

Ai Sig.ri Clienti
Loro Sedi

OGGETTO: SGRAVIO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE MADRI LAVORATRICI CON 3 FIGLI: LE ISTRUZIONI INPS

Con la pubblicazione da parte dell'INPS della circolare n. 82 del 29.07.2026 i datori di lavoro privati possono trasmettere all'Istituto le domande telematiche di accesso all'esonero totale dal versamento dei contributi previdenziali a loro carico a seguito dell'assunzione/trasformazione del contratto relativo alle lavoratrici madri di almeno 3 figli (di età minore di 18 anni), e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

SGRAVIO CONTRIBUTIVO ASSUNZIONE MADRI LAVORATRICI CON 3 FIGLI: LE ISTRUZIONI INPS	
PREMESSA	La "Legge di Bilancio 2026"¹ contempla all'art. 1, commi da 210 a 213 uno sgravio contributivo per i datori di lavoro privati che assumono – trasformano donne, madri di almeno 3 figli e prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi. La norma ha l'intento di rendere economicamente vantaggiosa per i datori di lavoro l'assunzione – stabilizzazione di lavoratrici madri, al fine di favorirne l'occupazione e, in questo modo, ridurre il divario occupazionale di genere. Il beneficio economico per il datore di lavoro si realizza attraverso una riduzione dei contributi previdenziali a suo carico, in misura pari al 100 per cento, nel limite massimo annuo di importo di 8.000 euro, per singola lavoratrice. In aggiunta alle condizioni generali prevista dalla normativa per la legittima fruizione dell'esonero, quest'ultimo è riservato a determinate tipologie contrattuali e a condizione che la lavoratrice possieda specifici requisiti personali e professionali, descritti dall'INPS con circolare n. 82 del 29.07.2026.
DATORI DI LAVORO CHE POSSONO ACCEDERE AL BENEFICIO	L'esonero contributivo è riservato ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore. Rientrano tra i potenziali beneficiari dello sgravio anche i datori di lavoro del settore agricolo.
REQUISITI DELLE LAVORATRICI ASSUNTE – TRASFORMATE	Il bonus spetta alle sole ipotesi di assunzioni – trasformazioni di lavoratrici che possiedano i requisiti personali e professionali tracciati dalla "Legge di Bilancio 2026" e ulteriormente descritti dalla circolare INPS n. 82/2026. L'esonero spetta per le ipotesi di, in alternativa:

¹ Legge 199/2025.

1)	assunzioni a tempo determinato (anche a scopo di somministrazione)
2)	assunzioni a tempo indeterminato
3)	trasformazione dei rapporti già agevolati a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato

Gli eventi descritti devono verificarsi **a decorrere dal 01.01.2026** e interessare lavoratrici, cumulativamente:

- ♦ madri di almeno 3 figli di età minore di 18 anni;
- ♦ prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi.

Con riguardo al primo requisito (essere madri di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni, da intendersi come 17 anni e 364 giorni) **lo stesso dev'essere posseduto dalla lavoratrice al momento dell'assunzione** a tempo determinato o a tempo indeterminato, dovendosi ritenere ininfluente, ai fini della fruizione dell'esonero:

a)	la nascita del terzo figlio successiva all'evento incentivato
b)	il compimento dei 18 anni di età da parte di uno dei figli in data successiva all'assunzione incentivata
c)	nell'ipotesi di un numero di figli maggiore di 3, la presenza di figli di età superiore a 18 anni, a condizione che almeno 3 abbiano il requisito anagrafico richiesto (minorenni)



L'esonero contributivo spetta **anche alle lavoratrici che hanno figli in adozione o in affidamento**, compresi i periodi di pre-affido o preadozione.

