

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO PER SOSTITUZIONE DI LAVORATRICE IN ASTENSIONE OBBLIGATORIA O FACOLTATIVA PER MATERNITA'

L'art. 10, comma 2, della legge n. 53/2000, poi confluito nell'art. 4 del D.L.vo n. 151/2001, ha previsto incentivi di natura contributiva in favore delle aziende sottodimensionate alle venti unità che assumano con contratto a tempo determinato per sostituire lavoratori in congedo ex art. 4 del D.L.vo n. 151/2001. La norma trova, quindi, applicazione fino al compimento di un anno di età del figlio della lavoratrice o del lavoratore in congedo o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento (art. 4, comma 4, del D.L.vo n. 151/2001). Se il datore di lavoro si è rivolto ad un'Agenzia di Lavoro temporaneo che, quindi, ha inviato un lavoratore che è utilizzato in sostituzione, l'impresa recupera dalla società di lavoro temporaneo le somme corrispondenti allo sgravio da essa ottenuto (art. 4, comma 3, del D.L.vo n. 151/2001).

La norma consente anche di assumere con contratto a termine di natura subordinata anche se la persona da sostituire è una lavoratrice autonoma (esercenti attività commerciali, artigiane, coltivatrici dirette, ecc) assente per maternità

Ma come si calcola il limite numerico?

La norma fa sì che siano compresi nel numero i dirigenti, i lavoratori a domicilio, i lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quelli assenti per malattia, gravidanza, ecc.) a meno che non vengano computati i sostituti, mentre i lavoratori a tempo parziale vanno computati "pro - quota" (art. 6 del D.L.vo n. 61/2000) e quelli intermittenti in proporzione alle giornate lavorate nel semestre precedente (art. 39 del D.L.vo n. 276/2003). Non vi rientrano gli apprendisti, gli assunti con contratto di inserimento o reinserimento, i lavoratori assunti provenienti da esperienza socialmente utili o di pubblica utilità, nonché tutti quelli che, a vario titolo, non sono titolari di rapporto di lavoro subordinato (collaboratori coordinati e continuativi, anche a progetto, prestatori di lavoro occasionale ed accessorio, lavoratori somministrati, ecc.):

Il lavoratore sostituito può essere sostituito anche da due lavoratori con contratto a tempo parziale: l'INPS, con messaggio n. 28/2001, ha affermato che lo sgravio è riconosciuto a condizione che la somma d'orario risulti pari a quella del sostituito.

Incentivi di natura contributiva

L'incentivo consiste nello sgravio contributivo del 50% e dei premi assicurativi INAIL, di quanto dovuto dal datore di lavoro (art. 4, comma 3, del D.L.vo n. 151/2001) per un massimo di dodici mesi. Esso è riconosciuto anche se c'è un "accavallamento" delle prestazioni tra il lavoratore "uscente" e quello "entrante", finalizzato, anche per la fase del rientro, allo scambio del lavoro e agli adattamenti conseguenti e prescinde dalla corrispondenza tra la qualifica della "titolare" del posto e della "sostituta", essendo possibile anche una sostituzione "a cascata".

Ma cosa succede se, durante il periodo di godimento, la lavoratrice assente "muti" il titolo della sua assenza (ad esempio, da maternità a ferie, senza alcuna soluzione di continuità)?

Il Ministero del Lavoro, con la risposta all'interpello n. 36 del 1° settembre 2008, ha risposto che il beneficio non spetta, essendo lo stesso strettamente correlato alla causale dell'assenza per maternità.