

Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilità e Servizi Fiscali Direzione Centrale
Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 12 maggio 2025

Circolare n. 91

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori
centrali e ai responsabili territoriali
dell'Area medico legale

E, per conoscenza,

Al Presidente e ai Componenti del
Consiglio di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del
Consiglio di Indirizzo
di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio
dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti
delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

OGGETTO: Articolo 23 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con
modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95. Bonus donne. Indicazioni
operative e istruzioni contabili. Variazioni al piano dei conti

SOMMARIO: *Con la presente circolare, a seguito dell'emanazione del decreto attuativo del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, si illustra l'esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate, effettuate entro il 31 dicembre 2025, introdotto dall'articolo 23 del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95 e si forniscono indicazioni per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.*

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici
3. Lavoratrici per le quali spettano gli esoneri
4. Rapporti di lavoro incentivati e durata degli esoneri
5. Assetto e misura degli esoneri
6. Condizioni di spettanza degli esoneri
 - 6.1 Incremento occupazionale netto
 - 6.2 Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
7. Coordinamento con altri esoneri contributivi
8. Procedimento di ammissione agli esoneri. Adempimenti dei datori di lavoro
9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens
10. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens
11. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <PosAgri> del flusso Uniemens
12. Istruzioni contabili

1. Premessa

Allo scopo di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, il decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60, convertito, con modificazioni, dalla legge 4 luglio 2024, n. 95, recante "Ulteriori disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione" (di seguito, anche decreto Coesione), ha introdotto all'articolo 23, rubricato "Bonus Donne", un nuovo esonero dal versamento del 100 per cento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, per un periodo massimo di ventiquattro mesi, in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne lavoratrici svantaggiate, effettuate entro il 31 dicembre 2025.

Restano esclusi dal beneficio, come espressamente previsto dal comma 3 del citato articolo 23, i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato, in relazione ai quali il quadro normativo già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L'esonero contributivo in argomento spetta a condizione che l'assunzione con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato riguardi donne di qualsiasi età che, alla data dell'assunzione, rispettino uno dei seguenti requisiti:

- siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti;
- siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e siano residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno;
- svolgano professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014. Tali settori e professioni sono *"annualmente individuati con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze"*, sulla base delle risultanze acquisite dall'ISTAT¹.

Il comma 3 del citato articolo 23 precisa altresì che il riconoscimento dell'esonero è subordinato al requisito dell'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 dodici mesi precedenti (per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra le ore pattuite e il normale orario di lavoro a tempo pieno). Ai fini della verifica di tale requisito, non si deve tenere conto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

La misura dell'esonero è pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di importo pari a 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice e, comunque, nei limiti di spesa autorizzata ai sensi del comma 4 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 60/2024, e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Il beneficio in oggetto, come previsto dal comma 2 del citato articolo 23, si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014.

¹ Per l'individuazione dei settori e delle professioni validi per il 2024, cfr. il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 20 novembre 2023, n. 365. Per l'individuazione dei settori e delle professioni validi per il 2025, cfr. il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 30 dicembre 2024, n. 3217.

Ai sensi del comma 7 del medesimo articolo 23 le modalità attuative dell'esonero sono definite con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, in coerenza con quanto previsto dall'Accordo di partenariato 2021 - 2027, nonché con i contenuti e gli obiettivi specifici del Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027, per la definizione dei rapporti con l'INPS, in qualità di soggetto gestore, e le modalità di comunicazione da parte del datore di lavoro ai fini del rispetto del limite di spesa di cui al comma 4 del medesimo articolo 23.

In particolare, ai sensi dell'articolo 2, comma 7, del decreto attuativo si evidenzia che l'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014, concerne le seguenti donne c.d. svantaggiate:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti;
- impiegate in professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014.

Diversamente, ai sensi del comma 2 del medesimo articolo 2, per le *"donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno"*, la concedibilità dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Al riguardo, si evidenzia che la Commissione europea, con la decisione C(2025) 649 *final* del 31 gennaio 2025, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero di cui sopra per le assunzioni a tempo indeterminato da instaurare entro il 31 dicembre 2025 con le modalità illustrate al successivo paragrafo 8 della presente circolare.

L'attuazione delle misure di esonero nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) n. 651/2014 o, in alternativa, della decisione di autorizzazione europea sopra richiamata, comporta conseguenze applicative riguardanti la decorrenza delle misure nonché la durata del regime agevolato, come illustrato nel successivo paragrafo 4 della presente circolare.

Tanto rappresentato, a seguito della pubblicazione in data 9 maggio 2025 nella sezione "Pubblicità legale" del sito internet del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali del decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze 11 aprile 2025 (di seguito, decreto attuativo), di cui al citato comma 7 dell'articolo 23, con la presente circolare, condivisa con il Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, si illustrano le misure in argomento e si forniscono istruzioni amministrative per la gestione dei connessi adempimenti previdenziali.

2. Datori di lavoro che possono accedere ai benefici

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 agricolo².

