

# Cambia il bonus donne per le assunzioni nel 2026

Il decreto lavoro prevede una nuova disciplina per gli incentivi del DL 60/2024, compresi i bonus giovani e ZES

/ Daniele SILVESTRO

Il DL [62/2026](#) è intervenuto con alcune misure che incentivano l'assunzione di particolari categorie di lavoratori con **contratto di lavoro stabile** per tutto il 2026, ricalcando quelli del DL [60/2024](#) (decreto Coesione), seppur con alcune differenze.

Contestualmente, viene **abrogato** l'[art. 14](#) comma 1-bis del DL 200/2025 (Milleproroghe) che prevedeva la proroga al 31 dicembre 2026 del bonus donne ex [art. 23](#) del DL 60/2024 e al 30 aprile dei bonus giovani e ZES ex artt. 22 e 24.

Con particolare riferimento al **bonus donne** ex [art. 1](#) del DL 62/2026, viene introdotto un incentivo in favore dei datori di lavoro privati che **tra il 1° gennaio 2026 e il 31 dicembre 2026** assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato (escluso domestico e apprendistato), donne di qualsiasi età, ovunque residenti:

- prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno **24 mesi**;

- o prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno **12 mesi** e che appartengono a una delle categorie di cui all'[art. 2](#) lett. da b) a g) del regolamento (Ue) n. 651/2014 della definizione di **"lavoratore svantaggiato"**.

In sostanza la lavoratrice priva di un impiego regolarmente retribuito da almeno 12 mesi deve appartenere a una delle seguenti **categorie**:

- avere un'età compresa tra i 15 e i 24 anni (lett. b);
- non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale (livello ISCED 3) o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito (lett. c);
- aver superato i 50 anni di età (lett. d);
- essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico (lett. e);
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato (lett. f);
- appartenere a una minoranza etnica di uno Stato membro e avere la necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale o la propria esperienza lavorativa per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile (lett. g).

L'incentivo spetta, altresì, con riferimento alle donne che, alla data dell'assunzione incentivata, sono state occupate a tempo indeterminato alle dipendenze di un **diverso datore di lavoro** che ha beneficiato parzialmente dell'esonero in argomento.

L'incentivo consiste in un esonero del **100%** dei contributi a carico dei datori di lavoro (con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL), per un importo massimo di:

- **650 euro** su base mensile per ciascuna lavoratrice;
- **800 euro** su base mensile se la lavoratrice è residente nelle Regioni della ZES unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'incentivo è riconosciuto per un periodo massimo di **24 mesi**, ovvero **12 mesi** in relazione alle assunzioni a tempo indeterminato di donne che appartengono a una delle categorie di cui alle lett. da a) a g) della definizione di "lavoratore svantaggiato" di cui all'[art. 2](#) del regolamento (Ue) n. 651/2014 (restano fermi i limiti di spesa).

Per quanto concerne le condizioni, l'assunzione deve comportare un **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 12 mesi precedenti.

Inoltre, fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'[art. 31](#) del DLgs. 150/2015, l'incentivo spetta ai datori di lavoro che, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non hanno proceduto a **licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo o a **licenziamenti collettivi**, ai sensi della L. [223/91](#), nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento per giustificato motivo oggettivo della lavoratrice assunta con l'esonero o di un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva del primo, se effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione incentivata, comporta la **revoca** dell'esonero e il **recupero** del beneficio già fruito.

Il beneficio è concesso nel rispetto del regolamento (Ue) n. [651/2014](#).

Inoltre, l'accesso ai benefici previsti dal decreto in commento è consentito in caso di **trattamento economico individuale** corrisposto non inferiore al trattamento economico complessivo determinato ai sensi dell'[art. 7](#) del DL 62/2026 (c.d. "salario giusto").

L'incentivo **non è cumulabile** con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, mentre è **compatibile** senza alcuna riduzione con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'[art. 1](#) commi 399 e 400 della L. 207/2024.