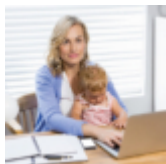


L'ESONERO CONTRIBUTIVO PER LE LAVORATRICI MADRI

scritto da goal | 11 Aprile 2024



di Mario Fusco e Giovanna Alvino**

La legge di bilancio per il 2024 (legge 213/2023) ha introdotto, con i commi 180 e 181, un esonero contributivo a favore delle lavoratrici **madri di tre o più figli**, con rapporto di lavoro a **tempo indeterminato**, valido dal 2024 al 2026. L'esonero, in via sperimentale, è stato esteso nel 2024, anche alle **madri di due figli**. Il 31 gennaio 2024 l'Inps ha pubblicato la circolare 27 con la quale ha fornito le istruzioni operative per l'applicazione della nuova norma.

Per effetto di tale disposizione, le lavoratrici non subiranno in busta paga le ritenute previdenziali, senza pregiudizio della loro posizione pensionistica, e otterranno una retribuzione netta maggiore. L'esonero vale per i periodi di paga dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, e spetta alle lavoratrici madri di tre o più figli, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo (17 anni e 364 giorni). Il medesimo esonero è riconosciuto, in via sperimentale solo per il 2024, anche alle lavoratrici madri di due figli, fino al mese del compimento del decimo anno di età del figlio più piccolo (9 anni e 364 giorni). L'Inps precisa che il requisito del numero dei figli che fa sorgere il diritto all'esonero si materializza nel momento in cui il secondo (o il terzo figlio) nasce e non decade nella

deprecata ipotesi di successiva premorienza di uno di essi. Allo stesso modo non rileva l'eventualità in cui uno dei figli esca dal nucleo familiare o non conviva oppure sia affidato

esclusivamente al padre. Per poter accedere all'esonero contributivo, il rapporto di lavoro deve essere a tempo indeterminato, ma rilevano anche le stabilizzazioni; in tale evenienza, ovviamente, il beneficio (ricorrendone i presupposti) spetta dalla data di trasformazione del rapporto a termine. L'agevolazione, che trova applicazione anche nei casi di adozione e/o di affidamento, è immediatamente operativa in quanto non necessita di alcuna autorizzazione dell'Unione europea. Sono agevolate anche le lavoratrici apprendiste e somministrate (a tempo indeterminato); sono esclusi solo i rapporti di lavoro domestico. Anche le dipendenti part-time accedono al beneficio e, se impiegate in più aziende, possono fruire dell'esonero su tutti i rapporti. Inoltre, le soglie mensili e giornaliere della riduzione contributiva non devono essere riparametrate alle ore effettivamente svolte. L'ammontare massimo di riduzione dei contributi Ivs (invalidità, vecchiaia, superstiti) per ogni lavoratrice è pari a 3.000 euro annui, corrispondenti a 250 euro mensili e a 8,06 euro al giorno. A tale importo si perviene (precisa l'Inps) dividendo per 31 l'ammontare mensile. Non essendo diversamente specificato, il numero 31 va assunto come coefficiente fisso, valido anche per i mesi che hanno un minor numero di giorni. In base a quanto si evince dagli esempi proposti nella circolare, si deduce che, in caso di nascita di un bambino che fa sorgere il diritto all'agevolazione o del compimento del limite di età che ne determina la decadenza (10° o 18° anno), l'esonero si applica per l'intero mese in cui si verifica l'evento. Invece va riproporzionato in caso di nuova assunzione o di cessazione del rapporto, cadenti nel mese. L'esonero è alternativo al taglio del cuneo fiscale. Se in alcuni mesi le agevolazioni si sovrappongono e il datore ha già riconosciuto il taglio al cuneo fiscale, può restituirlo e riconoscere il nuovo esonero, seguendo le istruzioni della circolare. Peraltro, giova ricordare che il beneficio è di esclusiva pertinenza delle lavoratrici e nulla viene riconosciuto alle aziende. Per questo motivo non sussiste alcun motivo di incumulabilità con

altri esoneri che prevedono la riduzione della contribuzione a carico del datore di lavoro. Le lavoratrici pubbliche e private possono comunicare al loro datore di lavoro la volontà di avvalersi dell'esonero, rendendo noti al medesimo datore di lavoro il numero dei figli e i loro codici fiscali. Tali informazioni potranno anche essere rese direttamente all'Inps dalle interessate mediante predisposizione di un apposito applicativo. Sarà dato atto della disponibilità di tale applicativo sul portale istituzionale www.inps.it con pubblicazione di apposito messaggio. Importante evidenziare che la mancata indicazione dei codici fiscali dei figli (non necessariamente tutti ma 2 o 3, compreso il più piccolo) farà perdere il diritto all'esonero. Sul punto saranno emanate successive istruzioni. Il riconoscimento dell'agevolazione da parte del datore di lavoro transita nel flusso uniemens già a partire dal mese di febbraio, ma è data facoltà di procedere all'inserimento degli arretrati di gennaio e febbraio utilizzando i flussi di marzo, aprile e maggio del corrente anno.

Per le sue caratteristiche la misura **non è considerata aiuto di Stato**, non richiede l'autorizzazione della commissione europea (è quindi immediatamente operativa) e non incide sui limiti del "de minimis". Inoltre, agendo solo sui contributi a carico della lavoratrice, non rientra nella categoria degli incentivi per i quali è richiesto al datore di lavoro il rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015. **Non è neanche subordinato al possesso**, ai sensi dell'articolo 1, comma 1175, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, **del documento unico di regolarità contributiva (DURC)**.

L'esonero è **strutturalmente alternativo a quello previsto dalla stessa legge di bilancio per tutti i lavoratori con retribuzioni imponibili non superiori a 2692 euro mensili** (comma 15 della Legge di Bilancio) pari al 6% della

retribuzione imponibile (ovvero al 7% nel caso di retribuzioni imponibili non superiori a 1923 euro mensili). Va segnalato che rispetto a quest'ultimo, per le donne che ne abbiano diritto, **questa misura risulta decisamente più conveniente** atteso che la misura massima dell'esonero rivolto alla generalità dei lavoratori con retribuzione non superiore a 2692 euro mensili (6%) è pari a 161,52 e a 134,61 nel caso di retribuzioni lorde non superiori a 1923 euro, mentre in entrambi i casi la misura dell'esonero rivolto alle mamme (massimo euro 250) assorbe completamente l'onere contributivo dovuto dalle lavoratrici che nel caso di retribuzione pari a 2692 euro sarebbe pari ad euro 247.

Va infine osservato che per specifica previsione normativa **l'applicazione dell'esonero** non ha impatti sulle future prestazioni pensionistiche, restando ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

La misura è sicuramente interessante in quanto va ad agire nella direzione della riduzione del cuneo contributivo/fiscale che appesantisce le retribuzioni italiane. Nella valutazione, caso per caso, dei vantaggi della stessa, va tenuto conto che **i contributi esonerati (massimo 250 euro mensili) vanno ad accrescere l'imponibile fiscale della donna lavoratrice** e subiscono quindi una decurtazione, a causa dell'imposta sulle persone fisiche applicata sulla retribuzione.

**Odcec Napoli*