

Roma, 20 luglio 2015



*Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali*  
Direzione generale per l'Attività Ispettiva

*Al Consiglio Nazionale dell'Ordine dei  
Consulenti del Lavoro*

Prot. 37/0011590

Oggetto: art. 9, D.Lgs. n. 124/2004 – sgravio contributivo per assunzione di personale con contratto a termine in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo di maternità/paternità.

Il Consiglio Nazionale dell'Ordine dei Consulenti del Lavoro ha avanzato istanza di interpello per conoscere il parere di questa Direzione generale in merito alla corretta interpretazione dell'art. 4, D.Lgs. n. 151/2001, concernente l'applicazione dello sgravio contributivo del 50% nelle ipotesi di assunzione di personale a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici/lavoratori in congedo di maternità/paternità.

In particolare, l'istante chiede se il suddetto beneficio contributivo possa essere riconosciuto anche nei confronti dei lavoratori, iscritti alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI, laddove vengano assunti in sostituzione di personale in congedo.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale per le Politiche Previdenziali e Assicurative, della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e delle Relazioni industriali e dell'Ufficio legislativo, si rappresenta quanto segue.

Ai fini della soluzione del quesito, occorre muovere dalla lettura dell'art. 4, commi 3 e 5, del D.Lgs. n. 151/2001, il quale stabilisce che **“nelle aziende con meno di venti dipendenti, per i contributi a carico del datore di lavoro che assume personale con contratto a tempo determinato in sostituzione di lavoratrici e lavoratori in congedo, è concesso uno sgravio contributivo del 50 per cento. Quando la sostituzione avviene con contratto di lavoro temporaneo, l'impresa utilizzatrice recupera dalla società di fornitura le somme corrispondenti allo sgravio da questa ottenuto”**.

Lo sgravio contributivo in argomento riguarda le assunzioni effettuate in sostituzione di lavoratrici o lavoratori subordinati in congedo fino al compimento di un anno di età del figlio o per un anno dall'accoglienza del minore adottato o in affidamento, ovvero per un periodo

massimo di 12 mesi in caso di sostituzione di lavoratrici autonome di cui al Capo XI del suddetto Decreto.

In proposito, come chiarito dall'INPS, con circolare n. 136 del 2001 *“si ribadisce che, tenuto conto dello spirito della legge che tende a favorire il ricorso all'istituto del congedo, il beneficio trova applicazione nei confronti della generalità dei datori di lavoro, aventi o meno la qualifica di imprenditori”*, nel rispetto del requisito dimensionale individuato dal Legislatore.

Ciò premesso, in risposta alla problematica sollevata, si evidenzia che l'Istituto Nazionale di Previdenza Giornalisti Italiani (INPGI), già riconosciuto con R.D. n. 838/1926, è stato istituito con L. n. 1564/1951, quale fondazione avente personalità giuridica di diritto privato, dotata di autonomia gestionale, organizzativa e contabile, ai sensi dell'art. 1, D.Lgs. n. 509/1994, nonché incaricata di pubbliche funzioni ex art. 38 Cost.

Occorre precisare come l'Istituto previdenziale in questione gestisce con regolamentazione autonoma, nell'ambito di un regime sostitutivo, tutte le forme di previdenza e assistenza obbligatorie in favore dei giornalisti praticanti, professionisti e pubblicisti iscritti all'Ente medesimo, che abbiano un rapporto di lavoro dipendente o autonomo.

Da ciò consegue che l'INPGI ha facoltà di adottare disposizioni regolamentari in autonomia, quali ad esempio quelle riguardanti i provvedimenti di variazione delle aliquote contributive, sempre che le medesime risultino finalizzate ad assicurare l'equilibrio del bilancio e siano sottoposte all'approvazione dei Ministeri vigilanti ex art. 3 comma 3 lett. b) (Cass., sez. lav., 12 maggio 2006, n. 11023)

Si fa presente tuttavia che, in forza dell'art. 76 della L. n. 388/2000, *“le forme previdenziali gestite dall'Inpgi devono”* comunque *“essere coordinate con le norme che regolano il regime delle prestazioni e dei contributi delle forme di previdenza sociale obbligatoria sia generali che sostitutive”*.

Come chiarito nella sentenza n. 3005/2004 del Consiglio di Stato, detto coordinamento non vale a destituire di fondamento il principio di autonomia regolamentare dell'Ente, ma **va ad integrarlo** intendendolo *“quale limite che non consente all'Istituto di prescindere dal sistema generale della previdenza sociale, con cui tendenzialmente deve armonizzarsi”*.

L'Istituto previdenziale in questione dunque, pur nell'autonomia allo stesso attribuita, non può prescindere dalle regole di carattere generale del sistema previdenziale, le quali risultano applicabili a tutte le fattispecie considerate, salvo deroghe espressamente previste dalla medesima normativa primaria.

All'INPGI è pertanto attribuita la facoltà, entro i limiti normativamente previsti, di modulare con le proprie delibere, da sottoporre all'approvazione dei Ministeri vigilanti, il contenuto delle disposizioni normative nelle materie indicate dal Legislatore.

In ragione di quanto sopra, con riferimento alla problematica sollevata, si ritiene pertanto che la disposizione sugli sgravi contributivi di cui all'art. 4 commi 3 e 5 D. Lgs. n. 151/2001 trovi applicazione anche nei confronti dei lavoratori assunti a tempo determinato, in sostituzione di personale in congedo di maternità/paternità, iscritti alla gestione previdenziale istituita presso l'INPGI, ferma restando la facoltà dell'Istituto di modularne il contenuto attraverso proprie delibere.

IL DIRETTORE GENERALE

(f.to Danilo Papa)

**IF**

SC/ADB-1471