



## Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali

Roma, 12 aprile 2005

DIREZIONE GENERALE PER L'ATTIVITÀ ISPETTIVA

Alla **Collegio  
dei ragionieri commercialisti di Macerata**  
via Garibaldi, 77  
Macerata

Prot. n° 391

Oggetto: *art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata da Collegio dei ragionieri commercialisti di Macerata*

A norma dell'art. 4, commi 1-3, del D.Lgs. n. 151/2001, il datore di lavoro che procede alla sostituzione del lavoratore o della lavoratrice assente in virtù del diritto a godere dei periodi di astensione per maternità/paternità ha diritto a vedersi riconosciuto uno sgravio contributivo del 50% per il personale assunto in sostituzione con contratto di lavoro a termine (cd. sostituzione agevolata). Va inoltre ricordato che, sulla base delle novità introdotte dall'articolo 46 del D.Lgs. n. 276/2003 alla disciplina del lavoro a tempo parziale di cui al D.Lgs. n. 61/2000, è inoltre espressamente prevista la possibilità che le assunzioni a termine di cui al predetto articolo 4, comma 3, del D.Lgs. n. 151/2001 siano effettuate anche con rapporto a tempo parziale.

L'INPS, ha richiamato i requisiti necessari per godere del beneficio contributivo con Circolare n. 136/01 del 10 luglio 2001 (richiesta da parte dell'impresa; numero di dipendenti all'atto della richiesta inferiore a 20; rapporto di lavoro a tempo determinato in sostituzione del lavoratore in congedo), nonché ha inteso fornire opportuni specifici chiarimenti in materia con il messaggio 28/2001 del 14 febbraio 2001.

In tale messaggio l'Istituto afferma un principio operativo ineludibile con riferimento alla figura del rapporto di lavoro con il sostituto, sostenendo che *“lo sgravio può trovare applicazione 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; di contro, nell'ipotesi di superamento, si ritiene che non si possa riconoscere il beneficio, neanche in misura parziale”*.

Alla luce di tale assunto, è da ritenere che l'agevolazione richiamata (art. 4, comma 3, D.Lgs. n. 151/2001) può legittimamente estendersi anche all'ipotesi di sostituzione di un lavoratore a tempo pieno con un lavoratore a tempo parziale, stante il rispetto dei limiti temporali dell'orario "comunque non superiore a quello del lavoratore sostituito".

IL DIRETTORE GENERALE  
(f.to Mario Notaro)

**PP**

PR