

Esoneri contributivi per favorire le pari opportunità nel mercato del lavoro e per mantenere i livelli di crescita occupazionale nel Mezzogiorno

Aggiornamento al 5 gennaio 2026

Qual è il vantaggio per le imprese che sono in possesso della certificazione sulla parità di genere?

Legge 5 novembre 2021, n. 162.

Descrizione della misura	Termine per accedere alla misura	Note
Esonero dal versamento dell'1% della contribuzione dovuta dal datore di lavoro.	Per le certificazioni ottenute entro il 31 dicembre 2025, si veda il messaggio INPS numero 3804 del 16-12-2025 .	Per ulteriori informazioni generali sull'esonero si veda la Circolare INPS 27 dicembre 2022, n. 137 .
L'intero ammontare della contribuzione non deve essere superiore a € 50 mila annui, per ciascuna azienda, riparametrati e applicati su base mensile.	Le richieste di riconoscimento dell'agevolazione possono essere presentate fino al 30 aprile 2026.	

Qual è il vantaggio per le imprese che assumono una delle seguenti categorie svantaggiate?

Legge 28 giugno 2012, n.92

Descrizione della misura	Categorie svantaggiate
Riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro. In caso di assunzione a tempo indeterminato, la riduzione dei contributi spetta per un periodo di 18 mesi dalla data di assunzione. In caso di assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione, la riduzione spetta per la durata di 12 mesi. In caso di trasformazione del suddetto contratto a tempo indeterminato, la riduzione si prolunga fino al diciottesimo mese dalla data di assunzione con il contratto a tempo determinato, anche in somministrazione.	Donne di qualsiasi età, appartenenti ad una professione o ad un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
	Donne o uomini con età non inferiore a 50 anni, disoccupati da oltre 12 mesi.
	Donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.
	Donne di qualsiasi età, ovunque residenti, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi.

Riferimenti per maggiori informazioni sull'esonero e sulle modalità di fruizione

Legge 28 giugno 2012, n.92

Per il 2026, i settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere sono individuati dal [decreto interministeriale 31 dicembre 2025, n. 3795](#)

Per la nozione di lavoratore «privo di un impiego regolarmente retribuito» si veda la [circolare ministeriale n. 34 del 25 luglio 2013](#).

Per le indicazioni operative si veda la [Circolare INPS del 24 luglio 2013, n.111](#).

Per il modulo di fruizione si veda il [Messaggio INPS del 29 luglio 2013, n. 12212](#).

Per i datori di lavoro agricoli si veda la [Circolare INPS del 27 settembre 2013, n. 139](#).

Qual è il vantaggio per le imprese che assumono una di queste categorie svantaggiate?

D.l. n.60/2024 (noto come «decreto coesione»)

Categorie svantaggiate	Tipologia di assunzioni
Donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi, ovunque residenti.	Le assunzioni devono essere effettuate dal 01.01.2024 al 31.12.2025 a tempo indeterminato.
Donne prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, residenti nelle regioni della Zona Economica Speciale unica per il Mezzogiorno, ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei fondi strutturali dell'Unione europea.	Le assunzioni devono 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.
Donne di qualsiasi età, appartenenti ad una professione o ad un settore economico caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.	Per i dipendenti con contratto part-time, il calcolo è ponderato in base al rapporto tra il numero delle ore pattuite e il numero delle ore che costituiscono l'orario normale dei lavoratori a tempo pieno.

Descrizione della misura
Esonero dal versamento del 100% dei contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione dei contributi INAIL, per un periodo massimo di 24 mesi, nel limite massimo di 650 euro su base mensile per ciascuna lavoratrice nei limiti di spesa sotto indicati: • 7,1 milioni di euro per l'anno 2024; • 107,3 milioni di euro per l'anno 2025; • 208,2 milioni di euro per l'anno 2026; • 115,7 milioni di euro per l'anno 2027. L'INPS monitora il rispetto dei limiti della spesa e nel caso del loro raggiungimento non accoglie ulteriori domande per l'accesso al beneficio.
Riferimenti per maggiori informazioni sull'esonero e sulle modalità di fruizione
I criteri e le modalità attuative dell'esonero sono descritti nel Decreto interministeriale del Ministero dell'economia e del lavoro di attuazione della misura.
Per la gestione degli adempimenti previdenziali si veda la Circolare INPS del 12 maggio 2025, n.91.
Per l'anno 2025, i settori economici caratterizzati da un'accentuata disparità occupazionale di genere sono individuati dal decreto interministeriale 30 dicembre 2024, n. 3217 richiamato dalla Circolare INPS.
Per la nozione di lavoratore «privo di un impiego regolarmente retribuito» si veda la circolare ministeriale n. 34 del 25 luglio 2013 richiamata dalla Circolare INPS.