Pertanto, le misure in trattazione non si applicano nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Lavoratrici per le quali spettano gli esoneri

Gli esoneri contributivi in oggetto spettano per le sole assunzioni a tempo indeterminato, effettuate entro il 31 dicembre 2025, di donne di qualsiasi età, che, alternativamente, alla data dell'assunzione:

a) siano molto svantaggiate in quanto prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro 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 considerata 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'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917 (TUIR), la cui remunerazione annua sia superiore ai limiti esenti da imposizione;

b) risultino prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e che siano residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Come previsto dall'articolo 9, comma 2, del decreto-legge 19 settembre 2023, n. 124, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 novembre 2023, n. 162, *"a far data dal 1° gennaio 2024 è istituita la Zona economica speciale per il Mezzogiorno - ZES unica, di seguito denominata «ZES unica», che ricomprende i territori delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna"*. L'esonero contributivo in oggetto, pertanto, può essere legittimamente riconosciuto solo a condizione che la lavoratrice, priva di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, sia residente in una delle citate regioni. Al riguardo, si fa presente che non sono previsti vincoli temporali riguardanti la permanenza del requisito della residenza e che il rapporto di lavoro può svolgersi anche al di fuori delle aree indicate;

c) siano svantaggiate in quanto svolgano professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere secondo il disposto di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014. Le professioni e i settori sono annualmente individuati con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze. Ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni, la donna deve essere assunta o

² Con riferimento all'individuazione dei datori di lavoro privati, si rinvia alla circolare n. 40 del 2 marzo 2018, relativa all'esonero contributivo previsto dalla legge 27 dicembre 2017, n. 205, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani.

in un settore o in una professione presenti nell'elencazione del citato decreto attuativo (cfr. la nota 1 della presente circolare).

Si precisa, al riguardo, che la locuzione "*privo di impiego*" è stata, da ultimo, definita con il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali del 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato dal richiamato D.M., nonché nella circolare del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali n. 34 del 25 luglio 2013, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che "*negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad 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*".

La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita, dunque, non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato il riferimento è alla remunerazione, su base annua, inferiore ai limiti esenti da imposizione che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 5.500,00 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.500,00 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del TUIR.

4. Rapporti di lavoro incentivati e durata degli esoneri

Come precisato nei precedenti paragrafi, gli esoneri contributivi in trattazione spettano per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2025.

Le agevolazioni, pertanto, non possono trovare applicazione in relazione alle assunzioni a tempo determinato né per le trasformazioni a tempo indeterminato di rapporti di lavoro a tempo determinato già in essere.

Gli incentivi spettano anche in caso di contratti di lavoro a tempo parziale, con le modalità indicate nel successivo paragrafo 5, e per i rapporti di lavoro subordinato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 3 aprile 2001, n. 142.

Per espressa previsione dell'articolo 23, comma 3, del decreto Coesione, come anticipato, il beneficio non si applica ai rapporti di lavoro domestico e ai rapporti di apprendistato.

Considerata la *ratio* sottesa alle agevolazioni in trattazione, consistente nella volontà di favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro per le lavoratrici svantaggiate, non rientra, fra le tipologie incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o

a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato³.

Inoltre, si precisa che le agevolazioni non possono trovare applicazione nelle ipotesi di instaurazione delle prestazioni di lavoro occasionale disciplinate dall'articolo 54-bis del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50, introdotto in sede di conversione dalla legge 21 giugno 2017, n. 96, e successive modificazioni.

Considerata, infine, la sostanziale equiparazione, ai fini del diritto agli incentivi all'occupazione, dell'assunzione a scopo di somministrazione ai rapporti di lavoro subordinato, da ultimo affermata con il decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, gli esoneri contributivi in argomento spettano anche per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, ancorché la somministrazione sia resa verso l'utilizzatore nella forma a tempo determinato.

Con riferimento alla decorrenza e alla durata del periodo oggetto delle agevolazioni per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate, l'attuazione delle misure di esonero contributivo nel rispetto delle condizioni di cui al regolamento (UE) n. 651/2014 o, in alternativa, della decisione di autorizzazione della Commissione europea C(2025) 649 *final* del 31 gennaio 2025 comporta le seguenti differenti conseguenze applicative.

A) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti.

L'incentivo è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori "molto svantaggiati".

Pertanto, l'esonero contributivo è riconoscibile, come espressamente previsto dall'articolo 23 del decreto-legge n. 60/2024 e dall'articolo 2, comma 1, del decreto

³ Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua (*"prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente [...] anche [...] in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge (*"con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari"* - cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro (*"un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa"* - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015).

attuativo, per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.

La durata dell'esonero contributivo, in quanto applicabile a una platea di destinatarie che il regolamento (UE) n. 651/2014 considera "molto svantaggiate", è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

B) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

L'incentivo è riconosciuto in conformità alla decisione C(2025) 649 *final*, resa dalla Commissione europea in data 31 gennaio 2025 (SA.114799).

