

NOTA ESPLICATIVA

Circolare INPS n.27/2024 - Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato – Nota di accompagnamento

In premessa, l'Istituto richiama le norme che istituiscono l'esonero, ossia le disposizioni di cui ai commi 180 e 181 dell'art.1 della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024).

In particolare, il comma 180 dell'articolo in commento riconosce, **per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato** (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico), un esonero del 100% della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato su base mensile.

Il successivo comma 181 del medesimo articolo **estende l'esonero, in via sperimentale, per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, anche alle lavoratrici madri di due figli**, con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato (con esclusione dei rapporti di lavoro domestico), fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

Inoltre, l'Istituto precisa che, ai sensi del comma 182, l'applicazione dell'esonero lascia ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

- **Lavoratrici che possono accedere all'esonero**

L'Istituto specifica che l'esonero è rivolto a **tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro sia pubblici che privati, anche non imprenditori** (con esclusione dei soli rapporti di lavoro domestico).

Pertanto, l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024 spetta in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, soddisfino il requisito richiesto dalla disposizione, vale a dire risultino essere madri di tre figli o più figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni.

L'esonero di cui al successivo comma 181, viene invece riconosciuto a favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024, risultino essere madri di due figli, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 10 anni.

Nel caso in cui siano soddisfatti i requisiti per accedere alla misura, **nelle ipotesi in cui sia prevista l'integrazione dell'indennità da parte del datore di lavoro per il congedo fruito, l'esonero in commento spetta a partire dal mese di perfezionamento del requisito richiesto dalla norma.**

Qualora il rapporto di lavoro a tempo indeterminato si instauri successivamente alla realizzazione dello *status* di madre con due o tre figli, in presenza dei requisiti legittimanti, l'esonero troverà applicazione a partire dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

L'Istituto specifica che l'esonero si applica anche ai casi di prestazione lavorativa resa in regime di part-time e che rientrano nell'ambito di applicazione della misura anche i rapporti di **apprendistato** in quanto

contratto di lavoro a tempo indeterminato finalizzato alla formazione e all'occupazione dei giovani (ai sensi dell'art.41, comma 1, del d.lgs. n.81/2015).

Nell'ipotesi in cui, invece, **un rapporto di lavoro a tempo determinato venga convertito a tempo indeterminato**, l'esonero può trovare applicazione a decorrere dal mese di trasformazione a tempo indeterminato.

L'esonero contributivo in commento spetta in egual modo ai **rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione**, stante la sostanziale equiparazione di questi ultimi ai rapporti di lavoro subordinato, come stabilito dal decreto legislativo n.150/2015.

- **Assetto e misura dell'incentivo**

Ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, come già sopra riportato, **l'esonero 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.**

Pertanto, **la soglia massima di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice, riferita al periodo di paga mensile è 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.**

L'Istituto precisa che tali soglie massime devono ritenersi valide anche nelle ipotesi di lavoro part-time per le quali non è, quindi, richiesta una riparametrazione dell'ammontare dell'esonero spettante.

Per quanto riguarda, invece, i rapporti di lavoro in fase di instaurazione, in presenza dei presupposti legittimanti, l'esonero decorre a partire dalla data di inizio del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Con riferimento al **termine di applicazione delle misure**:

- l'esonero di cui al comma 180, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2026 o nel mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2026;
- l'esonero di cui al comma 181, cessa di avere applicazione alla data del 31 dicembre 2024 o nel mese di compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo, qualora tale evento si realizzi prima della scadenza prevista del 31 dicembre 2024.

- **Condizioni di spettanza dell'esonero**

Oltre a richiamare le condizioni previste dalle norme di cui ai commi 180 e 181 dell'art.1, l'Istituto ribadisce che la riduzione contributiva trova applicazione anche a favore delle lavoratrici che, nell'ambito del proprio nucleo familiare, abbiano bambini in adozione o in affidamento.

L'Istituto specifica, inoltre, che tale agevolazione non assume la natura di incentivo all'assunzione e non è soggetta all'applicazione dei principi generali in materia, stabiliti dall'art.31 del decreto legislativo n.150/2015.

Infine, poiché l'esonero in oggetto costituisce una riduzione contributiva per la lavoratrice, **il diritto alla fruizione dell'agevolazione non comporta benefici in capo al datore di lavoro e non è, quindi,**

subordinato al possesso, ai sensi dell'art.1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n.296, del documento unico di regolarità contributiva (DURC).

- **Coordinamento con altre agevolazioni**

Rispetto all'eventuale regime di cumulo con altre riduzioni sulla quota contributiva a carico del lavoratore, l'Istituto precisa che l'esonero risulta **strutturalmente alternativo** all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (quota IVS) a carico del lavoratore previsto dall'articolo 1, comma 15, della legge di Bilancio. Ciò significa che, laddove sussistano i presupposti legittimanti per l'applicazione di entrambe le misure, queste ultime non possono essere utilizzate congiuntamente.

Resta fermo che dal mese successivo rispetto alla fruizione di una delle due misure di esonero, in presenza dei presupposti richiesti, si possa ricorrere alla diversa misura di esonero della quota a carico della lavoratrice.

- **Istruzioni operative**

Al fine di usufruire della misura in oggetto, **le lavoratrici pubbliche e private titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero**, rendendo noti allo stesso il numero dei figli e i relativi codici fiscali. **Successivamente, i datori di lavoro possono esporre nelle denunce retributive l'esonero spettante alla lavoratrice.**

Resta fermo che la lavoratrice potrà comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli tramite la predisposizione di un apposito applicativo che la stessa potrà compilare inserendo i codici fiscali dei figli. Tale applicativo sarà reso disponibile prossimamente sul portale istituzionale www.inps.it, che ne darà notizia attraverso la pubblicazione di apposito messaggio.

L'Istituto sottolinea che la **mancata comunicazione dei codici fiscali dei figli da parte del datore di lavoro nelle denunce o, in via alternativa, da parte della lavoratrice mediante utilizzo dell'apposito applicativo, comporta la revoca del beneficio fruito secondo indicazioni che verranno fornite in seguito dall'INPS.**

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto, espongono a partire dal flusso Uniemens di competenza febbraio 2024, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <Denuncia Individuale>.

Per quanto non espressamente ivi riportato, in ordine anche alle casistiche applicative delle misure in trattazione, e per un approfondimento delle modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nell'apposita sezione del flusso Uniemens, si rimanda alla circolare INPS in allegato e per ogni altra informativa sull'argomento al portale istituzionale dell'Istituto.