

A cura di Deborah Di Rosa

Sostituzione maternità: quali sgravi per le piccole aziende?

Categoria: **Previdenza e lavoro**
Sottocategoria: **Agevolazioni**

Quando si presenta la necessità di provvedere alla sostituzione di lavoratori temporaneamente assenti, il datore di lavoro può convenientemente applicare una specifica disciplina che prevede alcune eccezioni alle regole generali di gestione e inquadramento del rapporto di lavoro subordinato e la possibilità di fruire di una specifica agevolazione contributiva. Tuttavia, sia le deroghe che lo sgravio contributivo previsto dal Legislatore sono applicabili a condizione che siano rispettate alcune specifiche regole e alla sussistenza di specifiche condizioni e requisiti. Le indicazioni fornite nel tempo dall'INPS e dal Ministero del Lavoro hanno definito la corretta modalità di gestione dei casi in cui la sostituzione sia effettuata soltanto parzialmente, oppure impiegando gli stessi lavoratori già in forza e anche per i casi di opzione per la flessibilità del congedo obbligatorio di maternità.

Di cosa si tratta?

Premessa	2
Quali deroghe	2
Gestione della sostituzione	3
Agevolazione contributiva	3
Condizioni da rispettare	4
Richiesta e fruizione del beneficio	4
Calcolo agevolazione	5
Sanzioni	5
Riferimenti normativi	5
Allegato 1	
L'Esperto risponde.....	6

Premessa

Nel caso in cui il datore di lavoro si trovi a dover sostituire un lavoratore temporaneamente assente, al fine di mantenere i livelli di produttività standard e nel contempo non intensificare eccessivamente l'attività svolta dagli altri lavoratori in forza, è opportuno operare con una assunzione sostituiva collegata, nei modi e nei tempi, all'evento stesso che ha causato l'assenza del dipendente.



OSSERVA - Nel caso di **sostituzione per maternità**, come nel caso di sostituzione per malattia, non è necessario che il datore di lavoro individui il limite temporale dell'assunzione con l'indicazione di una specifica data: tale limite, infatti, è direttamente individuato in ragione dei motivi che hanno reso necessaria la sostituzione e coincide quindi con il rientro del lavoratore sostituito.

Va inoltre ricordato che, a fronte dell'esigenza di coprire la posizione di un altro lavoratore temporaneamente assente, il datore di lavoro può adibire un lavoratore a mansioni superiori, riconoscendogli il corrispondente trattamento economico: in questo caso, l'assegnazione a mansioni superiori perdura sino al rientro del lavoratore sostituito e la promozione automatica è sempre esclusa.

Quali deroghe

La disciplina dei rapporti di lavoro a tempo determinato prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il numero dei lavoratori a termine che possono essere assunti è al massimo pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.



Tuttavia, i contratti a termine conclusi per sostituzione di lavoratori assenti, sono esenti dal limite legale.



A questa fattispecie, inoltre, non si applica neanche il contributo addizionale dell'1,40% previsto per la generalità dei contratti a tempo determinato.

Si tratta di esclusioni che valgono a prescindere dal requisito dimensionale del datore di lavoro e dalla ragione sostitutiva che sta alla base della costituzione del nuovo rapporto di lavoro, che oltre alla maternità può essere per esempio legata a eventi di malattia, infortunio o ferie.

Gestione della sostituzione

L'agevolazione contributiva può legittimamente applicarsi alla sostituzione di un lavoratore a tempo pieno:

- con un lavoratore a tempo parziale per un orario di lavoro inferiore a quello del lavoratore sostituito;
- con due lavoratori assunti a tempo parziale, a condizione che l'orario, o la somma degli orari applicati in sostituzione, non sia superiore all'orario svolto dal lavoratore assente;
- con un apprendista, purché sia rispettata l'equivalenza oraria delle prestazioni.

L'**astensione obbligatoria** dal lavoro ha inizio, ordinariamente, due mesi prima della data presunta del parto.

Tuttavia, le lavoratrici, previa apposita autorizzazione medica, hanno la facoltà di astenersi dal lavoro a partire dal mese precedente al parto e nei quattro mesi successivi all'evento.



NOTA BENE - Lo sgravio trova applicazione anche nell'eventualità che la lavoratrice sostituita opti per la flessibilità del congedo e ne dia comunicazione al datore di lavoro quando sia già intervenuta l'assunzione del sostituto, e dunque, in deroga alla disciplina generale, oltre il termine di un mese di anticipo dall'inizio del congedo obbligatorio.

Agevolazione contributiva

Ai datori di lavoro che occupano meno di 20 dipendenti ed assumono lavoratori con contratto a tempo determinato, anche in somministrazione, per sostituire dipendenti in congedo di maternità, paternità o parentale, è concesso uno sgravio contributivo pari al 50%.



OSSERVA - L'incentivo spetta **fino al compimento di un anno di età del figlio** del dipendente in astensione, oppure per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

La verifica del requisito dimensionale deve essere effettuata computando i lavoratori in forza al momento dell'assunzione, con l'esclusione di:

- dirigenti;
- lavoranti a domicilio;
- lavoratori a tempo indeterminato e determinato assenti;
- apprendisti.

I lavoratori a tempo parziale vanno computati "pro - quota" e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente.

Condizioni da rispettare

Sono escluse dall'agevolazione contributiva le assunzioni di lavoratori con contratto di apprendistato e di inserimento, di lavoratori occasionali (voucher ecc.) e di lavoratori con rapporto di tipo parasubordinato (es. co.co.pro).