Pertanto, la misura può trovare applicazione, come previsto dall'articolo 2, comma 2, del decreto attuativo, a decorrere dalla data di autorizzazione della Commissione europea.

Ne consegue che l'esonero contributivo può essere riconosciuto per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate a decorrere dal 31 gennaio 2025 (data di autorizzazione della misura) e fino al 31 dicembre 2025, purché siano rispettate le modalità di richiesta dell'agevolazione previste nel successivo paragrafo 8 della presente circolare, ossia che la domanda di riconoscimento dell'esonero deve essere effettuata prima di procedere all'assunzione.

La durata dell'esonero contributivo è pari a ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

C) Esonero contributivo in favore dei datori di lavoro privati che assumono a tempo indeterminato donne, ovunque residenti, occupate nelle professioni o settori di cui all'articolo 2, punto 4), lettera f), del regolamento (UE) n. 651/2014, annualmente individuate con decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali adottato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze.

L'incentivo, nel caso di specie, è riconosciuto in conformità alle disposizioni previste dall'articolo 32, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 651/2014, in materia di aiuti a lavoratori "svantaggiati".

L'esonero contributivo è, pertanto, applicabile, come previsto dall'articolo 2, comma 3, del decreto attuativo, alle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025.

La durata dell'esonero contributivo, in quanto applicabile a una platea di destinatarie che, secondo le indicazioni di cui al regolamento (UE) n. 651/2014, devono essere considerate "svantaggiate", è pari a dodici mesi dalla data di assunzione (cfr. l'art. 2, comma 3, del decreto attuativo).

Al riguardo, si precisa che l'articolo 32 del regolamento (UE) n. 651/2014, al paragrafo 2, dispone che: *"I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Nel caso in cui il lavoratore interessato sia un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione"*.

Infine, il periodo di fruizione degli esoneri in argomento può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

5. Assetto e misura degli esoneri

I benefici previsti dall'articolo 23 del decreto-legge n. 60/2024 sono pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero del versamento del 100 per cento 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 e, comunque, nei citati limiti di cui al precedente paragrafo 1.

Per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di **20,96 euro** (€ 650/31) per ogni giorno di fruizione degli esoneri contributivi.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

A seguito dell'applicazione delle misure, resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Nella determinazione delle contribuzioni esonerabili è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione spettante, alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente oggetto di sgravio.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di esonero le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL, come espressamente previsto dal medesimo articolo 23, comma 1, del decreto-legge n. 60/2024;
- 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, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di solidarietà bilaterali di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, 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 Sudtirolo di cui all'articolo 40 dello stesso decreto legislativo;

- 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. 95269⁴, 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 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- 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.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS), previsto dall'articolo 3, comma quindici, della legge 29 maggio 1982, n. 297, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50 per cento della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione degli esoneri contributivi. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma sedici del citato articolo 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto 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 predetto contributo esclusa dalla fruizione dell'esonero contributivo.

⁴ L'articolo 6, comma 4, del D.I. n. 95269/2016, prevede che ai contributi di finanziamento del Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale si applica l'articolo 33, comma 4, del decreto legislativo n. 148/2015, con conseguente esclusione dell'applicazione delle disposizioni relative agli sgravi contributivi.

Poiché gli esoneri contributivi previsti dall'articolo 23 del decreto Coesione operano sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'articolo 10, commi 2 e 3, del decreto legislativo 5 dicembre 2005, n. 252 – relative alla destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile – gli esoneri contributivi sono calcolati sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Ai sensi del comma 1 dell'articolo 23 in commento, le agevolazioni per le assunzioni delle donne svantaggiate in trattazione spettano nei limiti delle risorse specificatamente stanziare e nel rispetto delle procedure, dei vincoli territoriali e dei criteri di ammissibilità previsti dal Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021 - 2027.

In particolare, la fonte europea che concorre al finanziamento della misura in trattazione è la seguente: PN GDL 2021-2027 FSE+ - Priorità 2 "Avvicinare al mercato del lavoro: politiche per favorire l'occupazione delle donne, nonché di altre persone vulnerabili lontane dal mercato" - Obiettivo specifico: ESO4.1 "Obiettivo specifico: ESO4.3. Promuovere una partecipazione equilibrata di donne e uomini al mercato del lavoro, parità di condizioni di lavoro e un migliore equilibrio tra vita professionale e vita privata, anche attraverso l'accesso a servizi abordabili di assistenza all'infanzia e alle persone non autosufficienti (FSE+)" - Settore di intervento "142. Misure volte a promuovere la partecipazione delle donne al mercato del lavoro e a ridurre la segregazione di genere nel mercato del lavoro".

Nel dettaglio, i benefici contributivi in trattazione, ai sensi dell'articolo 23, comma 4, del decreto Coesione, sono riconosciuti nel limite di spesa di:

- 7,1 milioni di euro per l'anno 2024;
- 107,3 milioni di euro per l'anno 2025;
- 208,2 milioni di euro per l'anno 2026;
- 115,7 milioni di euro per l'anno 2027.

