Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci, Contabilita' e Servizi Fiscali
Direzione Centrale Tecnologia, Informatica e Innovazione

Roma, 29/07/2026

Circolare n. 82

Ai Dirigenti centrali e territoriali
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e territoriali delle Aree dei professionisti
Al Coordinatore generale, ai coordinatori centrali e ai responsabili territoriali dell'Area medico legale

E, per conoscenza,

Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Amministrazione
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di Indirizzo di Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale per l'accertamento e la riscossione dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali

Allegati n.1

OGGETTO: **Articolo 1, commi da 210 a 213, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2026 e bilancio pluriennale per il triennio 2026-2028". Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro per le assunzioni, effettuate dal 1° gennaio 2026, di donne, madri di almeno tre figli, prive di impiego da almeno sei mesi. Istruzioni operative e contabili. Variazioni al piano dei conti**

SOMMARIO: *L'articolo 1, comma 210, della legge 30 dicembre 2025, n. 199, stabilisce che, in favore dei datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio*

2026, assumono donne, madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, è riconosciuto, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile. Con la presente circolare si forniscono indicazioni relative alla predetta misura di esonero contributivo e istruzioni per la gestione dei relativi adempimenti previdenziali.

INDICE

1. Premessa
2. Datori di lavoro che possono accedere all'esonero
3. Lavoratrici per le quali spetta l'esonero
4. Rapporti di lavoro incentivati, assetto e durata dell'esonero
5. Condizioni di spettanza dell'esonero
6. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato
7. Coordinamento con altre agevolazioni
8. Istruzioni operative
9. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens
10. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens
11. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens
12. Istruzioni contabili

1. Premessa

La legge 30 dicembre 2025, n. 199 (di seguito, legge di Bilancio 2026), all'articolo 1, comma 210, prevede che: "*Ai datori di lavoro privati che, a decorrere dal 1° gennaio 2026, assumono donne, madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, è riconosciuto, nei termini di cui al comma 211, l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nella misura del 100 per cento, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche*".

Il successivo comma 211 del medesimo articolo 1 dispone che: "*Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo determinato, anche in somministrazione, l'esonero di cui al comma 210 spetta per dodici mesi dalla data dell'assunzione. Se il contratto è trasformato a tempo indeterminato, l'esonero è riconosciuto nel limite massimo di diciotto mesi dalla data dell'assunzione con il contratto di cui al primo periodo. Qualora l'assunzione sia effettuata con contratto di lavoro a tempo indeterminato, l'esonero spetta per un periodo di ventiquattro mesi dalla data dell'assunzione*".

Sono esclusi dal beneficio, come espressamente previsto dal comma 212 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2026, i contratti di lavoro domestico e i rapporti di apprendistato, in relazione ai quali il quadro normativo già prevede l'applicazione di aliquote previdenziali in misura ridotta rispetto a quella ordinaria.

L'esonero contributivo in argomento, pertanto, spetta a condizione che l'assunzione con

contratto di lavoro subordinato riguardi donne che, alla data dell'evento incentivato, rispettino cumulativamente i seguenti requisiti:

- siano madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni;
- siano prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

La misura dell'esonero è pari al 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.000 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile e, comunque, nei limiti di spesa di cui al comma 213 del medesimo articolo 1.

Tanto rappresentato, con la presente circolare si forniscono indicazioni e istruzioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi alla misura di esonero contributivo in argomento, nonché le relative istruzioni contabili.

2. Datori di lavoro che possono accedere all'esonero

L'esonero contributivo in argomento è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, compresi i datori di lavoro del settore agricolo.

Pertanto, la misura in trattazione non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165.

3. Lavoratrici per le quali spetta l'esonero

L'esonero contributivo in trattazione spetta per le assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione, per le assunzioni a tempo indeterminato e per le trasformazioni dei rapporti di lavoro agevolati da tempo determinato a tempo indeterminato, effettuate dai datori di lavoro privati, a decorrere dal 1° gennaio 2026, di donne, madri di almeno tre figli di età minore di diciotto anni e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Nello specifico, atteso il tenore letterale della norma, l'esonero spetta in favore delle assunzioni effettuate a decorrere dal 1° gennaio 2026 di donne che soddisfino i seguenti requisiti richiesti dalla citata disposizione:

- essere madri di almeno tre figli di età inferiore a 18 anni (dovendosi intendere 17 anni e 364 giorni).

