

Gli ulteriori incentivi per le assunzioni in vigore dal 2019 [E.Massi]

Le agevolazioni, e gli incentivi, finalizzate a favorire l'occupazione a tempo indeterminato sono, da sempre, nei programmi e nei piani dei Governi che si succedono: il risultato, purtroppo, nella maggior parte dei casi e nonostante le lodevoli intenzioni ha, quasi sempre, prodotto risultati modesti, confermando un assunto ben conosciuto: l'occupazione non si crea per decreto ma con la fiducia e con investimenti generalizzati e ben mirati. A tali benefici occorre aggiungere che anche le Regioni e le Province Autonome "sforzano" continuamente incentivi, magari raccordandoli a situazioni particolari.

Il quadro normativo generale dei benefici correlati alle assunzioni si presenta abbastanza sordinato e, sovente, i provvedimenti che si sono accavallati nel tempo non tengono conto che per gli stessi soggetti o per le stesse tipologie contrattuali già esistono incentivi ed, allora, si pensa di procedere a dei cambiamenti ripetendo quanto il Legislatore aveva già stabilito e differenziando le disposizioni in minima parte, senza curarsi dei problemi applicativi.

A mio avviso, il quadro delle agevolazioni tuttora vigente (alcune risalgono alla prima metà degli anni 90) **andrebbe razionalizzato e, magari, le risorse dovrebbero essere convogliate verso un abbattimento generalizzato del costo del lavoro**, lasciando "vivere" unicamente i benefici economici, contributivi, normativi e fiscali che riguardano la tipologia dell'apprendistato che dovrebbe essere considerato lo "strumento principe" per l'ingresso dei giovani nel mondo del lavoro.

Incentivi per le assunzioni dei lavoratori “under 35”

Alle critiche appena espresse non sfugge neanche un provvedimento finalizzato a favorire l'occupazione a tempo indeterminato, inserito nella legge di [conversione del D.L. n. 87/2018, n. 96.](#)

Con l'articolo 1-bis, sono state introdotte disposizioni che prolungano, nella sostanza (con alcune modifiche) al 2019 ed al 2020 le agevolazioni contributive previste dai commi 100 e seguenti dell'art. 1 della [legge n. 205/2017](#), in maniera strutturale per i giovani fino ai trenta anni e per il solo 2018 per coloro che non hanno superato i 35 anni (34 anni e 364 giorni).

La norma, mentre rimanda, per la piena operatività dell'esonero, ad un Decreto “concertato” tra i Ministeri del Lavoro e dell'Economia che doveva essere emanato entro il 12 ottobre 2018, ma che ancora non è stato pubblicato, afferma che:

- L'assunzione deve essere a tempo indeterminato a “tutele crescenti” (c'è un richiamo al [D.L. vo n. 23/2015](#)) e riguarda il personale con qualifica di operaio, impiegato o quadro, essendo esclusi dall'ambito di applicazione del predetto Decreto, i dirigenti. A mio avviso, le “tutele crescenti” vanno intese in senso “atecnico”, come ebbe a dire la [circolare n. 40/2018 dell'INPS](#), non avendo alcuna influenza negativa per quelle imprese che, magari a seguito di accordi sindacali aziendali, hanno sottoscritto impegni finalizzati al riconoscimento delle tutele ex art. 18 della [legge n. 300/1970](#). È appena il caso di ricordare (anche se si tratta di un argomento estraneo a questa riflessione) come la Corte Costituzionale, con la