Al riguardo, l'articolo 1, comma 405, lettera b), della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, legge di Bilancio 2025), prevede che: *"il limite di spesa di cui all'articolo 23, comma 4, primo periodo, è incrementato in misura pari a 0,4 milioni di euro per l'anno 2024, a 14,4 milioni di euro per l'anno 2025, a 17,5 milioni di euro per l'anno 2026 e a 9,1 milioni di euro per l'anno 2027"*.

Pertanto, in forza della citata previsione normativa, i limiti di spesa entro cui possono essere riconosciuti i benefici in trattazione sono i seguenti:

- 7,5 milioni di euro per l'anno 2024;
- 121,7 milioni di euro per l'anno 2025;
- 225,7 milioni di euro per l'anno 2026;
- 124,8 milioni di euro per l'anno 2027.

L'Istituto provvede, ai sensi del medesimo comma 4 dell'articolo 23 del decreto-legge n. 60/2024 e dell'articolo 4, comma 7, del decreto attuativo, al monitoraggio del rispetto dei limiti di spesa sopra citati, inviando trimestralmente la rendicontazione del numero di domande accolte e dei relativi oneri al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Se dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento di ulteriori comunicazioni da parte dei datori di lavoro per l'accesso ai benefici e provvede a darne immediata comunicazione al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze (cfr. l'art. 4, comma 8, del decreto attuativo).

6. Condizioni di spettanza degli esoneri

Il diritto alla fruizione degli esoneri in trattazione è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- 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.

Al riguardo, si rappresenta che, secondo il disposto di cui al successivo comma 1175-bis del medesimo articolo 1⁵: *"Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione"*;

- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015. In particolare, gli esoneri contributivi di cui si tratta non spettano ove ricorra una delle seguenti condizioni:

⁵ Il comma 1175-bis dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 è stato introdotto dall'articolo 29, comma 1, lettera b), del decreto-legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.

- 1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione venga utilizzata mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera a);
- 2) 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 riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di una lavoratrice mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta a interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- 3) 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 o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratrici inquadrare a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera c);
- 4) le lavoratrici sono state licenziate nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione degli esoneri in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui la lavoratrice ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dalla stessa lavoratrice nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che, come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Con specifico riferimento agli obblighi di assunzione di cui al precedente punto 1), si riepilogano, a titolo esemplificativo, le seguenti ipotesi in cui non si ha diritto al riconoscimento degli incentivi in quanto l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo:

- articolo 15 della legge 29 aprile 1949, n. 264, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento per riduzione di personale;

- articolo 24 del decreto legislativo n. 81/2015, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente a tempo determinato, il cui rapporto sia cessato negli ultimi dodici mesi e che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso lo stesso datore di lavoro, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi e ha manifestato la volontà di essere riassunto;

- articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, rubricato "Trasferimenti di azienda", in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento o entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi.

Per quanto concerne gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva si citano, sempre a titolo esemplificativo, le disposizioni collettive applicabili in caso di cambio appalto di servizi, in forza delle quali l'azienda che subentra a un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda (cfr., al riguardo, il contratto collettivo nazionale del settore multiservizi).

Da ultimo, la legittima fruizione delle agevolazioni per l'assunzione a tempo indeterminato di donne svantaggiate è subordinata al rispetto della condizione specificamente prevista dall'articolo 23, comma 3, del decreto-legge n. 60/2024, consistente nella realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione (cfr. il successivo paragrafo 6.1) e al rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dal regolamento (UE) n. 651/2014 e ribadite nella decisione di autorizzazione della Commissione europea, nonché nel decreto attuativo (cfr. il paragrafo 6.2 della presente circolare).

6.1 Incremento occupazionale netto

Come anticipato, ai fini del legittimo riconoscimento delle agevolazioni in trattazione, è necessario altresì rispettare la condizione specificamente prevista dal comma 3 dell'articolo 23 del decreto Coesione, consistente nella realizzazione dell'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.

Al riguardo, si precisa che, ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale netto il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Ai sensi dell'articolo 2, punto 32, del regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *"aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento in questione rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento, dopo aver sottratto dal numero di posti di lavoro creati il numero di posti di lavoro soppressi nel corso dello stesso periodo. Il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale e stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno"*.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia dell'Unione europea, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *"si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro-anno dell'anno successivo all'assunzione"*.

Il principio espresso dalla citata sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, come già chiarito nella risposta a interpello n. 34 del 17 dicembre 2014 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e come già applicato per altre agevolazioni, deve essere inteso nel senso che il datore di lavoro deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale netto relativo ai dodici mesi successivi deve essere verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo, eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto, mediante le procedure di regolarizzazione.

Si precisa, al riguardo, che le agevolazioni in argomento, in forza del disposto dell'articolo 32, paragrafo 3, del regolamento (UE) n. 651/2014, sono comunque applicabili qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupato/occupati si sia/siano reso/resi vacante/vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Inoltre, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato e mantenuto per ogni mese.

