

2. ESONERO CONTRIBUTIVO MADRI DI ALMENO TRE FIGLI

A decorrere dal 1° gennaio 2026 è operativo un nuovo esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati che assumono determinate categorie di lavoratrici madri. La misura è stata introdotta dall'art. 1, commi 210-213, Legge n. 199/2025 (Legge di bilancio 2026) e con la circolare n. 82/2026 l'INPS fornisce le istruzioni operative.

L'esonero consiste nella riduzione del 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro (con esclusione dei premi e contributi INAIL), nel limite massimo di 8.000 euro annui per ciascuna lavoratrice, riparametrati e applicati su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Datori di lavoro beneficiari e requisiti delle lavoratrici

Possono accedere all'esonero tutti i datori di lavoro privati, compresi quelli del settore agricolo, a prescindere dall'eventuale qualifica di imprenditore.

La misura non si applica alla Pubblica Amministrazione, individuata sulla base dell'art. 1, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001. Rimangono in ogni caso esclusi i rapporti di apprendistato, il lavoro domestico e il lavoro a chiamata.

L'esonero spetta per le assunzioni/trasformazioni effettuate dal 1° gennaio 2026 riferite a donne:

- madri di almeno 3 figli, che, al momento dell'assunzione, abbiano almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni (17 anni e 364 giorni). Il requisito si considera "cristallizzato" al momento dell'assunzione o trasformazione: non fanno decadere dal beneficio, ad esempio, il compimento della maggiore età dei figli successivo all'assunzione, la premorienza, la non convivenza, l'affidamento al padre o l'uscita dal nucleo; rientrano tra i "figli" anche quelli in adozione o affidamento, compresi i periodi di pre-affido o preadozione;
- prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi alla data dell'evento agevolato. A tal fine, è "privo di impiego" chi, negli ultimi 6 mesi: non ha prestato attività di lavoro subordinato riconducibile a un rapporto di durata almeno semestrale oppure ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato con reddito annuo inferiore al minimo escluso da imposizione (5.500 euro per lavoro autonomo, 8.500 euro per collaborazioni coordinate e continuative e altri redditi assimilati).

Regole e misura per l'esonero

Rientrano nell'agevolazione, se avvenute al 1° gennaio 2026, le assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione, le assunzioni a tempo indeterminato e le trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato.

La misura è pari al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi/contributi INAIL con un massimale annuo pari a 8.000 euro annui per ciascuna lavoratrice. Il limite mensile risulterà essere pari a 666,66 euro (8.000/12); per i rapporti iniziati/cessati in corso di mese: 21,50 euro al giorno (666,66/31); per i rapporti part-time, il massimale si riduce in proporzione alla percentuale di orario.

Si ricorda che non sono oggetto di sgravio, tra l'altro:

- il contributo al Fondo TFR (art. 1, comma 755, Legge n. 296/2006);
- i contributi ai Fondi di solidarietà, ex D.Lgs. n. 148/2015 (artt. 26, 27, 29, 40) e al Fondo trasporto aereo;
- il contributo per i Fondi interprofessionali formazione continua (0,30%);
- i contributi di solidarietà alla previdenza complementare/sanitaria e quelli specifici per lavoratori dello spettacolo e sportivi;
- tutte le contribuzioni prive di natura previdenziale o con funzione di solidarietà.

Il beneficio contributivo assume durate variabile a seconda della tipologia contrattuale. In caso di assunzione a tempo determinato (anche in somministrazione) l'esonero spetterà per 12 mesi dalla data di assunzione. In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato l'esonero sarà complessivamente pari a 18 mesi, da computarsi dalla data della prima assunzione a termine. Sarà di 24 mesi dall'assunzione in caso di instaurazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Si precisa, altresì, che l'esonero si applica anche in caso di proroga del contratto a termine, nel rispetto del limite massimo di 12 mesi e che il periodo di fruizione può essere sospeso solo per congedo di maternità, con conseguente slittamento del termine finale di godimento. In caso di contratti a termine trasformati/stabilizzati entro 6 mesi dalla scadenza, resta ferma la restituzione dell'1,40% di contributo addizionale di cui all'art. 2, comma 30, Legge n. 92/2012. L'agevolazione è concessa entro specifici limiti annui di spesa complessiva a carico dello Stato (per il periodo 2026-2035 e oltre). L'INPS effettua un monitoraggio delle risorse; al raggiungimento del plafond non verranno accolte ulteriori domande.

Condizioni generali e specifiche per la spettanza

La fruizione dell'esonero è subordinata a:

- regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni gravi in materia di lavoro, legislazione sociale, tutela delle condizioni di lavoro, salute e sicurezza;
- rispetto dei CCNL applicabili, nonché di accordi collettivi regionali, territoriali o aziendali stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative.

