



Esonero per le lavoratrici madri: le istruzioni INPS

di **Luca Vannoni**

L'istituto previdenziale, con la circolare 31 gennaio 2024 n. 27, ha fornito le istruzioni operative per la gestione dell'esonero dei contributi a carico delle lavoratrici madri previsto dalla Legge di Bilancio 2024.

L'articolo 1, commi da 180 a 182, L. 213/2023, tra le misure volte alla conciliazione vita lavoro, ha introdotto a favore delle lavoratrici dipendenti a tempo indeterminato un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, applicabile, nel 2024, anche alle madri di 2 figli, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, e, per il 2024, 2025 e 2026, alle madri di tre o più figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore ai 18 anni.

L'esonero in commento è pari al 100% della contribuzione previdenziale a carico della lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile. La soglia massima di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice, riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 250 euro (€ 3.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (€ 250/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Prima di entrare nel merito della novità, e delle recenti istruzioni operative dell'INPS, fornite con tempismo dopo i pungoli ricevuti da alcuni quotidiani, suscita qualche perplessità l'approccio del Governo sul tema conciliazione (si veda anche quanto fatto in materia di congedi parentali), tenuto conto della notoria debolezza dei conti pubblici italiani: in particolare, si fatica a comprendere perché vi sia, all'interno di una misura già temporanea e non strutturale, un regime differenziato in relazione ai diversi anni della sua applicazione, complicando la gestione operativa da parte dei professionisti, e di fatto allocando risorse in misure temporanee e non in riduzioni strutturali del costo del lavoro.

Essendo una misura di cui beneficiano esclusivamente le lavoratrici, l'ambito di applicazione in via assolutamente prevalente è determinato da specifici requisiti di quest'ultime; riguardo i datori di lavoro, non vi sono limitazioni di settore, essendo applicabile ai rapporti di pubblico impiego e a quelli privati, imprenditori e non, con l'unica esclusione dei rapporti di lavoro domestico.

In particolare, l'esonero risulta applicabile alle lavoratrici purché in possesso dei seguenti requisiti:

- titolarità di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;



- per i periodi di paga 1° gennaio 2024 – 31 dicembre 2026 essere madri di 3 figli, di cui almeno il più piccolo minorenne (fino 17 anni e 364 giorni);
- solo per i periodi di paga 2024 (1° gennaio – 31 dicembre) essere madri di due figli, ma fino al compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (fino a 9 anni e 364 giorni).

La circolare INPS 27/2024 innanzitutto precisa come il requisito anagrafico si “cristallizzi” dalla nascita del secondo figlio (o del terzo a partire dal 2025), *“non producendosi alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva ... in caso di premorienza di uno o più figli o dell’eventuale fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare o, ancora, nelle ipotesi di non convivenza di uno dei figli o di affidamento esclusivo al padre”*.

Nel documento di prassi INPS si specifica, inoltre, che *“l’esonero in esame, nelle ipotesi in cui sia prevista l’integrazione dell’indennità da parte del datore di lavoro per il congedo fruito, spetta a partire dal mese di perfezionamento del requisito richiesto dalla norma”*: pertanto, nel caso in cui la lavoratrice stia fruendo di un congedo in cui è prevista, in generale dalla contrattazione collettiva, l’integrazione a carico del datore di lavoro, si applicherà l’esonero sull’integrazione retributiva.

L’istituto previdenziale correda poi la ricostruzione operata con una serie di esempi di seguito sintetizzati.

