

BONUS GIOVANI E DONNE DL COESIONE: LE FAQ

Sono pervenuti numerosi quesiti circa l'applicazione dei bonus introdotti dagli articoli 22 e 23 del decreto-legge n.60/2024 (cd. Coesione), convertito in Legge n.95/2024, con l'obiettivo di favorire l'occupazione stabile di giovani e donne svantaggiate, anche nell'ambito della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno. La Fondazione Studi Consulenti del Lavoro, con la circolare n. 2/2025, pubblica le FAQ scaturite dal confronto tra il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro e l'Inps nell'ambito dei lavori del tavolo tecnico tra i due Enti.

BONUS GIOVANI

- 1. Bonus giovani e bonus donne in caso di utilizzo rispettivamente dell'esonero giovani under 30 e utilizzo di esonero per assunzione donne svantaggiate pari al 50%, la restituzione quando deve essere effettuata? Contestualmente all'autorizzazione della domanda inviata o con il mese di conguaglio?***

È corretto procedere con la restituzione del bonus giovani o donne al 50% a partire dal primo mese utile per il conguaglio dell'ammontare dell'esonero al 100%.

- 2. Relativamente al bonus giovani, nel caso il lavoratore assunto o trasformato abbia avuto da un'altra azienda un precedente rapporto di apprendistato professionalizzante terminato prima della scadenza di apprendistato per dimissioni, quindi non proseguito come rapporto di lavoro al termine della formazione, è possibile procedere all'applicazione dell'esonero in trattazione?***

Si conferma che nelle ipotesi di apprendistato non proseguite e cessate anticipatamente rispetto alla naturale scadenza del regime agevolato proprio di tale rapporto sia possibile accedere al bonus giovani.

- 3. Nella circolare 90/2025, negli ultimi periodi del paragrafo 10, si prevede solo la possibilità di restituzione delle quote di esonero di cui alla legge di Bilancio 2018, utilizzando il codice causale M472 mentre non viene prevista la possibilità di restituzione diretta dell'eventuale decontribuzione sud usufruita, cosa che invece era prevista nella circolare n. 57 del 22/06/2023 con l'utilizzo del codice causale M543. Si chiede pertanto se, nel caso si dovessero restituire quote mensili di decontribuzione Sud, sia obbligatorio procedere con flussi di regolarizzazione oppure ci sia la possibilità di restituzione diretta nel primo Uniemens utile?**

Si conferma che per la restituzione della vecchia decontribuzione Sud che della nuova decontribuzione SUD PMI eventualmente fruita a decorrere da gennaio 2025 è necessario procedere come già indicato nella circolare n. 90/2025, ossia tramite flussi regolarizzativi che saranno elaborati senza l'aggravio delle sanzioni civili.

- 4. L'incentivo bonus giovani under 35, previsto dal decreto Coesione, spetta anche per le agenzie di assicurazioni? In altri incentivi le aziende del credito e assicurazioni ne sono escluse. La circolare Inps n.90 del 12/5/2025 non sembra prevedere nessuna esclusione in merito a tali settori.**

Si conferma che non sono previste esclusioni dall'ambito di operatività della misura per le aziende del credito e le assicurazioni.

- 5. In merito alle circolari Inps 90-91/2025 bonus giovani e donne chiediamo quanto segue: nelle circolari è precisato che "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", ciò significa che la decorrenza dell'esposizione nella denuncia UniEMens del bonus corrente dev'essere tassativamente con le competenze di giugno, oppure può avvenire a partire da luglio o a partire ad agosto (con contestuale slittamento dell'esposizione degli arretrati)?**

Si conferma che il primo mese utile per l'esposizione del corrente allo stato è, come previsto dalla circolare n. 90/2025, giugno 2025, con possibilità di esporre le mensilità arretrate entro il mese di agosto 2025. Al momento non sono state riscontrate anomalie o ritardi che giustifichino uno slittamento della tempistica di conguaglio del corrente.

- 6. In entrambe le circolari è riportato quanto segue: "Ai fini dell'ammissione alla fruizione delle misure di esonero, 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 24 mesi di agevolazione spettante, come espressamente previsto dall'articolo 4, comma 5, del decreto attuativo". Ciò significa che l'importo autorizzato dall'Inps deve essere ripartito per tutto il periodo dell'agevolazione (24 o 12) oppure è possibile fruire del limite mensile di 500 e 650 euro fino ad arrivare all'importo autorizzato anche prima del periodo agevolato?**

Si conferma che l'esonero deve essere ripartito per tutto il periodo di durata dell'agevolazione nel limite massimo di importo pari a 500 euro su base mensile per ciascun lavoratore e comunque nei limiti della contribuzione datoriale mensile esonerabile. Per tale motivo nel modulo di domanda è autorizzato un importo mensile massimo e un importo pari al massimale mensile moltiplicato per 24 mensilità.

