

Decontribuzione per le donne in area Zes estesa a dieci regioni

Con la circolare 57/2026 di ieri l'Inps diffuso le prime istruzioni relative alle assunzioni agevolate di donne svantaggiate e molto svantaggiate, previste dall'articolo 1 del decreto primo maggio. Si tratta di una facilitazione che riguarda tutti i datori di lavoro privati, ma le assunzioni non possono riferirsi ad apprendiste, domestiche e lavoratrici intermittenti. Sono, invece, ammesse le dirigenti.

Le assunzioni devono essere eseguite nel periodo 1° gennaio-31 dicembre 2026. Come per gli under 35, la proroga delle agevolazioni precedenti e simili contenute nel decreto legge Coesione, disposta dal Milleproroghe per il 2026, è abrogata.

L'ammontare del beneficio è pari al 100% dei contributi versati dal datore di lavoro (escluso premio Inail) con un massimale di 650 euro per ogni lavoratrice elevati a 800 euro se le future dipendenti risiedono in area Zes. Sul punto va notato che l'articolo 1 del Dl 62/2026, nel regolamentare l'incremento fa riferimento «alle regioni della Zes unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea». In presenza di una simile formulazione, l'Inps nella circolare 58/2023 affermò che le aree «degne di maggiore attenzione sono quelle individuate nella carta degli aiuti a finalità regionale per l'Italia». Ora, invece sembra aver cambiato orientamento. Infatti, nella circolare 57/2026 l'istituto si limita a ricordare che, dal 2025, fanno parte della Zes anche Marche e Umbria portando a dieci le regioni interessate.

Resta da chiedersi il motivo per cui, quando la norma tratta degli under 35, si riferisce alla Zes ma cita in modo specifico le dieci regioni, mentre nel caso delle donne, il riferimento è alle zone Zes ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea. Comunque, va da sé, che questa nuova posizione Inps è più ampia e meno problematica.

La durata dell'esonero può essere di 12 o di 24 mesi a seconda della condizione di svantaggio della lavoratrice da determinare sulla base delle categorie elencate nell'articolo 2 del regolamento Ue 651/2014, nonché del periodo di assenza di un impiego regolarmente retribuito. Anche per le donne, l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto che va calcolato ogni mese. Quindi l'esonero può venir meno in un certo periodo per riprendere successivamente anche se quello perso non si recupera più.

Va anche ricordato che, in caso di assenza obbligatoria per maternità ordinaria e anticipata, i 12 o 24 mesi di fruizione dell'aiuto si ampliano per un periodo pari all'astensione.

Per quanto attiene alla procedura di ammissione al beneficio, va detto che al momento la stessa risulta sospesa sino a un prossimo messaggio dell'ente di previdenza. Una volta a regime, i passaggi saranno sostanzialmente analoghi a quelli previsti per gli under 35.

In chiusura, l'Inps ricorda che, se la lavoratrice agevolata cessa il rapporto prima che il periodo incentivato sia completato, può essere riassunta da altro datore di lavoro che potrà beneficiare dell'esonero residuo. In tali casi non è necessaria un'ulteriore istanza online. Ciò vale anche per gli under 35.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

Ant.Ca.

G.Mac.