

Attuazione dell'esonero contributivo

Vantaggi per l'assunzione di donne madri con almeno tre figli minorenni

Eufranio Massi

Nel nostro Paese, sovente, si registra nel mondo del lavoro il seguente fenomeno: le norme sono approvate dal Parlamento, entrano formalmente, in vigore, ne parlano per alcuni giorni i media, ma l'operatività delle stesse è condizionata alla emanazione di decreti ministeriali attuativi o, come in questo caso, alla emanazione di una circolare dell'Inps con la quale si forniscono le indicazioni necessarie per accedere ai benefici.

Questo è quanto accaduto, da ultimo, con lo sgravio contributivo in favore dei datori di lavoro che assumono donne madri di almeno tre figli minorenni. Dopo sette mesi dalla entrata in vigore della norma (art. 1, commi da 210 a 213, della legge n. 199/2025), l'Istituto ha emanato la **circolare operativa** n. 82 del 29 luglio 2026 con la quale fornisce i chiarimenti per l'assunzione delle donne e per la fruizione delle agevolazioni.

Esonero contributivo generalizzato: particolarità dell'intervento

A differenza di altri incentivi approvati negli ultimi anni con scadenze "capestro" correlate alla loro temporaneità, questo **sgravio contributivo** ha **natura strutturale** ed è **finanziato con risorse che vanno oltre il 2035**. La misura risulta finanziata con risorse statali e **non postula alcuna richiesta di autorizzazione alla Commissione europea** ai sensi dell'art. 107 del Trattato dell'Unione perché, pur costituendo una riduzione del costo del lavoro è rivolta, potenzialmente, a tutti i **datori di lavoro privati** operanti con le loro unità produttive in ogni parte del Paese: l'applicazione del beneficio prescinde da criteri di di-

screzionalità amministrativa, come ricorda il paragrafo 6 della circolare n. 82/2026.

L'ottenimento di questo sgravio contributivo presenta meno ostacoli rispetto a quelli varati anche di recente, per esempio:

- l'incremento occupazionale netto, rispetto alla media del personale in forza nei dodici mesi antecedenti l'assunzione, non viene richiesto;
- il licenziamento per giustificato motivo oggettivo o a seguito di procedura collettiva di riduzione di personale della stessa lavoratrice o di altro dipendente con la stessa qualifica nei sei mesi successivi all'assunzione non blocca l'agevolazione e, di conseguenza, l'Inps non è abilitato a richiedere il *quantum* già fruito ed a revocare le erogazioni successive;
- non viene richiesta al datore di lavoro, una dichiarazione *ex art. 47 del D.P.R. n. 445/2000*, con la quale si attesti che al personale in forza viene corrisposto un Trattamento economico complessivo (Tec) non inferiore a quello previsto dal Ccnl sottoscritto dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale, avuto riguardo al settore, alla categoria, all'attività principale, alla dimensione ed alla natura giuridica del datore di lavoro, come previsto per gli sgravi contributivi introdotti dagli articoli da 1 a 4 del D.L. n. 62/2026 (1);
- non vengono escluse, così come avviene allorché gli incentivi sono subordinati all'autorizzazione della Commissione europea, le imprese in difficoltà come, ad esempio, quelle che hanno perso più della metà del capitale sociale sotto-

(1) Convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112.

In dottrina, sia consentito il rinvio a E. Massi, *Decreto 1°*

maggio: novità in materia di lavoro. in *Dir. prat. lav.*, 2026, 20, pagg. 1155 ss.. V. anche, S. Fantinelli, M. Giangrande, *Incentivi alle assunzioni*, in *Dir. prat. lav.*, 2026, 32-33, pagg. 1809 ss.

scritto, senza che sia stato effettuato alcun ripianamento (ipotesi prevista all'art. 2, punto 18 del Regolamento (Ue) n. 651/2014) o quelle soggette alla c.d. "*clausola Daggendorf*" che non hanno restituito le somme indebitamente ricevute a seguito di aiuti di Stato.

