

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Roma, 09-11-2022

Messaggio n. 4042

OGGETTO: Articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022). Esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo di maternità. Chiarimenti

1. Premessa

L'articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di Bilancio 2022), ha introdotto, in via sperimentale per l'anno 2022, un esonero dal versamento dei contributi previdenziali, nella misura del 50 per cento, a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato, a decorrere dalla data del rientro nel posto di lavoro dopo la fruizione del congedo obbligatorio di maternità e per un periodo massimo di un anno a decorrere dalla data del predetto rientro.

L'Istituto ha fornito indicazioni sulla misura con la circolare n. 102 del 19 settembre 2022. In particolare, nella citata circolare è stato precisato, con un'interpretazione estensiva, che l'esonero in oggetto spetti anche qualora il rientro effettivo sul posto di lavoro della lavoratrice avvenga dopo la fruizione del periodo di astensione facoltativa e dopo il periodo di interdizione *post partum*, purché tali periodi siano fruiti senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio (cfr. il paragrafo 2.1 della circolare n. 102/2022).

Tanto premesso, anche sulla base delle richieste di chiarimenti pervenute, si forniscono ulteriori indicazioni in ordine alla corretta applicazione dell'esonero in oggetto.

2. Rientro nel posto di lavoro e decorrenza dell'esonero

L'agevolazione in trattazione trova applicazione a partire dalla data del **rientro effettivo** al lavoro della lavoratrice, purché lo stesso avvenga tra il 1° gennaio 2022 e il 31 dicembre 2022.

Ciò posto, le possibili cause che posticipino il rientro effettivo al lavoro (quali, a titolo esemplificativo, ferie, malattia, permessi retribuiti), purché collocate, analogamente a quanto specificato in premessa, senza soluzione di continuità rispetto al congedo obbligatorio, determinano lo slittamento in avanti del *dies a quo* di decorrenza dell'esonero, sempre a condizione che il rientro si verifichi entro il 31 dicembre 2022.

Viceversa, laddove vi sia stato il rientro effettivo della lavoratrice al termine del periodo di astensione per maternità (anche eventualmente seguito, senza soluzione di continuità, da un periodo di congedo parentale), le eventuali successive ipotesi di fruizione (totale o parziale) dei congedi parentali sono irrilevanti ai fini del decorso dell'anno in cui si ha diritto all'applicazione dell'esonero in trattazione.

Pertanto, qualora una lavoratrice sia effettivamente rientrata in servizio al termine del periodo di astensione obbligatoria e – successivamente al rientro - si sia avvalsa del congedo facoltativo, la stessa avrà diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto a partire dalla data del primo rientro effettivo nel posto di lavoro.

A titolo esemplificativo si riportano le seguenti ipotesi.

1° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022.

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 2.200 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

2° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 19 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale: dall'8 agosto 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 19 luglio 2022, per un anno, e quindi fino al 18 luglio 2023.

3° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione da parte del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 14 settembre 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'19 al 23 settembre 2022

Malattia: dal 26 al 30 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 1.350 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

4° esempio

Termine del congedo obbligatorio: 18 luglio 2022

Fruizione del congedo parentale (con integrazione da parte del datore di lavoro): dal 19 luglio 2022 al 7 settembre 2022

Fruizione ferie: dall'8 al 14 settembre 2022

Rientro effettivo nel posto di lavoro: 15 settembre 2022

Malattia: dal 21 al 30 settembre 2022

Imponibile complessivo nel mese 1.700 euro (di cui 200 euro di integrazione datoriale).

Il diritto all'applicazione dell'esonero in oggetto decorre dal rientro effettivo nel posto di lavoro, ossia dal 15 settembre 2022, per un anno, e quindi fino al 14 settembre 2023.

Con specifico riferimento al periodo di durata dell'esonero, nel ribadire che lo stesso è pari a un anno dalla data di effettivo rientro, si precisa che, nelle ipotesi di presenze differite o di calendario sfalsato, da dichiarare da parte del datore di lavoro in fase di richiesta del codice di autorizzazione (CA) "OU", lo stesso CA andrà attribuito dalla competenza del mese successivo a quello di effettivo rientro.

