

Bonus donne 2025: istruzioni per l'esonero contributivo assunzioni

Sommario

Chi può usufruire del Bonus e per quali assunzioni.....	2
Bonus Donne 2025: durata e condizioni, cumulabilità.....	2
Incentivi non cumulabili	3
Esoneri compatibili	3
Attenzione:	4

Con l'obiettivo di promuovere l'occupazione femminile e ridurre il divario di genere nel mondo del lavoro, il Governo ha introdotto una nuova agevolazione contributiva per le aziende private che assumono donne in condizioni di svantaggio.

Come detto il beneficio è regolato dall'art. 23 del Decreto-legge 60/2024, convertito con modifiche dalla Legge 95/2024, e reso operativo grazie al decreto attuativo pubblicato il 9 maggio 2025.

[La Circolare INPS n. 91/2025](#) pubblicata il 12 maggio spiega nel dettaglio come ottenere l'esonero contributivo, chi può accedervi e quali sono le condizioni da rispettare.

La piattaforma per le domande apre il 16 maggio 2025.

Chi può usufruire del Bonus e per quali assunzioni

Il Bonus donne 2025 consiste in

- uno sgravio del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro,
- fino a un massimo di 650 euro al mese per ciascuna lavoratrice assunta.

Vale solo per assunzioni a tempo indeterminato effettuate entro il 31 dicembre 2025. Sono esclusi i contratti di apprendistato, i rapporti di lavoro domestico, le collaborazioni occasionali e i contratti a chiamata.

Possono accedere tutti i datori di lavoro privati, anche se non imprenditori e compresi quelli del settore agricolo, mentre restano escluse le Pubbliche Amministrazioni.

Il beneficio è concesso se si assume una donna che, al momento dell'assunzione:

- è disoccupata da almeno 24 mesi (senza vincoli geografici),
- oppure da almeno 6 mesi e residente nelle regioni del Sud incluse nella ZES unica (Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sicilia, Sardegna),
- oppure svolge un lavoro in settori con forte disparità di genere, definiti ogni anno da apposito decreto.

Bonus Donne 2025: durata e condizioni, cumulabilità

La durata dell'esonero varia in base alla condizione della lavoratrice:

- 24 mesi se la donna è disoccupata da almeno 24 mesi o, se residente nel Sud, da almeno 6 mesi;
- 12 mesi se lavora in un settore con forte disparità di genere.

In tutti i casi, l'assunzione deve rappresentare un incremento netto dell'occupazione. Questo significa che l'organico dell'azienda (calcolato in Unità di Lavoro Annuo) non deve diminuire

rispetto ai 12 mesi precedenti. Se l'incremento viene meno, l'azienda perde il beneficio per quel mese.

L'esonero contributivo per l'assunzione di donne svantaggiate, previsto dall'art. 23 del D.L. 60/2024, non è cumulabile con altri benefici che prevedono riduzioni della contribuzione a carico del datore di lavoro. La regola generale è che, per lo stesso rapporto di lavoro, non possono sommarsi più agevolazioni che agiscono sulla medesima quota contributiva. Tuttavia, ci sono eccezioni ben definite.

Incentivi non cumulabili

L'agevolazione non è compatibile con:

- Esonero per l'assunzione di donne svantaggiate ai sensi della legge 92/2012, art. 4, commi 8-11: prevede uno sgravio del 50% per 12 o 18 mesi in determinati casi. Se già fruito, va restituito con codice "M431" per accedere al nuovo esonero.
- Incentivo NASpl (art. 2, co. 10-bis, legge 92/2012): pari al 20% della NASpl residua che sarebbe spettata al lavoratore assunto.
- Incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili (legge 68/1999, art. 13): in quanto anche questo incide sui contributi datoriali.
- Decontribuzione Sud (legge 178/2020 e legge di Bilancio 2025): non cumulabile per le stesse lavoratrici e lo stesso periodo.
- Riduzioni contributive settoriali o territoriali, tra cui:
 - quelle per i datori agricoli in zone montane o svantaggiate;
 - le riduzioni per il settore edile (art. 29, D.Lgs. 244/1995).
- Contributi ridotti a carico del datore nei Paesi extracomunitari non convenzionati (D.L. 317/1987).

Esoneri compatibili

Sono invece compatibili e cumulabili, anche nello stesso periodo, le seguenti misure:

- Maggiorazione del costo ammesso in deduzione fiscale per nuove assunzioni (art. 4, D.Lgs. 216/2023): si tratta di un beneficio fiscale e non contributivo.
- Esonero dell'1% per le aziende con Certificazione della parità di genere (art. 5, legge 162/2021): nei limiti di 50.000 euro annui, è compatibile con il Bonus Donne.
- Esonero contributivo sulla quota lavoratore madre:
 - Art. 1, commi 180-181, legge 213/2023 (legge di Bilancio 2024);
 - Art. 1, comma 219, legge di Bilancio 2025: esonero parziale per madri con due o più figli.

In questi casi, le agevolazioni agiscono su contribuzioni diverse (lavoratore vs datore) e quindi non si escludono a vicenda.

Attenzione:

1. La compatibilità deve essere verificata per ciascuna lavoratrice e per ogni singolo mese di fruizione.
2. Qualora un esonero non cumulabile sia stato già fruito, è necessario restituirlo tramite flussi di regolarizzazione, senza sanzioni, per accedere al Bonus Donne.
3. L'INPS effettua controlli automatici e incrociati tramite banche dati per verificare l'assenza di cumulo indebito.