

Agevolazioni e incentivi per assumere

# Assunzioni incentivate delle donne

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

## **Esonero contributivo previsto dalla legge n. 178/2020**

L'obiettivo che il Legislatore si è posto con i commi da 16 a 19 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 è quello di favorire, con norme "ad hoc", l'occupazione femminile e lo ha fatto riprendendo le previsioni già contenute nell'art. 4, commi da 9 a 11, della legge n. 92/2012: la disposizione, che ha una durata limitata nel tempo (ossia riguarda le assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2021 ed il 31 dicembre 2022), consiste nell'elevare un beneficio, che prima era del 50%, all'aliquota del 100%, sulla quota a carico del datore di lavoro, entro il limite massimo di importo annuo pari a 6.000 euro. Ovviamente, vale la pena di sottolineare che, comunque, le donne sono sempre destinatarie delle agevolazioni previste per tutti i lavoratori nelle varie tipologie contrattuali esistenti nel nostro ordinamento.

L'*Inps*, con *circolare n. 32 del 22 febbraio 2021*, ha fornito le proprie indicazioni operative, sottolineando come, le norme agevolatrici non siano ancora pienamente in vigore in quanto si è in attesa del "via libera", della Commissione europea all'interno del c.d. "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19" (c.d. "Temporary Framework") che si deve esprimere anche ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.

## **Datori di lavoro che possono accedere al beneficio**

L'agevolazione è finalizzata alle assunzioni di donne presso tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori (studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.), ivi compresi quelli appartenenti al settore agricolo.

La possibilità di accedere agli incentivi viene riconosciuta, in continuità, con un indirizzo seguito dall'Istituto anche in un passato recente da altri soggetti "para pubblici", come:

- 1) gli enti pubblici economici;
- 2) gli Iacp trasformati in enti pubblici sulla scorta di leggi regionali;
- 3) gli enti trasformati in Spa, anche a capitale interamente pubblico, per effetto di procedimenti di privatizzazione;
- 4) le ex Ipab trasformate in associazioni e fondazioni di diritto privato, perché prive dei requisiti per la trasformazione in aziende di servizi alla persona, e iscritte nel registro delle persone giuridiche;
- 5) le aziende speciali anche costituite in consorzio ex artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 267/2000;
- 6) i consorzi di bonifica;
- 7) i consorzi industriali;
- 8) gli Enti morali;
- 9) gli Enti ecclesiastici.

La circolare Inps ricorda, poi, che i benefici non riguardano tutte le Pubbliche Amministrazioni che sono quelle, principalmente indicate (ma non solo) nell'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, l'Aran, le c.d. "Authority", le Asl, le Università, la Banca d'Italia, le Camere di Commercio e gli Enti pubblici non economici, nazionali, regionali e locali.

## **Lavoratrici alle quali si riferisce la norma**

Come detto in precedenza, la nuova norma rappresenta una maggiorazione dell'incentivo già previsto dalla legge n. 92/2012. Di conseguenza, la individuazione delle persone rimane la stessa che, pertanto, si ricapitola:

- a) donne "over 50" disoccupate da oltre dodici mesi. Tale requisito temporale si ricava dalla disponibilità ad una occupazione ricavata attraverso le modalità indicate, anche in via telematica ai

# Percorsi

servizi per l'impiego, così come previsto dall'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015;

**b)** donne di qualsiasi età, residenti in regioni ammissibili ai finanziamenti nell'ambito dei Fondi strutturali europei, prive di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. La lavoratrice deve essere residente in una di queste aree svantaggiate e non c'è un periodo obbligatorio di permanenza. Il rapporto può svolgersi anche in una località che risulti ubicata fuori da tali aree;

**c)** donne di qualsiasi età che svolgono professioni in settori economici caratterizzati da una disparità occupazionale di genere e prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. I settori, sulla scorta della previsione contenuta nell'art. 2, punto 4, lettera f) del Regolamento n. 651/2014 vengono definiti da un D.M. "concertato" tra Lavoro ed Economia: per il 2021 il D.M. che li individua è il n. 634 del 16 ottobre 2020;

**d)** donne di qualsiasi età, ovunque residenti e "prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi". Quest'ultimo parametro temporale va esaminato con il riferimento al periodo precedente il giorno dell'assunzione e comporta un accertamento finalizzato a verificare che la lavoratrice non abbia svolto una attività di lavoro subordinato di almeno sei mesi o un'attività di collaborazione coordinata e continuativa o di prestazione di lavoro ex art. 50, comma 1, lettera c-bis, del D.P.R. n. 917/1986, i cui compensi siano superiori a 8145 euro (lavoro subordinato o 4.800 euro (lavoro autonomo).

