



MINISTERO del LAVORO
e delle POLITICHE SOCIALI

**Dipartimento per le politiche del lavoro, previdenziali,
assicurative e per la salute e la sicurezza nei luoghi di lavoro**

Interpello n. 2/ 2025

All'ANPIT - Associazione Nazionale
per Industria e Terziario
segreteria@anpit.it

Oggetto: Istanza di interpello ex articolo 9 del d.lgs. n. 124/2004 in merito alla corretta interpretazione dell'articolo 1, commi da 180 a 182, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 e del campo di applicazione soggettivo.

Codesta Associazione ha presentato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Amministrazione in merito alla possibilità di applicare lo sgravio contributivo previsto dell'articolo 1, commi da 180 a 182, della legge 30 dicembre 2023, n. 213 alle lavoratrici madri di tre o più figli con rapporto di lavoro intermittente.

Al riguardo, acquisito il parere dell'Ufficio legislativo e della Direzione Generale per le politiche previdenziali e assicurative di questo Ministero e sentito altresì l'INPS, si rappresenta quanto segue.

I commi 180 e 181 dell'articolo 1 della legge n. 213/2023 prevedono per il triennio 2024-2026 una decontribuzione totale della quota dei contributi a carico delle lavoratrici madri con tre o più figli **con rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato**, ad esclusione dei rapporti di lavoro domestico, fino al mese di compimento del diciottesimo anno di età del figlio più piccolo, nel limite massimo annuo di 3.000 euro riparametrato su base mensile. La medesima misura è prevista in via sperimentale per il 2024 anche per lavoratrici madri di due figli, sino al compimento del decimo anno di età del figlio minore.

Sotto il profilo soggettivo, pertanto, l'esonero contributivo in esame è rivolto alle lavoratrici madri dipendenti, sia del settore pubblico che privato, con la sola esclusione del lavoro domestico, come precisato dalla circolare operativa dell'INPS n. 27/2024. Sul piano oggettivo, l'agevolazione riguarda esclusivamente la quota dei contributi a carico delle dipendenti, traducendosi in un incremento della busta paga utile a contrastare il preoccupante fenomeno dell'abbandono del mondo del lavoro da parte delle lavoratrici madri.

Per la valutazione del quesito occorre non solo fare riferimento al dato letterale della norma, che rinvia alle lavoratrici con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, ma anche tenere in considerazione le finalità economiche cui l'agevolazione tende. Sotto quest'ultimo profilo, la misura consiste in un intervento a sostegno delle lavoratrici madri che – a seguito dell'esenzione dall'aliquota contributiva INPS, normalmente trattenuta dallo stipendio – beneficiano di un incremento della retribuzione netta. Si tratta, dunque, di un intervento volto non a promuovere la stabilità dei rapporti di lavoro, quanto piuttosto ad incrementare i livelli retributivi riconosciuti alle lavoratrici madri e a sostenere il reddito delle famiglie con figli minori, senza determinare alcun vantaggio specifico per i datori di lavoro.

Da questo punto di vista, l'intervento sembra richiamare una misura affine, introdotta in via sperimentale dall'articolo 1, comma 137, della legge 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio per il 2022),

che ha previsto l'esonero dal versamento dei contributi previdenziali nella misura del 50% esclusivamente sulla quota a carico delle lavoratrici madri dipendenti del settore privato. Quest'ultima disposizione, analoga per *ratio* a quella in esame, è stata applicata a tutti i rapporti di lavoro dipendente del settore privato, incluso il lavoro intermittente (*cfr.* circolare INPS n. 102/2023).

Tanto premesso, ad avviso di questa Direzione Generale non sembrano ravvisarsi elementi ostativi ad utilizzare il medesimo criterio interpretativo anche con riferimento allo sgravio contributivo previsto dell'articolo 1, commi da 180 a 182, della legge di bilancio per il 2024 la cui lettera, nell'individuare come ambito applicativo generale il "*rapporto di lavoro dipendente a tempo indeterminato*", **si limita ad escludere espressamente dal beneficio in esame il solo lavoro domestico.**

Pertanto, tenuto conto della mancata espressa esclusione del lavoro intermittente e della specifica finalità di sostenere il reddito delle lavoratrici madri – esigenza ancora più evidente rispetto a lavoratrici poste in una posizione di maggiore fragilità connessa allo svolgimento di un contratto flessibile – si ritiene coerente con la *ratio* della previsione normativa aderire ad un'interpretazione estensiva della richiamata disposizione. Conseguentemente, il beneficio contributivo di cui all'articolo 1, commi 180 e 181, della legge n. 213/2023 può essere riconosciuto anche alle lavoratrici madri che siano occupate con un contratto di lavoro intermittente a tempo indeterminato.

Il Direttore Generale
Maria Condemi

Documento firmato digitalmente ai sensi degli articoli 20 e 21 del d.lgs. 7 marzo 2005, n. 82.