

Sostituzioni per maternità o paternità

Finalità

Allo scopo di **favorire la non discriminazione tra i lavoratori** in relazione all'esercizio dei diritti connessi alla maternità o paternità (**art. 3 T.U.**) e agevolare la fruizione dei relativi congedi anche nel settore privato, il Legislatore prevede un contributo a sostegno delle imprese di piccole dimensioni per la sostituzione temporanea del lavoratore nel periodo di astensione dal lavoro (**art. 4 T.U.**).

Disciplina

Quando **il datore di lavoro (con meno di 20 dipendenti) assuma un lavoratore a termine in sostituzione di un dipendente in congedo** di maternità, paternità o parentale, può fruire di uno sgravio sui contributi e sui premi assicurativi INAIL del 50% (limitatamente alla quota a carico del datore; **art. 4, comma 3 T.U.**).

Il **diritto all'agevolazione spetta** in caso di assunzione a termine di lavoratori in sostituzione di:

- 1. personale dipendente** assente per congedo di maternità o paternità, congedo parentale o congedo per malattia del figlio;
- 2. lavoratrici autonome** in astensione dal lavoro per maternità (in questo caso non sono previsti limiti dimensionali per il riconoscimento del beneficio al datore di lavoro).

Il beneficio decorre dalla data di assunzione del sostituto e dura:

- a. sino al compimento di 1 anno** di età del bambino, in caso di sostituzione di un lavoratore dipendente (**art. 4, comma 4 T.U.**);
- b. per un periodo massimo di 12 mesi**, e mai oltre il primo anno di vita del bambino, in caso di sostituzione di una lavoratrice autonoma (**art. 4, comma 5 T.U.**).

Nei casi di **adozione e affidamento**, la durata massima del beneficio è tradotta nel limite di **1 anno dall'ingresso** del minore nel nucleo familiare.

Ai fini del riconoscimento del contributo **si prescinde dalla corrispondenza tra la qualifica del sostituto e quella del sostituito**. Il datore di lavoro in conseguenza della assenza di un dipendente può disporre liberamente spostamenti interni e sostituzioni successive a catena senza che debba necessariamente aversi una relazione diretta tra profilo del sostituito e del sostituto. Deve comunque sussistere tra l'attività del primo e del secondo **una correlazione di tipo causale**, tale per cui la causa dell'assunzione deve essere comunque riconducibile, eventualmente attraverso più passaggi, alla sostituzione del lavoratore assente, impedito a svolgere la prestazione (**Cass. n. 3598/2010**).

Ai fini della concessione del beneficio, il requisito relativo alla base occupazionale dell'impresa (**meno di 20 dipendenti**) deve essere posseduto

dall'azienda al momento dell'assunzione del lavoratore, **dovento considerarsi nel computo**:

1. i lavoratori di qualunque qualifica (compresi dirigenti e lavoratori a domicilio);

2. lavoratori assenti, anche senza diritto alla retribuzione, salvo che siano stati sostituiti con nuove assunzioni (in tal caso si contano i sostituti);

3. lavoratori part-time in proporzione all'orario effettivamente svolto (ai sensi dell'**art. 6, D.lgs. 61/2000**).

Dal computo della base occupazionale **sono invece esclusi gli apprendisti e i lavoratori assunti con contratto di inserimento** o reinserimento.

In sostituzione del dipendente assente è possibile assumere **uno o più lavoratori part-time**, ma il beneficio è riconosciuto solo quando la sommatoria dell'orario svolto dai sostituti non superi quello del lavoratore sostituito. In caso contrario non è possibile fruire della riduzione contributiva. Analogamente, non spetta alcun beneficio contributivo nell'ipotesi di sostituzione del lavoratore part-time con un lavoratore a tempo pieno (**Risp. Interpello Min. Lav. n. 391/2005**).

Legislazione nazionale

D.Lgs. 26 marzo 2001, n. 151, Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, a norma dell'articolo 15 della legge 8 marzo 2000, n. 53 → Riorganizza, unifica e semplifica la normativa in materia di tutela della maternità e paternità, rafforzando gli istituti finalizzati alla conciliazione e il principio di non discriminazione dei lavoratori che se ne avvalgano.

D.Lgs. 25 febbraio 2000, n. 61, Attuazione della direttiva 1997/81/CE relativa all'accordo-quadro sul lavoro a tempo parziale concluso dall'UNICE, dal CEEP e dalla CES → In attuazione dei principi comunitari disciplina il rapporto di lavoro a tempo parziale definendo, fra l'altro, forme e contenuti del contratto, modalità e limiti del lavoro supplementare e straordinario, principio di non discriminazione, tutele e incentivi.

Giurisprudenza

Corte di Cassazione, sentenza n. 3598/2010 → Il lavoratore assunto a termine per la sostituzione del lavoratore assente con diritto alla conservazione del posto non deve essere necessariamente destinato alle medesime mansioni del lavoratore sostituito, posto che le ragioni sostitutive possono essere considerate sussistenti anche in presenza di situazioni di cd. scorrimento, quando le mansioni del lavoratore sostituito siano state affidate ad altro lavoratore già in forza all'azienda e il nuovo assunto sia stato assegnato alle mansioni di quest'ultimo. In ogni caso, però, deve esservi una correlazione di tipo causale tra l'attività del lavoratore assunto in sostituzione e quella del sostituito e la causa dell'assunzione deve essere comunque riconducibile,

eventualmente anche attraverso più passaggi, alla sostituzione di un lavoratore assente.

Circolari e note

Risposta Interpello Ministero del Lavoro, 12 aprile 2005, n. 391/2005

→ In relazione ai requisiti di ammissione al beneficio nei casi di sostituzione con assunzioni part-time, il Ministero ribadisce che lo sgravio può trovare applicazione nei casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione sia pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito; di contro, nell'ipotesi di superamento, si ritiene che non si possa riconoscere il beneficio, neanche in misura parziale.

Circolare INPS, n. 136/2001 → L'Istituto fornisce precisazioni in relazione ai requisiti necessari per godere del beneficio contributivo (richiesta da parte dell'impresa; numero di dipendenti all'atto della richiesta inferiore a 20; rapporto di lavoro a tempo determinato in sostituzione del lavoratore in congedo).