



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



Spett.le
Società
Alla c.a. dell'Amm.ne del Personale

Assago (MI), 27 agosto 2026

ESONERO CONTRIBUTIVO PER L'ASSUNZIONE DI MADRI DI ALMENO 3 FIGLI

Facciamo seguito alla nostra circolare del 16 gennaio 2026 in merito alla Legge n. 199 del 30 dicembre 2025 (c.d. Legge di Bilancio 2026), con la quale abbiamo riassunto le principali novità previste in ambito giuslavoristico, fiscale e previdenziale, tra cui le misure per la promozione dell'occupazione delle lavoratrici madri (art. 1, commi 210-213).

Al riguardo, ricordiamo che la norma prevede un esonero del 100% dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Il beneficio spetta ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumano donne madri di almeno tre figli minori di 18 anni e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Con la circolare n. 82 del 29 luglio 2026, l'INPS ha fornito le relative istruzioni operative. Alla luce di tali indicazioni, riepiloghiamo di seguito gli aspetti principali per la fruizione dell'incentivo.

LAVORATRICI INTERESSATE

L'esonero spetta per le assunzioni a tempo determinato, indeterminato e per le trasformazioni a tempo indeterminato effettuate dal 1° gennaio 2026 di madri con almeno tre figli di età inferiore a 18 anni (ossia fino a 17 anni e 364 giorni). Sono compresi i figli in adozione o in affidamento, inclusi i periodi di pre-affido o pre-adozione.

Il requisito deve essere posseduto dalla lavoratrice al momento dell'assunzione e, da tale data, si cristallizza, pertanto, eventuali variazioni del nucleo familiare successive all'assunzione non incidono sul diritto al beneficio.

TIPOLOGIE CONTRATTUALI

L'incentivo spetta per tutti i rapporti di lavoro dipendente del settore privato (incluso il settore agricolo), sia a tempo determinato che indeterminato, compresi i contratti a tempo parziale (*part-time*) e le assunzioni a scopo di somministrazione.

Il beneficio non spetta per le assunzioni con contratto di apprendistato, di lavoro domestico e di lavoro intermittente o a chiamata (anche se stipulato a tempo indeterminato).



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



MISURA E DURATA

MISURA

La misura del beneficio in commento è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% della contribuzione IVS a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di 8.000 euro annui, da riparametrare su base mensile (vale a dire 666,66 euro).

Inoltre, per i rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, detta soglia deve essere riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (666,66/31 giorni) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo. Per i part-time, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto

DURATA

L'esonero spetta in caso di:

- assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione, per 12 mesi dalla data di assunzione;
- trasformazione di un rapporto di lavoro a termine già agevolato, per 18 mesi dalla data della prima assunzione;
- assunzione a tempo indeterminato, per 24 mesi dalla data di assunzione;
- proroga del rapporto di lavoro, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, fino al limite complessivo di 12 mesi.

Il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tal caso, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

CONDIZIONI GENERALI DI SPETTANZA

La fruizione dell'esonero è subordinata alle condizioni generali indicate di seguito:

- il rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione previsti dall'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015. In particolare, il beneficio non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:
 1. l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto -entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali)- la propria volontà di essere riassunto. Tale condizione vale anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
 2. presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;

P&S STP S.r.l.

C.D. Milanofiori, strada 1 pal. F3 - 20057 Assago (MI)

Partita IVA: 10834330960

sales@payroll.it | consulenti@stp.payroll.it

R.E.A. n. 2560586

+39 02 89084 200 | payroll.it

Capitale Sociale € 10.000,00 i.v.



P&S

STP



P&S

PEOPLE
SOLUTIONS



3. la comunicazione telematica obbligatoria, inerente all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, è effettuata tardivamente. A riguardo, precisiamo che la perdita dell'incentivo è relativa al solo periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione;
 4. l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione.
 5. le lavoratrici sono state licenziate nei 6 mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.
- il rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'art. 1 della l. n. 296/2006, di seguito elencate:
 - a. regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
 - b. assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
 - c. rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

COORDINAMENTO CON ALTRI INCENTIVI

L'esonero in oggetto non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente in relazione alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

Diversamente, l'incentivo è compatibile, senza alcuna riduzione, con:

- la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni (art. 4 del D.Lgs. n. 216/2023).
- riduzione della contribuzione previdenziale a carico delle lavoratrici;
- l'esonero contributivo dell'1% dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che sono in possesso della *"Certificazione della parità di genere"*.

MODALITÀ OPERATIVE

Per accedere all'esonero, conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e verificare la residua disponibilità delle risorse, è necessario inoltrare una domanda telematica all'INPS.

L'istanza deve essere trasmessa esclusivamente online compilando il modulo "ELM3", disponibile sul sito www.inps.it all'interno del "Portale delle Agevolazioni (ex DiResCo)".

Sulla base delle informazioni sopra illustrate, si allega alla presente circolare la seguente documentazione:

- dichiarazione a cura della lavoratrice attestante il possesso dei requisiti;
- circolare INPS n. 82 del 29 luglio 2026.

Qualora la lavoratrice restituisca copia della dichiarazione attestante il possesso dei requisiti previsti dalla normativa in parola, vorrete farci pervenire copia di detta dichiarazione compilata e sottoscritta, unitamente alla comunicazione circa il vostro periodo finanziario e alla dimensione aziendale, specificando se rientrate in una delle seguenti categorie:

- Microimpresa: occupati (ULA) < 10 e bilancio o fatturato annuale non superiore a 2 milioni di euro;
- Piccola impresa: occupati (ULA) < 50 e bilancio o fatturato annuale non superiore a 10 milioni di euro (e superiore a 2 milioni);
- Media impresa: occupati (ULA) < 250 e bilancio annuale non superiore a 43 milioni di euro (o fatturato non superiore a 50 milioni);
- Grande impresa: occupati (ULA) > = 250 o parametri superiori a quelli della media impresa.

Successivamente, provvederemo a predisporre l'istanza sul portale INPS e vi invieremo copia del documento riepilogativo contenente le dichiarazioni che l'azienda deve attestare contestualmente all'invio dell'istanza. Ottenuta copia della dichiarazione sottoscritta, procederemo alla trasmissione dell'istanza all'INPS.

A disposizione per ogni necessità in merito porgiamo i nostri migliori saluti.

Consulenti

(non firmata in originale in quanto trasmessa a mezzo e-mail)