Si precisa, inoltre, che nelle ipotesi di assunzioni a scopo di somministrazione, in considerazione della circostanza che i benefici legati all'assunzione o alla trasformazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore, la valutazione del rispetto di tale requisito, come chiarito anche dal Ministero del Lavoro e delle politiche sociali nella risposta a interpello n. 3/2018, va effettuata in capo all'impresa utilizzatrice.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale netto è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, escludendo le prestazioni di lavoro occasionale di cui all'articolo 54-bis del decreto-legge n. 50/2017.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante contratto di somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Inoltre, come previsto dal comma 3 dell'articolo 23 in trattazione, "*[...] per i dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale di lavoro dei lavoratori a tempo pieno [...]*".

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale netto deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale si intende fruire dell'incentivo.

Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece,

la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

La base di computo della forza datoriale per la valutazione dell'incremento occupazionale netto comprende anche il numero di unità di lavoratori occupati nelle società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona, in quanto il calcolo dell'incremento deve essere effettuato con riferimento alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del regolamento (UE) n. 1407/2013 della Commissione, del 18 dicembre 2013, nonché degli altri regolamenti disciplinanti gli aiuti *de minimis*. L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge la prestazione di lavoro.

Con specifico riferimento agli esoneri in oggetto, invece, l'articolo 23, comma 3, del decreto-legge n. 60/2024, nel subordinare la spettanza dei benefici in esame al requisito dell'incremento occupazionale netto, prevede che: "[...] *L'incremento della base occupazionale è considerato al netto delle diminuzioni del numero degli occupati verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto [...]*".

Pertanto, sulla base del citato disposto, per gli esoneri in trattazione, ai fini del computo della forza datoriale, sono escluse le sole "diminuzioni" del numero di occupati verificatesi in società controllate, collegate, o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

Dal tenore letterale della disposizione, pertanto, si desume che i datori di lavoro, ai fini della verifica dell'incremento occupazionale netto, possano beneficiare degli "aumenti" della forza aziendale verificatesi in altre società del gruppo o in ogni caso facenti capo allo stesso soggetto, anche per interposta persona.

6.2 Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

L'articolo 23, comma 2, del decreto Coesione prevede che l'agevolazione per l'assunzione delle donne svantaggiate si applica nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014.

Come già evidenziato, l'applicazione della misura nel rispetto del regolamento (UE) n. 651/2014 concerne le donne svantaggiate:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti;
- impiegate in professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere di cui all'articolo 2, punto 4, lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014.

Diversamente, per le "*donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno*",

la concessione dell'esonero è subordinata all'autorizzazione della Commissione europea, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

Al riguardo, la Commissione europea, con la decisione C(2025) 649 *final* del 31 gennaio 2025, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero di cui sopra per le assunzioni a tempo indeterminato da instaurare entro il 31 dicembre 2025, con le modalità illustrate al successivo paragrafo 8 della presente circolare.

Tanto premesso, si precisa che, in forza dell'applicazione della disciplina in materia di aiuti di Stato, per la legittima fruizione dell'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato delle donne svantaggiate, è necessario il rispetto delle seguenti ulteriori condizioni.

In particolare, l'ammontare dell'agevolazione fruibile, come disposto anche dall'articolo 4, comma 6, del decreto attuativo, non può superare il 50 per cento dei costi salariali, così come definiti al punto 31 dell'articolo 2 del regolamento (UE) n. 651/2014.

Al riguardo, si precisa che il citato articolo 2, al punto 31, prevede che per "costi salariali" debba intendersi "l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito".

Sul punto, tenuto conto che i costi salariali comprendono, come sopra riportato, sia la retribuzione che la contribuzione dovuta, si rileva che il beneficio concretamente fruibile, essendo limitato alla sola contribuzione datoriale dovuta, non può mai superare il 50 per cento dei suddetti costi salariali.

Resta fermo che, nelle ipotesi di assunzione a scopo di somministrazione, i costi salariali devono essere valutati in capo all'utilizzatore.

La legittima fruizione dell'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato è altresì subordinata:

- alla circostanza, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 4, del decreto attuativo, nonché dal punto 29 della decisione di autorizzazione della Commissione europea, che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) n. 651/2014⁶;

⁶ L'articolo 2, punto 18, del regolamento (UE) 651/2014, definisce l'impresa in difficoltà come: "un'impresa che soddisfa almeno una delle seguenti circostanze: a) nel caso di società a responsabilità limitata (diverse dalle PMI costituite da meno di tre anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b)), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbia perso più della metà del capitale sociale sottoscritto a causa di perdite cumulate. Ciò si verifica quando la deduzione delle perdite accumulate dalle riserve (e da tutte le altre voci generalmente considerate come parte dei fondi propri della società) dà luogo a un importo cumulativo negativo superiore alla metà del capitale sociale sottoscritto. Ai fini della presente disposizione, per "società a responsabilità limitata" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato I della direttiva 2013/34/UE del Parlamento europeo e del Consiglio e il "capitale sociale" comprende, se del caso, eventuali premi di emissione; b) nel caso di società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società (diverse dalle PMI costituite da meno di tre

- alla circostanza, come espressamente previsto dall'articolo 2, comma 5, del decreto attuativo, che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge 24 dicembre 2012, n. 234, c.d. clausola *Deggendorf*).