Si chiede se quanto prospettato nell'esempio è fattibile o meno

Esempio: Esonero giovani NO ZES

Importo mensile autorizzato 400

Limite complessivo autorizzato $400 \times 24 = 9.600$

mensilmente il dipendente ha capienza fino a 500 euro, gli viene quindi applicato l'esonero mensile di 500, così facendo in 19 mesi esaurisco il plafond autorizzato di 9.600.

Per le ragioni di cui sopra, se è stato autorizzato un importo mensile di **400 euro**, non si può fruire di un importo superiore per un minor periodo.

- 7. Relativamente al procedimento di ammissione agli incentivi (vedi anche punto 9 dalla circolare Inps 90/2025) come deve essere inteso il termine di 10 giorni dell'instaurazione del rapporto e dell'invio dell'Unilav?**

Per esempio:

- ***il 16/5/2025 inoltra all'Inps la richiesta telematica per l'agevolazione di un giovane***
- ***il 17/5/2025 l'Inps accoglie la richiesta e ci invia la comunicazione di riconoscimento***
- ***entro il 27/5/2025 (10 giorni successivi al 17/5/2025) oltre all'invio dell'Unilav anche il rapporto di lavoro deve effettivamente iniziare? Oppure è sufficiente inviare l'Unilav entro il 27/5/2025 anche se la decorrenza dell'assunzione fosse successiva (per es. inizio rapporto lavoro il 13/6/2025)?***

Qualora si dovesse intendere che nei successivi 10 giorni il rapporto di lavoro deve effettivamente iniziare, significa che dovremo prudenzialmente inviare le domande di riconoscimento dell'agevolazione non prima di 10 giorni dalla data di effettivo inizio del rapporto di lavoro, ciò al fine di evitare di non poter rispettare i termini dei 10 giorni nel caso in cui ipoteticamente l'Inps ci inviasse l'accoglimento nella stessa giornata dell'invio della richiesta. Il decreto attuativo e, conseguentemente, la circolare Inps, fanno espresso riferimento al termine perentorio di 10 giorni per l'instaurazione del rapporto di lavoro agevolato e al conseguente adempimento dell'invio della comunicazione obbligatoria.

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.

Il termine di 10 giorni inizia a decorrere dalla data di invio della pec e della comunicazione tramite My Inps all'utente, solitamente inviate nello stesso giorno o al massimo il giorno successivo in cui è inoltrata la richiesta di agevolazione.

8. *In caso di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, relativo a un lavoratore assunto da oltre sei mesi, si applicano i medesimi requisiti e condizioni previsti per le nuove assunzioni in merito alla verifica dell'eventuale diritto di precedenza da parte di altri lavoratori cessati?*

In caso di trasformazione di un rapporto di lavoro in essere, non viene in rilievo l'ipotesi di una nuova assunzione a tempo indeterminato, bensì la prosecuzione – senza soluzione di continuità – del medesimo rapporto di lavoro, ancorché trasformato (da tempo determinato a tempo indeterminato). Nella fattispecie della trasformazione, pertanto, non si ravvisa un momento logico in cui il lavoratore diventi titolare di un diritto di precedenza (poiché il rapporto originariamente instaurato non è stato mai interrotto) né, a maggior ragione, un momento logico in cui tale diritto possa essere esercitato (in quanto il datore non sta effettuando una nuova assunzione, bensì sta trasformando un rapporto in essere). Tale chiarimento è stato già inserito in alcune circolari pregresse riguardanti gli incentivi all'assunzione (cfr. circolare n. 58/2023).

- 9. In occasione della compilazione dell'istanza per l'accesso all'incentivo bonus giovani, si chiede se in caso di assunzione a tempo parziale la retribuzione media debba essere indicata riproporzionata alla percentuale del part-time, quindi la retribuzione effettiva che sarà corrisposta al lavoratore, oppure se debba essere indicata la retribuzione media corrispondente al tempo pieno e sarà poi l'Inps a riproporzionarla in base alla percentuale del part-time indicata nell'istanza.**

Si conferma che deve essere indicata la retribuzione media effettiva da erogare. Quindi, in caso di part time, la retribuzione da indicare è quella riparametrata al part time.

