

LICENZIAMENTI E PERDITA DEGLI ESONERI CONTRIBUTIVI

DI LUCA BONETTI CONSULENTE DEL LAVORO IN MILANO

La clausola di revoca degli incentivi fondata sulla “stessa qualifica” dei lavoratori licenziati: criticità operative e proposta di tipizzazione legislativa

Tra i tanti incentivi che costellano il panorama legislativo italiano, tra i più noti annoveriamo certamente quelli finalizzati all’assunzione dei giovani lavoratori: soggetti che, al ricorrere di determinati requisiti (*in primis* anagrafici, ma non solo), consentono ai datori di lavoro di accedere, tra le altre, a misure di decontribuzione.

In questo contributo non ci soffermeremo sulle caratteristiche soggettive e oggettive delle agevolazioni in esame (che, da sole, meriterebbero un approfondimento dedicato). Ci concentreremo, invece, su un tema spesso spinoso, legato a una delle ipotesi di revoca più ricorrenti nella normativa incentivante: la perdita del beneficio quando, entro un determinato arco temporale, venga licenziato un lavoratore avente “la stessa qualifica” di quello assunto con uno specifico incentivo.

L’espressione “stessa qualifica” sembra, a prima vista, lineare. Nella prassi applicativa, tuttavia, si rivela quantomeno elastica, perché richiama un concetto – la “qualifica” – che nel nostro ordinamento non è definito in modo univoco e, anzi, assume contenuti diversi a seconda del piano da cui lo si osserva. Si prenda, ad esempio, l’esonero contributivo finalizzato all’assunzione dei giovani “*under 35*”, introdotto dall’art. 22 del D.l. n. 60/2024 (c.d. “Decreto Coesione”), convertito con modificazioni dalla L. n. 95/2024: la disposizione prevede che il licenziamento per giustificato motivo oggettivo, nei sei mesi successivi all’as-

sunzione incentivata, del lavoratore assunto con l’esonero ovvero di “*[...] un lavoratore impiegato con la stessa qualifica nella medesima unità produttiva [...]*” comporti la revoca dell’esonero stesso e il recupero del beneficio già fruito.

È dunque chiaro cosa accade in caso di licenziamento; resta, però, da delimitare l’ambito dell’espressione utilizzata dal legislatore. Nello specifico, quando si è davvero di fronte a un lavoratore “impiegato con la stessa qualifica”? L’incertezza dipende dal fatto che, nella prassi, quello di “qualifica” non è un concetto univoco e può essere letto su piani diversi. Dal punto di vista operativo, il termine potrebbe richiamare la categoria legale (dirigenti, quadri, impiegati, operai), oppure potrebbe essere inteso come inquadramento contrattuale previsto dal CCNL applicato (livello/area/parametro o profilo professionale). Ma, soprattutto, “qualifica” potrebbe assumere un significato sostanziale, ancorato alle mansioni effettivamente svolte e alla collocazione del posto di lavoro nel sistema classificatorio: in altri termini, non solo il “come sei inquadrato”, ma quale lavoro svolgi concretamente e quali attività caratterizzano quel ruolo.

Questa chiave di lettura, peraltro, è coerente con l’impianto civilistico: il Regio Decreto n. 318/1942, che contiene le disposizioni per l’attuazione del codice civile, all’art. 96 impone al datore di far conoscere al lavoratore, al momento dell’assunzione, “la categoria e la qualifica” assegnate “in relazione alle mansioni” per cui è stato assunto; e aggiunge che, nell’ambito di ciascuna categoria, le qualifiche possono essere stabilite e raggruppate per gradi secondo la loro ➤

“

E non è necessario perdersi in astruse strategie, tu lo sai, può ancora vincere chi ha il coraggio delle idee.

(R. Zero, “Il coraggio delle idee”)

importanza nell'ordinamento dell'impresa.

Il punto critico è che la norma incentivante utilizza il termine “qualifica” senza chiarire a quale di questi piani intenda riferirsi, lasciando che siano gli operatori – *ex ante* – e gli organi di controllo – *ex post* – a riempire di contenuto l'espressione normativa.

