

L'INPS DETTA LE REGOLE PER LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO DELLE LAVORATRICI MADRI

In un mio precedente "focus", parlando dello sgravio contributivo in favore delle lavoratrici madri, avevo rimandato alcune riflessioni ad un momento successivo alle indicazioni dell'INPS che sono state, ora, formulate con la circolare n. 27 del 31 gennaio 2024.

La norma che introduce lo sgravio contributivo, prevista dai commi 180, 181 e 182 dell'art. 1 della legge n. 213/2023, non ha natura strutturale ma triennale (periodo 2024-2026) e riguarda le donne con contratto a tempo indeterminato (anche a tempo parziale) madri di tre o più figli che operano nei settori pubblici e privati, compresi quelli agricoli), con esclusione di quelle che hanno un rapporto di lavoro domestico. A costoro viene riconosciuto un esonero del 100% sulla quota dei contributi previdenziali a loro carico fino al mese di compimento dei 18 anni di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro, riparametrato su base mensile, senza alcuna conseguenza sotto l'aspetto pensionistico. Per il solo anno 2024 il beneficio viene riconosciuto anche alle lavoratrici a tempo indeterminato madri di due figli, fino al compimento dei 10 anni del figlio più piccolo. Va precisato che la disposizione che si sta commentando trova applicazione anche se i bambini minori sono in adozione o in affidamento.

Il requisito soggettivo, precisa l'Istituto, "si cristallizza" con la nascita del terzo figlio (o del secondo figlio per le donne che ne hanno diritto nel 2024) e resta in vigore anche in caso di premorienza di uno dei figli, della fuoriuscita di qualcuno di essi dal nucleo familiare, di non convivenza o di affidamento esclusivo al padre di uno o più figli.

Il rapporto, come detto pocanzi, deve essere a tempo indeterminato: di conseguenza, va bene anche un contratto di apprendistato che (art. 41 del D.L.vo n. 81/2015) è un contratto a tempo indeterminato di tipo formativo e va bene anche la trasformazione di un contratto a termine in un contratto a tempo indeterminato, ovviamente a decorrere dal mese della avvenuta trasformazione. Rientrano nella piena agibilità dell'incentivo sia i rapporti di lavoro subordinati stipulati, in attuazione del vincolo associativo, nelle cooperative di produzione e lavoro, secondo la previsione dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001 che i rapporti di lavoro a tempo indeterminato a scopo di somministrazione. Resta fuori il contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato, attesa la saltuarietà e la episodicità delle prestazioni che si svolgono senza alcuna stabilità e dipendono, unicamente, dalla "chiamata" del datore di lavoro.

Lo sgravio contributivo in esame è alternativo a quello previsto, per il 2024, in favore dei lavoratori che, rispettivamente, percepiscono una retribuzione non superiore a 1923 euro (7 punti percentuali) o a 2692 euro (6 punti percentuali), come stabilito dall'art. 1, comma 15 della legge n. 213/2023 e come specificato dalla circolare INPS n. 11 del 16 gennaio 2024: ne va corrisposto uno soltanto e, ovviamente, quello più favorevole. Sul punto la circolare dell'Istituto fa un esempio: per una donna con una retribuzione pari a 2692 euro la decontribuzione ex comma 15 (calcolata su una aliquota contributiva del 9,19%) è 247,39 euro e, quindi, di poco inferiore ai 250 euro (con un vantaggio che, oserei dire, appare irrisorio)

L'ammontare massimo previsto è di 3.000 euro l'anno che corrispondono a 250 euro mensili e 8,06 al giorno che è il risultato di $250:31$; tale ultimo dividendo, secondo l'Istituto, va utilizzato anche per i mesi che contano un minor numero di giornate.

Per ben comprendere la piena operatività della disposizione la circolare n. 27, al punto 2, fa alcuni esempi dai quali si desume che in caso di nascita (in qualsiasi giorno del mese) del bambino che fa sorgere il diritto allo sgravio contributivo, l'esonero si applica per tutto il mese in cui si è verificato l'evento, mentre nei casi di cessazione del rapporto il beneficio va riproporzionato in relazione ai giorni lavorati nel mese. Nell'ipotesi in cui una donna, in possesso dei requisiti legittimanti, fosse assunta a tempo indeterminato nel corso del

mese, lo sgravio dovrà essere calcolato a partire dalla data di effettiva instaurazione del rapporto a tempo indeterminato.

Lo sgravio contributivo riguarda tutte le lavoratrici a tempo indeterminato che possiedono il requisito soggettivo sopra indicato, senza limiti di retribuzione o di qualifica (di conseguenza, la platea delle donne, potenzialmente, interessate va ben oltre quella fissata dal cuneo fiscale con i limiti mensili reddituali pari a 1923 e 2692 euro: esso è di esclusiva pertinenza delle stesse e, ovviamente, non rientra tra gli aiuti di Stato, con la conseguenza che, non essendoci benefici in favore del datore di lavoro, non è richiesto il rispetto dell'art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 (possesso del DURC, rispetto degli obblighi di legge, applicazione dei trattamenti previsti dalla contrattazione collettiva "leader" anche a livello territoriale o aziendale) e dell'art. 31 del D.L.vo n.150/2015 che individua la casistica che indica le ipotesi di diniego dei benefici al datore.

Per la fruizione dell'incentivo le donne dovranno presentare richiesta al proprio datore fornendo i codici fiscali dei figli (la mancata presentazione o la non veridicità dei dati fa perdere il diritto all'esonero, in quanto sono previsti i dovuti controlli in collaborazione con i vari Enti interessati): a breve, l'INPS si è riservata di fornire un applicativo per la comunicazione diretta all'Istituto.

L'agevolazione va nel flusso Uniemens a partire da febbraio: gli eventuali arretrati di gennaio potranno essere inseriti nei flussi di marzo, aprile e maggio.

Eufrazio MASSI