Da quanto appena detto appare necessario chiarire il concetto di "privi di lavoro regolarmente retribuito"

La risposta la offre, ufficialmente, il D.M. 17 ottobre 2017 del Ministro del Lavoro che, riprendendo un precedente Decreto del 2013, fa riferimento ai lavoratori svantaggiati e molto svantaggiati: sono non solo le donne disoccupate, ma anche quelle che in tale periodo non hanno avuto un rapporto di lavoro subordinato o attività lavorativa autonoma da cui sia derivato un reddito, come detto pocanzi, che per le prestazioni subordinate non sia superiore agli 8.145 euro e per quelle autonome a 4.800 euro. Da tale definizione ci si rende ben conto come per "lavoro regolarmente retribuito" non ci si riferisca soltanto alle "irregolarità contributive" o ad una retribuzio-

ne non in linea con le tariffe del Ccnl, ma al fatto che prestazioni di tal genere che hanno prodotto tali redditi minimi sono, equiparabili, ad uno stato di disoccupazione.

## Rapporti di lavoro agevolati

La circolare n. 32/2021 ricorda che per effetto delle disposizioni richiamate dal Legislatore con la legge n. 178/2020, il beneficio spetta per:

- i contratti a tempo determinato, anche a tempo parziale, attivabili secondo le previsioni ed i limiti previsti dal D.Lgs. n. 81/2015;
- i contratti a tempo indeterminato, anche a tempo parziale;
- le trasformazioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, di un precedente rapporto agevolato;
- i contratti di lavoro subordinato, anche a tempo parziale, instaurati nelle cooperative di produzione e lavoro con i soci, dopo l'attuazione del vincolo associativo, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001;
- i contratti di somministrazione, sia a termine che a tempo indeterminato.

Son esclusi benefici:

- per il lavoro intermittente, anche a tempo indeterminato, che non assicura stabilità occupazionale in quanto la prestazione della lavoratrice avviene su "chiamata" del datore di lavoro;
- per il contratto di apprendistato che "gode" di una contribuzione "propria" inferiore a quella ordinaria;
- per il contratto di lavoro domestico per la specialità del rapporto;
- per le prestazioni occasionali ex art. 54-bis del D.L. n. 50/2017.

Lo sgravio contributivo che ha natura continuativa e che può essere sospeso, unicamente, in caso di assenza obbligatoria per maternità, spetta:

- fino ad un massimo di dodici mesi in caso di contratto a termine, pur se lo stesso, attraverso la proroga, superi tale soglia. Per l'attivazione del rapporto valgono "in toto" le regole fissate nel D.Lgs. n. 81/2015;
- per diciotto mesi in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- per complessivi diciotto mesi in caso di trasformazione di un contratto a termine già agevolato. In questi casi, se già versato, il contributo addi-

zionale dell'1,40% previsto dall'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012 viene restituito, come viene restituito anche lo 0,50% progressivo previsto dal D.L. n. 87/2018.

Si ricorda che lo sgravio contributivo è, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, pari all'esonero dal versamento del 100% dei contributi previdenziali dovuti dal datore, nel limite massimo pari a 6.000 euro all'anno. Il beneficio è riconosciuto anche in caso di somministrazione a termine o a tempo indeterminato, rapportato, in proporzione, in caso di assunzione a tempo parziale.

La norma esclude dal computo i premi ed i contributi dovuti all'Inail e la circolare n. 32/2021 aggiunge, come fatto anche in precedenti note che hanno trattato altre agevolazioni, anche i c.d. "contributi minori", per cui l'elenco complessivo è il seguente:

- a)** I contributi ed i premi dovuti all'Inail;
- b)** Il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);
- c)** Il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015 (artt. 26, 27, 28, 29 e 40 del D.L.vo n. 148/2015);
- d)** Il contributo dello 0,30% ex art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;
- e)** Il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- f)** Le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento, come ricorda anche la circolare Inps n. 40/2018.