Ed è interessante notare come la stessa prassi amministrativa possa, talvolta, alimentare questa ambiguità: la circolare Inps n. 90/2025, ad esempio, nel descrivere la portata applicativa del richiamato esonero *under 35*, afferma che il beneficio riguarda lavoratori che rivestono la “qualifica di operai, impiegati o quadri”.

In questo passaggio, dunque, “qualifica” è usata dall'Inps in un senso sostanzialmente sovrapponibile alla categoria (operai/impiegati/quadri), cioè come macro-inquadramento, non come insieme delle mansioni svolte dal singolo lavoratore. E, per inciso, questa sovrapposizione concettuale (qualifica intesa come categoria di inquadramento) non è un tratto esclusivo della prassi Inps: taluni CCNL, infatti, mantengono espressamente le diciture operaio/impiegato/quadro come “qualifiche” o “qualifica giuridica”, elemento che – sul piano operativo – può rafforzare ulteriormente la tendenza a leggere “qualifica” e “categoria” come sinonimi, almeno nell'operatività quotidiana (si pensi, ad esempio, al CCNL Metalmeccanico Industria o al CCNL Grafico Editoriale Industria).

Il vero problema è che, se si trasferisse automaticamente al comma sulla revoca per licenziamento l'accezione di “qualifica” intesa come macro-categoria, l'effetto sarebbe spesso distortivo: in molte unità produttive la clausola diventerebbe quasi paralizzante, perché qualunque licenziamento per GMO di un “impiegato” o di un “operaio” nell'unità produttiva potrebbe essere astrattamente idoneo a far scattare la revoca, indipendentemente dal fatto che l'assetto organizzativo aziendale stia incidendo su ruoli effettivamente diversi e non fungibili.

Un esempio elementare chiarisce l'assunto: un magazziniere e un operaio tornitore sono entrambi, di regola, “operai” come macro-inquadramento; ma la loro qualifica, intesa come contenuto oggettivo della prestazione

(mansioni, strumenti, competenze), è diversa, e trattarli come rientranti all'interno della “stessa qualifica” solo perché accomunati dall'etichetta di categoria significa attribuire alla norma un effetto eccessivo e poco coerente con la *ratio* della revoca.

Sul piano operativo, l'incertezza espone a un rischio immediato: l'assenza di un criterio legislativo rende possibile che, in sede di verifica (ad esempio da parte della stessa Inps), la “stessa qualifica” venga ricondotta alla sola categoria, pur in presenza di mansioni non sovrapponibili, con l'effetto di aprire discussioni sull'applicabilità della revoca e sul recupero del beneficio.

Insomma, basterebbe così poco per rendere il sistema più certo: sarebbe sufficiente che il legislatore intervenisse con una norma di chiarimento, capace di tipizzare il parametro di riferimento del concetto di qualifica ai fini delle clausole di revoca e, quindi, di ridurre in modo significativo quella zona grigia che oggi alimenta incertezza negli operatori.

In concreto, la proposta potrebbe tradursi nell'inserimento, nelle singole disposizioni incentivanti che utilizzano tale formula, di una definizione espressa – o di una clausola di rinvio – che indichi in modo univoco a cosa si faccia riferimento quando ci si riferisce alla qualifica del lavoratore. Il legislatore potrebbe, da un lato, adottare un criterio più restrittivo, fondato su elementi immediatamente verificabili, stabilendo che per “stessa qualifica” si intende la medesima categoria legale e/o il medesimo livello previsti dal CCNL applicato; dall'altro, potrebbe optare per una definizione di portata più ampia, maggiormente aderente alla *ratio* anti-sostitutiva della clausola, precisando che la “stessa qualifica” ricorre quando le mansioni del lavoratore licenziato risultano equivalenti o fungibili rispetto a quelle del lavoratore assunto con incentivo, sulla base di criteri oggettivi predeterminati. In entrambi i casi, si otterrebbe una maggiore certezza applicativa, riducendo il rischio che l'incentivo venga revocato *ex post* sulla base di una nozione non tipizzata.