

Sgravi al datore:
ammessi solo i requisiti fissati per legge

a cura di Antonio Gigliotti

L'art. 4 del decreto legislativo n. 151/2001 riconosce, ai datori di lavoro che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità e parentale, uno sgravio contributivo. Al riguardo è stata emessa in materia, dal tribunale di Udine, una sentenza di accoglimento dell'opposizione, che un datore di lavoro ha presentato contro l'Inps:

- sul mancato riconoscimento dello sgravio del 50% da parte dell'Inps e sulla conseguente pretesa contributiva in quanto il sostituto assunto svolgeva prestazioni orarie in numero superiore a quelle della sostituita assente per maternità.

La principale motivazione dell'accoglimento del ricorso, ma non l'unica, è stata che le disposizioni interne contenute nelle circolari dell'Inps non possono introdurre requisiti ulteriori rispetto a quelli fissati per legge per la fruizione dei benefici contributivi.

Premessa

Come noto, l'art. 4 del decreto legislativo n. 151/2001 riconosce, ai datori di lavoro che assumono lavoratori con contratto a tempo determinato o temporaneo in sostituzione di lavoratori in congedo di maternità, paternità e parentale, uno sgravio contributivo, precisando che:

- l'assunzione di personale a tempo determinato e l'utilizzazione di personale temporaneo, in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo può avvenire anche con anticipo fino ad un mese rispetto al periodo di inizio del congedo, salvo periodi superiori previsti dalla contrattazione collettiva;
- sono interessate le aziende con meno di venti dipendenti o nelle quali operano lavoratori/trici autonomi;

- il beneficio 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;
- lo sgravio contributivo in parola è del 50% e si applica anche ai premi assicurativi INAIL;
- 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.

Posizioni del Ministero del Lavoro e dell'Inps

In merito alla sopra esposta disposizione è intervenuto, al fine di fornire dei chiarimenti al riguardo, sia:

- **il Ministero del Lavoro che**, con la nota prot. n. 391 del 12 aprile 2005, **ha precisato**, soffermandosi tra l'altro sui casi in cui si assumano in sostituzione più lavoratori con contratto di lavoro part time, che:
 - lo sgravio può trovare applicazione soltanto nei casi in cui la somma dell'orario lavorativo dei soggetti assunti in sostituzione sia pari o comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito, mentre nell'ipotesi di superamento non è possibile riconoscere il beneficio, neanche in misura parziale;
- **sia l'Inps che**, con il messaggio n. 28/2001, giungendo ad un'analogia posizione cui è giunto il Ministero del Lavoro, **ha precisato che**:
 - lo sgravio viene negato in caso di mancata equivalenza oraria tra le prestazioni dei sostituti e dei sostituiti.

Sentenza in materia

Le posizioni del Ministero del Lavoro e dell'Inps non risultano accettate dal Tribunale di Udine che, chiamato da un datore di lavoro, **ha emesso una sentenza di accoglimento dell'opposizione**, che lo stesso datore di lavoro ha presentato contro l'Inps:

- sul mancato riconoscimento dello sgravio del 50% da parte dell'Inps e sulla conseguente pretesa contributiva in quanto il sostituto assunto svolgeva prestazioni orarie in numero superiore a quelle della sostituta assente per maternità.

Osserva

Nel caso specifico l'orario settimanale del nuovo assunto era di 28 ore, mentre il sostituito ne svolgeva 24. L'istituto ha chiesto il pagamento della totale differenza contributiva, in virtù del messaggio 28/01 con il quale, come accennato in precedenza, afferma che l'incentivo dello sgravio contributivo sulla nuova assunzione del sostituito non può prescindere dall'equivalenza sull'orario di lavoro prestato. Infatti secondo l'Inps il beneficio contributivo:

- è ammissibile:
 - se il sostituito svolge lo stesso orario del sostituito oppure se due sostituti svolgono due orari che non superino quello del sostituito;
- non è ammissibile invece la situazione contraria cioè la sostituzione di un lavoratore a tempo parziale sostituito con un lavoratore a tempo pieno.

A seguito del ricorso del datore di lavoro, **il giudice unico del lavoro ha ritenuto fondata la domanda in quanto:**

- **la norma non dice affatto che il lavoratore assunto in sostituzione debba effettuare esattamente lo stesso orario lavorativo del dipendente sostituito.**

Osserva

Tale conclusione è confortata anche dall'estensione del beneficio contributivo anche ai casi di sostituzioni di lavoratrici autonome in maternità per le quali, ovviamente, non è neppure configurabile un orario di lavoro.

- le disposizioni interne previste dalle circolari del Ministero del Lavoro e dell'Inps non posso introdurre requisiti ulteriori rispetto a quelli stabiliti dalla legge per fruire dei benefici contributivi.

Secondo il giudice del lavoro infatti:

- «per parlare di sostituzione non serve necessariamente che i due lavoratori svolgano lo stesso identico orario, ciò vale a più forte ragione quando la differenza fra l'uno e l'altro orario non si particolarmente sensibile».

La tesi contraria sostenuta dall'Istituto contrasta invece, come sostenuto dal giudice del lavoro, con la ratio della norma e cioè:

- incentivare l'assunzione di lavoratori, seppur a tempo determinato, in sostituzione di quelli assenti.

Quindi per questa serie di valide motivazioni l'opposizione del datore di lavoro è stata accolta, la cartella esattoriale annullata e l'Istituto è stato condannato all'integrale rifusione delle spese di giudizio.

Documento pubblicato in data 03/02/2010

TUTTI I DIRITTI RISERVATI - VIETATA LA RIPRODUZIONE
ANCHE PARZIALE.

Tutti i diritti di sfruttamento economico dell'opera
appartengono alla Zucchetti.com srl.

L'elaborazione dei testi, anche se curata con scrupolosa
attenzione, non può comportare specifiche responsabilità
per eventuali involontari errori o inesattezze.