La fruizione della agevolazione è sottoposta alle usuali condizioni generali che riguardano i datori di lavoro che ne sono destinatari, ossia il rispetto dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015. Ciò significa che non viene riconosciuto se non c'è:

- regolarità contributiva, secondo la previsione della normativa sul Durc;
- rispetto degli obblighi di legge ed assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro

e legislazione sociale (sono quelle riportate nell'allegato al D.M. sul Durc);

- rispetto degli accordi e contratti collettivi sottoscritti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti territoriali od aziendali;
- rispetto di obblighi preesistenti stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva;
- rispetto di diritti di precedenza previsti dalla legge o dal Ccnl (ad esempio, quelli previsti dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949 in favore dei lavoratori licenziati per motivi economici, dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, o, in caso di cessione di azienda, in favore dei lavoratori che non sono transitati immediatamente, o violazione dell'art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 qualora, per iscritto, sia stato esternato al termine di un contratto a termine, il diritto alla riassunzione a tempo indeterminato, o in caso di cambio di appalto nel settore delle pulizie secondo la previsione dell'art. 4 del Ccnl multiservizi);
- rispetto dei lavoratori posti in integrazione salariale, a meno che l'assunzione non sia di livello diverso rispetto al lavoratore assunto con l'incentivazione o riguardi un'altra unità produttiva. Su questo punto, tuttavia, si aprono spiegazioni interpretativi positivi, alla luce del fatto che l'ammortizzatore sociale Covid-19 è stato, di recente, assimilato dall'Inps (circolare n. 133/2020, punto 5) alle integrazioni salariali derivanti da "evento non oggettivamente evitabile" e questo non esclude la possibilità di nuove assunzioni, come sottolineato anche dalla circolare n. 32;
- rispetto della disposizione che vieta l'assunzione di lavoratori licenziati nei sei mesi antecedenti da datori di lavoro in rapporti di collegamento o controllo o da aziende facenti capo alla stessa proprietà anche per interposta persona.

Va, poi, ricordato un fatto, molto importante, che si riferisce alla somministrazione e che è contemplato nella lettera e) del comma 1 dell'art. 31. I benefici scaturenti dall'assunzione o dalla trasformazione sono trasferiti dall'Agenzia all'utilizzatore e, ai fini della determinazione dell'agevolazione (comma 2): fanno cumulo i periodi in cui la lavoratrice ha prestato la propria attività in favore dello stesso soggetto utilizzatore sia nella forma di lavoro subordinato che di lavoro somministrato.

# Percorsi

Ma, c'è un altro ostacolo da superare ai fini del riconoscimento del beneficio.

Lo sgravio verrà riconosciuto, oltre che nel rispetto delle condizioni generali previste dall'ordinamento che, sono quelle appena richiamate con il riferimento all'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e all'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015, anche a fronte di un incremento netto del numero dei lavoratori dipendenti dal datore di lavoro, rispetto alla media dei 12 mesi antecedenti, secondo un indirizzo comunitario espresso al punto 12 dell'art. 2 del Regolamento n. 651/2014 che fa riferimento alle Unità di Lavoro Annuo (ULA). Il calcolo dell'incremento va effettuato mensilmente avendo quale parametro di riferimento il numero dei lavoratori equivalenti al tempo pieno: l'incremento va fatto tenendo presente anche il concetto di "impresa unica" al quale si riferisce l'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento n. 1408/2013, richiamato anche dall'art. 31, comma 1, lettera f), del D.Lgs. n. 150/2015. Tale concetto è, espressamente, richiamato laddove si afferma che l'incremento va considerato al netto delle diminuzioni del numero dei dipendenti verificatesi in società controllate o collegate ai sensi dell'art. 2359 c.c. o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso proprietario. I lavoratori a tempo parziale e quelli con contratto a termine, anche stagionale, vanno calcolati considerando le frazioni di unità lavoro-anno. Nel 2009, la Sezione II della Corte di Giustizia Europea con la sentenza del 2 aprile 2009 (C-405/07) affermò che la valutazione dell'incremento occupazionale va fatta ponendo "a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo". A tal proposito, il Ministero del Lavoro con l'interpello n. 34/2014 ribadì che il datore di lavoro è tenuto a verificare la effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi all'assunzione e non quella stimata, fermo restando che, ai sensi del comma 1, lettera f) dell'art. 31 il calcolo della forza lavoro deve essere effettuato e mantenuto ogni mese.