- 10. Ai fini della portabilità, il secondo datore di lavoro è tenuto a presentare all'Inps la domanda telematica oppure no? Il dubbio nasce dal fatto che non sembra possibile dare evidenza, all'interno del modello di istanza on line, del fatto che il primo datore di lavoro ha fruito parzialmente dell'esonero.**

Questa possibilità non è allo stato attuale contemplata, in quanto, al momento, la procedura di accantonamento dei fondi e la conseguente autorizzazione alla fruizione della misura tengono in considerazione l'intero periodo incentivabile (24 mesi).

- 11. Inoltre, si chiede se l'istituto della portabilità sia applicabile in caso di passaggio da:**

- **esonero strutturale under 30 (GECO) a bonus giovani DL Coesione e viceversa;**

Se, **per il medesimo rapporto di lavoro** che ha avuto inizio nel periodo incentivabile ai sensi dell'articolo 22 del decreto Coesione (ovvero dal 1° settembre 2024) si è iniziato a fruire dell'esonero GECO, tale incentivo può essere restituito per accedere, in sostituzione, alla misura di cui al decreto Coesione.

Se, invece, si fa riferimento alla fruizione del **beneficio under 30 per un rapporto di lavoro precedente e diverso** rispetto a quello instaurato nel periodo di operatività dell'esonero di cui all'articolo 22 del decreto Coesione, si evidenzia che non è possibile accedere alla misura giovani under 35 del decreto Coesione per la successiva assunzione del medesimo soggetto.

Diversamente, qualora si sia iniziato a fruire del beneficio **under 35 di cui all'articolo 22 del decreto Coesione per un rapporto** instaurato nel periodo di operatività dell'esonero, è possibile accedere – per il residuo - alla medesima misura giovani under 35 del decreto Coesione per la successiva assunzione del medesimo

soggetto, purché tale ulteriore rapporto venga instaurato entro il 31 dicembre 2025.

- **esonero art. 22 c. 1, DL Coesione a art. 22, c. 3 DL Coesione e viceversa.**

Come previsto nella circolare n. 90/2025, qualora si sia iniziato a fruire dell'esonero di cui all'articolo 22, comma 3, per le assunzioni/trasformazioni effettuate nelle regioni Zes, laddove il lavoratore venga trasferito in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, a partire dal mese di paga successivo a quello del trasferimento, viene ridotto a 500 euro.

Analogamente, nelle ipotesi in cui il rapporto di lavoro per il quale si è iniziato a beneficiare dell'agevolazione di cui all'articolo **22, comma 3**, del decreto Coesione dovesse cessare, il diritto alla fruizione del beneficio residuo nel maggiore importo previsto spetterà a condizione che il nuovo rapporto di lavoro continui a svolgersi nelle regioni previste dal medesimo articolo 22, comma 3, del decreto Coesione.

Nella diversa ipotesi in cui il lavoratore, che abbia iniziato il rapporto di lavoro in una regione differente rispetto a quelle appartenenti alla Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno e per il quale si sia iniziato a fruire del bonus di 500 euro di cui all'articolo 22, comma 1, venga trasferito in una regione appartenente a tale zona, il massimale mensile dell'agevolazione spettante, per i vincoli legati al finanziamento della misura e all'ammontare di quanto precedentemente autorizzato, rimane fissato a 500 euro.

12. È possibile correggere eventuali errori di compilazione anche se è già pervenuto accoglimento della domanda tramite Diresco?

La funzionalità è già presente. È necessario accedere alla propria domanda e selezionare il tasto in basso a sinistra "Rinuncia allo sgravio". La selezione comporta l'annullamento della domanda con ripristino delle risorse accantonate. Successivamente alla rinuncia, è possibile procedere con l'invio di una nuova richiesta.

13. Bonus donne e bonus giovani sono cumulabili con i contributi occupazionali regionali?

Tra i principi generali di derivazione comunitaria c'è quello del divieto del doppio finanziamento. Proprio in forza di tale principio, le misure donne e giovani non

possono essere cumulate con incentivi di natura regionale. In tal senso, nel modulo di domanda giovani e donne è presente la seguente dichiarazione:

“Dichiaro di non aver ricevuto, relativamente alla misura oggetto della presente domanda, altre forme di contribuzione o finanziamento pubblico a valere sugli stessi costi ammissibili e di impegnarsi a non richiederne per tutta la durata dell'esonero”.