Inoltre, con esclusivo riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato riguardanti le "donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno", si rileva che, ai fini della legittima fruizione della misura, la decisione di autorizzazione della Commissione europea del 31 gennaio 2025 e il decreto attuativo prevedono il rispetto di due ulteriori requisiti legittimanti, indicati all'articolo 3, comma 3, del medesimo decreto attuativo, ossia che:

- 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, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, 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.

Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta 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 comporta, in quanto trattasi di fattispecie in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto.

anni o, ai fini dell'ammissibilità a beneficiare di aiuti al finanziamento del rischio, dalle PMI che soddisfano la condizione di cui all'articolo 21, paragrafo 3, lettera b), e soddisfano le condizioni per beneficiare di investimenti per il finanziamento del rischio a seguito della due diligence condotta dall'intermediario finanziario selezionato), qualora abbia perso più della metà dei fondi propri, quali indicati nei conti della società, a causa di perdite cumulate. Ai fini della presente disposizione, per "società in cui almeno alcuni soci hanno la responsabilità illimitata per i debiti della società" si intendono in particolare le tipologie di imprese di cui all'allegato II della direttiva 2013/34/UE; c) qualora l'impresa sia oggetto di procedura concorsuale per insolvenza o soddisfi le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei suoi confronti di una tale procedura su richiesta dei suoi creditori; d) qualora l'impresa abbia ricevuto un aiuto per il salvataggio e non abbia ancora rimborsato il prestito o revocato la garanzia, o abbia ricevuto un aiuto per la ristrutturazione e sia ancora soggetta a un piano di ristrutturazione; e) nel caso di un'impresa diversa da una PMI, qualora, negli ultimi due anni: 1) il rapporto debito/patrimonio netto contabile dell'impresa sia stato superiore a 7,5; e 2) il quoziente di copertura degli interessi dell'impresa (EBITDA/interessi) sia stato inferiore a 1,0".

Infine, in considerazione della natura dell'agevolazione in trattazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvede, inoltre, a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione è registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'ammontare dell'agevolazione è imputata in capo all'utilizzatore.

7. Coordinamento con altri esoneri contributivi

Come espressamente previsto dall'articolo 23, comma 5, del decreto-legge n. 60/2024 e dall'articolo 2, comma 6 del decreto attuativo, le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente.

Nello specifico, gli esoneri non sono cumulabili con gli esoneri e le riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Conseguentemente, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, fruibili in relazione alle nuove assunzioni, a titolo esemplificativo, gli esoneri contributivi in argomento non sono cumulabili 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 28 giugno 2012, n. 92.

Inoltre, si precisa che, per il periodo di applicazione degli esoneri in trattazione, non è possibile godere, per le medesime lavoratrici, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'articolo 1, commi da 161 a 168, della legge 30 dicembre 2020, n. 178 e, da ultimo, dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge di Bilancio 2025, come espressamente previsto dai commi 411 e 419 della medesima disposizione.

Infine, considerata l'entità della misura degli esoneri in trattazione, pari al 100 per cento dei contributi complessivamente dovuti dal datore di lavoro, le agevolazioni in argomento non risultano cumulabili con l'incentivo previsto per l'assunzione di 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, né 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 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità degli esoneri in argomento per le assunzioni a tempo indeterminato di donne svantaggiate con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extracomunitari non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del

decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, che prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, gli esoneri in trattazione non trovano applicazione (cfr. la circolare n. 236 del 30 luglio 1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità, era già stata esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari assicurati in base al decreto-legge n. 317/1987, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge).

In forza della previsione secondo cui gli esoneri non sono cumulabili con "*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa*" si fa, inoltre, presente che i benefici in trattazione non sono cumulabili 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, per espressa previsione normativa, le misure sono compatibili, senza alcuna riduzione, 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 (cfr. l'art. 23, comma 5, del decreto Coesione).

Come espressamente previsto dall'articolo 23, comma 6, per i datori di lavoro che si avvalgono degli esoneri in argomento, nella determinazione degli acconti dovuti per il periodo d'imposta in corso al 31 dicembre 2027, si assume, quale imposta del periodo precedente, quella che si sarebbe determinata non applicando i benefici in trattazione.

Le misure sono inoltre compatibili con l'esonero disciplinato dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, pari all'1 per cento 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.

Gli esoneri in trattazione sono altresì cumulabili 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 di cui all'articolo 1, comma 219, della legge di Bilancio 2025.

8. Procedimento di ammissione agli esoneri. Adempimenti dei datori di lavoro

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro richiedente gli esoneri contributivi in argomento deve inoltrare all'INPS la domanda di ammissione alle agevolazioni in

trattazione (cfr. l'art. 23 del decreto-legge n. 60/2024), avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line* disponibile sul sito istituzionale www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo) - Incentivi Decreto Coesione - Articolo 23- Donne".

