



## Lo sgravio per le sostituzioni di maternità: ultime precisazioni dell'INPS nel caso della c.d. flessibilità del congedo *di Michele Regina*

L'INPS con il Messaggio 1382 del 20.1.2011 affronta la questione dello sgravio contributivo previsto per l'assunzione di personale assente per congedo per maternità e più specificatamente per la sostituzione di quelle dipendenti che esercitano l'opzione per la c.d. flessibilità.

Si ricorda brevemente prima di entrare nel merito del Messaggio la normativa di che trattasi. Nelle aziende con meno di venti dipendenti ai datori di lavoro che assumono dipendenti con contratto a termine o temporaneo in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, di paternità e parentale è concesso uno sgravio contributivo del **50%**.

Tale sgravio compete anche nel caso di ricorso al lavoro interinale.

Infatti, quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio che quest'ultima ha ottenuto. Il beneficio trova riscontro anche per i premi assicurativi dovuti all'INAIL e spetta fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice/lavoratore in astensione o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento.

Non importa ai fini del riconoscimento del beneficio il fatto che il lavoratore in astensione, sia esso f.t. o p.t., sia sostituito con due lavoratori p.t. o con un lavoratore f.t.. Comunque per l'INPS lo sgravio trova applicazione in tutti i casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione è pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito.

Altra cosa molto importante è che la sostituzione non obbliga il datore a sostituire necessariamente nel rispetto dell'equivalenza delle qualifiche del sostituto e del sostituito.

Le aziende interessate che occupano meno di 20 dipendenti o nelle quali operino lavoratrici autonome, per beneficiare della riduzione, devono attestare con autocertificazione, che l'assunzione a termine del lavoratore è effettuata in sostituzione di lavoratori in astensione e che la forza occupazionale aziendale, al momento dell'assunzione, è inferiore alle 20 unità.

Nel computo dei dipendenti sono considerati tutti i lavoratori di qualunque qualifica con esclusione di apprendisti, contratti d'inserimento. I *part-timers* vanno computati per l'orario effettuato.

Ritornando al Messaggio 1382 l'INPS ricorda ancora che il personale in sostituzione può essere assunto per legge fino a un mese prima dell'inizio del congedo, fatta salva diversa previsione contrattuale (come ad esempio CCNL del Terziario), e che nel caso delle aziende con meno di venti dipendenti si può beneficiare dello sgravio del 50 % sui contributi. Ma le lavoratrici possono per legge richiedere - nel rispetto di determinati requisiti sanitari e d'igiene sui luoghi di lavoro - entro il settimo mese di gravidanza la possibilità di andare in congedo un mese prima del parto e prolungare in tal modo il congedo del dopo parto per 4 mesi.

In questi casi per l'Istituto è del tutto normale poter fruire dello sgravio anche in relazione all'esercizio della c.d. flessibilità per la lavoratrice ancorché si possa riscontrare il superamento del periodo temporale di affiancamento previsto dalla norma (art. 4, comma 2, DLgs 151/2001).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> **Estratto art. 2.**

*L'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo ai sensi del presente Testo unico può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva...*