BONUS DONNE

1. ***Se ho assunto a tempo indeterminato, a settembre 2024, una donna svantaggiata e, nelle more del bonus relativo al Decreto Coesione, ho intanto usufruito dell'agevolazione ex decreto 92/2012, posso oggi effettuare la domanda per il bonus Donne ex art 23 del Decreto 60/2024 andando a restituire quanto già goduto?***

Sì questa possibilità è ammessa e per tale motivo nella circolare n. 91/2025 si è dato atto del ripristino del codice di restituzione proprio dell'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).

2. ***L'assenza di impiego regolarmente retribuito negli ultimi 24 mesi è attestabile anche nel caso in cui l'assunzione a tempo indeterminato, che darebbe luogo all'incentivo, sia il primo impiego?***

Sì, in quanto l'essere privo di impiego si sostanzia nell'assenza di rapporti di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi o nel non aver conseguito un reddito superiore a quello minimo escluso da imposizione per le ipotesi di rapporto parasubordinato o autonomo.

3. ***Ai fini del rispetto dell'incremento occupazionale chiedo se i licenziamenti per i cambi di gestione nell'appalto sono neutri e non fanno perdere le agevolazioni (bonus giovani e donne).***

Tali licenziamenti non rientrano nelle causali neutre ai fini del calcolo dell'incremento occupazionale. Pertanto, la mancata realizzazione dell'incremento occupazionale per i licenziamenti di cui sopra determina l'illegittima fruizione del beneficio.

- 4. In riferimento al bonus per le donne prive di impiego retribuito da almeno 24 mesi con quale modalità suggerite di far attestare il rispetto del requisito di assenza di impiego regolarmente retribuito? Basta un'autocertificazione o è opportuno richiedere qualche documento a supporto della dichiarazione?**

Premesso che non c'è una modalità standard di controllo del requisito e che, pertanto, non si può consigliare quale documento conservare, si precisa che l'accertamento verrà effettuato sulle comunicazioni obbligatorie e sui redditi percepiti nel periodo di interesse (6 o 24 mesi precedenti l'assunzione).

- 5. Nel caso di rapporti di collaborazione coordinata e continuativa o di lavoro autonomo, i limiti di 8500 euro e 5500 euro vanno valutati sulla base dell'anno fiscale? Ad esempio: una collaborazione da settembre di un anno ad aprile dell'anno successivo con un compenso pagato in ciascun anno inferiore all'importo di 8500 euro, ma complessivamente superiore (es: 5000 euro pagati a dicembre; 5000 euro pagati ad aprile) consente di rivestire il requisito di assenza di impiego regolarmente retribuito?**

Come previsto nella circolare n. 91/2025, ai fini del rispetto del requisito di privo di impiego, 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.

Pertanto, nel caso segnalato il requisito reddituale è in linea con lo status di privo di impiego.

- 6. Ai fini dell'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, è richiesto anche che le stesse siano prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi? O tale ultimo requisito non è richiesto?**

Tale requisito, come previsto nel decreto attuativo, non è richiesto, in quanto l'appartenenza a settori o professioni in cui esista un gender gap è stato considerato un elemento necessario e sufficiente a qualificare le lavoratrici come "svantaggiate", ai sensi del Regolamento UE n. 651/2014.

7. Il bonus donne è applicabile anche in caso di riassunzione presso lo stesso datore di lavoro o altro datore di lavoro? La circolare 91/2025 non tratta la casistica, diversamente dal bonus giovani circ. 90/2025 in cui viene esplicitata la possibilità.

Per il bonus donne, a differenza del bonus giovani, non è contemplata la possibilità di riassumere il lavoratore e godere per il successivo rapporto di lavoro dell'importo residuo spettante. L'articolo 22 del decreto coesione prevede infatti quanto segue: 4. L'esonero di cui ai commi 1, 2 e 3 spetta altresì con riferimento ai soggetti che alla data dell'assunzione incentivata sono stati occupati a tempo indeterminato alle dipendenze di un diverso datore di lavoro che ha beneficiato parzialmente dell'esonero di cui al presente articolo.

In ogni caso, per riconoscere il bonus donne ad altro o allo stesso datore di lavoro per un diverso rapporto di lavoro instaurato entro il 31.12.2025, è necessario il rispetto dei presupposti legittimanti in capo alla lavoratrice, che quindi deve risultare nuovamente priva di impiego da 6 o 24 mesi o impiegata in settori o professioni in cui ci sia gender gap alla data del nuovo evento incentivato.

Dipartimento Scientifico

 **Fondazione Studi
Consulenti del Lavoro**
Consiglio Nazionale dell'Ordine