1. **Lavoratrice madre di tre figli alla data del 1° gennaio 2024**: l’esonero spetta dal 1° gennaio 2024. Se il figlio più piccolo compie il 18esimo anno il 19 ottobre 2025, l’applicazione dell’esonero contributivo termina nel mese di ottobre 2025.
2. **Lavoratrice madre di due figli alla data del 1° gennaio 2024**: l’esonero spetta dal 1° gennaio 2024. Se il figlio più piccolo compie il decimo anno di età il 18 luglio 2024 l’applicazione dell’esonero contributivo termina in tale mese.
3. **La lavoratrice, alla data del 1° gennaio 2024, è madre di un figlio e il secondo figlio nasce nel corso del 2024**: l’applicazione dell’esonero contributivo decorre dal mese della nascita del secondo figlio e spetta fino al 31 dicembre 2024.
4. **La lavoratrice, alla data del 1° agosto 2024, è madre di due figli (dei quali il più piccolo si presume con età inferiore ai 10 anni pur se la circolare non lo specifica) e in data 2 marzo 2025 nasce il terzo figlio**: fino al 31 dicembre 2024 si applica l’esonero con le condizioni agevolate 2024 (se il figlio più piccolo avesse più di 10 anni, non si applicherebbe l’esonero nel 2024). Dal 1° gennaio 2025 al 28 febbraio 2025 non si applica alcuna riduzione contributiva e, solo con la nascita del terzo figlio, dal 1° marzo 2025 e fino al 31 dicembre 2026, si applica l’esonero contributivo.
5. **La lavoratrice è madre di tre figli, alla data del 1° gennaio 2024, di età superiore ai 18 anni**: non spetta alcuna riduzione contributiva.

In sostanza, il verificarsi della condizione di legittimazione all’agevolazione, o il suo venir meno, prende in considerazione l’intero mese interessato, senza frazionamenti.



Sempre in riferimento all'ambito di applicazione, tenuto conto della parificazione nelle tutele tra la filiazione naturale e gli istituti dell'adozione e dell'affidamento (D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151), la riduzione contributiva si applica anche alle lavoratrici che hanno bambini in adozione o in affidamento: la circolare non fornisce alcuna indicazione in riferimento al requisito di 10 anni per il 2024 nel caso in cui il figlio più piccolo sia in adozione, se debba intendersi come requisito anagrafico schietto, oppure come periodo dall'ingresso nel nucleo familiare, ipotesi che sembrerebbe preferibile partendo dal presupposto della assoluta parificazione delle tutele tra filiazione naturale e gli istituti dell'adozione e dell'affidamento.

Oltre che per ragioni familiari, l'applicazione dell'esonero può dipendere da questioni contrattuali: in caso di trasformazione a tempo indeterminato di rapporto a termine, in presenza dei requisiti legittimanti, l'esonero può trovare legittima applicazione a decorrere dal mese di trasformazione a tempo indeterminato (e non dal giorno).

Anche in questo caso, pertanto, non devono essere fatti frazionamenti, anche se, a dir il vero, nella semplificazione della gestione si riconosce implicitamente lo sgravio anche in relazione al periodo in cui il contratto era a tempo determinato.

Al di là di questa implicita e circoscritta deroga "di fatto", il rapporto deve essere a tempo indeterminato, anche se a tempo parziale o in apprendistato, per avere diritto all'agevolazione. L'agevolazione decorre ovviamente dalla data di assunzione, in caso di nuova instaurazione di un contratto a tempo indeterminato, con necessità di applicare la soglia giornaliera.

La misura può essere applicata anche ai rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro ai sensi della Legge 3 aprile 2001, n. 142, nonché ai rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione.

Per quanto riguarda la fruizione, quanto mai attese appaiono le indicazioni INPS. Essendo la misura in vigore da gennaio 2024, come vedremo si concede come termine ultimo il flusso UNIMENS di maggio 2024, tenuto conto dei 3 mesi dalla pubblicazione della circolare INPS 27/2024.

Nella circolare in commento, in particolare, si chiarisce che le lavoratrici interessate possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero in argomento, rendendogli noti il numero e i codici fiscali di almeno due (solo per il 2024) o tre figli, che dovranno essere poi riportati nei flussi UNIMENS.

Al momento, questa è l'unica modalità di acquisizione ammessa: qualora la lavoratrice volesse comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, dovrà attendere la prossima predisposizione di un apposito applicativo che potrà utilizzare allo scopo.



Master di specializzazione

Welfare aziendale e politiche retributive

Scopri di più