

*ADAPT - Scuola di alta formazione sulle relazioni industriali e di lavoro*  
*Per iscriverti al **Bollettino ADAPT** [clicca qui](#)*  
*Per entrare nella **Scuola di ADAPT** e nel progetto **Fabbrica dei talenti***  
*scrivi a: [selezione@adapt.it](mailto:selezione@adapt.it)*

*Bollettino ADAPT 25 febbraio 2019, n. 8*

Come noto, la [legge di Bilancio 2019](#), all'art. 1, commi da 706 a 717, introduce un "bonus al merito", prevedendo per i datori di lavoro privati che, a decorrere dall'1 gennaio 2019 e fino al 31 dicembre 2019, assumono, con contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, soggetti con particolari requisiti, venga riconosciuto un esonero dal versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, per un periodo massimo di 12 mesi decorrenti dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.000 euro per ogni assunzione effettuata. *Ictu oculi, nulla quaestio*, tant'è che, interpretando il "telaio" normativo, si legge, condivisibilmente, che il beneficio in parola spetta anche nel caso di trasformazione, avvenuta nel periodo compreso tra l'1 gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, di un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato, nel rispetto dei requisiti previsti. Tuttavia, una prima "spigolatura" potrebbe scorgersi, *in primis*, sul tenore letterale, poco chiaro, del comma 707 dell'art. 1, laddove vengono individuati i beneficiari dell'agevolazione:

- 1) cittadini in possesso della laurea magistrale, ottenuta nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 con la votazione di 110 e lode e con una media ponderata di almeno 108/110, entro la durata legale del corso di studi e prima del compimento del trentesimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute;
- 2) cittadini in possesso di un dottorato di ricerca, ottenuto nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 e il 30 giugno 2019 e prima del compimento del trentaquattresimo anno di età, in università statali o non statali legalmente riconosciute.

Ragionevolmente i due requisiti citati sono da intendersi alternativi ma di fatto nulla viene specificato. Analogamente, il legislatore usa più volte il termine "cittadini" lasciando supporre che la misura debba essere rivolta anche ai cittadini comunitari sebbene i destinatari non vengano in

concreto nitidamente individuati lasciando, anche in questo caso, spazio a possibili illusioni e fraintendimenti.

I successivi commi 708 e 709 si occupano, rispettivamente, della possibilità di ottenere l'esonero sia in caso di assunzione a tempo parziale, a condizione che il contratto di lavoro subordinato sia a tempo indeterminato, sia in caso di trasformazione, avvenuta nel periodo compreso tra il 1 gennaio 2019 e il 31 dicembre 2019, di un contratto di lavoro a tempo determinato in contratto di lavoro a tempo indeterminato ma, con la seguente specificazione presente soltanto nel comma 709 *“fermo restando il possesso dei requisiti dal comma 707 alla data della trasformazione”*. Peraltro, stante la stessa *ratio* alla base del provvedimento volto a *“premiare l'eccellenza”*, la disposizione può apparire troppo rigida poiché, ragionevolmente, si sarebbe potuto contemplare una sorta di *“periodo cuscinetto”* entro il quale tali requisiti si sarebbero potuti conseguire.

Risultano apprezzabili, per contro, le previsioni relative alla:

- portabilità dell'esonero, laddove, al comma 712, viene previsto che l'esonero sia stato già in parte fruito, e il lavoratore venga riassunto nuovamente a tempo indeterminato da altri datori di lavoro sempre nel corso del 2019, l'esonero è riconosciuto agli stessi datori di lavoro per il periodo residuo utile alla piena fruizione;
- cumulabilità di fatto senza restrizioni con *“altri incentivi all'assunzione, di natura economica o contributiva, definiti su base nazionale e regionale.*

Per converso, i commi 710 e 711 stabiliscono, in *“negativo”*, il campo di applicazione dell'esonero. In particolare, dopo aver esplicitamente escluso dal campo di applicazione i rapporti di lavoro domestico, per ovvie ragioni legate alla *“specialità”* che li connota, si prevede che non viene riconosciuto ai datori di lavoro che, nei dodici mesi antecedenti l'assunzione, hanno proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi per riduzione di personale nella stessa unità produttiva ove si intende effettuare l'assunzione di personale con le stesse caratteristiche del giovane.