Il Legislatore con l'approvazione delle norme in commento ha inteso facilitare l'ingresso nel mondo del lavoro di donne che, per particolari esigenze dovute alla natalità e all'ambito familiare, hanno avuto ed hanno difficoltà a trovare una occupazione: probabilmente, tenuto conto dell'attuale tasso di natalità delle donne italiane, l'articolo tende, al momento, a favorire, nella sostanza, cittadine extracomunitarie, regolarmente presenti nel nostro Paese, che hanno, per una serie di motivi, un maggior tasso di prolificità.

Ma, andiamo con ordine cercando, nel prosieguo della riflessione, di seguire l'articolato dei chiarimenti amministrativi forniti dall'Istituto.

Requisiti soggettivi delle lavoratrici

La norma in esame riguarda l'assunzione di **donne** che soddisfino i seguenti requisiti:

- **madri di almeno tre figli che al momento dell'assunzione non hanno raggiunto i diciotto anni** di età (ossia, 17 anni e 364 giorni). Non è, assolutamente, preclusivo il fatto che durante il rapporto di lavoro uno o più figli diventino maggiorenni. Il requisito si cristallizza al momento dell'assunzione e non presenta alcun ostacolo il fatto che il figlio maggiorenne esca dal nucleo familiare. Ovviamente, attesa la piena equiparazione normativa, rientra nel computo, sin dal momento della preadozione o del preaffidamento, anche la prole minorenni adottata o affidata;

- **prive di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi**. Si tratta di un requisito che, in genere, viene in evidenza per le donne svantaggiate o molto svantaggiate e che, proveniente dalla regolamentazione comunitaria (2) è stato ben spiegato sia con circolare n. 34 del 25 luglio 2013 del Ministero del Lavoro che dal Decreto del Ministro del Lavoro 17 ottobre 2017 (3). Nella sostanza, non ci riferisce, soltanto, alle donne disoccupate che hanno manifestato la propria im-

mediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva secondo quanto richiesto dall'art. 19, comma 1, del D.Lgs. n. 150/2015, ma anche a coloro che, negli ultimi sei mesi antecedenti l'assunzione hanno avuto un rapporto di lavoro subordinato non superiore a sei mesi o che hanno svolto una attività lavorativa autonoma o parasubordinata dalla quale sia derivato un reddito annuale escluso da imposizione fiscale (attualmente, 8.500 euro per le lavoratrici dipendenti e 5.500 euro per le lavoratrici autonome). Si tratta, quindi, di un requisito che contiene un criterio ove lo "svantaggio" non dipende soltanto dalla mancanza di occupazione, ma anche da una occupazione breve, quandanche regolare, che ha fruttato un reddito oltremodo scarso.

Destinatari dell'agevolazione

I potenziali destinatari dello sgravio contributivo sono tutti i **datori di lavoro del settore privato**, imprenditori e non imprenditori (ad es., studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.), ivi compresi quelli del settore agricolo.

La disposizione non riguarda la Pubblica Amministrazione (la circolare n. 82/2026 dell'Inps richiama (4) l'elencazione dell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 che, in ogni caso, non appare esaustiva, non comprendendo anche le c.d. "*Authority*" come, ad esempio, la Banca d'Italia, gli uffici dei molteplici "Garanti" previsti nel nostro Ordinamento, la Consob, ecc.).

In circostanze analoghe (5) riferite agli sgravi contributivi previsti in favore dei datori di lavoro privati, l'Inps ha sempre ricompreso tra i possibili fruitori gli Enti pubblici economici, le *ex* Ipab, gli *ex* Iacp, trasformati dalle varie leggi regionali, i Consorzi di bonifica, gli Enti ecclesiastici, gli Enti morali, ecc.. Si ha motivo di ritenere che tali ultimi soggetti, seppur "dimenticati" dall'ultima nota dell'Istituto, vi rientrino a pieno titolo.

Rapporti di lavoro incentivati

I contratti che danno luogo alle agevolazioni sono:

(2) V. anche l'art. 2, par. 1, n. 4) del Regolamento (Ue) n. 651/2014.

(3) Pubblicato nel sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 9 febbraio 2018. Della pubblicazione del presente provvedimento è stato dato avviso nella Gazzetta

Ufficiale n. 49, serie generale, del 28 febbraio 2018, con Comunicato 28 febbraio 2018.