Con specifico riferimento, al secondo requisito richiesto dalla normativa, **riguardante l'assenza al momento dell'assunzione di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**, la circolare INPS n. 82/2026 precisa che la locuzione "privo di impiego" è stata, da ultimo, definita con il "decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali 17.10.2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati". Tale nozione, si riferisce a quei lavoratori svantaggiati che: **negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi** ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione"



La nozione di **impiego regolarmente retribuito** viene riferita "non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di

	<i>lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato)".</i> Il riferimento è alla remunerazione, su base annua, inferiore ai limiti esenti da imposizione che, per il diverso importo delle detrazioni, è di: ♦ 5.500 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto; ♦ 8.500 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'art. 50, comma 1, lettera c-bis) del TUIR.  L'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente (anche se con orario part-time) a tempo determinato e indeterminato nel settore privato, incluso il settore agricolo; sono invece esclusi i rapporti di lavoro domestico e quelli di apprendistato.						
DURATA DELL'ESONERO	L'esonero spetta secondo durate diverse in ragione del tipo di rapporto agevolato, nello specifico: <table border="1"> <tr> <td>a)</td><td>12 mesi dalla data di assunzione, se trattasi di rapporto a tempo determinato</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>18 mesi dalla data della prima assunzione, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>24 mesi dalla data di assunzione, per i rapporti di lavoro instaurati a tempo indeterminato</td></tr> </table> Nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato l'esonero spetta anche in caso di proroga (estensione temporale della durata del contratto) effettuata in conformità alla normativa in materia di rapporto di lavoro a tempo determinato². Resta ferma la durata massima dell'incentivo, fissata in dodici mesi complessivi nelle ipotesi di assunzione a tempo determinato.  Il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, lo slittamento in avanti del periodo di godimento dell'esonero stesso.	a)	12 mesi dalla data di assunzione , se trattasi di rapporto a tempo determinato	b)	18 mesi dalla data della prima assunzione , in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato	c)	24 mesi dalla data di assunzione , per i rapporti di lavoro instaurati a tempo indeterminato
a)	12 mesi dalla data di assunzione , se trattasi di rapporto a tempo determinato						
b)	18 mesi dalla data della prima assunzione , in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine già agevolato						
c)	24 mesi dalla data di assunzione , per i rapporti di lavoro instaurati a tempo indeterminato						
AMMONTARE DELL'INCENTIVO	Il beneficio economico per il datore di lavoro si traduce in un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dello stesso, in misura pari al 100 per cento, nel rispetto comunque di un limite annuo di importo pari a 8.000,00 euro. L'esonero non si estende a premi e contributi dovuti all'INAIL che, in						

² D.Lgs 81/2015.

	assenza di altre agevolazioni, sono dovuti in misura intera. Il tetto all'esonero fruibile dall'azienda per la singola lavoratrice, pari a 8.000,00 euro annui, si riproporziona in ragione della durata del rapporto di lavoro, in misura corrispondente a: ♦ 666,66 euro mensili, corrispondenti a 8.000,00 euro / 12 mesi, per i rapporti di lavoro instaurati o cessati in corso d'anno; ♦ 21,50 euro giornalieri, corrispondenti a 666,66 euro / 31 giorni, per ogni giorno di fruizione dell'esonero (per i rapporti di lavoro instaurati o che cessano in corso di mese). I massimali descritti devono essere ulteriormente riproporzionati in caso di contratti a tempo parziale, moltiplicando il valore intero (riferito ai rapporti full-time) per la percentuale di part-time. Come in parte anticipato, negli eventi di trasformazione del contratto a tempo indeterminato, l'esonero: <i>"può essere riconosciuto solo nel caso in cui il rapporto a termine sia già agevolato per effetto della medesima disposizione".</i> Non rientrano tra le tipologie contrattuali agevolabili le ipotesi di assunzione  con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli artt. da 13 a 18 del D.Lgs 81/2015, ancorché stipulato a tempo indeterminato.
CONDIZIONI DI SPETTANZA DELL'ESONERO	La normativa, fatti salvi i requisiti appena descritti, non richiede condizioni specifiche di spettanza dell'incentivo, ma rinvia la legittima fruizione dello stesso alle prescrizioni genericamente imposte dal legislatore, in particolare quelle di cui: ♦ all'art. 1, comma 1175 della Legge 296/2006; ♦ all'art. 31 del D.Lgs 150/2015. Come espressamente previsto dall'art. 1, comma 212 della Legge 199/2025 l'agevolazione 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. Prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, fruibili in relazione alle nuove assunzioni, l'esonero in parola non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno 24 mesi o prive di impiego da almeno 6 mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni di cui all'art. 4, commi da 8 a 11 della Legge 92/2012.

