

AREA LAVORO – RELAZIONI SINDACALI
27 gennaio 2020

Alle aziende associate

AGEVOLAZIONI PER ASSUNZIONE DI NUOVO PERSONALE IN SOSTITUZIONE DI LAVORATORI ASSENTI IN CONGEDO

La prolungata assenza di un lavoratore può avere ripercussioni di natura organizzativa ed economica per le aziende. Assumere ora nuovo personale a tempo determinato per sostituire dei lavoratori assenti per congedo di maternità, di paternità, parentale e per malattia del figlio, può offrire dei vantaggi anche di natura contributiva.

Contratto a termine per sostituire lavoratori in congedo

L'art. 4 del D.lgs n. 151/2001 (Testo Unico in materia di tutela della maternità) prevede che il datore di lavoro possa assumere personale con contratto a tempo determinato o utilizzare personale in somministrazione di lavoro in sostituzione delle lavoratrici e dei lavoratori in congedo (congedo di maternità o paternità, congedo parentale, malattia del figlio).

Il Decreto Dignità (DL n. 87/2018 convertito con modificazioni dalla legge n. 96/2018) che ha modificato la disciplina del contratto di lavoro a termine (riducendo i limiti di durata e reintroducendo le causali), ha mantenuto la possibilità di assumere lavoratori con contratto a tempo determinato "per ragioni sostitutive". In tal caso, ha precisato il Ministero del Lavoro con la circolare n. 17 del 31-10-2018, per usufruire degli sgravi contributivi riconosciuti ai datori di lavoro che assumono a termine in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, le motivazioni devono essere sempre indicate nel contratto.

Gli incentivi contributivi previsti

Alle aziende con meno di 20 dipendenti (il requisito dimensionale deve essere posseduto dall'azienda al momento dell'assunzione del lavoratore) che assumono personale in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50% sui contributi a carico del datore di lavoro (art. 4, commi 3 e 4 D.lgs n. 151/2001). L'agevolazione contributiva va applicata anche ai premi assicurativi (nota Inail del 24-07-2001).

La sostituzione può essere attuata in due modi:

1. assumendo lavoratori con contratto a tempo determinato => In questo caso gli incentivi spettano all'azienda 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.

Lo sgravio spetta anche:

- se il lavoratore è sostituito da due lavoratori con contratto a tempo parziale, ma solo a condizione che la somma d'orario risulti pari a quella del sostituito;
- se la lavoratrice sostituita opti per la flessibilità del congedo (dal mese precedente la data presunta del parto e nei 4 mesi successivi al parto) e ne dia comunicazione al datore di lavoro quando sia già intervenuta l'assunzione del sostituito.

2. con contratto di somministrazione di lavoro => In questo caso l'impresa utilizzatrice recupera dall'agenzia per il lavoro le somme corrispondenti allo sgravio che quest'ultima ha ottenuto. Ai fini della determinazione del requisito occupazionale utile per l'accesso al beneficio, occorrerà fare riferimento al numero dei dipendenti che costituiscono la base occupazionale dell'azienda utilizzatrice.

Per accedere al beneficio contributivo, le aziende interessate devono attestare, con autocertificazione da presentare all'Inps:

- che l'assunzione dei dipendenti interessati allo sgravio sia effettuata in sostituzione di lavoratori in congedo;
- che la forza occupazionale aziendale, all'atto dell'assunzione del dipendente, sia inferiore alle 20 unità.

Per ulteriori informazioni: AREA LAVORO-RELAZIONI SINDACALI
Tel. 059-894811 – f.vecchi@confapiemilia.it

Dott. Stefano Bianchi
Direttore
Confapi Emilia