[sentenza n. 194/2018](#), abbia riconosciuto la illegittimità dell'indennità risarcitoria per i licenziamenti illegittimi dei lavoratori assunti con le "tutele crescenti" basata sul solo requisito dell'anzianità aziendale). L'assunzione può essere anche a tempo parziale (le agevolazioni, ovviamente, saranno "pro - quota"): il Legislatore non ne parla ma, secondo i principi fissati dalla normativa precedente e dai chiarimenti amministrativi espressi dall'INPS, e ferme restando le determinazioni del "Decreto concertato", dovrebbero essere esclusi i rapporti di apprendistato (che godono di una "speciale" normativa incentivante), il lavoro intermittente, pur se a tempo indeterminato, ove la prestazione ha natura episodica e dipende dalla chiamata del datore di lavoro, il contratto di lavoro domestico (per la specialità del rapporto) e le prestazioni occasionali ex art. 54-bis della legge n. 96/2017, per le quali di "stabile" e di "tempo indeterminato" non c'è nulla. Per la verità l'esclusione dai benefici del rapporto di lavoro domestico risultava al comma 114, dell'art. 1 (cosa che nell'attuale testo non viene ripetuta e si hanno dubbi che ciò possa essere inserito in un Decreto Ministeriale finalizzato a stabilire le modalità) oltre all'apprendistato (ma qui il discorso appare più semplice alla luce del fatto che tale tipologia già fruisce di una normativa contributiva propria "specifica");

- Il beneficio, previsto per un massimo di trentasei mesi, consiste nell'esonero dal versamento del 50% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi INAIL, nel limite massimo di 3.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile. Ciò significa che, fatte salve indicazioni diverse provenienti dal "Decreto concertato", essendo le parole del tutto uguali a quelle contenute nella legge n. 205/2017, varranno le indicazioni fornite dall'INPS con la circolare n.

40/2018 sia per le modalità di fruizione che per gli altri *"contributi minori"* dovuti in aggiunta ai versamenti INAIL (ad esempio, quelli per gli interventi integrativi salariali o quelli di solidarietà dei lavoratori dello spettacolo e degli sportivi professionisti, o quelli destinati al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua). Nella sostanza, il comma 100 dell'art. 1 della legge n. 205/2017 viene ripetuto *"pedissequamente"*, ad eccezione dell'ultimo periodo con il quale si specificava l'assenza di qualunque conseguenza sul futuro trattamento pensionistico, in quanto l'aliquota di computo delle prestazioni restava uguale, nonostante la riduzione della quota contributiva a carico del datore di lavoro: ora tale frase non c'è più;

- Il beneficio, applicando i criteri fissati dalla circolare INPS n. 40/2018 (se saranno confermati nel *"Decreto concertato"*), sarà cumulabile con quello previsto, per i disabili, dall'art. 13 della legge n. 68/1999 (subordinato al rispetto dell'incremento occupazionale) e con l'agevolazione prevista per l'assunzione a tempo indeterminato dei lavoratori in NASPI (20% dell'indennità che sarebbe spettata al lavoratore fino al termine del trattamento (subordinata al rispetto del *"de minimis"* disciplinato dalle disposizioni comunitarie));
- L'agevolazione spetta ai datori di lavoro privati (anche non imprenditori) che assumono lavoratori *"under 35"* i quali non siano mai stati occupati con rapporto a tempo indeterminato con lo stesso o altro datore di lavoro, fatti salvi eventuali periodi di apprendistato (che è un contratto a tempo indeterminato) svolti presso un altro datore e non *"consolidati"* durante o al termine del periodo formativo. La circolare n. 40/2018 dell'INPS ha fornito, sotto questo aspetto, indirizzi abbastanza restrittivi come, ad esempio, *"il mancato superamento del periodo di prova"* in un contratto a tempo

indeterminato che preclude la fruizione dell'agevolazione: vedremo cosa si dirà alla luce del "Decreto concertato". L'agevolazione dovrebbe spettare anche in caso di trasformazione del rapporto da contratto a termine a contratto a tempo indeterminato (ovviamente, in presenza delle condizioni oggettive – non aver avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato, neanche di poche ore settimanali – e soggettive – requisito anagrafico). Ho adoperato il termine condizionale in quanto nel testo approvato non c'è alcun riferimento a tale possibilità, cosa che, invece, sussiste (ed è strutturale) per gli "under 30" nella legge n. 205/2017. Nella ampia dizione di "datori di lavoro privati" la circolare INPS n. 40/2018 aveva ricompreso tutti gli Enti pubblici economici ed una serie di altri Enti come i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli I.A.C.P. trasformati, in base alle diverse leggi regionali, in Enti pubblici economici con la ovvia, specifica esclusione, delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 1, comma 2, del [D.L. vo n. 165/2001](#), delle c.d. "Authority", dell'ARAN e di altri Enti specificatamente individuati. Si ha motivo di ritenere che il "Decreto concertato" non si discosti da tale indirizzo;

- Il sistema informativo dell'INPS, già consente di verificare se il lavoratore ha avuto precedenti rapporti a tempo indeterminato ma l'Istituto, al momento, non attribuisce alla verifica alcun valore certificatorio.