In passato, con l'interpello n. 34/2014 sopra citato, il Ministero del Lavoro chiarì che se il requisito occupazionale non risulta per tutti i mesi di fruizione ed il datore lo ha, comunque, goduto, esso dovrà essere restituito o recuperato coattivamente.

Sono esclusi dal computo della media i dipendenti che non sono più al lavoro per:

- a)** dimissioni volontarie: oggi, sono soltanto quelle rese con la procedura richiamata dall'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015 e con i chiarimenti amministrativi del Ministero del Lavoro che estendono la validità sia a quelle rese avanti al funzionario dell'Ispettorato territoriale del Lavoro (ad esempio, la donna nell'anno dalla nascita del bambino) o a quelle avvenute a seguito di accordo conciliativo raggiunto "in sede protetta" ex articoli 410 e 411 c.p.c.;
- b)** invalidità;
- c)** pensionamento per raggiunti limiti di età: qui, alla luce delle novità introdotte anche di recente, andrà chiarito se rientrino nelle esclusioni i dipendenti che sono andati in pensione anticipatamente (ad esempio, con "quota 100") o i lavoratori che hanno risolto il rapporto con la c.d. APE, che sotto l'aspetto normativo è un "prestito": in questi ultimi casi, tuttavia, la questione può trovare una soluzione attraverso le dimissioni volontarie (ma non la risoluzione consensuale o il licenziamento);
- d)** riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- e)** licenziamento per giusta causa.

## ***Compatibilità con la normativa sugli aiuti di Stato***

Il beneficio contributivo non è immediato in quanto occorre attendere l'autorizzazione della Commissione Europea: esso potrà essere concesso nei limiti ed alle condizioni fissati con il c.d. "Quadro temporaneo sugli aiuti di Stato", adottato il 1° marzo 2020 (con decorrenza dal successivo 19 marzo) e la cui efficacia, dopo una recente proroga correlata alla crisi pandemica, termina il 31 dicembre. Esso autorizza gli Stati membri ad usufruire di ogni flessibilità per affrontare gli effetti della crisi pandemica. In base a quanto riportato nella sezione 3.1 del "Quadro" perché l'aiuto sia compatibile la Commissione richiede:

- a)** che il tetto dei benefici non sia superiore a 1.800.000 euro per ogni impresa: tali importi scendono a 225.000 euro per le imprese del settore della produzione primaria di prodotti agricoli ed a 270.000 euro per le aziende operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- b)** che l'aiuto sia concesso entro e non oltre il 31 dicembre 2021 e sulla base di un regime con budget previsionale;

*c)* che l'aiuto non riguardi aziende che erano già in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019 (art. 2, punto 18, del Regolamento n. 651/2014);  
*d)* che l'aiuto riguardi micro imprese (con un organico fino a 9 dipendenti che realizzano un fatturato un bilancio pari od inferiore a 2 milioni di euro) o piccole imprese (dimensionate fino a 49 unità e con un fatturato fino a 50 milioni di euro o un bilancio anno fino a 43 milioni) che, pur in difficoltà, non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio e la ristrutturazione.

#### **Cumulabilità con altri incentivi**

L'esonero contributivo è cumulabile, nei limiti della contribuzione dovuta dal datore di lavoro anche con altri benefici che prevedono riduzioni od esoneri, fatta salva l'ipotesi in cui sia la stessa norma a richiamare la non cumulabilità (ad esempio, il comma 114 dell'art. 1 della legge n. 205/2017).

La cumulabilità è, senz'altro, possibile nel rispetto di una sequenza in ragione delle norme approvate, in ordine temporale, sul presupposto che l'ultimo esonero si cumula con i precedenti sulla contribuzione residua dovuta, per:

- a)* l'assunzione di una lavoratrice in NASPI (art. 2, comma 10-bis, della legge n. 92/2012);
- b)* l'assunzione di una lavoratrice in sostituzione per maternità nelle aziende con un organico inferiore ai venti dipendenti (art. 4, comma 3 del D.Lgs. n. 151/2001);
- c)* 13 della legge n. 68/1999, declinata, in via amministrativa, dalla circolare Inps n. 99/2016.