In caso di successiva regolarizzazione degli adempimenti contributivi e delle violazioni oggetto di contestazione, è possibile mantenere il diritto ai benefici, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 1175-bis, Legge n. 296/2006, come modificato.

Si applicano, inoltre, i principi generali sugli incentivi all'occupazione di cui all'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015. In particolare, l'esonero non spetta se:

1. l'assunzione avviene in attuazione di un obbligo preesistente di legge o di contratto collettivo (anche tramite somministrazione);
2. viene violato un diritto di precedenza alla riassunzione previsto dalla legge o dal contratto collettivo (inclusi i casi in cui, prima di utilizzare un lavoratore in somministrazione, non sia stata offerta la riassunzione al titolare del diritto di precedenza);
3. sono in atto sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo assunzioni in diverso livello di inquadramento o in unità produttive diverse da quelle interessate;

4. la lavoratrice è stata licenziata nei 6 mesi precedenti da un datore di lavoro con assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o collegati/controllati rispetto al nuovo datore. Inoltre, l'inoltro tardivo delle comunicazioni obbligatorie telematiche comporta la perdita della quota di incentivo riferita al periodo intercorrente tra la decorrenza del rapporto e la data della comunicazione tardiva.

La misura opera come intervento generalizzato, potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico e su tutto il territorio nazionale e non è soggetta a discrezionalità amministrativa.

Per tali caratteristiche, l'INPS ritiene che l'esonero non rientri nel campo di applicazione dell'art. 107, TFUE in materia di aiuti di Stato.

Coordinamento con altre agevolazioni

L'esonero non è cumulabile, per la stessa lavoratrice e per lo stesso periodo, con:

- altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento della contribuzione datoriale previsti dalla normativa vigente;
- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi nelle particolari aree/settori di cui all'art. 4, commi 8-11, Legge n. 92/2012;
- la c.d. Decontribuzione Sud (art. 1, commi 406-422, Legge n. 207/2024);
- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili di cui all'art. 13, Legge n. 68/1999;
- l'incentivo per l'assunzione di beneficiari NASpl (art. 2, comma 10-bis, Legge n. 92/2012);
- le riduzioni contributive per datori di lavoro agricoli in territori montani o zone svantaggiate;
- le riduzioni contributive previste per il settore edilizia;
- la particolare disciplina previdenziale per i lavoratori occupati in Paesi extra-UE non convenzionati, per i quali è prevista contribuzione su retribuzioni convenzionali (in tale ipotesi l'esonero non trova applicazione).

L'esonero è, invece, compatibile con:

- la maggiorazione del costo ammesso in deduzione per nuove assunzioni prevista dall'art. 4, D.Lgs. n. 216/2023, prorogata dalla legge di Bilancio 2025;
- la riduzione dell'1% dei contributi previdenziali (fino a 50.000 euro annui) per i datori di lavoro in possesso della Certificazione della parità di genere (art. 5, Legge n. 162/2021), entro il limite della contribuzione effettivamente dovuta;
- le agevolazioni che riducono la contribuzione a carico della lavoratrice, come l'esonero IVS a favore della lavoratrice madre previsto fino al 31 dicembre 2026 (art. 1, comma 180, Legge n. 213/2023).

Procedura operativa per la richiesta dell'esonero

Per poter beneficiare dell'esonero il datore di lavoro deve presentare domanda telematica all'INPS, esclusivamente tramite il modulo on-line "ELM3", disponibile sul sito www.inps.it all'interno del "Portale delle Agevolazioni (ex DIResCO)". Nella domanda devono essere indicati, tra l'altro:

- i dati identificativi della lavoratrice;

- la dichiarazione dello *status* di:
 - madre di almeno 3 figli minorenni;
 - priva di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
 - il codice della comunicazione obbligatoria relativa all'assunzione/trasformazione;
 - la retribuzione mensile media, comprensiva di ratei di 13^a e 14^a;
 - l'eventuale percentuale di part-time;
 - l'aliquota contributiva datoriale oggetto di esonero.

Ricevuta l'istanza, l'Istituto:

- verifica l'esistenza del rapporto di lavoro tramite la banca dati delle Comunicazioni Obbligatorie;
- calcola l'importo del beneficio spettante;
- controlla la disponibilità delle risorse finanziarie;
- in caso di esito positivo, autorizza il datore di lavoro alla fruizione dell'esonero e comunica l'importo massimo spettante per l'intero periodo agevolabile.

Il datore di lavoro potrà, quindi, fruire dell'agevolazione tramite conguaglio mensile nelle denunce

L'INPS potrà effettuare controlli successivi per verificare la sussistenza dei requisiti e delle condizioni di legge per la fruizione dell'incentivo.