Studio BBM Associati

MISURE A SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE FEMMINILE: CONFRONTO TRA L'INCENTIVO STRUTTURALE E QUELLO DEL DECRETO COESIONE

Parte 2

N. 188 | 16 Ottobre 2025 | Paghe e lavoro

DMZ AGGIORNA N. 188 DEL 16 OTTOBRE 2025

Nel DMZ Aggiorna si completa la trattazione dell'argomento iniziato ieri.

Diversamente dall'incentivo Fornero, il Bonus Donne presenta un ambito applicativo più ristretto, in quanto l'esonero contributivo è riconosciuto esclusivamente in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato. In tal modo, la misura privilegia l'inserimento stabile e immediato nel mercato del lavoro, ma limita le opzioni operative dei datori di lavoro che adottano strategie di assunzione graduali o che richiedono una maggiore flessibilità contrattuale.

Sotto il profilo dell'intensità economica, le due misure si differenziano anche per la portata del beneficio riconosciuto.

L'incentivo Fornero prevede una riduzione pari al 50% dei contributi previdenziali e dei premi INAIL per un periodo pari a 12 mesi in caso di contratto a termine e 18 mesi in caso di contratto a tempo indeterminato. Tale agevolazione non è soggetta a limiti massimi mensili, consentendo un vantaggio proporzionale all'ammontare della retribuzione lorda corrisposta: all'aumentare della stessa, cresce l'entità dello sgravio.

Al contrario, il Bonus Donne del Decreto Coesione si caratterizza per un esonero del 100% dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi INAIL, entro il limite massimo di 650 euro mensili. La durata dell'agevolazione è variabile: fino a 24 mesi per le assunzioni di donne in condizioni di svantaggio o residenti nelle Zone Economiche Speciali (ZES) del Mezzogiorno, e 12 mesi per le assunzioni in settori contraddistinti da disparità occupazionale di genere.

Alla luce delle rilevanti differenze in termini di requisiti soggettivi, modalità applicative, durata e intensità del beneficio, appare evidente come la scelta tra i due incentivi non possa prescindere da una valutazione puntuale e personalizzata da parte del datore di lavoro che si trova quindi davanti a una scelta strategica, che non può essere basata solo sull'entità dello sgravio.

Il datore di lavoro sarà pertanto chiamato a considerare altri aspetti come il profilo della lavoratrice da assumere, la tipologia di contratto che intende attivare, l'ubicazione geografica dell'azienda e gli obiettivi di crescita e stabilizzazione del personale.

Lo Studio resta a completa disposizione.

Scarica il PDF originale

Versione online: https://bbmassociati.it/newsletter/misure-a-sostegno-dell-occupazione-femminile-confronto-tra-l-incentivo-strutturale-e-quello-del-decreto-coesione-seconda-parte/