Di più non afferma la disposizione ma **ritengo che la fruizione del beneficio non possa che discendere dal rispetto dei commi 1175 e 1176 dell'art. 1 della legge n. 296/2006** (regolarità contributiva, assenza di condanne o sanzioni definitive per violazioni delle norme in materia di sicurezza ed igiene sul lavoro che comportano, come pena accessoria, la sospensione temporanea del DURC, rispetto del trattamento economico e normativo previsto dai contratti collettivi stipulati a

livello nazionale, territoriale od aziendale, dalle organizzazioni sindacali di settore (comparativamente più rappresentative sul piano nazionale) e dall'osservanza degli obblighi scaturenti dall'art. 31 del [D.L.vo n. 150/2015](#), avendo presente che la circolare INPS n. 40/2018 ne ha dato, per gli stessi casi individuati dalla legge n. 205/2017 (art. 1, commi 100 e seguenti) una lettura "aperta".

Resta impregiudicata (ma per l'entrata in vigore della norma alla data del 1° gennaio 2019 la questione sarà, sperabilmente, chiarita) la questione relativa agli "aiuti di Stato" di origine comunitaria, peraltro esclusi dalla circolare n. 40, in relazione al beneficio previsto dal comma 100, in quanto indirizzati alla totalità dei datori di lavoro.

C'è, poi, un'altra riflessione da fare: la norma sembra ricalcare quelle contenute nei commi da 100 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 205/2017 ma se ne discosta per alcune parti importanti. Alcune le ho già richiamate nei precedenti punti a), b) e c), altre le enumero qui di seguito:

- Non è stata prevista la possibilità della fruizione parziale per il periodo residuo del beneficio in favore di quei datori di lavoro che assumono nuovamente un lavoratore a tempo indeterminato che, in virtù del proprio "status" ha fatto "godere" un altro datore delle agevolazioni previste: ovviamente, in questo caso, si fa riferimento a risoluzioni del rapporto con il giovane, comunque motivate;
- Non c'è un riferimento specifico al non riconoscimento dei benefici in favore di quei datori di lavoro che nei sei mesi antecedenti l'assunzione, abbiano proceduto a licenziamento per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi per riduzione di personale ex lege n. 223/1991, nella medesima unità produttiva. A tale mancato esplicito riferimento si può, comunque, ovviare ricordando, anche in via amministrativa, che l'art. 31 del D.L. vo n. 150/2015 esclude dal novero dei

benefici i datori di lavoro che non rispettano i diritti di precedenza previsti dalla legge (e, nei casi di specie, il diritto di precedenza semestrale viene garantito dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949);

- Manca la tutela di salvaguardia prevista al comma 105, secondo la quale l'agevolazione viene revocata se nel semestre successivo all'assunzione a tempo indeterminato il lavoratore o altro dipendente inquadrato con la medesima qualifica nella stessa unità produttiva, venga licenziato.

Ma ci sono, poi, altre questioni che andranno chiarite: la nuova disposizione comporta una modifica implicita delle disposizioni dello scorso anno, come riportato nella nota di lettura del Servizio di Bilancio del portale web del Senato, o no?

Se la risposta è nel primo senso, cosa ne è dell'incentivo strutturale degli "under 30"?

Termina il 31 dicembre prossimo nella forma e con le modalità che abbiamo conosciute quest'anno e continua nei prossimi fino al 2020, con la disciplina appena varata, comprendendovi anche i lavoratori di età compresa tra i 30 ed i 35 anni?

E, dal 2021, riprenderà vigore *"in toto"* la previsione contenuta nei commi da 100 a 108?

Sono tutte cose che dovranno essere dipanate e, forse, a questo dovrebbe servire il *"Decreto concertato"*, previsto al comma 3 dell'art. 1-bis, creando un raccordo con le disposizioni tuttora vigenti della legge n. 205/2017.

Agevolazioni sull'IRES o sull'Irpef

per chi investe in nuova occupazione

L'art. 8 del disegno di legge di Bilancio 2019 (magari, in sede di approvazione finale definitiva, sarà rivisto l'articolo di riferimento) sancisce la riduzione di 9 punti percentuali dell'Ires o dell'Irpef sugli utili accantonati a riserva nei limiti della somma dei nuovi investimenti e del costo del personale assunto a tempo indeterminato o a termine che risulta incrementale rispetto all'organico "*fotografato*" al 30 settembre 2018, al netto di riduzioni intervenute in altre società del gruppo, qualora l'azienda interessata vi faccia parte.

La disposizione appare riferirsi alle imprese sia composte da imprenditori individuali, che società di capitali o di persone.

Stando a quanto prevede, al momento, la relazione tecnica che accompagna il provvedimento andrà determinato il costo del lavoro dei nuovi assunti nel corso del periodo d'imposta 2019 (il beneficio potrà essere utilizzato dal 2020): esso dovrà essere messo in relazione all'incremento del costo complessivo del personale iscritto a bilancio rispetto all'anno 2018. Dovrà essere considerato il valore più basso. Sul valore da far valere per la c.d. "*mini Ires*" potrebbero incidere eventuali cessazioni verificatesi in corso d'anno relative a dipendenti con retribuzioni più alte di quelle dei neo assunti.

Assunzione di laureati con 110 e lode

L'art. 51 del disegno di legge di Bilancio 2019 prevede un "*bonus*" in favore di quei datori di lavoro che procedono all'assunzione a tempo indeterminato, anche parziale (con la

ovvia diminuzione in percentuale del beneficio) giovani laureati presso le Università (con esclusione di quelle telematiche) che hanno conseguito la votazione di 110 e lode, senza andare “fuori corso” nel periodo compreso tra il 1° gennaio 2018 ed il 30 giugno 2019 o dottori di ricerca. L’agevolazione consiste in un beneficio, per dodici mesi, fino ad 8.000 euro sulla quota a carico del datore di lavoro, con esclusione di quanto dovuto per premi ed assicurazione all’INAIL.

Come si vede, si tratta di un intervento di “nicchia” che si inserisce in una filosofia, già presente in passato, che favoriscono singole categorie con incentivi diversi sia per la durata che per l’importo e che contribuiscono a disperdere le risorse in “mille rivoli” che non rispondono ad alcun disegno strategico.

La disposizione e le regole, anche amministrative attualmente vigenti, pongono alcuni paletti che possono così riassumersi:

- divieto di licenziamento per giustificato motivo oggettivo del giovane o di altri dipendenti con la stessa qualifica nei ventiquattro mesi successivi all’assunzione, pena il recupero dell’incentivo già fruito;
- rispetto del “*de minimis*” in materia di aiuti di Stato. Sul punto l’INPS si è soffermata più volte con le proprie circolari alle quali rimando;
- regolarità contributiva e rispetto delle norme in materia di igiene e sicurezza sul lavoro;
- rispetto del trattamento economico e normativo relativo al CCNL di settore sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, rispetto degli accordi territoriali od aziendali.

Ovviamente, una volta approvata la norma. sarà l’INPS a definire, come già fatto in passato (v. ad esempio, la

circolare n. 40/2018), a definire su quali *“contributi minori”* vada, comunque, versata la quota a carico dei datori di lavoro.

Proroga del “bonus Sud”

L'art. 20 del disegno di legge di Bilancio per il 2019 conferma, anche per il 2019, l'esonero contributivo totale per la quota a carico dei datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato giovani al di sotto dei 35 anni o anche “over 35” se privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi nelle Regioni Abruzzo, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia e Sardegna.

Se la norma resterà così, sotto l'aspetto amministrativo, dovrebbero essere confermate dall'Inps le linee di indirizzo espresse nell'anno in corso.