

**Consulenti del Lavoro**

▼ Consiglio Nazionale dell'Ordine  
Viale del Caravaggio, 84 - 00147 Roma  
Tel. 06 549361 - Fax 06 5408282  
e-mail [consigionazionale@consulentidellavoro.it](mailto:consigionazionale@consulentidellavoro.it)  
pec: [consigionazionale@consulnetidellavoropec.it](mailto:consigionazionale@consulnetidellavoropec.it)  
C.F.: 80148330584



Roma,  
COMUNICATI E NOTIZIE  
**VIA EMAIL**

Ai Consigli Provinciali  
dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro  
LL.II.

e p.c. Ai Signori Consiglieri Nazionali e Revisori dei  
Conti del Consiglio Nazionale dell'Ordine  
dei Consulenti del Lavoro  
LL. II.

**Oggetto: riunione Tavolo tecnico INPS. Report informativo. Quesiti**

Con la presente si comunicano i risultati delle interlocuzioni intervenute tra il Consiglio Nazionale dell'Ordine e l'INPS nell'ambito dei rispettivi tavoli tecnici.

1) La **faq 17** pubblicata da INPS in riferimento al “**Bonus mamme**” recita: **Posso richiedere l’esonero anche se sono in congedo di maternità o parentale? No, in quanto durante il congedo di maternità o parentale al genitore è versato un indennizzo e non una vera e propria retribuzione. Qualora, in virtù del proprio contratto di lavoro, sia previsto il versamento di un’integrazione da parte del datore di lavoro, limitatamente a tale contribuzione è possibile usufruire dell’agevolazione. Si chiede se la faq sia applicabile anche alle Pubbliche Amministrazioni, stante la diversa gestione retributiva/contributiva del congedo di maternità (indennità e contribuzione figurativa nel privato, regolare retribuzione a carico datore e contribuzione obbligatoria nel pubblico).**

Nella circolare n. 27/2024 sul punto è stato chiarito quanto segue: “Nel caso in cui sia soddisfatto il requisito dell’essere madre di tre figli o più figli nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026 (ai fini della riduzione contributiva di cui all’articolo 1, comma 180) o il requisito dell’essere madre di due figli nel periodo dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2024 (ai fini della riduzione contributiva di cui all’articolo 1, comma 181), l’esonero in esame, nelle ipotesi in cui sia prevista l’integrazione dell’indennità da parte del datore di lavoro per il congedo fruito, spetta a partire dal mese di perfezionamento del requisito richiesto dalla norma”.

Ciò vuol dire che laddove sia prevista una integrazione dell’indennità per il congedo fruito a carico del datore di lavoro, l’esonero può trovare applicazione anche in costanza di congedo. Tale specificazione vale solo per i datori di lavoro privati, in quanto, per i datori di lavoro pubblici che versano regolare retribuzione anche durante i periodi di congedo di maternità o parentale e che trattengono i contributi a carico dei lavoratori durante i medesimi periodi, la decontribuzione per lavoratrici madri può trovare applicazione senza problemi di sorta.



2) L'oggetto del quesito è relativo alla possibilità di godere dell'esonero contributivo per una dipendente madre di 2 figli viventi, di cui il più piccolo di quindici anni, oltre ad un terzo deceduto anni prima. Secondo l'interpretazione di alcune sedi INPS la premorienza di un figlio antecedentemente al 01.01.2024 non consentirebbe di applicare l'esonero in commento. Si chiede conferma di tale profilo interpretativo.

Ai sensi dell'articolo 1, commi 180 e 181, della legge di Bilancio 2024, la spettanza della riduzione contributiva in oggetto è legata al requisito dell'essere madre di tre o più figli (ovvero, per l'anno 2024, dell'essere madre di due figli).

Come indicato nell'inciso della circolare n. 27/2024, "l'esonero di cui all'articolo 1, comma 180, della legge di Bilancio 2024 spetta in favore delle lavoratrici che, nel periodo ricompreso dal 1° gennaio 2024 al 31 dicembre 2026, soddisfino il requisito richiesto dalla citata disposizione...La realizzazione del requisito si intende soddisfatta al momento della nascita del terzo figlio (o successivo) e la verifica dello stesso requisito si cristallizza alla data della nascita del terzo figlio (o successivo)". In altri termini, il requisito richiesto dalla norma deve sussistere a partire dal 1° gennaio 2024.

