

Bonus assunzioni ancora fruibili in caso di maternità

Antonino Cannioto Giuseppe Maccarone

INCENTIVI Slittamento da richiedere tanto per quella obbligatoria quanto per quella anticipata. Il 2018 ha visto calare il sipario su due importanti misure incentivanti connesse alle assunzioni/stabilizzazioni effettuate negli anni 2015 e 2016: gli esoneri previsti rispettivamente dalle leggi 190/14 e 208/15. Le due facilitazioni, anche se strutturate in modo da assicurare benefici differenti (esonero totale triennale fino a un massimo di 8.060 euro annui per le assunzioni/stabilizzazioni eseguite nel 2015; esonero biennale del 40% dei contributi a carico del datore, entro un tetto massimo di 3.250 euro su base annua, per quelle effettuate nel 2016), si sono basate su regole di accesso comuni; in entrambi i casi, inoltre, gli incentivi non hanno ricompreso il premio Inail e, per i rapporti di lavoro part-time,

hanno visto la soglia annua ricalibrata in proporzione alla percentuale di riduzione oraria. In assenza di particolari situazioni, le due agevolazioni si sono concluse, al massimo, a dicembre 2018. Va, tuttavia, ricordato che laddove le assunzioni/stabilizzazioni hanno riguardato soggetti il cui rapporto di lavoro è stato sospeso per maternità obbligatoria, il periodo di fruizione dei due incentivi si estende. Come ricordato dall' Inps (cfr. circ. n. 84/99; n.178/15 e n.57/16), la maternità, considerata periodo neutro ai fini della durata dell' incentivo, permette il differimento temporale del godimento del beneficio per il periodo corrispondente a quello della sospensione. In questi casi, sulle integrazioni della retribuzione poste a carico del datore dal Ccnl, l' azienda è tenuta al versamento della contribuzione ordinaria. L' agevolazione torna a operare al termine del periodo di sospensione. Lo slittamento del periodo di fruizione dell' incentivo va richiesto, non operando d' ufficio. Riguardo alla causa che consente di posticipare il beneficio contributivo, l' Inps richiama la maternità obbligatoria. Si ritiene che alla stessa soluzione debba giungersi anche nei casi in cui le lavoratrici ricorrano all' astensione anticipata. Circostanza tutelata dalla legge (articoli 16 e 17 del Dlgs 151/01), essa si applica nel caso di gravi complicanze della gravidanza; quando le condizioni di



lavoro o ambientali siano pregiudizievoli alla salute della donna o del bambino; quando la lavoratrice, addetta al trasporto e al sollevamento pesi, nonché a lavori pericolosi faticosi e insalubri, non possa essere spostata ad altre mansioni. Durante l' astensione anticipata, disposta dall' Asl e/o dalla Dtl, all' interessata spetta lo stesso trattamento economico e previdenziale previsto per l' ordinario congedo obbligatorio di maternità. © RIPRODUZIONE RISERVATA.