(4) V. par. 2, secondo periodo.

(5) V., *ex pluris*, Inps, circolare 2 marzo 2018, n. 40.

a) il contratto a tempo determinato, anche a tempo parziale, di dodici mesi, raggiungibili anche attraverso l'istituto della proroga, che comporta uno **sgravio contributivo per un anno**. Si ha motivo di ritenere che, laddove il Ccnl applicato, preveda un *minimum* di ore settimanali, il contratto stipulato non possa scendere sotto tale soglia. L'assunzione può avvenire **anche con contratto di somministrazione** e, ovviamente, lo sgravio contributivo, in presenza delle condizioni oggettive e soggettive previste dalla norma, viene girato all'utilizzatore;

b) il contratto a tempo indeterminato, anche part-time, che comporta uno **sgravio contributivo per ventiquattro mesi**;

c) il contratto a tempo indeterminato a seguito della trasformazione del precedente contratto a termine descritto *sub a)*, che comporta anche la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%, se versato, per i mesi di vigenza del precedente rapporto a tempo determinato. Tale contributo è previsto dall'art. 2, comma 28, della legge n. 92/2012. In tal caso, lo **sgravio contributivo** viene riconosciuto per un **massimo di diciotto mesi** dalla data di stipula del contratto a tempo determinato, poi trasformato.

Si ritiene – anche se la circolare n. 82/2026 dell'Inps non lo specifica – che, come per altre agevolazioni, lo sgravio contributivo sia applicabile anche ai contratti stipulati con lavoratrici madri di almeno tre figli minorenni che, dopo il rapporto associativo, abbiano stipulato, con la **società cooperativa di produzione e lavoro**, un **contratto a tempo determinato o indeterminato**, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

L'**incentivo non trova applicazione** nei contratti di **lavoro domestico** (sia per la particolarità del rapporto che per una contribuzione "propria" alquanto ridotta) che nell'**apprendistato** il quale è una tipologia che fruisce di una contribuzione "di favore" che accompagna tutto il percorso formativo (e anche oltre) sol che si pensi alla contribuzione ridotta nei dodici mesi successivi al consolidamento del rapporto. Resta fuori anche in **contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato**, caratterizzato da saltuarietà ed epi-

sodicità, in quanto non assicura una occupazione stabile dipendendo unicamente, dalla chiamata del datore di lavoro.

Misura dell'esonero contributivo e limiti

L'esonero contributivo, come indicato dall'art. 1, comma 210, della legge n. 199/2025, è riconosciuto nella misura del **100%** della quota dei **versamenti contributivi previdenziali a carico del datore di lavoro**, entro un **tetto massimo annuale di 8.000 euro**, riparametrati su base mensile, con esclusione dei premi e dei contributi dovuti all'Inail, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La soglia massima, riproporzionata su base mensile è pari a 666,66 euro, mentre quella giornaliera è di 21,50 euro. Ovviamente, in caso di prestazione a tempo parziale, il contributo è ridotto in proporzione.

L'esonero contributivo, come già specificato, **non riguarda i premi ed i contributi assicurativi dovuti all'Inail**, ma anche la c.d. "**contribuzione minore**" che, sinteticamente, si ricapitola:

- il contributo al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei Trattamenti di fine rapporto *ex art.* 2120 c.c. (art. 1, comma 755, legge n. 296/2006);
- i versamenti delle quote di Tfr, se dovute, al Fondo di Tesoreria dell'Inps che, come ricorda la circolare Inps n. 12/2026 (6), non sono soggette alla riduzione di qualsiasi aliquota contributiva;
- il contributo, ai Fondi bilaterali, al Fis ed ai Fondi delle Province autonome di Trento e Bolzano, previsti dall'art. 33 del D.Lgs. n. 148/2015;
- il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la formazione continua *ex art.* 118 della legge n. 388/2000;
- il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- le contribuzioni non previdenziali e quelle concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, come sottolineato nella circolare n. 82/2026 dell'Inps, come, ad esempio, **i) il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria** *ex D.L.* n. 103/1991 (7), **ii) il contributo di solidarietà per i**

(6) Al paragrafo 4, secondo periodo, così chiarisce: «Si precisa che tale contribuzione ha natura obbligatoria e non può beneficiare di alcuna forma di agevolazione contributiva, ivi comprese le riduzioni o gli esoneri previsti dall'ordinamento

per la contribuzione previdenziale ordinaria».