Una volta perfezionato il requisito, solo le successive vicende (quali la premorienza di uno o più figli, o la fuoriuscita dei medesimi dal nucleo familiare) non impattano sulla spettanza del beneficio.

Pertanto, nel caso di specie si concorda con quanto sostenuto dalla Sede territoriale circa la non applicabilità dell'esonero, in quanto, nel periodo di vigenza della norma, non sono rispettati i presupposti legittimanti.

3) Il punto 6 della circolare Inps 99/2016 afferma che "In ragione della più volte richiamata finalità di realizzare una concreta promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro, nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto per l'assunzione di disabili, sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto, il datore di lavoro può godere per il medesimo lavoratore di entrambi i benefici purché la misura complessiva degli incentivi non superi la misura del 100% dei costi salariali. Il limite alla possibilità di cumulare due diversi benefici va ricercato nella normativa comunitaria in materia di aiuti di Stato. In particolare, l'articolo 33, paragrafo 5, del Regolamento (CE) 651/2014 prevede che l'intensità massima di aiuto concesso ai lavoratori con disabilità non può superare il 75% dei costi ammissibili, consistenti, come previsto dal medesimo articolo, nei costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato. Inoltre, l'articolo 8, paragrafo 6, precisa che gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli articoli 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del medesimo regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati. Alla luce di quanto sopra esposto, la possibilità di cumulo tra il beneficio ex articolo 13



della legge n. 68/1999 e le agevolazioni contributive trova un limite nel 100% dei costi salariali per ciascun periodo di occupazione.

Ribadendo ciò che è stato previsto, tra gli altri, dall'articolo 2, paragrafo 31, del Regolamento (CE) 651/2014, si precisa che per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali. Pertanto, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, la predetta agevolazione è, a titolo esemplificativo, cumulabile, laddove sussistano i presupposti legittimanti - e nel limite del 100% dei costi salariali - con l'incentivo all'assunzione di lavoratori con più di 50 anni di età disoccupati da oltre dodici mesi e di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi e appartenenti a particolari aree o impiegate in particolari settori produttivi o professioni, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012.

Con riferimento al nuovo incentivo previsto dall'articolo 1, commi 178-181, della legge n. 208 del 2015 per le assunzioni a tempo indeterminato effettuate nel corso dell'anno 2016, il cumulo con il beneficio previsto dall'articolo 13 della legge n. 68/1999 è possibile senza limitazioni, in quanto l'espressa previsione del Regolamento (CE) n. 651/2014 sopra citata fa riferimento alla possibilità di cumulo nei limiti del 100% dei costi salariali solo con riferimento ad altri aiuti esentati in forza del medesimo regolamento. L'incentivo per l'assunzione dei lavoratori disabili di cui all'art. 13 della legge n. 68/1999 non è, invece, cumulabile con gli incentivi che assumono natura economica, fra i quali:

- a) l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010, pari a euro 5.000,00 fruibili, dal datore di lavoro, in quote mensili non superiori alla misura della retribuzione lorda, per un massimo di cinque lavoratori;
- b) l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASpI di cui all'art. 2, comma 10-bis, della Legge n. 92/2012, pari al 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe spettata al lavoratore se non fosse stato assunto.

Con riferimento, infine, al bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia Giovani", di cui al decreto direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali 8 agosto 2014 e successive modifiche e integrazioni, si specifica che, in considerazione della natura speciale della normativa comunitaria che disciplina gli incentivi all'assunzione dei lavoratori disabili, il limite di cumulo previsto dal Regolamento (CE) n. 651/2014 prima citato, prevale sul disposto del decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015, per il quale il bonus occupazionale deve considerarsi cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del 50 per cento dei costi salariali. Pertanto, l'incentivo per l'assunzione di disabili è cumulabile con il bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia Giovani" nel limite del 100% dei costi salariali".

Di contro, il punto 6 della circolare Inps n. 90 del 27/07/2022 relativa alla Decontribuzione Sud afferma invece che: "La suddetta cumulabilità, sempre nei limiti della contribuzione datoriale dovuta, trova applicazione sia con riferimento ad altre agevolazioni di tipo contributivo (ad esempio, incentivo all'assunzione di over 50 disoccupati da almeno 12 mesi,



disciplinato dall'articolo 4, commi da 8 a 11, della legge 28 giugno 2012, n. 92) che con riferimento agli incentivi di tipo economico (ad esempio, incentivo all'assunzione di disabili, disciplinato dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68, o incentivo all'assunzione di beneficiari di NASpI, disciplinato dall'articolo 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012)."