In ogni caso, considerate le ipotesi di rientro in servizio in data inframensile, il CA "OU" è attribuito dalle Strutture territoriali competenti per la durata di tredici mesi a partire dal mese in cui è avvenuto il rientro effettivo nel posto di lavoro.

3. Imponibile oggetto di sgravio

L'esonero in oggetto deve essere calcolato a decorrere dalla data di rientro effettivo.

Conseguentemente, i giorni di ferie o di permessi retribuiti ad altro titolo o di malattia eventualmente fruiti, senza soluzione di continuità rispetto all'astensione per maternità, prima dell'effettivo rientro, non sono oggetto di esonero e il relativo imponibile, pertanto, non determina il diritto all'agevolazione.

Ulteriormente, nelle ipotesi di rientri inframensili, l'esonero, nell'ultimo mese di spettanza,

deve essere calcolato fino alla data di scadenza dell'anno di agevolazione previsto dalla legge.

La determinazione della quota di imponibile oggetto di sgravio, nelle ipotesi di rientro nel posto di lavoro inframensile, dovrà essere effettuata in relazione agli eventi intercorsi nel mese di rientro.

Ad ogni modo, l'imponibile da considerare ai fini dell'applicazione dello sgravio in trattazione, con riferimento al primo mese di fruizione dello stesso e nelle ipotesi di rientro in servizio inframensile, è quello dalla data del rientro.

Ad esempio, in presenza di un imponibile complessivo nel mese di settembre 2022 (cfr. il 1° esempio del precedente paragrafo 2) di 2.200 euro, di cui 200 euro di integrazione da parte del datore di lavoro, l'importo giornaliero del tetto è pari a 100,00 euro (= 2.000/20 giorni contribuiti, escludendo le giornate contribuite e il relativo imponibile integrato dal datore di lavoro). Detto valore giornaliero va moltiplicato per i giorni contribuiti del mese di settembre, successivi al rientro (14 giorni contribuiti), che, nell'esempio in commento decorrono dal 15 settembre, giorno di effettivo rientro nel posto di lavoro, al fine di ottenere la misura dell'imponibile oggetto di sgravio.

Allo stesso modo, nell'ipotesi di malattia e ferie occorse nel mese del rientro, dopo l'effettivo rientro nel posto di lavoro, (cfr. il 3° esempio del paragrafo 2), si dovrà considerare sia l'imponibile relativo alle ferie sia quello riferito al periodo interessato dall'evento malattia. A fronte di un imponibile complessivo nel mese di settembre 2022 di 1.350 euro, di cui 200 euro di integrazione da parte del datore di lavoro, l'importo giornaliero del tetto è pari a 82,14 euro (= 1.150/14 giorni contribuiti, escludendo le giornate contribuite e il relativo imponibile integrato dal datore di lavoro). Detto valore giornaliero va moltiplicato per i giorni contribuiti del mese di settembre, successivi al rientro (14 gg contribuiti), che, nell'esempio fatto decorrono dal 15 settembre, giorno di effettivo rientro nel posto di lavoro al fine di ottenere la misura dell'imponibile oggetto di sgravio.

Diversamente, nell'ipotesi esposto nel 4° esempio del paragrafo 2, sarà necessario individuare puntualmente l'imponibile dei periodi da considerare utili, che sono quelli decorrenti dal 15 settembre.

Si ricorda, infatti, che l'imponibile riferito ai giorni antecedenti il rientro non dovrà essere considerato, viceversa, dal giorno del rientro l'imponibile dovrà essere integralmente considerato.

Ai fini della determinazione dell'imponibile oggetto di sgravio, in relazione all'ultimo mese di fruizione dello stesso, nelle ipotesi di rientro in servizio inframensile, si dovrà considerare il solo periodo fino alla data in cui termina la fruizione dell'esonero.