	 Per espressa previsione normativa³ la misura è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni⁴ – prorogata fino al 2027 dalla “Legge di Bilancio 2025”. Per il periodo di applicazione dell'esonero non è poi possibile godere della misura “Decontribuzione Sud” disciplinata dalla Legge 207/2024. Considerata altresì l'entità della misura dell'esonero, pari al 100 per cento dei contributi previdenziali a carico azienda, lo stesso non risulta cumulabile con: ♦ incentivo previsto per l'assunzione di lavoratori disabili di cui all'art. 13 della Legge 68/1999; ♦ incentivo previsto per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI, di cui all'art. 2, comma 10-bis della Legge 92/2012.								
COME SI ACCEDE ALL'ESONERO?	I datori di lavoro privati che intendono beneficiare dell'esonero sono tenuti a trasmettere apposita istanza telematica all'INPS, collegandosi alla piattaforma “Portale delle Agevolazioni (ex DIResCO)” del sito “inps.it”, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza “ELM3”. Attraverso il modulo il datore di lavoro fornisce le seguenti informazioni: <table border="1" data-bbox="470 1131 1436 1489"> <tr> <td>a)</td><td>indicazione della lavoratrice assunta e dichiarazione del suo status di priva di impiego e madre di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni</td></tr> <tr> <td>b)</td><td>importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima ed eventuale quattordicesima mensilità</td></tr> <tr> <td>c)</td><td>indicazione della eventuale percentuale di part-time nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale</td></tr> <tr> <td>d)</td><td>misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio</td></tr> </table> L'INPS, ricevuta la richiesta telematica, mediante i propri sistemi informativi centrali, provvede a: ♦ verificare l'esistenza del rapporto di lavoro mediante la consultazione della banca dati delle comunicazioni obbligatorie; ♦ calcolare l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata dall'azienda; ♦ verificare la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto; ♦ in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile INPS	a)	indicazione della lavoratrice assunta e dichiarazione del suo status di priva di impiego e madre di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni	b)	importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima ed eventuale quattordicesima mensilità	c)	indicazione della eventuale percentuale di part-time nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale	d)	misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio
a)	indicazione della lavoratrice assunta e dichiarazione del suo status di priva di impiego e madre di almeno 3 figli di età inferiore a 18 anni								
b)	importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima ed eventuale quattordicesima mensilità								
c)	indicazione della eventuale percentuale di part-time nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale								
d)	misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio								

³ art. 1, comma 212 della Legge 199/2025.

⁴ di cui all'art. 4 del D.Lgs 216/2023.

	informa, con comunicazione in calce al modulo di istanza, che il datore di lavoro è autorizzato a fruire dello sgravio e individua l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione. Nelle ipotesi di: <i>"variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro nel corso di un rapporto di lavoro part time, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, l'importo già autorizzato nella procedura telematica"</i> Circolare INPS n. 82 del 29.07.2026 Al contrario, nelle circostanze di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, il datore di lavoro è tenuto a riparametrare l'incentivo spettante per fruire dell'importo ridotto.
COME SI FRUISCE L'ESONERO?	I datori di lavoro privati, all'esito dell'istruttoria INPS conclusasi positivamente, fruiscono del beneficio, nel rispetto del limite massimo mensile comunicato dall'Istituto in calce al modulo online, utilizzandolo come credito che diminuisce i debiti da versare all'INPS stesso con modello F24. L'ammontare dello sgravio mensilmente fruito dall'azienda è esposto nel modello UniEmens che il datore di lavoro / intermediario incaricato trasmette in via telematica all'INPS, entro l'ultimo giorno del mese successivo a quello di competenza. Le istruzioni per l'esposizione dello sgravio in UniEmens sono state anch'esse fornite dall'INPS con la citata circolare n. 82/2026.

Lo Studio è a disposizione per ogni chiarimento
Distinti saluti