(7) Convertito, con modificazioni, dalla legge 1° giugno 1991, n. 166.

lavoratori dello spettacolo *ex art.* 1, commi 8 e 14, del D.Lgs. n. 182/1997, **iii)** il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti *ex art.* 1, commi 3 e 4, del D.Lgs. n. 166/1997.

Come già previsto per altre agevolazioni, l'esonero dallo sgravio contributivo va fruito, in continuità, senza soste: l'unica possibilità di sospensione risiede nel periodo di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, che consente il differimento temporale del godimento.

Risorse stanziare e monitoraggio della spesa

Il beneficio contributivo viene riconosciuto entro precisi limiti di spesa:

- 5,7 milioni di euro per l'anno corrente;
- 18,3 milioni per il 2027;
- 24,7 milioni per il 2028;
- 25,3 milioni per il 2029;
- 25,9 milioni per il 2030;
- 26,5 milioni per il 2031;
- 27 milioni per il 2032;
- 27,6 milioni per il 2033;
- 28,2 milioni per l'anno 2034;
- 28,9 milioni a decorrere dal 2035.

L'Istituto, come avviene in situazioni analoghe, è incaricato del monitoraggio della spesa, con comunicazioni periodiche sia al Dicastero del Lavoro che a quello dell'Economia: in caso di sfioramento, anche prospettico, del budget assegnato, è autorizzato a non dar seguito alle istanze successive che dovessero pervenire.

Coordinamento con altre agevolazioni

Lo sgravio **non è cumulabile con altre agevolazioni** (come, ad es., la c.d. “*decontribuzione Sud*” o quelle per l'assunzione di lavoratrici che fruiscono del trattamento di NASpI, o per l'assunzione di lavoratori disabili *ex art.* 13 della legge n. 68/1999) **o riduzioni di aliquote**: in quest'ultima ipotesi, ricorda la circolare n. 82/2026, **non è cumulabile con la contribuzione agevolata in agricoltura**, per le lavorazioni che si svolgono in territori montani od in aree svantaggiate, né con le **riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia**.

L'incentivo è, comunque, **compatibile** sia con il beneficio fiscale correlato all'incremento occupa-

zionale, previsto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 216/2013, che con l'agevolazione *ex art.* 5 della legge n. 162/2021, pari all'1% dei contributi previdenziali nel limite massimo di 50.000 euro annui, per i datori che sono in possesso della “Certificazione della parità di genere” *ex art.* 46-*bis* del D.Lgs. n. 198/2006.

Lo sgravio contributivo “non tocca” le agevolazioni a favore della lavoratrice madre di almeno tre figli riguardanti la contribuzione previdenziale (Ivs) a carico della stessa che, fino al prossimo 31 dicembre 2026, finisce mensilmente – coperta finanziariamente con risorse pubbliche – in “busta paga” per effetto dell'art. 1, comma 180, della legge n. 213/2024. La misura non è strutturale: occorrerà vedere se sarà prolungata con la prossima Legge di Bilancio.

Condizioni per la fruizione dei benefici contributivi

Per poter fruire del beneficio il datore di lavoro deve essere in regola con quanto previsto dall'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

- possesso del **Durc**;
- **assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale**, nonché **di salute e sicurezza sul lavoro** individuate, da ultimo, con il D.M. 22 giugno 2026 (8). ove, nell'Allegato A, sono riportate una serie di violazioni che costituiscono cause ostative, per periodi diversi, alla fruizione dei benefici. Tali violazioni debbono essere state accertate con provvedimenti definitivi (sentenze passate in giudicato, ordinanze-ingiunzioni definitive). La norma richiede, altresì, il rispetto di altri obblighi di legge;
- **rispetto degli accordi e Ccnl** sottoscritti a livello nazionale dalle Associazioni dei lavoratori e dei datori di lavoro comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, anche di quelli di secondo livello (territoriale od aziendale). Il successivo comma 1175-*bis* stabilisce, inoltre, che il diritto allo sgravio contributivo resta in caso di **successiva regolarizzazione** degli obblighi contributivi ed assicurativi, nonché delle violazioni accertate indicate dal comma 1175, entro i termini indicati dagli Organi di vigilanza sulla base di specifiche indicazioni normative. Qualora ci si trovi di fronte a violazioni amministrative che non possono essere soggette a regolarizza-

(8) Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 156, serie generale, dell'8 luglio 2026.

zione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio riportato nel verbale.