Il modulo sarà disponibile sul sito istituzionale a decorrere dal **16 maggio 2025**.

Nel modulo di istanza *on-line* devono essere indicate, come previsto dall'articolo 4, comma 2, del decreto attuativo, le seguenti informazioni:

- a) dati identificativi dell'impresa;
- b) dati identificativi della lavoratrice nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato, ivi inclusa la residenza;
- c) tipologia di contratto di lavoro sottoscritto o da sottoscrivere (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria di lavoro;
- d) retribuzione media mensile che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità, nonché l'ammontare dell'aliquota contributiva datoriale riferita al rapporto di lavoro oggetto di esonero;
- e) dichiarazione del datore di lavoro ai sensi del D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445, con la quale il medesimo esclude il cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento con riferimento alla singola lavoratrice.

Con specifico riferimento all'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato di donne impiegate in professioni o attività lavorative in settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e all'esonero per le assunzioni a tempo indeterminato di donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi, ovunque residenti, si precisa che la domanda di riconoscimento della misura può essere inoltrata sia per le assunzioni già effettuate che per i rapporti non ancora instaurati.

Diversamente, la domanda di riconoscimento dell'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di *"donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno"*, può essere presentata esclusivamente per i rapporti di lavoro non ancora in corso.

A tale ultimo riguardo, si precisa che il decreto attuativo, all'articolo 4, comma 3, in conformità a quanto specificato nell'autorizzazione della Commissione europea del 31 gennaio 2025 (cfr. il paragrafo 49) e al criterio di cui al paragrafo 11 dell'*Employment Aid Communication* del 2009 (richiamato anche ai paragrafi 67 e seguenti dell'autorizzazione), ha espressamente disposto che la domanda all'INPS deve essere presentata prima di assumere e che le assunzioni effettuate prima della presentazione della domanda di contributo non sono ammesse al beneficio.

L'INPS, una volta ricevuta la domanda telematica sia per i rapporti in corso che per i rapporti di lavoro non ancora instaurati, mediante i propri sistemi informativi centrali provvede a:

- calcolare l'ammontare del beneficio spettante in base all'ammontare dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro dichiarati nella richiesta;

- consultare il Registro Nazionale degli aiuti di Stato per verificare che per quel datore di lavoro sussistano le condizioni per riconoscere l'agevolazione richiesta, relativamente al rispetto della clausola *Deggendorf* richiamata al paragrafo 6 della presente circolare;
- fornire, qualora risulti che vi sia sufficiente capienza di risorse, un riscontro di accoglimento della domanda e procedere alla registrazione dell'agevolazione sul Registro Nazionale degli aiuti di Stato.

In particolare, si evidenzia che, qualora la domanda di riconoscimento degli incentivi in trattazione sia inviata per 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 con riconoscimento dell'importo spettante.

Diversamente, qualora l'istanza di riconoscimento degli incentivi in trattazione 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 tramite 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 (cfr. l'art. 4, comma 3, del decreto attuativo).

Nel suddetto periodo temporale l'INPS consulta quotidianamente l'archivio delle comunicazioni obbligatorie per verificare che la comunicazione Unilav/Unisomm relativa al rapporto da incentivare sia stata effettivamente inviata e accoglie la richiesta di incentivo laddove recepisca la presenza di tale comunicazione.

Si precisa che i termini previsti per la presentazione della comunicazione obbligatoria sono perentori; la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente accantonati, ferma restando la possibilità di riproporre una nuova istanza.

Si invitano, pertanto, i datori di lavoro a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici dell'INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto per cui si chiede l'incentivo. Si evidenzia, in particolare, che non può essere accettata una domanda contenente dati diversi da quelli presenti nelle comunicazioni Unilav/Unisomm.

Ai fini dell'ammissione alla fruizione delle misure di esonero in argomento, l'INPS quantifica quanto possa essere erogato per ciascuna annualità per il singolo rapporto di lavoro, provvedendo ad accogliere le richieste solo laddove vi sia sufficiente capienza di risorse da ripartire *pro quota* per tutti i 12 o 24 mesi di agevolazione spettante, come espressamente previsto dall'articolo 4, comma 5, del decreto attuativo.

L'importo dell'esonero riconosciuto dalle procedure telematiche costituisce l'ammontare massimo dell'agevolazione che può essere fruita nelle denunce contributive.

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 del rapporto di lavoro in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto provvede ai necessari controlli attraverso la consultazione delle informazioni presenti nelle proprie banche dati nonché delle eventuali informazioni presenti nelle banche dati del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e dell'Ispettorato nazionale del lavoro, allo scopo rese disponibili, per gli aspetti di rispettiva competenza, mediante l'interoperabilità delle diverse banche dati che verrà definita dallo stesso Ministero del Lavoro e delle politiche sociali attraverso l'adozione di specifici protocolli informatici (cfr. l'art. 5, comma 2, del decreto attuativo).

