

Circol@re nr. 8 del 24 marzo 2024

“Esonero contributivo 100% lavoratrici madri”

Legge di Bilancio 2024

Indicazioni operative

a cura del Rag. Vassilli TIENGO

Riferimenti:

- **Legge di Bilancio 2024 (Legge 213/2023)**
- **Circolare INPS 27/2024**
- **FAQ INPS**

La Legge di **Bilancio 2024** (Legge n. 213/2023, art. 1, commi da 180 - 182) ha introdotto un nuovo esonero previdenziale a favore **delle lavoratrici con figli**

L'INPS, con la Circolare n. 27 del 31 gennaio 2024, fornisce le indicazioni e le istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla predetta misura di esonero contributivo.

Nello specifico, l'Istituto fa luce su numerosi aspetti applicativi.

La norma ha come fine la valorizzazione della natalità.

E la valorizzazione della natalità è la chiave di lettura per dipanare eventuali dubbi interpretativi.

SOGGETTI BENEFICIARI DELL'ESONERO

Possono accedere all'esonero contributivo le **lavoratrici madri dipendenti da datori di lavoro**, pubblici o privati, a prescindere dalla circostanza che siano o meno qualificabili come "imprenditori", compresi quelli appartenenti al settore agricolo.

Sono esclusi i rapporti di lavoro domestico.

Nello specifico, l'esonero

- di cui all'articolo 1, c. 180, della Legge di Bilancio 2024 → Spetta in favore delle lavoratrici che, nel

periodo ricompreso dal **1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026**, risultino essere madri di **tre o più figli**, di cui il più piccolo abbia un'età inferiore a 18 anni;

- di cui all'articolo 1, c. 181, della Legge di Bilancio 2024 → Spetta in 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

⇒ la riduzione contributiva spetta anche alle lavoratrici che hanno bambini in adozione o in affidamento.

DESTINATARI SOLO I RAPPORTI A TEMPO INDETERMINATO

L'agevolazione trova applicazione per tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo **indeterminato**, sia instaurati che instaurandi nel periodo di vigenza dell'esonero compresi:

- **i contratti part-time**
- **apprendistato**,
- a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro (L. n. 142/2001),
- a tempo indeterminato a scopo di somministrazione

L'INPS chiarisce che:

- SE il rapporto di lavoro a tempo indeterminato viene instaurato **successivamente alla realizzazione dello status di madre con due o tre figli**, l'esonero in trattazione, in presenza dei requisiti legittimanti, troverà applicazione a partire dalla data di decorrenza del rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- SE il rapporto di lavoro **a tempo determinato viene convertito a tempo indeterminato**, l'esonero può trovare legittima applicazione a decorrere dal mese di trasformazione a tempo indeterminato.

L'Istituto precisa, inoltre, che la realizzazione del requisito si intende soddisfatta **al momento della nascita, rispettivamente, del terzo figlio (o successivo) o del secondo figlio** e la verifica dello stesso requisito si cristallizza alla data della nascita

Infatti non produce alcuna decadenza dal diritto a beneficiare della riduzione contributiva:

- **la premorienza** di uno o più figli,
- l'eventuale **fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare**,
- l'ipotesi di **non convivenza di uno dei figli**
- l'affidamento esclusivo al padre,

L'esonero spetta a decorrere

- **da gennaio 2024**, laddove la madre in tale data sia già in possesso dei requisiti legittimanti, o
- **dal mese di realizzazione dell'evento, per i casi in cui il presupposto legittimante (nascita del secondo o di ulteriore figlio) si concretizzi in corso d'anno.**

L'INPS chiarisce che in caso di nascita di un figlio che fa sorgere il diritto all'agevolazione, o di compimento del limite di età che determina la cessazione dell'applicazione dell'agevolazione, **l'esonero spetta per l'intero mese in cui si verifica l'evento.**

Mentre, per quanto riguarda **il termine di applicazione delle misure**, le stesse **cessano al verificarsi della prima delle due scadenze individuate dalla norma e, quindi:**

- **l'esonero di cui all'articolo 1, 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 all'articolo 1, 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.**

ESEMPI RIPORTATI NELLA CIRCOLARE INPS 27/2024

Esempio 1

- 1° gennaio 2024: la lavoratrice è madre di tre figli;
- 19 ottobre 2025: il figlio più piccolo compie il diciottesimo anno di età.
 - ⇒ Esonero contributivo (Legge di Bilancio 2024, art. 1, c. 180): si applica dal 1° gennaio 2024 e termina nel mese di ottobre 2025.