Va, inoltre, rispettato l'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, secondo il quale l'**agevolazione non viene riconosciuta**:

- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva. Tale previsione vale anche nel caso in cui la lavoratrice avente diritto all'assunzione venga utilizzata attraverso un contratto di somministrazione;
- se l'assunzione viola un diritto di precedenza previsto dalla legge o dal contratto collettivo (si pensi, ad es., al diritto di precedenza manifestato per iscritto ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 da una lavoratrice con precedente contratto a tempo determinato, o a un lavoratore (o lavoratrice) licenziato per giustificato motivo oggettivo nei sei mesi precedenti secondo la previsione dell'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o ad un dipendente non transitato a seguito di cessione di azienda o ramo di essa presso il nuovo datore, il quale per dodici mesi è titolare di tale diritto, come ricorda l'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990;
- se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione siano in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale (si parla, quindi, di un intervento integrativo salariale straordinario), a meno che l'assunzione programmata non sia per un livello completamente diverso da quello dei lavoratori in integrazione salariale straordinaria o sia destinato a prestare attività in una unità produttiva diversa da quella interessata alla sospensione;
- se la lavoratrice neoassunta risulti essere stata licenziata nei sei mesi antecedenti da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro assunto, o risultava con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Va, inoltre, ricordato che per effetto dell'art. 14 del D.L. n. 159/2025 (9) il datore di lavoro che intende fruire dello sgravio contributivo deve **pubblicare la disponibilità della posizione la-**

vorativa sul Siisl (Sistema Informativo per l'Inclusione Sociale e Lavorativa) (10).

Domanda di accesso all'esonero e procedura

Le istruzioni operative per accedere all'agevolazione sono riportate al paragrafo 8 della circolare n. 82/2026 in commento: la domanda (modello on line denominato «ELM3»), presentata sul portale Inps deve contenere:

- nominativo della lavoratrice, dichiarazione di *status* di priva di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (dichiarazione acquisita dalla lavoratrice) e madre di almeno tre figli di età inferiore ai diciotto anni;
- codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto di lavoro instaurato o trasformato;
- importo della retribuzione media mensile, comprensivo dei ratei delle mensilità aggiuntive;
- indicazione della eventuale percentuale di lavoro a tempo parziale, nel caso in cui il rapporto si svolga ad orario ridotto;
- misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto di sgravio.

L'Inps provvede, attraverso i propri sistemi informativi, a:

- verificare l'esistenza del rapporto di lavoro consultando la banca dati;
- calcolare l'importo dell'incentivo spettante;
- comunicare l'esito positivo dell'istanza, in presenza della capienza finanziaria, calcolata anche in via prospettica;

Si ricorda, infine, che in caso di **i)** autorizzazione per un lavoro a tempo parziale, qualora vi sia un ampliamento dell'orario di lavoro, lo sgravio contributivo non aumenta; **ii)** trasformazione a tempo parziale di un rapporto a tempo pieno e indeterminato per il quale si è ottenuto lo sgravio contributivo pieno, il datore di lavoro è tenuto a riparametrare l'incentivo spettante per fruire dell'importo ridotto;

L'Inps si riserva, pur dopo aver concesso l'autorizzazione alla fruizione dello sgravio contributivo, di effettuare i dovuti controlli di merito per accertare la effettiva sussistenza di tutti i presupposti di legge per il godimento dell'agevolazione.

(9) Convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2025, n. 198.

(10) V. anche, l'art. 7, comma 6, D.L. 30 aprile 2026, n. 62,

convertito, con modificazioni, dalla legge 25 giugno 2026, n. 112.