Al riguardo, il requisito deve essere posseduto dalla lavoratrice al momento dell'assunzione a tempo determinato o a tempo indeterminato, dovendosi ritenere ininfluente, ai fini della fruizione dell'esonero, la nascita del terzo figlio successiva all'evento incentivato o il compimento di diciotto anni da parte di uno dei figli in data successiva all'assunzione incentivata o, ancora, nell'ipotesi di un numero di figli maggiore di tre, la presenza di figli di età superiore a 18 anni, a condizione che almeno tre abbiano il requisito anagrafico richiesto.

Si specifica che il possesso del requisito si cristallizza al momento dell'assunzione a tempo determinato o indeterminato, non producendosi alcuna decadenza dal diritto a beneficiare dell'esonero in argomento in caso di premorienza di uno o più figli o dell'eventuale fuoriuscita di uno dei figli dal nucleo familiare o, ancora, nelle ipotesi di non convivenza di uno dei figli o di affidamento esclusivo al padre.

Inoltre, tenuto conto della parificazione tra la filiazione naturale e gli istituti dell'adozione e dell'affidamento operata dal decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 (c.d. Testo unico della

maternità e della paternità), ai fini dell'applicazione della misura in argomento, a tutela e sostegno della maternità e della paternità, l'esonero contributivo in esame spetta anche alle lavoratrici che hanno figli in adozione o in affidamento, compresi i periodi di pre-affido o preadozione;

- essere prive, al momento dell'assunzione, di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi.

Al riguardo, si precisa che la locuzione "privo di impiego" è stata, da ultimo, definita con il decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali 17 ottobre 2017, che individua i lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati. Tale nozione, come specificato dal citato D.M., nonché dalla circolare del medesimo Ministero n. 34 del 25 luglio 2013, 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, dunque, non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo o parasubordinato). Per le attività di lavoro autonomo o parasubordinato il riferimento è alla remunerazione, su base annua, inferiore ai limiti esenti da imposizione che, per il diverso importo delle detrazioni, è di 5.500,00 euro in caso di lavoro autonomo propriamente detto, e di 8.500,00 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre prestazioni di lavoro di cui all'articolo 50, comma 1, lettera c-bis), del decreto del Presidente della Repubblica 22 dicembre 1986, n. 917 (di seguito, TUIR).

Pertanto, l'esonero contributivo riguarda tutti i rapporti di lavoro dipendente a tempo determinato e indeterminato del settore privato, incluso il settore agricolo, compresi i rapporti di lavoro *part-time*, con l'esclusione dei rapporti di lavoro domestico e dei rapporti di apprendistato (cfr. l'art. 1, comma 212, della legge di Bilancio 2026).

4. Rapporti di lavoro incentivati, assetto e durata dell'esonero

L'esonero in argomento, valevole per le sole assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2026, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, all'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro privati, nel limite massimo di importo pari a 8.000 euro annui da riparametrare e applicare su base mensile, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 666,66 euro (€ 8.000/12) e, per i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, tale soglia va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 21,50 euro (€ 666,66/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Atteso il tenore letterale della norma, si chiarisce che, nell'ipotesi di trasformazione di un rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, l'esonero può essere riconosciuto solo nel caso in cui il rapporto a termine sia già agevolato per effetto della medesima disposizione.

Come espressamente previsto dal comma 211 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2026, l'esonero contributivo in argomento spetta anche per le assunzioni a scopo di

somministrazione.

Considerata la *ratio* sottesa alla misura in trattazione, non rientra, fra le tipologie di rapporto di lavoro incentivate, l'assunzione con contratto di lavoro intermittente o a chiamata, di cui agli articoli da 13 a 18 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, ancorché stipulato a tempo indeterminato[1].

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento, ai fini della delimitazione dell'agevolazione, alla contribuzione datoriale che può esserne effettivamente oggetto.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- i premi e i contributi dovuti all'INAIL;

- il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile di cui all'articolo 1, comma 755, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'articolo 1, comma 756, della medesima legge;

- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27 e 29 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 148, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'articolo 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige Sudtirol di cui all'articolo 40 del decreto legislativo n. 148/2015;

- il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, di cui al decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle finanze, 7 aprile 2016, n. 95269, adottato ai sensi dell'articolo 40, comma 9, del decreto legislativo n. 148/2015;

- il contributo previsto dall'articolo 25, quarto comma, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30 per cento della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'articolo 118 della legge 23 dicembre 2000, n. 388.