L'accesso all'agevolazione presuppone il possesso, da parte del datore di lavoro, del Documento unico di regolarità contributiva (DURC) e il fatto che l'assunzione:
- sia effettuata con un anticipo massimo di un mese rispetto al periodo di inizio del congedo del sostituito;
- riguardi un numero di ore non superiori a quelle svolte dal lavoratore sostituito con il sostituto;
- non sia effettuata a seguito dell'obbligo di rispettare norme di legge o dettate dalla contrattazione collettiva;
- non violi il diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
- non riguardi lavoratori licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Richiesta e fruizione del beneficio

Per **beneficiare dell'agevolazione contributiva**, il datore di lavoro deve:

- 1) presentare alla sede INPS competente un'autocertificazione preventiva in cui si dichiara che si procede ad un'assunzione in sostituzione di lavoratore che si trova in astensione dal lavoro in base agli artt. 4-5 e 7 della L. 1204/71 e che la forza lavoro, al momento dell'assunzione del soggetto in sostituzione, è inferiore alle venti unità;
- 2) procedere all'assunzione del sostituto, indicando per iscritto nel contratto il nome del lavoratore sostituito, la causa della sostituzione nonché il termine del contratto; è possibile anche instaurare rapporti con più soggetti, che però complessivamente non possono superare l'orario del sostituto;
- 3) entro i termini stabiliti dalla legge, inviare la comunicazione telematica obbligatoria di assunzione (Unilav);
- 4) esporre nella denuncia contributiva Uniemens il codice previsto per la fruizione dell'incentivo contributivo ("82" per i lavoratori assunti a tempo determinato, "68" per i lavoratori in somministrazione);
- 5) presentare domanda di ammissione per la riduzione del premio INAIL con la denuncia delle retribuzioni.

Calcolo agevolazione

La disciplina generale dei rapporti di lavoro a tempo determinato prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, il numero dei lavoratori a termine che possono essere assunti è al massimo pari al 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione. Tuttavia, i contratti a termine conclusi per sostituzione di lavoratori assenti, sono esenti dal limite legale. A questa fattispecie, inoltre, non si applica neanche il contributo addizionale, nella misura dell'1,40%, previsto per la generalità dei contratti a tempo determinato.

Esempio di calcolo

Lavoratore assunto in sostituzione: impiegato
Retribuzione mensile: € 1.618
Contribuzione INPS c/datore di lavoro in misura intera (27,53%): € 445,43
Contribuzione INAIL c/datore di lavoro in misura intera /5 per mille): € 8,09
Contribuzione INPS c/datore di lavoro ridotta: € 222,715
Contribuzione INAIL c/datore di lavoro ridotta: € 4,045
Durata sostituzione: 7 mesi
Contribuzione totale intera: € 3.174,64
Contribuzione totale ridotta: € 1.587,32

Sanzioni

In caso di assenza della finalità sostitutiva sottesa alla stipula del contratto, la legge prevede la conversione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La mancanza della forma scritta è, invece, punita con una sanzione amministrativa pecuniaria da 100 a 600 euro (in caso di recidiva da 300 a 1.500 euro).

Riferimenti normativi

- [D.Lgs. n. 81/2015](#), art. 23 c. 2 e 3;
- Cassazione, Sentenza n. 24348 del 15 novembre 2006;
- [D.Lgs. n. 151/2001](#), art. 4, commi 3 e 5;
- INPS, Messaggio n. 1382 del 2011.

Allegato 1

L'Esperto risponde...

Oggetto: Rapporti a termine atipici

QUESITO



In quali settori di attività e a quali categorie di lavoratori non si applica la disciplina ordinaria del rapporto di lavoro a termine?

SOLUZIONE

! Non sono soggetti all'applicazione del codice dei contratti di cui al D. Lgs. n. 81/2015 in quanto soggetti ad una disciplina specifica, che il decreto Dignità non ha modificato:

- i rapporti instaurati con lavoratori in mobilità, cui si applicano soltanto le norme sul principio di non discriminazione e sui criteri di computo;
- i rapporti di lavoro tra i datori di lavoro dell'agricoltura e gli operai a tempo determinato
- i richiami in servizio del personale volontario del Corpo nazionale dei vigili del fuoco;
- i contratti di lavoro a tempo determinato con i dirigenti, che non possono avere una durata superiore a 5 anni;
- i rapporti per l'esecuzione di speciali servizi di durata non superiore a 3 giorni (c.d. extra), nel settore del turismo e dei pubblici esercizi, nei casi individuati dai contratti collettivi, nonché quelli instaurati per la fornitura di lavoro portuale temporaneo, fermo l'obbligo di comunicare l'instaurazione del rapporto di lavoro entro il giorno antecedente;
- i contratti a tempo determinato stipulati con il personale docente ed ATA per il conferimento delle supplenze e con il personale sanitario, anche dirigente, del Servizio sanitario nazionale;
- i contratti a tempo determinato stipulati ai sensi della L. n. 240/2010, recante le "Norme in materia di organizzazione delle università, di personale accademico e reclutamento".

Inoltre, al personale artistico e tecnico delle fondazioni di produzione musicale di cui al D.Lgs. n. 367/1996 non si applicano le disposizioni in materia di durata massima dei rapporti a tempo determinato e in materia di proroghe e rinnovi.

I limiti in materia di proroghe e rinnovi non si applicano alle imprese start-up innovative per il periodo di 4 anni dalla costituzione della società.

Resta poi in vigore la disciplina secondo cui l'assunzione di personale a tempo determinato e di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ex D.Lgs. n. 151/2001, può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva.