per le assunzioni delle lavoratrici rientranti in questa categoria, l'esonero spetta per un massimo di **24 mesi**;
- 2) **lavoratrici «molto svantaggiate» prive di impiego da almeno 12 mesi** e appartenenti a specifiche categorie ai sensi del regolamento UE n. 651/2014 (età compresa tra 15 e 24 anni; soggetti senza diploma di scuola media superiore; over 50; adulti soli con persone a carico; lavoratori in settori con forte disparità di genere; appartenenti a minoranze etniche). Per le assunzioni delle lavoratrici rientranti in questa categoria, l'esonero spetta per un massimo di **24 mesi**;
- 3) **lavoratrici «svantaggiate»** di cui alle lettere dalla a) alla g) dell'art. 2 del regolamento UE n. 651/2014 (prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi; età compresa tra 15 e 24 anni; senza diploma di scuola media superiore; over 50; adulti sole con persone a carico; in settori con forte disparità di genere; appartenenti a minoranze etniche). «Al riguardo, si precisa che la nozione di soggetto “privo di impiego regolarmente retribuito” da almeno sei mesi

(...) si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che “negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile a un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione”». Per le assunzioni delle lavoratrici rientranti in questa categoria, l’esonero spetta per un massimo di 12 mesi.

Rapporti di lavoro incentivabili

L’agevolazione si applica **esclusivamente alle assunzioni a tempo indeterminato**, comprese quelle a tempo parziale e in somministrazione (anche se resa verso l’utilizzatore a tempo determinato), nonché ai rapporti instaurati in attuazione del vincolo associativo con cooperative di lavoro.

Sono espressamente **esclusi i contratti** di lavoro domestico, di **apprendistato**, di lavoro intermittente (anche se a tempo indeterminato), le prestazioni di lavoro occasionale e le **trasformazioni di contratti a tempo determinato** (relativamente alle quali può invece trovare applicazione, alle condizioni ivi previste, il diverso incentivo di cui all’art. 4 del [decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026](#) -).

Misura dell’esonero

L’esonero è pari al **100% dei contributi previdenziali** a carico del datore di lavoro (esclusi i premi INAIL e alcune altre specifiche voci contributive), nel **limite di 650 euro mensili** per ciascuna lavoratrice, elevato a 800 euro mensili per le lavoratrici residenti, alla data dell’assunzione, nelle regioni della ZES unica (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna, Sicilia, nonché Marche e Umbria).

Il periodo di fruizione dell’esonero può essere sospeso nei casi di assenza obbligatoria per maternità (inclusa l’interdizione anticipata dal lavoro), con conseguente differimento del periodo di godimento del beneficio.

L’agevolazione è soggetta ai seguenti limiti di spesa: 26,5 milioni di euro per il 2026; 63,7 milioni di euro per il 2027; 51,3 milioni di euro per il 2028. Al raggiungimento del tetto annuo, l’INPS sospende l’accoglimento di nuove domande.

Condizioni di accesso

Il diritto all’esonero è subordinato al rispetto dei principi generali sugli incentivi all’assunzione (art. 31 del d.lgs. n.150/2015) e, in particolare: regolarità contributiva (DURC), assenza di violazioni in materia di lavoro e sicurezza, rispetto dei contratti collettivi applicabili. È altresì richiesta la pubblicazione della «disponibilità della posizione di lavoro» (cd “vacancy”) sul portale SIISL, obbligo però sospeso nelle more dell’emanazione del relativo decreto attuativo.

I datori di lavoro, inoltre, non devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo *tout court* (a prescindere dalla qualifica della persona licenziata) o collettivi nella medesima unità produttiva, né possono effettuarli nei 6 mesi successivi nei confronti di lavoratori con la stessa qualifica della neoassunta, pena la revoca e il recupero del beneficio. Il trattamento economico individuale della lavoratrice, inoltre, non può essere inferiore al «trattamento economico complessivo definito dai contratti collettivi nazionali stipulati dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale» (il “salario giusto” di cui all’art. 7 del [decreto-legge n. 62 del 30 aprile 2026](#)).

Incremento occupazionale

L'esonero è subordinato al requisito dell'«incremento occupazionale netto», calcolato in ULA (Unità di Lavoro Annuo) sulla media dei dipendenti nei 12 mesi precedenti ciascuna assunzione agevolata, riferito all'intera organizzazione del datore di lavoro (incluse società controllate e collegate). Il venir meno dell'incremento comporta la perdita del beneficio per il mese di riferimento; il ripristino ne consente la fruizione per i mesi successivi, senza recupero del periodo perso.

Richiesta dell'agevolazione

Il datore di lavoro deve **presentare apposita domanda telematica** tramite il “Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Bonus donne 2026” sul sito www.inps.it, inoltrata sia per rapporti già instaurati che per le assunzioni future: in quest'ultimo caso, l'Istituto accantonerà le risorse e il datore di lavoro dovrà provvedere all'assunzione e all'invio della comunicazione obbligatoria (Unilav/Unisomm) entro il termine perentorio di 10 giorni dalla notifica; l'inosservanza di tale termine comporta la perdita delle somme accantonate.