Sono, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero in commento le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

Pertanto, si precisa che non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al decreto-legge 29 marzo 1991, n. 103, convertito, con modificazioni, dalla legge 1 giugno 1991, n. 166;

- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'articolo 1, commi 8 e 14, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 182;

- il contributo di solidarietà per gli sportivi, di cui all'articolo 1, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 aprile 1997, n. 166.

Si fa presente che, nei casi di trasformazione dei contratti di lavoro subordinato da tempo determinato a tempo indeterminato o di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione l'articolo 2, comma 30, della legge 28 giugno 2012, n. 92, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40 per cento prevista per i contratti

a tempo determinato dal comma 28 del medesimo articolo 2.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione dell'agevolazione in argomento, si precisa che, ai sensi dell'articolo 1, comma 211, della legge di Bilancio 2026, l'esonero in trattazione spetta:

- in caso di assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione, per dodici mesi dalla data di assunzione;
- in caso di trasformazione di un rapporto di lavoro a termine già agevolato, per diciotto mesi dalla data della prima assunzione;
- in caso di assunzione a tempo indeterminato, per ventiquattro mesi dalla data di assunzione.

L'esonero in argomento spetta anche in caso di proroga del rapporto di lavoro, effettuata in conformità alla disciplina del rapporto di lavoro a tempo determinato, fino al limite complessivo di dodici mesi.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, si precisa che il periodo di fruizione dell'esonero può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento.

Ai sensi del comma 213 dell'articolo 1 in commento, l'agevolazione in trattazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziate.

Nel dettaglio, i benefici contributivi sono riconosciuti nel limite di spesa di:

- 5,7 milioni di euro per l'anno 2026;
- 18,3 milioni di euro per l'anno 2027;
- 24,7 milioni di euro per l'anno 2028;
- 25,3 milioni di euro per l'anno 2029;
- 25,9 milioni di euro per l'anno 2030;
- 26,5 milioni di euro per l'anno 2031;
- 27 milioni di euro per l'anno 2032;
- 27,6 milioni di euro per l'anno 2033;
- 28,2 milioni di euro per l'anno 2034;
- 28,9 milioni di euro annui a decorrere dall'anno 2035.

L'Istituto provvede, ai sensi del medesimo comma 213 dell'articolo 1 della legge di Bilancio 2026, al monitoraggio del rispetto dei citati limiti di spesa, fornendo i risultati di tale attività al Ministero del Lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'Economia e delle finanze.

Se dall'attività di monitoraggio dovesse emergere, anche in via prospettica, il raggiungimento del limite di spesa, l'INPS non procede all'accoglimento delle ulteriori comunicazioni per l'accesso all'esonero contributivo in trattazione.

5. Condizioni di spettanza dell'esonero

Il diritto alla fruizione dell'esonero in argomento è subordinato alle seguenti condizioni generali:

- rispetto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 1175, della legge n. 296/2006, ossia:

  - regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
  - assenza di violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale, comprese le violazioni in materia di tutela delle condizioni di lavoro, nonché di salute e sicurezza nei luoghi di

lavoro individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, fermi restando gli altri obblighi di legge;
- 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.

Al riguardo, si rappresenta che, secondo il disposto di cui al successivo comma 1175-bis del medesimo articolo 1[2]: "*Resta fermo il diritto ai benefici di cui al comma 1175 in caso di successiva regolarizzazione degli obblighi contributivi ed assicurativi, secondo quanto previsto dalla normativa vigente, nonché delle violazioni accertate di cui al medesimo comma 1175, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle specifiche disposizioni di legge. In relazione alle violazioni amministrative che non possono essere oggetto di regolarizzazione, il recupero dei benefici erogati non può essere superiore al doppio dell'importo sanzionatorio oggetto di verbalizzazione*";

- applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, da ultimo disciplinati dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150. In particolare, l'esonero contributivo di cui si tratta non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1) l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. a);

2) 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 sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. b). 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. Circa le modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nella risposta all'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, secondo la quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere all'assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;

3) 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 (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. c);

4) la lavoratrice è stata licenziata nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, o risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (cfr. l'art. 31, comma 1, lett. d).