#### **Abattimento contributivo per le assunzioni in sostituzione per maternità**

L'incentivo che si sta esaminando non è ristretto soltanto alle lavoratrici, potendo, ben essere, un contratto in sostituzione per maternità stipulato anche da un uomo: se ne parla perché, nella stragrande maggioranza dei casi, allorquando c'è una sostituzione di tal genere, si ricorre a personale femminile.

Fatta questa breve premessa, si ritiene opportuno entrare nel merito della disposizione.

L'art. 4, commi da 3 a 5, del D.Lgs. n. 151/2001 prevede sgravi contributivi, per un massimo di dodici mesi, per coloro che assumono con contratto a tempo determinato, anche part-time, la-

voratrici (o lavoratori) in sostituzione di altre assenti per congedo di maternità, anche anticipata o di paternità, congedo parentale e congedo per malattia del figlio di età non superiore ad un anno. In caso di adozione od affidamento il "bonus contributivo" spetta entro il limite di un anno dalla data di ingresso del minore nel nucleo familiare. Il beneficio spetta anche in favore delle lavoratrici autonome (coltivatrici dirette, mezzadre, artigiane ed esercenti attività commerciale) in astensione dal lavoro per maternità ed ha lo stesso importo e la stessa durata massima prevista per le lavoratrici dipendenti.

L'agevolazione viene riconosciuta a prescindere dal fatto che non vi sia corrispondenza tra le qualifiche della persona assunta e di quella sostituita ed anche, allorquando, durante un percorso di affiancamento, ci sia la presenza contemporanea delle due persone. Il beneficio viene riconosciuto pur se il datore di lavoro ricorre ad un contratto di somministrazione a termine.

Il datore di lavoro che assume deve avere meno di venti dipendenti: tale requisito va verificato al momento dell'assunzione, essendo, del tutto, ininfluente una variazione dell'organico in aumento, successiva all'assunzione a termine. Nel computo non sono compresi gli apprendisti mentre vi rientrano:

- a)* tutti i lavoratori assunti a tempo pieno e indeterminato, compresi i dirigenti ed i lavoranti a domicilio;
- b)* i lavoratori con contratto a termine che vanno computati secondo le regole fissate dall'art. 27 del D.Lgs. n. 81/2015 e, in ogni caso, i sostituti non si calcolano se è stato già computato il titolare;
- c)* i lavoratori a tempo parziale che sono computati in proporzione secondo la previsione contenuta nell'art. 9 del D.Lgs. n. 81/2015;
- d)* I lavoratori intermittenti sono calcolati in relazione alle prestazioni effettuate nel semestre precedente (art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015).

La sostituzione del lavoratore assente può avvenire anche con più contratti a termine a tempo parziale ed, inoltre, cosa importante, lo sgravio cessa di essere riconosciuto se muta il titolo dell'assenza del titolare del posto (ad esempio, da maternità a ferie). È questo un fatto da tenere sempre presente in quanto si tratta di una ipotesi abbastanza ricorrente perché, dopo la maternità, è abbastanza comune "attaccare le ferie" al pe-

# Percorsi

riodo: ebbene, il Ministero del Lavoro, con l'interpello n. 36/2008, ha sottolineato come cambi la motivazione alla base del contratto che dà origine al riconoscimento dello sgravio contributivo e, di conseguenza, il datore di lavoro non ha più diritto allo stesso.

Alcune considerazioni, ad avviso di chi scrive, si rendono necessarie.

Il contratto in sostituzione per maternità è un rapporto nel quale la scadenza del termine continua ad essere indicata in via indiretta (c.d. "termine elastico"), in quanto essa è strettamente correlata al rientro della donna.

Il contratto "per sostituzione di lavoratrice assente per maternità" può avvenire anche con una sostituzione che contempla un orario ridotto rispetto alla titolare del posto, atteso che il datore può, mutando la propria organizzazione, assumere la "sostituta" per un numero di ore settimanali inferiore e per una durata non strettamente correlata alla data di rientro successivo della dipendente.