Trattandosi di cumulo tra incentivo economico (disabili L.68/99) e contributivo (Dec. Sud L.178/2020), pare che, ai sensi del dettato normativo comunitario, sia possibile il cumulo tra le due misure nei limiti del 100% dei costi salariali, mentre nella circolare 90/22 si parla di cumulo consentito entro i limiti della contribuzione datoriale dovuta; appare quindi in contrasto con la normativa comunitaria l'interpretazione di quest'ultimo documento di prassi, è possibile un chiarimento in merito?

L'articolo 8, paragrafo 6, del Regolamento (CE) 651/2014 precisa che gli aiuti a favore dei lavoratori con disabilità, di cui agli articoli 33 e 34, possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del medesimo Regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100% dei costi salariali in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.

Al riguardo, si fa presente che la concessione dell'esonero "Decontribuzione sud" non è subordinata al rispetto del Regolamento (CE) 651/2014.

L'articolo 1, comma 164, della legge di bilancio 2021, infatti, specifica che la misura, dal 1° gennaio 2021 al 30 giugno 2021, è concessa nel rispetto delle condizioni previste dalla comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19" (cd Temporary Framework o TF).

Il menzionato termine del 30 giugno 2021 è stato poi prorogato, in linea con la rinnovata scadenza del citato Quadro Temporaneo, al 30 giugno 2022.

Decontribuzione sud è stata successivamente applicata, a partire dalla mensilità di luglio 2022, ai sensi della sezione 2.1 della Comunicazione C (2022) 1890 final del 23 marzo 2022, recante "Quadro temporaneo di crisi per misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia a seguito dell'aggressione della Russia contro l'Ucraina", e successive modificazioni (c.d. Temporary Crisis Framework o TCF).

Pertanto, considerato il diverso regime di aiuti applicabile alle misure, trova fondamento la specificazione della cumulabilità della decontribuzione sud, pari al 30% dei contributi datoriali, nei soli limiti della contribuzione dovuta.

4) Nella circolare 111/2023 l'istituto afferma inoltre che "in relazione alla restante platea di esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente relativi alla contribuzione datoriale, l'esonero in trattazione, considerata la sua entità (100 per cento dei contributi datoriali nel limite massimo di 8.000 euro annui), nonché in



ragione della tecnica utilizzata dal legislatore per la regolazione degli spazi di compatibilità, deve ritenersi strutturalmente non cumulabile”.

Secondo il ragionamento effettuato dall'istituto in merito all'entità dell'esonero, l'affermazione sopra riportata appare condivisibile nei casi di assunzione e/o trasformazione a tempo indeterminato, mentre così non è per le assunzioni a termine, per le quali, essendo previsto uno sgravio pari al 50% (in luogo del 100%), che potrebbe, quindi, essere cumulato con ulteriori misure, fino al raggiungimento del 100% dei contributi a carico azienda, ad esempio, banalmente, con l'esonero donne e over 50 di cui alla L.92/2012.

Si chiede inoltre se l'esonero in trattazione sia cumulabile con incentivi di natura economica (ad es. esonero per percettori di Naspi D.L.76/2013).

Ai sensi dell'articolo 10, comma 9, del decreto-legge n. 48/2023, “le agevolazioni di cui al presente articolo sono compatibili e aggiuntive rispetto a quelle stabilite dall'articolo 1, commi 297 e 298, della legge 29 dicembre 2022 n. 197 e dall'articolo 13 della legge 12 marzo 1999, n. 68”.

Nel definire il regime di cumulabilità dell'esonero contributivo per l'assunzione dei beneficiari del SFL o dell'ADI, il legislatore ha, pertanto, fissato espressamente gli ambiti di compatibilità.

Ne deriva che l'elemento decisivo ai fini dell'individuazione delle misure cumulabili è, pertanto, la tecnica utilizzata dal legislatore, oltre all'entità dell'esonero. Conseguentemente, sebbene per le assunzioni a tempo determinato lo sgravio sia pari al 50% dei contributi datoriali, la tecnica utilizzata dal Legislatore con l'espressa previsione degli ambiti di cumulabilità, non consente di considerare ulteriori spazi di compatibilità della misura con altre agevolazioni.

Nel ringraziare per la collaborazione, si segnala l'opportunità della trasmissione, dei contenuti del seguente report, a tutti iscritti ad opera dei Consigli Provinciali.

Cordiali saluti.

IL PRESIDENTE

*f.to* Rosario De Luca