Inoltre, ai fini della legittima fruizione dell'esonero in trattazione, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo articolo 31, nella parte in cui dispone, alla lettera e) del comma 1, che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore, e, al comma 2, che, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro

subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, si ricorda che, come previsto al comma 3 del medesimo articolo 31, l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

6. Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato

Sotto il profilo soggettivo, l'esonero contributivo introdotto dall'articolo 1, comma 210, della legge di Bilancio 2026 è rivolto a tutti i datori di lavoro del settore privato, così come individuati nel precedente paragrafo 2.

In relazione alla normativa comunitaria, l'esonero contributivo in argomento, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come un intervento generalizzato, potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta, pertanto, idonea a determinare un vantaggio a favore di taluni datori di lavoro o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. Si ritiene, conseguentemente, che il citato esonero non sia sussumibile nella disciplina di cui all'articolo 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, relativa agli aiuti concessi dallo Stato o mediante risorse statali.

7. Coordinamento con altre agevolazioni

Come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 212, della legge di Bilancio 2026, l'agevolazione in trattazione 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.

Conseguentemente, prendendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, fruibili in relazione alle nuove assunzioni, a titolo esemplificativo, l'esonero contributivo in argomento non è cumulabile con l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi o prive di impiego da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o settori economici o professioni di cui all'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge n. 92/2012.

Inoltre, si precisa che, per il periodo di applicazione dell'esonero in trattazione, non è possibile godere, per le medesime lavoratrici, della c.d. "Decontribuzione Sud", disciplinata dall'articolo 1, commi da 406 a 422, della legge 30 dicembre 2024, n. 207 (di seguito, legge di Bilancio 2025).

Infine, considerata l'entità della misura dell'esonero in trattazione, pari al 100 per cento dei contributi complessivamente dovuti dal datore di lavoro, lo stesso non risulta cumulabile con l'incentivo previsto per l'assunzione di lavoratori disabili di cui all'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, come modificato dall'articolo 10 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151, né con l'incentivo previsto per l'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012, pari, a seguito delle modifiche introdotte

dall'articolo 24, comma 3, del decreto legislativo n. 150/2015, al 20 per cento dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto per la durata residua del trattamento.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità dell'esonero in argomento con altri regimi agevolati, si fa presente che, nelle ipotesi in cui le lavoratrici assunte vengano occupate in Paesi extracomunitari non convenzionati, in considerazione della disciplina speciale del decreto-legge 31 luglio 1987, n. 317, recante "Norme in materia di tutela dei lavoratori italiani operanti nei Paesi extracomunitari e di rivalutazione delle pensioni erogate dai fondi speciali gestiti dall'INPS", convertito, con modificazioni, dalla legge 3 ottobre 1987, n. 398, che prevede una contribuzione previdenziale speciale, con l'applicazione di retribuzioni convenzionali, l'esonero in trattazione non trova applicazione (cfr. la circolare n. 236 del 30 luglio 1994, nella quale, con riferimento alle agevolazioni previste per le assunzioni dei lavoratori in mobilità, era già stata esclusa la possibilità di concedere i benefici contributivi per i lavoratori operanti in Paesi extracomunitari assicurati in base al decreto-legge n. 317/1987, data la specialità dell'impianto normativo della predetta legge).

In forza della previsione secondo cui l'esonero non è cumulabile con "*altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente*" si fa, inoltre, presente che il beneficio in trattazione non è cumulabile con la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate, né con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia.

Diversamente, per espressa previsione normativa, la misura è compatibile, senza alcuna riduzione, con la maggiorazione del costo ammesso in deduzione in presenza di nuove assunzioni di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 30 dicembre 2023, n. 216, prorogata fino al 2027 dalla legge di Bilancio 2025 (cfr. l'art. 1, comma 212, della legge di Bilancio 2026).