Al riguardo, si precisa che i datori di lavoro che hanno beneficiato indebitamente degli esoneri contributivi sono tenuti al versamento dei contributi dovuti, nonché al pagamento delle sanzioni previste dalle vigenti disposizioni di legge in materia, ferma restando l'eventuale responsabilità penale ove il fatto costituisca reato (cfr. l'art. 5, comma 1, del decreto attuativo).

9. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <PosContributiva> del flusso Uniemens

Per potere esporre l'agevolazione contributiva di cui all'articolo 2, commi 1 e 3, del decreto attuativo, dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione della presente circolare, 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".

Nel caso delle Agenzie di somministrazione, relativamente alla posizione per le lavoratrici assunte per essere impegnate 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", deve 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> 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.

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".

Si sottolinea che la sezione "InfoAggcausaliContrib" deve essere ripetuta per tutti i mesi di arretrato e che 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 di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto attuativo (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*"), dal mese di competenza successivo a quello di pubblicazione della presente circolare, 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".

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", deve 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> deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
- 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 "**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.

Con particolare riferimento all'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), qualora si voglia procedere alla restituzione delle quote di esonero di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012 fruita per il medesimo rapporto di lavoro, i datori di lavoro devono valorizzare all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, nell'elemento <CausaleADebito> il codice causale già in uso "**M431**" (cfr. il messaggio n. 3809 del 5 novembre 2021), avente il significato di "Restituzione contr. della legge n. 92/2012", e 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).

10. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella sezione <ListaPosPA> del flusso Uniemens

I datori di lavoro privati per usufruire dell'esonero di cui all'articolo 23 del decreto Coesione per le lavoratrici iscritte alla Gestione pubblica, a partire dal periodo di competenza successivo alla pubblicazione della presente circolare, 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**> deve essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <**MeseRif**> deve essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <**CodiceRecupero**> deve 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**> deve essere indicato l'importo del contributo oggetto dello sgravio.

Si fa presente che 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 esporre il beneficio di cui all'articolo 2, comma 2, del decreto attuativo (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") deve essere compilato l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <**AnnoRif**> deve essere inserito l'anno di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <**MeseRif**> deve essere inserito il mese di riferimento dello sgravio;
- nell'elemento <**CodiceRecupero**> deve 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 altresì 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, del decreto legislativo n. 165/2001.

11. Modalità di esposizione dei dati relativi alla fruizione degli esoneri nella 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 presente circolare, 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, deve 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 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 presente circolare, 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".

Come espressamente previsto dall'articolo 23, comma 5, del decreto Coesione, le agevolazioni in trattazione non sono cumulabili con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, pertanto, 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".

12. Istruzioni contabili

Per la rilevazione contabile degli oneri relativi agli esoneri in argomento, disciplinati dall'articolo 23 del decreto Coesione, si istituisce nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali – evidenza contabile GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive) – il conto:

- GAW37202 - Esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali per i datori di lavoro privati che dal 1° settembre 2024 al 31 dicembre 2025 assumono a tempo indeterminato donne di qualsiasi età disoccupate da almeno 6 mesi residenti nelle regioni - ZES Unica - del mezzogiorno e da almeno ventiquattro mesi ovunque residenti, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico e apprendistato- articolo 23, commi 1 e 2, del decreto-legge 7 maggio 2024, n. 60.

Al conto di nuova istituzione gestito dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile del DM vanno contabilizzate le somme conguagliate dai datori di lavoro ed esposte nel flusso Uniemens con i codici evento "L624", e "L625", rispettivamente per il periodo corrente e a titolo di arretrati, e con il codice evento "L626", relativamente

alle assunzioni 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”* e oggetto di autorizzazione della Commissione europea, secondo le istruzioni operative fornite al paragrafo 9 della presente circolare.

Per la restituzione delle quote di esonero di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012, si fa riferimento al conto in uso GAW24134, al quale deve essere associato il codice causale **“M431”**, sopra evidenziato, avente il significato di *“Restituzione contr. della legge n. 92/2012”* (cfr. il precedente paragrafo 9).

Il conto GAW37202 viene utilizzato anche per rilevare contabilmente gli esoneri contributivi spettanti ai datori di lavoro iscritti alla Gestione pubblica che, per le denunce contributive, si avvalgono del flusso Uniemens, sezione <ListaPosPA>, tramite l'esposizione delle somme con i codici recupero **“69”** e **“70”** (cfr. il paragrafo 10 della presente circolare).

Parimenti si fa uso dello stesso conto per la rilevazione contabile delle somme conguagliate dai datori di lavoro agricolo per l'esonero contributivo in esame ed esposte nel flusso Uniemens sezione <PosAgri> con i codici agio **“DA”** e **“DB”**, rispettivamente per il periodo corrente e per gli arretrati, e con il codice agio **“DC”** riferito all'esonero oggetto di autorizzazione europea, in base alle istruzioni operative di cui al precedente paragrafo 11.

I rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso dei oneri previsti dalla normativa, saranno tenuti come di consueto dalla Direzione generale.

Si allega la variazione al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore generale
Valeria Vittimberga