

CONTRATTO A TERMINE PER SOSTITUZIONE DI LAVORATORI IN CONGEDO DI MATERNITÀ E PARENTALE

Il nostro ordinamento prevede incentivi contributivi nel caso di sostituzione di lavoratori che si trovino nelle seguenti situazioni:

- **congedo di maternità (astensione obbligatoria).**

È il periodo nel quale la lavoratrice dipendente ha l'obbligo di astenersi dal lavoro per un periodo di 5 mesi (più eventuali ulteriori periodi di interdizione disposti dalla DTL). Il D.Lgs 151/2001 ha previsto la possibilità di posticipare l'astensione obbligatoria fino a 1 mese prima del parto e 4 mesi dopo, quindi di lavorare fino all'ottavo mese di gravidanza e prolungare, per il tempo restante l'astensione. Tale facoltà può essere esercitata a condizione che la scelta non pregiudichi la salute della gestante e del bambino. Le condizioni devono essere attestate dal ginecologo del Servizio sanitario nazionale e confermate dal medico competente che valuta la compatibilità con l'attività lavorativa;

- **congedo parentale (astensione facoltativa).**

Il congedo parentale spetta ad entrambi i genitori, anche congiuntamente, fino al compimento degli 8 anni di vita del bambino, per un periodo complessivo della coppia di genitori di 10 mesi, continuativi o frazionati, mentre ogni genitore non potrà superare i 6 mesi di fruizione.

La Legge n. 244/2007 (Finanziaria 2008), dal comma 452 al comma 455, ha apportato importanti modifiche alla sezione del T.U. sulla maternità D.Lgs. 151/2001 in materia di adozione ed affidamenti con il fine di equiparare i diritti tra maternità biologica e maternità adottiva

LAVORATORI

Tutti i lavoratori.

28

DATORI DI LAVORO

Tutti i datori di lavoro nonché le aziende in cui operano lavoratrici autonome di cui al capo XI del D.Lgs. 151/2001 (lavoratrici autonome, coltivatrici dirette, mezzadre e colone, artigiane ed esercenti attività commerciali e imprenditrici agricole a titolo principale, pescatrici autonome della pesca marittima e delle acque interne) con organico inferiore a 20 dipendenti. Nel caso di sostituzione con lavoratori somministrati si deve fare riferimento all'organico dell'azienda utilizzatrice.

CONTRATTO

- **Contratto a tempo determinato (anche part-time);**
- **Contratto di somministrazione (ex interinale).**

L'assunzione può avvenire con un anticipo fino ad un mese prima dell'astensione obbligatoria (salvo diversa previsione contrattuale).

INCENTIVO

L'incentivo è subordinato al rispetto dei requisiti di carattere generale previsti per tutte le tipologie di assunzioni agevolate (vedi Scheda Principi Generali).

INPS

Benefici contributivi:

- riduzione dell'aliquota contributiva pari al 50% dei contributi a carico del datore di lavoro, fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dalla data di adozione o di affidamento.

Per la sostituzione di lavoratrice autonoma le agevolazioni valgono per un massimo di 12 mesi.

La riduzione si applica sui contributi a carico del datore di lavoro, con esclusione della quota a carico del lavoratore che è dovuta per intero come per la generalità dei dipendenti.

Se la sostituzione avviene con contratto di somministrazione di lavoro, l'impresa utilizzatrice recupera il beneficio dalla società di somministrazione.

Lo sgravio trova applicazione anche nei casi in cui vengano assunti due o più lavoratori purché la somma dell'orario non sia superiore a quello del lavoratore sostituito.

La riduzione è ammessa anche in caso di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con lavoratore part-time. È inoltre ammessa in caso di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con due lavoratori part-time, purché la somma dell'orario di lavoro non superi l'orario del lavoratore sostituito. Non è ammessa, neanche parzialmente, in caso di sostituzione di un lavoratore part-time con un lavoratore a tempo pieno.

MODALITÀ OPERATIVE

È richiesta la presentazione all'INPS di una dichiarazione attestante che al momento dell'assunzione la forza aziendale sia inferiore a 20 unità.

INAIL

Benefici contributivi:

- riduzione del premio assicurativo pari al 50%, fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dalla data di adozione o di affidamento.

Per la sostituzione di lavoratrice autonoma le agevolazioni valgono per un massimo di 12 mesi.

MODALITÀ OPERATIVE

Le retribuzioni soggette a sconto vanno denunciate in Sede di Autoliquidazione del premio (da effettuarsi annualmente con le modalità previste: Alpi on line – Invio telematico e vanno indicate sia nel campo delle "retribuzioni complessive", sia in quello delle "retribuzioni soggette a sconto").

Fonti normative: D.Lgs. 151/2001 art. 4; Legge 92/2012 art. 4 commi 12-15; Circolare INPS n. 117/2000; Circolare INPS n. 136/2001; Circolare INPS n. 136/2002; Circolare INPS n. 137/2012; Guida INAIL all'autoliquidazione premi e contributi associativi (annuale); Nota Inail DC Rischi del 15/01/2013 (reperibile sul sito www.inail.it – normativa ed atti ufficiali – istruzioni operative – anno 2013; Legge 228/2012