L'esonero, inoltre, è compatibile con l'agevolazione prevista dall'articolo 5 della legge 5 novembre 2021, n. 162, pari all'1 per cento dei contributi previdenziali, nel limite massimo di 50.000 euro annui, a favore dei datori di lavoro privati che siano in possesso della "Certificazione della parità di genere" di cui all'articolo 46-bis del decreto legislativo 11 aprile 2006, n. 198, nei limiti e nel rispetto della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro effettivamente dovuta. Infatti, i due benefici presentano una diversa struttura, incidendo l'esonero in trattazione sulla contribuzione dovuta per la singola lavoratrice nella misura del 100 per cento e l'agevolazione di cui al citato articolo 5, comma 2, della legge n. 162/2021 sul monte contributivo aziendale nella misura dell'1 per cento.

L'esonero in trattazione è, infine, cumulabile con le agevolazioni consistenti in una riduzione della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale, ad esempio, l'esonero, sino al 31 dicembre 2026, sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico della lavoratrice madre prevista dall'articolo 1, comma 180, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di Bilancio 2024).

8. Istruzioni operative

Allo scopo di conoscere con certezza l'ammontare del beneficio spettante e l'eventuale residua disponibilità delle risorse, il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS - avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza *on-line denominato* "***ELM3***" appositamente predisposto dall'Istituto e disponibile sul sito internet www.inps.it, nella sezione denominata "Portale delle Agevolazioni (ex DIResCO)" - la domanda di ammissione all'agevolazione.

Per essere autorizzato alla fruizione dell'agevolazione, il datore di lavoro, previa autentificazione, deve inoltrare all'Istituto, avvalendosi esclusivamente del citato modulo di istanza *on-line*, la domanda di ammissione all'esonero, fornendo le seguenti informazioni:

- l'indicazione della lavoratrice assunta e la dichiarazione del suo *status* di priva di impiego e madre di almeno tre figli di età inferiore a 18 anni;
- il codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto di lavoro instaurato/trasformato;
- l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
- l'indicazione della eventuale percentuale di *part-time* nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale;
- la misura dell'aliquota contributiva datoriale oggetto dello sgravio.

L'Istituto, una volta 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;
- verificare la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto;
- in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, informa, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza *on-line*, che il datore di lavoro è autorizzato a fruire dell'esonero e individua l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione.

Al riguardo, si precisa che, nelle ipotesi di 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. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in *part-time*, è onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante per fruire dell'importo ridotto.

Successivamente all'accantonamento definitivo delle risorse finanziarie, effettuato in base all'aliquota contributiva datoriale dichiarata nella richiesta telematica, il datore di lavoro può fruire dell'importo dovuto, in quote mensili, a partire dal mese di assunzione per il periodo spettante, ferma restando la permanenza del rapporto di lavoro.

La fruizione del beneficio avviene mediante conguaglio nelle denunce contributive, secondo le indicazioni di seguito riportate e nei limiti della contribuzione esonerabile come sopra precisato.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, vengono effettuati i controlli volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo in oggetto.

9. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosContributiva> del flusso UniEmens

I datori di lavoro autorizzati, che intendono fruire dell'esonero in oggetto, devono esporre a partire dal flusso UniEmens di competenza agosto 2026, le lavoratrici per le quali spetta l'esonero valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> e l'elemento <Contributo> della sezione <DenunciaIndividuale>.

In particolare, nell'elemento <Contributo> deve essere indicata la contribuzione dovuta calcolata sull'imponibile previdenziale del mese.

Per esporre il beneficio spettante devono essere valorizzati all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, l'elemento <InfoAggcausaliContrib> i seguenti elementi:

- nell'elemento <CodiceCausale>deve essere inserito il valore "**ELM3**" avente il significato di "Esonero articolo 1, comma 210, legge n. 199/2025";
- l'elemento <IdentMotivoUtilizzoCausale>deve essere presente tre volte, valorizzato con i codici fiscali di tre figli;
- nell'elemento <TipoIdentMotivoUtilizzo>deve essere inserito il valore "CF_PERS_FIS";
- nell'elemento <AnnoMeseRif>deve essere indicato l'AnnoMese di riferimento del conguaglio;
– nell'elemento <BaseRif>deve essere inserito l'importo della retribuzione imponibile corrisposta nel mese con esclusivo riferimento ai mesi arretrati;
- nell'elemento <ImportoAnnoMeseRif>deve essere indicato l'importo conguagliato, relativo alla specifica competenza.

I dati sopra esposti nel flusso UniEmens sono poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure come segue:

- con il codice "**L633**", avente il significato di "conguaglio esonero art.1, comma 210, legge n. 199/2025";
- con il codice "**L634**", avente il significato di "Arretrati Esonero art.1, comma 210, legge n. 199/2025".