4. Coordinamento con altre agevolazioni

Come indicato nel paragrafo 6 della citata circolare n. 102/2022, l'esonero in trattazione è cumulabile con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente relativi alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro.

Inoltre, è ammessa la cumulabilità con l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti (IVS) a carico del lavoratore, previsto per l'anno 2022 dall'articolo 1, comma 121, della medesima legge di Bilancio 2022, e dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115, convertito, con modificazioni, dalla legge 21 settembre 2022, n. 142 (c.d. decreto Aiuti-bis), nella misura di 0,8 punti percentuali per il periodo gennaio 2022 - giugno 2022 e di 2 punti percentuali per il periodo luglio 2022 - dicembre 2022. La suddetta cumulabilità opera sull'intero ammontare della contribuzione a

carico del dipendente.

Pertanto, laddove sia già stata applicata la riduzione del 50 per cento della quota a carico della lavoratrice madre, l'esonero previsto dall'articolo 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022 e dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge n. 115/2022, può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta.

Analogamente, laddove sia già stata applicata la riduzione della contribuzione a carico del dipendente prevista dall'articolo 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022, e dall'articolo 20, comma 1, del decreto-legge n. 115/2022, la riduzione del 50 per cento della quota a carico della lavoratrice madre può trovare applicazione sull'intera contribuzione dalla stessa dovuta.

Ad esempio, laddove la quota di contribuzione a carico della lavoratrice sia pari al 9,19 per cento, questa, in forza dell'esonero IVS di cui all'articolo 1, comma 121, della legge di Bilancio 2022 potrà essere ridotta – per le sole mensilità di vigenza del predetto esonero - di 0,8 punti percentuali, ossia potrà essere determinata per un ammontare pari a 8,39 punti percentuali. Al riguardo, si rammenta che, per i mesi da luglio a dicembre 2022, il citato esonero IVS è innalzato a 2 punti percentuali, ai sensi dell'articolo 20, comma 1, del decreto-legge 9 agosto 2022, n. 115 (c.d. decreto Aiuti-bis); di conseguenza, in relazione alle suddette mensilità, la contribuzione potrà essere determinata per un ammontare pari a 7,19 punti percentuali.

Sulla medesima quota di contribuzione a carico della lavoratrice pari al 9,19 per cento potrà essere applicata, a decorrere dalla data del rientro effettivo in servizio, anche la riduzione in trattazione pari al 50 per cento.

5. Portabilità dell'esonero

Laddove la lavoratrice sia rientrata nel posto di lavoro a seguito dell'astensione per maternità, in caso di successivo cambio di datore di lavoro, occorre distinguere tra le seguenti due ipotesi:

1. nel caso in cui ci sia soluzione di continuità tra il precedente rapporto incentivato e il nuovo (ad esempio, dimissioni e nuova assunzione; scadenza di un contratto a termine e nuova assunzione), l'esonero non può essere riconosciuto. Rispetto al nuovo rapporto, infatti, difetterebbe la sussistenza del presupposto incentivato, cioè il rientro dopo la maternità;
2. nel caso in cui non ci sia soluzione di continuità (ad esempio, trasferimento di azienda; cessione di contratto), poiché il nuovo datore subentra nei diritti e negli obblighi del precedente, l'esonero continua a trovare applicazione, trattandosi della prosecuzione del medesimo rapporto di lavoro.

Nel caso in cui la lavoratrice, invece, non sia rientrata nel posto di lavoro relativo al rapporto contrattuale in costanza del quale si è verificata l'astensione per maternità, l'esonero può essere riconosciuto presso il datore di lavoro che successivamente assume la lavoratrice – poiché, rispetto a esso, si verifica il primo rientro effettivo dall'astensione (in questo senso la circolare n. 102/2022 precisa che l'esonero spetti in relazione ai rapporti di lavoro dipendente del settore privato "*instaurati e instaurandi*").

Il Direttore Generale
Vincenzo Caridi