Esempio 2

- 1° gennaio 2024: la lavoratrice è madre di due figli;
- 18 luglio 2024: il figlio più piccolo compie il decimo anno di età.
 - ⇒ Esonero contributivo (Legge di Bilancio 2024, art. 1, c. 181): si applica dal 1° gennaio 2024 e termina nel mese di luglio 2024.

Esempio 3

- 1° gennaio 2024: la lavoratrice è madre di un figlio ed è in corso la gravidanza del secondo figlio;
- 11 giugno 2024: nascita del secondo figlio.
 - ⇒ Esonero contributivo (Legge di Bilancio 2024, art. 1, c. 181): si applica dal 1° giugno 2024 al 31 dicembre 2024.

Esempio 4

- 1° agosto 2024: la lavoratrice è madre di due figli ed è in corso la gravidanza del terzo figlio;
- 2 marzo 2025: nascita del terzo figlio.
 - ⇒ Esonero contributivo (Legge di Bilancio 2024, art. 1, c. 181): si applica fino al 31 dicembre 2024. Non si applica alcuna riduzione contributiva dal 1° gennaio 2025 al 28 febbraio 2025. Esonero contributivo (Legge di Bilancio 2024, art. 1, c. 180): si applica dal 1° marzo 2025 e fino al 31 dicembre 2026.

Esempio 5

- 1° gennaio 2024: la lavoratrice è madre di tre figli, tutti di età superiore ai 18 anni.
 - ⇒ Non spetta alcuna riduzione contributiva.

Esempio 6

- 11 giugno 2024: nascita del secondo figlio;
- 1° settembre 2024: instaurazione del rapporto di lavoro dipendente
 - ⇒ Esonero contributivo (Legge di Bilancio 2024, art. 1, c. 181): si applica a partire dal 1° settembre 2024 e fino al 31 dicembre 2024.

MISURA DELL'ESONERO

L'esonero è pari **al 100% della contribuzione previdenziale IVS a carico della lavoratrice, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare e applicare su base mensile.**

Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, quindi l'esonero non comporta alcuna perdita pensionistica per le beneficiarie

La **soglia massima** di esonero della contribuzione dovuta dalla lavoratrice **riferita al periodo di paga mensile, è pari a 250 euro (3.000€/12)**

per **i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese**, va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 8,06 euro (250€/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Tali soglie massime devono ritenersi valide, senza alcuna riparametrazione dell'ammontare dell'esonero spettante, **anche nelle ipotesi di rapporti di lavoro part-time** (resta ferma la possibilità per la medesima lavoratrice titolare di più rapporti di lavoro di avvalersi dell'esonero in trattazione per ciascun rapporto).

COMPATIBILITÀ CON ALTRI INCENTIVI

L'esonero **è cumulabile con gli esoneri riguardanti la contribuzione dovuta dal datore di lavoro previsti a legislazione vigente**, nel limite massimo di 3.000 euro annui, da riparametrare su base mensile.

L'INPS precisa che l'esonero IVS in esame **è strutturalmente alternativo** all'esonero contributivo IVS lavoratori dipendenti 2024, quindi all'esonero 6-7% già applicato.

I due esoneri (madri 100% o lavoratori 6-7%) si fondano su diversi presupposti legittimanti. Si sottolinea, infatti, che, a differenza dell'esonero contributivo IVS lavoratori dipendenti, **per l'esonero delle lavoratrici madri non ci sono limiti mensili reddituali per l'applicazione.**

ISTRUZIONI OPERATIVE

Per avere accesso alla misura in argomento, e permettere conseguentemente ai datori di lavoro di esporre nelle denunce retributive l'esonero spettante, **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 in esame, rendendo noti al medesimo datore di lavoro il numero dei figli e i codici fiscali di due o tre figli.**

Qualora la lavoratrice volesse comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, tale possibilità è consentita mediante predisposizione di un apposito applicativo che la lavoratrice può compilare inserendo i codici fiscali dei figli.

Quindi la lavoratrice:

Può scegliere se comunicare i codici fiscali dei figli, alternativamente:

- **al proprio datore** di lavoro che li esporrà nel flussoUniEmens
- **od autonomamente all'INPS** tramite l'applicativo dedicato

L'INPS 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 saranno successivamente fornite.

FAQ INPS

Si allegano alla presente Circolare le FAQ INPS.

§ § §

Le nostre circolari sono scaricabili gratuitamente sul sito

www.studiocla.it

FAQ DECONTRIBUZIONE MAMME (Legge di Bilancio 2024) AGGIORNATE A MARZO 2024

1) Cos'è?

La legge n. 213 del 30 dicembre 2023 (Legge di Bilancio 2024), all'articolo 1, commi 180 e 181, ha previsto un esonero dal versamento della quota di contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico delle lavoratrici madri di almeno tre figli, titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo.