Si sottolinea che la valorizzazione dell'elemento <AnnoMeseRif> con riferimento ai mesi arretrati da gennaio 2026 a luglio 2026 può essere effettuata nei flussi UniEmens dei tre mesi successivi alla pubblicazione della presente circolare (flussi di competenza agosto 2026, settembre 2026 e ottobre 2026).

I datori di lavoro che hanno diritto al beneficio, ma hanno sospeso o cessato l'attività e vogliono fruire dell'esonero spettante, possono avvalersi della procedura delle regolarizzazioni (UniEmens/vig).

10. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <PosAgri> del flusso UniEmens

I datori di lavoro agricoli autorizzati a fruire dell'esonero di cui all'articolo 1, commi da 210 a 213, della legge di Bilancio 2026 devono valorizzare per le lavoratrici interessate, a partire dal flusso UniEmens di competenza del mese di agosto 2026, gli elementi di seguito specificati:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> il codice "**Y**";
- in<AgevolazioneAgr>/<CodAgio> il codice Agevolazione "**LA**", avente il significato di "Esonero contributivo donne madri almeno 3 figli disoccupate – art. 1 commi da 210 a 213, della legge 30 dicembre 2025, n. 199".

Per dichiarare l'importo spettante dell'esonero relativo alle competenze pregresse (dal mese di gennaio 2026 al mese di luglio 2026), per le lavoratrici indicate con il <CodAgio> "**LA**" devono essere valorizzati i seguenti elementi:

- in <Tipo Retribuzione>/<CodiceRetribuzione> con il codice "**Y**";
- <CodAgio> con il codice agevolazione "**LB**", avente il significato di "Arretrati Esonero contributivo donne madri almeno 3 figli disoccupate – art. 1 commi da 210 a 213, della legge 30 dicembre 2025, n. 199".
- <Retribuzione> con l'importo del recupero spettante, rispetto alla totalità dei periodi pregressi.

Il codice agevolazione "**LB**", utilizzato per dichiarare l'importo spettante rispetto ai periodi pregressi dell'esonero, deve essere utilizzato esclusivamente nella competenza del mese di ottobre 2026 inviata nel 4° periodo di trasmissione (dal 1° novembre al 28 febbraio 2027).

In fase di trasmissione dei flussi, l'Istituto verifica che le agevolazioni indicate nei medesimi siano coerenti con le autorizzazioni rilasciate.

I datori di lavoro agricoli possono verificare l'attribuzione dei suddetti codici di agevolazione consultando le sezioni "Codici Autorizzazione" e "Lavoratori Agevolati" della posizione aziendale, nel "Cassetto Previdenziale del Contribuente".

11. Modalità di esposizione dei dati relativi all'esonero nella sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens

I datori di lavoro con lavoratrici iscritte alla Gestione pubblica autorizzati a fruire dell'esonero previsto dall'articolo 1, commi da 210 a 213, della legge di Bilancio 2026, per le assunzioni effettuate dal 1° gennaio 2026, devono compilare, a partire dalla denuncia del mese di agosto 2026, la sezione <ListaPosPA> del flusso UniEmens, valorizzando, secondo le consuete modalità, l'elemento <Imponibile> pensionistico con la retribuzione lorda imponibile e l'elemento <Contributo> con la contribuzione piena calcolata su tale imponibile.

Per esporre il beneficio spettante deve essere compilato, per ciascun mese oggetto dell'esonero, l'elemento <RecuperoSgravi> di <GestPensionistica>, secondo le modalità di seguito indicate:

- nell'elemento <AnnoRif> deve essere inserito l'anno oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <MeseRif> deve essere inserito il mese oggetto dell'esonero;
- nell'elemento <CodiceRecupero> deve essere inserito il valore "**73**", avente il significato di "Esonero per assunzioni/trasformazioni articolo 1, commi da 210 a 213, della legge 30 dicembre 2025, n. 199";
- nell'elemento <Importo> deve essere indicata la quota di contribuzione a carico del datore di lavoro oggetto dello sgravio nei limiti comunque previsti per il mese o frazione di mese.

La possibilità di esporre l'esonero relativamente ai mesi pregressi (da gennaio 2026 a luglio 2026) è consentita esclusivamente nelle denunce <ListaPosPA> dei mesi di agosto 2026, settembre 2026 e ottobre 2026.