## ***Misura della agevolazione contributiva e condizioni***

A quanto ammonta l'agevolazione?

Il datore di lavoro privato beneficia della riduzione del 50% dei contributi a suo carico e dei premi assicurativi Inail calcolati sulla retribuzione del lavoratore assunto a termine in sostituzione. Se la titolare del posto viene sostituita da più lavoratori a tempo parziale, lo sgravio spetta se la sommatoria dell'orario svolto è pari e non superiore a quello della lavoratrice sostituita, come sottolineano sia il messaggio Inps n. 28/2001 che l'interpello del Ministero del Lavoro del 12 aprile 2005.

Per quel che riguarda i premi assicurativi Inail (è questo uno dei pochissimi casi in cui lo sgravio contributivo riguarda anche tale voce), le retribuzioni che danno diritto all'abbattimento vanno indicate in sede di autoliquidazione Inail (nota del 24 luglio 2001).

L'agevolazione trova applicazione anche nel caso in cui la lavoratrice sostituita opti per la flessibilità del congedo dandone comunicazione al datore, quando è già intervenuta l'assunzione di chi la sostituisce (messaggio Inps n. 1382/2011).

Il datore di lavoro può applicare immediatamente l'agevolazione e nel modello di comunicazione di assunzione (c.d. "UNILAV") va inserito il co-

dice Inps che dà diritto allo sgravio. Se l'assunzione avviene attraverso un contratto di somministrazione a termine, il datore di lavoro utilizzatore (comma 3 dell'art. 4, del D.Lgs. n. 151/2001) recupera, direttamente, dall'Agenzia di Lavoro il beneficio da questa frutto.

L'azienda deve autocertificare alla sede Inps di essere in possesso del requisito occupazionale, mentre nelle imprese dove prestano attività soltanto lavoratori autonomi va aperta una apposita posizione contributiva.

Ovviamente, trattandosi di assunzioni in sostituzione per maternità non si paga il contributo addizionale dell'1,40% previsto dalla legge n. 92/2012, né il contributo addizionale dello 0,50%.

Il riconoscimento dello sgravio contributivo postula l'osservanza dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 e dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015: si tratta delle norme di base che corрlano qualunque incentivo riconosciuto dal Legislatore al rispetto di alcuni principi fondamentali sui quali ci si è già soffermati parlando delle agevolazioni previste per le assunzioni di personale femminile dai commi da 16 a 19 dell'art. 1 della legge n. 178/2020.

Tale beneficio è cumulabile con altre riduzioni contributive previste da altre disposizioni: di recente, l'Inps, con la circolare n. 33/2021, trattandole questioni relative alla c.d. "Decontribuzione per le aree svantaggiate", prevista dai commi 161 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 178/2020 ove, per l'anno in corso, è previsto un abbattimento della contribuzione pari al 30% (già approvato dalla Commissione Europea per l'anno 2021), parlando della cumulabilità in via residuale fa, proprio, l'esempio dell'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001, osservando che la "Decontribuzione" troverà "applicazione a seguito dell'abbattimento della contribuzione operato in virtù della predetta previsione normativa".

## ***Vantaggi di natura normativa***

L'assunzione di una lavoratrice in sostituzione per maternità è foriera anche di benefici di natura normativa.

Il primo è rappresentato dall'art. 23, comma 2, lettera e), del D.Lgs. n. 81/2015 il quale afferma che i contratti a termine in sostituzione di lavoratori assenti aventi diritto alla conserva-

zione del posto non rientrano nella percentuale massima legale del 20% di contratti a tempo determinato calcolata sul numero dei dipendenti a tempo indeterminato nell'anno di riferimento, né in quella prevista dalla contrattazione collettiva.

Il secondo riguarda la possibilità, frutto di un consolidato indirizzo giurisprudenziale, secondo il quale, ai fini della fruizione dello sgravio contributivo, non è richiesta la corrispondenza di qualifica tra la titolare del posto e la sostituta. Infatti, il datore di lavoro, esercitando il proprio potere organizzativo, può effettuare una serie di sostituzioni “a scorrimento”, sempre che sussista una correlazione di causalità tra l’attività della sostituta e quella di chi è assunta temporaneamente. L’eventuale adibizione in mansioni superiori, trattandosi di ragioni sostitutive di altra persona in servizio, non dà luogo, dopo sei mesi continuativi (o periodo diverso fissato dalla contrattazione collettiva) alla attribuzione di mansioni superiori (art. 2103 c.c.).