Inoltre, il licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo del lavoratore assunto per il quale si è fruito dell'esonero o di un lavoratore che opera nella medesima unità produttiva, inquadrato con la stessa qualifica del lavoratore assunto, effettuato nei ventiquattro mesi successivi all'assunzione, comporta la revoca dell'esonero ed il recupero dell'incentivo fruito

(comma 711). Di tal ch , in relazione al comma 710, non passa inosservato come il riferimento non sia l'intera azienda ma la stessa unit  produttiva mentre, con riguardo al comma 711, si pu  osservare che il limite dei 24 mesi   molto pi  ampio rispetto alle precedenti analoghe disposizioni e ci  potrebbe costituire un (dis)incentivo non di poco conto per i datori di lavoro interessati.

Le maggiori opacit  dell'incentivo introdotto, tuttavia, attengono alle stringenti condizioni poste "al fine di ottenere l'esonero", postulate dal comma 715 ai sensi del quale si applicano le procedure, le modalit  e i controlli previsti dal Decreto del Ministero dello sviluppo economico 23 ottobre 2013, con applicazione di quanto previsto dall'art. 24, commi 2, 4, 5, 7,8, 9 e 10, del decreto-legge 22 giugno 2012, n 83 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 134 riguardanti, come noto, le assunzioni per profili altamente qualificati. Per inciso, con enorme stupore, si apprende che l'incentivo *de quo* dovr  essere indicato nella dichiarazione dei redditi, seguendo regole sostanzialmente diverse rispetto al passato, in aggiunta al quale vanno poi considerate le disposizioni dell'art. 24 citato che fanno riferimento al controllo di soggetti, quali revisori contabili e collegio sindacale, assolutamente "nuovi" al panorama delle agevolazioni contributive che dovranno certificare la legittimit  del beneficio ottenuto allegando la relazione al bilancio. Il comma 4 aggrava poi l'orizzonte dello scenario delineato poich  sancisce le ipotesi di decadenza dal beneficio che vale la pena di richiamare:

- presenza di un incremento occupazionale rispetto a quello indicato nel bilancio presentato nel precedente periodo di imposta;
- conservazione dei posti di lavoro creati per almeno tre anni: tale limite scende a due se riguarda le piccole e medie imprese;
- qualora l'impresa (de)localizzi in Paese fuori dalla Comunit  Europea nei tre anni successivi alla fruizione;
- accertamento, in via definitiva, di sanzioni in materia fiscale o di lavoro e sicurezza ivi compresa la "condotta antisindacale" del datore di lavoro.

Va ricordato, inoltre, che la fruizione dell'agevolazione (comma 716)   sottoposta alle regole del "de minimis" frutto delle direttive comunitarie, rispetto al quale l'INPS ha, pi  volte, richiamato i

principi di regolazione attraverso proprie circolari.

Tutto ciò non deve far perdere di vista poi l'aspetto finanziario della misura. A tal riguardo il comma 717 prevede che l'agevolazione è a carico del Programma Operativo Nazionale (PON SPAO) "Sistema di Politiche Attive per l'Occupazione": l'ANPAL provvederà a rendere effettivamente disponibili le risorse e, infine, le Regioni potranno integrare, nei limiti delle risorse, il finanziamento degli interventi. Per l'anno 2019, il legislatore ha fissato gli importi massimi in 50 milioni di euro ed in 20 milioni di euro per il 2020.

Per concludere, sulla base delle considerazioni svolte a margine del (nuovo) bonus occupazionale giovani eccellenze, è possibile affermare che si tratta dell'emblema, non di una sostanziale novità, ma, forse, di una vecchia disorganica incoerenza a cui ci ha abituato il legislatore negli ultimi anni in materia (*rectius*, nel "puzzle") di incentivi alle assunzioni e che si riscontra, purtroppo, anche nell'attuale legge di Bilancio 2019: incentivi troppo selettivi, mirati (solo) a determinate categorie di lavoratori e datori di lavoro, privi di un disegno organico uniforme e compatto e sottoposti a delle regole davvero stringenti per i datori di lavoro interessati alla fruizione dell'agevolazione.

### **Amedeo Tea**

Consulente del lavoro

ADAPT Professional Fellow