I codici fiscali dei tre figli devono essere indicati nell'elemento V1_Periodo Precedente, Causale 7, Codice Motivo Utilizzo 5 "Regolarizzazione da circolare o messaggio" da compilare all'atto dell'assunzione, per ciascun figlio secondo le indicazioni che seguono:

- <GiornoInizio> e <GiornoFine>: devono corrispondere a quelli dell'elemento in cui è dichiarato il Codice Recupero "**73**";

- <DataAtto> di <DescrMotivoUtilizzo>: indicare la data della presente circolare;

-<IdentAtto>: valorizzare con "5".

Si evidenzia altresì che l'agevolazione riguarda esclusivamente la contribuzione dovuta ai fini pensionistici e che la stessa non si applica nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo come riferimento la nozione e l'elencazione recate nell'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo n. 165/2001.

12. Istruzioni contabili

Per la rilevazione degli oneri per l'agevolazione contributiva in argomento, posti a carico dello

Stato, si provvede a istituire nell'ambito della Gestione degli interventi assistenziali e di sostegno alle gestioni previdenziali, evidenzia contabile – GAW (Gestione sgravi degli oneri sociali ed altre agevolazioni contributive), il seguente conto:

- GAW37205 – per rilevare l'esonero del 100 per cento della quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti, a favore dei datori di lavoro che assumono lavoratrici madri di tre o più figli prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi - articolo 1, commi da 210 a 213, della legge n. 199/2025.

Al conto di nuova istituzione gestito dalla procedura automatizzata di ripartizione contabile del DM andranno contabilizzate le somme conguagliate dai datori di lavoro ed esposte nel flusso UniEmens, con il codice "**L633**", avente il significato di "conguaglio esonero art.1, comma 210, legge n. 199/2025" e con il codice "**L634**", avente il significato di "Arretrati Esonero art.1, comma 210, legge n. 199/2025", secondo le istruzioni operative fornite nel paragrafo 9 della presente circolare.

Lo stesso conto GAW37205 sarà associato ai codici "**LA**" ed "**LB**", nella sezione<PosAgri> del flusso UniEmens, sulla base delle indicazioni operative fornite al precedente paragrafo 10, nonché al valore "**73**" nella sezione <ListaPosPa> del flusso UniEmens - procedura ECA, come illustrato al paragrafo 11 della presente circolare.

La Direzione generale, come di consueto, curerà direttamente i rapporti finanziari con lo Stato, ai fini del rimborso degli oneri connessi con gli sgravi contributivi in esame.

In allegato si riporta la variazione al piano dei conti (Allegato n. 1).

Il Direttore Generale
Valeria Vittimberga

---

[1] Al riguardo, si osserva come il lavoro intermittente, anche laddove preveda la corresponsione di un compenso continuativo in termini di indennità di disponibilità (la cui misura è, peraltro, rimessa alla pattuizione fra le parti), costituisca pur sempre una forma contrattuale strutturalmente concepita allo scopo di fare fronte ad attività lavorative di natura discontinua ("*prestazione lavorativa in modo discontinuo o intermittente* […] *anche* […] *in periodi predeterminati nell'arco della settimana, del mese o dell'anno*" - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015), tant'è che, sul piano generale, la durata della prestazione lavorativa è soggetta a limitazioni di legge ("*con l'eccezione dei settori del turismo, dei pubblici esercizi e dello spettacolo, il contratto di lavoro intermittente è ammesso, per ciascun lavoratore con il medesimo datore di lavoro, per un periodo complessivamente non superiore a quattrocento giornate di effettivo lavoro nell'arco di tre anni solari*" - cfr. l'art. 13, comma 3, del decreto legislativo n. 81/2015). Infine, l'effettivo svolgimento della prestazione lavorativa, nell'*an* e nel *quantum*, è soggetto alla totale discrezionalità delle esigenze produttive del datore di lavoro ("*un lavoratore si pone a disposizione di un datore di lavoro che ne può utilizzare la prestazione lavorativa*" - cfr. l'art. 13, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2015).
[2] Il comma 1175-bis dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 è stato introdotto dall'articolo 29, comma 1, lettera b), del decreto–legge 2 marzo 2024, n. 19, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 aprile 2024, n. 56.