Il terzo beneficio di natura normativa risiede nella previsione di un “periodo di affiancamento” tra la titolare del posto, prima che “scatti” l’assenza, e la sostituta: essa ha un obiettivo precipuo che è quello di agevolare l’inserimento nell’organico della nuova dipendente ed il c.d. “passaggio di consegne”. La norma (comma 2 dell’art. 4 del D.Lgs. n. 151/2001) prevede come limite massimo un mese, ma fa salvi eventuali periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva. La possibilità dell’affiancamento è possibile anche al rientro della sostituta dalla maternità: qui soccorre la previsione del comma 1 dell’art. 22 del D.Lgs. n. 81/2015 secondo la quale lo “sforamento” del termine è ammesso, in via generale, per tutti i contratti a tempo determinato, previa la corresponsione di una maggiorazione della retribuzione pari al 20% fino al decimo giorno successivo ed al 40% per ciascun giorno ulteriore. La durata dello “sforamento” non può eccedere i trenta giorni se il contratto aveva avuto una durata inferiore a sei mesi, o i cinquanta se di durata superiore: la violazione della disposizione (comma 2) comporta la trasformazione del rapporto a tempo indeterminato dalla scadenza dei termini appena indicati. La maggiorazione della retribuzione incide anche sugli istituti direttamente o indirettamente correlati alla stessa.

Da ultimo, occorre ricordare alcune questioni che riguardano la durata del rapporto a tempo determinato e che sono uguali a quelle di altri contratti a termine.

La prima riguarda il diritto di precedenza ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015: chi, attraverso il contratto, o anche in sommatoria, con precedenti rapporti, supera la soglia dei sei mesi, matura un diritto alla assunzione a tempo indeterminato per le mansioni già svolte qualora il datore proceda ad una assunzione di tal genere nei dodici mesi successivi alla fine del rapporto a termine. Il diritto va esercitato per iscritto entro i sei mesi successivi alla fine del contratto, vale dal momento in cui viene esternato, ha un ambito che si riferisce, salvo limiti pattizi concordati, a tutte le sedi aziendali che fanno capo al datore che è tenuto a ricordare nella lettera di assunzione l’esistenza di tale diritto. Se non lo fa non c’è sanzione amministrativa ma l’interessato, in caso di accesso da parte degli organi di vigilanza dell’Ispettorato territoriale del Lavoro, potrebbe essere destinatario di una disposizione ex art. 14 del D.Lgs. n. 124/2004, con l’invito a regolarizzare, entro termini brevi, l’inoservanza, pena l’irrogazione di una sanzione, per inottemperanza alla disposizione, compresa tra 500 e 3.000 euro, non diffidabile.

La seconda riguarda la durata complessiva: fatti salvi limiti diversi previsti dalla contrattazione collettiva, il contratto a termine per lo svolgimento di mansioni di pari livello e categoria legale non può superare, anche in sommatoria tra più contratti a termine o in somministrazione, il limite dei ventiquattro mesi, fatta salva la possibilità di un ulteriore contratto “in deroga assistita” sottoscritto, per un massimo di dodici mesi, avanti al funzionario dell’Ispettorato territoriale del Lavoro (art. 19, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015). Il richiamo appena fatto a tale disposizione è importante in quanto il limite dei ventiquattro mesi anche in sommatoria di precedenti rapporti è facilmente raggiungibile, soprattutto se ci si trovi in presenza di una assenza per maternità che comincia, per complicanze, a partire dal secondo mese di gravidanza. Di qui la necessità per il datore di lavoro di “monitorare” la durata, atteso che lo sforamento del limite massimo comporta la trasformazione del contratto a tempo indeterminato a partire dalla data dello stesso.

# Percorsi

Si ritiene, pertanto, opportuno, suggerire l'inserimento nella lettera di assunzione oltre che la causale ed il termine del rapporto *"per relationem"* "al rientro della signora ... assente per maternità", anche l'inciso e "comunque al raggiungimento dei ventiquattro mesi complessivi, anche in sommatoria di precedenti contratti a tempo determinato o in somministrazione".