In via sperimentale, ai sensi del comma 181, l'esonero è esteso, 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, a esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo.

2) A chi spetta?

Spetta alle lavoratrici madri di 3 o più figli, dipendenti a tempo indeterminato - anche part-time o con contratto di somministrazione - del settore pubblico, privato (anche se il datore di lavoro non è imprenditore), agricolo o delle cooperative di lavoro ai sensi della L. n. 142/2001.

Sono esclusi i soli rapporti di lavoro domestico.

Del beneficio possono usufruire anche le lavoratrici con bambini in adozione o in affidato, in virtù della parificazione alla filiazione degli istituti di adozione e affidamento (ex d.lgs n. 151/2001, cd Testo unico della maternità e paternità).

In via sperimentale, per il 2024, alla decontribuzione possono accedere anche le lavoratrici madri di 2 figli, di cui il più piccolo di età inferiore ai 10 anni e fino al compimento della suddetta età.

3) Quanto spetta?

L'esonero dalla contribuzione è pari al 100% della quota di contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti posta a carico della lavoratrice, nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato su base mensile.

4) Fino a quando spetta?

Il beneficio spetta:

- fino al mese di compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, per le madri di 3 o più figli;
- fino al mese di compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, per le madri di 2 figli.

5) Cosa succede se ho un solo figlio minore, mentre gli altri sono maggiorenni e non vivono con me?

Il diritto sorge e si cristallizza al momento della nascita del secondo / terzo figlio, pertanto non rileva l'eventuale decesso di uno o più figli, né la loro fuoriuscita dal nucleo familiare e neppure la circostanza che gli stessi non convivono più con la madre o siano in affidamento esclusivo al padre.

6) Come posso richiederlo?

Le lavoratrici pubbliche e private, titolari di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, comunicano al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero, rendendo noti il numero dei figli e i relativi codici fiscali.

Conseguentemente, i datori di lavoro espongono nelle denunce retributive l'esonero spettante alla lavoratrice.

Resta fermo che, qualora la lavoratrice volesse comunicare direttamente all'Istituto le informazioni relative ai codici fiscali dei figli, tale possibilità è consentita mediante predisposizione di un apposito applicativo che la lavoratrice può compilare inserendo i codici fiscali dei figli. (A tal proposito si precisa che l'applicativo non è ancora disponibile, della sua entrata in funzione sarà data comunicazione con apposito messaggio).

In sostanza, alla luce di quanto chiarito, la lavoratrice deve comunicare al datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero, nel farlo può fornire i codici fiscali o solo il numero dei figli; se comunica solo il

numero dei figli al datore di lavoro, dovrà poi inserire nell'applicativo Inps che sarà rilasciato i codici fiscali dei figli.

L'applicativo ha una mera funzione di recepimento delle informazioni.

7) Da chi viene erogato e come?

Trattandosi di un esonero contributivo, il beneficio sarà visibile direttamente in busta paga.

8) Il mio datore di lavoro deve essere in possesso del DURC?

No, perché la misura non costituisce aiuto in capo al datore di lavoro.

9) Per quanto tempo mi spetta?

L'esonero contributivo è riconosciuto dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026:

- fino al compimento del 18° anno di età del figlio più piccolo, per le madri di 3 figli;
- fino al compimento del 10° anno di età del figlio più piccolo, per le madri di 2 figli (solo per il 2024).

10) Da quando mi spetta il beneficio?

L'esonero spetta dal 1° gennaio 2024 se i requisiti sussistono già a tale data; altrimenti:

- dal mese di nascita del secondo / terzo figlio;
- dal mese di instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato, nel caso la donna fosse già madre di due / tre figli, ma non avesse ancora un lavoro dipendente o lo avesse a tempo determinato.

11) Il bonus lo vedrà nella busta paga di febbraio con l'arretrato di gennaio?

Il datore di lavoro ha tempo i tre mesi successivi alla pubblicazione della circolare per poter effettuare gli opportuni adeguamenti relativamente agli arretrati del mese di gennaio e febbraio 2024 (marzo aprile e maggio 2024)

12) Ho fatto domanda in corso d'anno, posso recuperare le mensilità da gennaio 2024 in poi o la decontribuzione mi spetta dalla data della domanda?

L'esonero in argomento spetta a decorrere da gennaio 2024, laddove la madre in tale data sia già in possesso dei requisiti legittimanti, o, per le ipotesi in cui il presupposto legittimante (nascita del secondo o di ulteriore figlio) si concretizzi in corso d'anno, dal mese di realizzazione dell'evento.