Qual è il vantaggio per le madri lavoratrici?

Legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Destinatarie	Descrizione della misura	Riferimenti per maggiori informazioni sull'esonero e sulle modalità di fruizione
Lavoratrice madre di tre o più figli, con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, instaurato o instaurando. Il figlio più piccolo deve avere un'età inferiore a 18 anni tra il 01.01.2024 e il 31.12.2026.	Abbattimento totale, al 100%, della contribuzione previdenziale dovuta dalla lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro lordi annui, da riparametrare su base mensile. L'esonero scade alla data del 31 dicembre 2026 o nel mese in di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista al 31 dicembre 2026.	Per un inquadramento generale sull'esonero e per la modalità di fruizione si veda la Circolare INPS 31 gennaio 2024, n.27.

Qual è il vantaggio per le aziende che assumono nel triennio 2024-2026 donne disoccupate vittime di violenza beneficiarie del reddito di libertà?

Legge 30 dicembre 2023, n. 213.

Descrizione della misura	Durata dell'esonero
Esonero dal versamento del 100% della quota dei contributi previdenziali carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di importo di 8.000 euro annui riparametrato e applicato su base mensile.	L'esonero contributivo spetta per: le assunzioni a tempo indeterminato, per la durata di 24 mesi; le assunzioni a tempo determinato, per la durata di 12 mesi ossia per la durata del rapporto di lavoro fino a un massimo di 12 mesi; le trasformazioni a tempo indeterminato di un precedente rapporto di lavoro a tempo determinato, sia già agevolato che non agevolato, per la durata di 18 mesi a partire dalla data dell'assunzione a tempo determinato.

Riferimenti per maggiori informazioni sull'esonero e sulle modalità di fruizione

Le prime indicazioni operative dell'esonero sono contenute nella [Circolare INPS del 5 marzo 2024, n. 41](#).

Per la richiesta dell'esonero si vedano le istruzioni operative contenute nel [Messaggio INPS del 14 giugno 2024, n. 2239](#).

Per approfondimenti sul reddito di libertà si veda la [Circolare INPS del 5 marzo 2025, n. 54](#).

Qual è il vantaggio delle imprese destinatarie della cosiddetta «Decontribuzione sud»?

Legge 30 dicembre 2024, n.207.

Imprese destinatarie	Descrizione della misura	Note
Micro, piccole e medie imprese con sede nel Sud Italia (Abruzzo, Molise, Campania, Basilicata, Sicilia, Puglia, Calabria e Sardegna) che occupano lavoratori a tempo indeterminato già instaurati nell'anno precedente a quello di fruizione.	Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dell'azienda, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'INAIL. La durata dell'agevolazione, per espressa previsione di legge, è pari a 12 mensilità, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato nelle predette regioni. Per ogni anno, a partire dal 2025 fino al 2029, è prevista una specifica percentuale di riduzione dei contributi e un importo massimo di decontribuzione (per maggiori dettagli vedere la tabella della slide successiva).	Nozione di micro, piccola e media impresa: i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo, che hanno alle proprie dipendenze non più di 250 dipendenti.

Anno	Misura in % dell'esonero	Importo massimo dei contributi su base mensile per 12 mensilità per ciascun lavoratore	Il dipendente assunto a tempo indeterminato deve essere in forza
2025	25	145,00 €	Al 31.12.2024
2026	20	125,00 €	Al 31.12.2025
2027	20	125,00 €	Al 31.12.2026
2028	20	100,00 €	Al 31.12.2027
2029	15	75,00 €	Al 31.12.2028

Per l'anno 2025, la misura spetta in relazione a tutti i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati alla data del 31 dicembre 2024.

Per l'anno 2026, la misura trova applicazione per ciascun lavoratore a tempo indeterminato assunto alla data del 31 dicembre 2025. E così via per le altre annualità.

Riferimenti per maggiori informazioni sull'esonero e sulle modalità di fruizione

Le indicazioni e le istruzioni operative per la gestione degli adempimenti previdenziali sono descritte nella [Circolare INPS del 30 gennaio 2025, n. 32](#).