13) Soddisfo tutti i requisiti, ma verso i contributi ad una cassa diversa da INPS, mi spetta?

Sì, perché possono accedere all'esonero in trattazione tutte le lavoratrici madri, dipendenti di datori di lavoro sia pubblici che privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli appartenenti al settore agricolo, con l'esclusione dei soli rapporti di lavoro domestico.

14) I contributi che non avrò versato saranno coperti da contribuzione figurativa o verrò penalizzata sull'assegno pensionistico?

Come precisato nel comma 182 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2024, l'applicazione dell'esonero in trattazione lascia, comunque, ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

15) Il maggiore importo che percepirò in busta paga per effetto della decontribuzione concorre alla formazione del reddito?

Sì

16) Posso richiedere l'esonero anche se sono in congedo straordinario?

Durante il congedo straordinario è versato alla lavoratrice un indennizzo e non una vera e propria retribuzione; tuttavia, nelle ipotesi in cui sia prevista un'integrazione dell'indennità da parte del datore di lavoro per il congedo straordinario fruito, l'esonero spetta limitatamente a tale integrazione e comunque a partire dal mese di perfezionamento del requisito richiesto dalla norma.

17) Posso richiedere l'esonero anche se sono in congedo di maternità o parentale?

Durante il congedo di maternità o parentale al genitore è versato un indennizzo e non una vera e propria retribuzione, tuttavia qualora in virtù del proprio contratto di lavoro, sia previsto il versamento di un'integrazione da parte del datore di lavoro, limitatamente a tale contribuzione è possibile usufruire dell'agevolazione.

18) Sono mamma di 2 figli, il più piccolo ha già 10 anni ma è disabile, posso usufruirne?

No. La norma non prevede tale ipotesi ma si basa esclusivamente sull'età del minore.

19) Nel computo dei figli sono inclusi anche i minori in affidamento preadottivo o temporaneo?

Sì, tenuto conto della parificazione tra la filiazione naturale e gli istituti dell'adozione e dell'affidamento operata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (c.d. Testo unico della maternità e della paternità), ai fini dell'applicazione della disciplina ivi prevista, a tutela e sostegno della maternità e della paternità, deve ritenersi che la riduzione contributiva in esame spetti anche alle lavoratrici che hanno bambini in adozione o in affidamento, pur preadottivo o temporaneo.

20) Come viene contabilizzato il beneficio in busta paga se nel 2024 ho usufruito del congedo di maternità?

Il beneficio sarà riconosciuto solo per i mesi non coperti da congedo di maternità

21) La decontribuzione è compatibile con l'esonero previsto dalla L. n. 197/2022?

Sì, l'esonero previsto dalla Legge di Bilancio 2024, risulta cumulabile con gli altri esoneri riguardanti la contribuzione dovuta dal datore di lavoro, previsti a legislazione vigente, mentre è strutturalmente alternativo all'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (quota IVS) a carico del lavoratore.

22) La decontribuzione è cumulabile con l'esonero del 50% della quota dei contributi previdenziali a carico della lavoratrice madre rientrata in servizio entro il 31 dicembre 2022?

Come precisato con il messaggio n. 4042/2022, l'agevolazione in argomento trova applicazione a partire dalla data del rientro effettivo al lavoro della lavoratrice, purché lo stesso sia avvenuto tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022 ed ha una durata massima di un anno. Al riguardo, le possibili cause che possono posticipare il rientro effettivo al lavoro (quali, a titolo esemplificativo, le ferie, la malattia e i permessi retribuiti), purché collocate senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del dies a quo di decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro a lavoro si sia verificato entro il 31 dicembre 2022.

Fermo restando tale principio e in considerazione che l'esenzione prevista dalla Legge di Bilancio 2024 decorre dal 1° gennaio 2024, le due agevolazioni non si sovrappongono nei periodi in cui possono essere usufruiti.

23) La decontribuzione è compatibile con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (quota IVS) previsto dall'art. 1, co. 15 della medesima Legge di Bilancio 2024?

Con particolare riferimento all'eventuale regime di cumulo con altre riduzioni sulla quota contributiva a carico del lavoratore, si precisa che l'esonero di cui all'articolo 1, commi 180 e 181, della legge di Bilancio 2024, 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 medesima legge.

24) Ho comunicato al mio datore di lavoro di voler beneficiare dell'esonero ed ho fornito i codici fiscali dei miei figli. Cosa deve fare ora il mio datore di lavoro?

I datori di lavoro riportano nelle denunce mensili l'esonero spettante alla lavoratrice.

Le indicazioni sui codici da inserire nei flussi Uniemens da febbraio 2024 sono fornite nella circolare Inps n. 27 del 31 gennaio 2024.