

L'incentivo occupazione giovani: l'INPS ne chiarisce l'operatività

di [Sandra Paserio](#)

Publicato il 10 Aprile 2017

una piccola guida al Programma Garanzia Giovani: gli incentivi alle assunzioni, i requisiti, i beneficiari, la procedura e gli adempimenti pratici

Con i decreti direttoriali n. 394 del 2 dicembre 2016 e n. 454 del 19 dicembre 2016, il Ministero del Lavoro aveva originariamente delineato l'incentivo rivolto alle assunzioni di giovani registrati al "Programma Garanzia Giovani", per il quale sono state stanziare risorse per euro 200.000.000,00.

Con la circolare n. 40 del 28 febbraio 2017, invece, l'INPS ha fornito dettagli più operativi, unitamente a importanti chiarimenti in merito a requisiti e fruibilità.

L'obiettivo dell'incentivo è quello di favorire il miglioramento dei livelli occupazionali dei giovani dai 16 ai 29 anni di età che non siano inseriti in un percorso di studi o di formazione.

L'agevolazione riguarda le assunzioni effettuate tra il 1 gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017.

I BENEFICIARI

L'incentivo è rivolto ai soli datori di lavoro privati, sia imprenditori che professionisti, che procedano con l'assunzione di giovani portatori di agevolazioni su tutto il territorio nazionale (con l'esclusione di quelle che abbiano come sede di lavoro la Provincia Autonoma di Bolzano).

Nell'individuazione dei datori di lavoro beneficiari dell'incentivo in esame, il Ministero ha aderito alla definizione allargata di impresa privata, superando il perimetro che la qualifica di imprenditore riveste nel nostro ordinamento (una problematica di questo tenore era emersa in merito alla fruibilità dell'incentivo denominato "Giovani Genitori", originariamente precluso ai professionisti e per il quale il Ministero, con Interpello n. 16/2016, ha chiarito l'estensione anche a questa categoria).

È stato ben precisato che l'incentivo risulta rivolto ai datori di lavoro che procedano con le assunzioni "senza esservi tenuti".

Attenzione!!! Cosa significa questa asserzione? Significa che l'incentivo non può essere riconosciuto nei casi in cui il datore di lavoro non sia libero di scegliere chi assumere, ovvero qualora l'assunzione scaturisca da un obbligo di natura legale o contrattuale, ovvero in caso di violazione del diritto di precedenza.

I PORTATORI DI AGEVOLAZIONI

Sono giovani portatori dell'agevolazione, coloro che si siano registrati al "Programma Garanzia Giovani".

Il Programma è rivolto a giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni non inseriti in un percorso di studi o formazione e che risultino essere disoccupati. Si tratta dei cosiddetti NEET (acronimo di "Not [engaged in] Education, Employment or Training").

NATURA, MISURA E FRUIZIONE DELL'INCENTIVO

L'incentivo ha natura di "esonero contributivo" e riguarda:

- in caso di TEMPO INDETERMINATO: la contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro nella misura massima di euro 8.060,00 su base annua;
- in caso di TEMPO DETERMINATO: il 50% dei contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro nella misura massima di euro 4.030,00 su base annua.

La fruizione avviene mediante conguaglio/compensazione operato sulle denunce contributive in 12 quote mensili a partire dalla data di assunzione del lavoratore.

Non si tratta di un'agevolazione economica (ovvero del riconoscimento di un "quid"), bensì di un esonero dal versamento dei contributi: ne deriva che gli importi precedentemente indicati, rappresentano delle soglie massime e non costituiscono l'importo dell'incentivo riconosciuto!

Ad esempio, nel caso dell'instaurazione di un contratto di apprendistato professionalizzante per un'azienda con meno di 9 addetti, il risparmio contributivo inciderà unicamente sull'aliquota dell'1,5% prevista per il primo anno. Quindi la misura dell'incentivo, sarà ben lontana dalla soglia massima di fruizione! Senza contare che lo stesso è riconosciuto solo per 12 mesi.

È ammesso il differimento temporale della fruizione del beneficio esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ma la fruizione dovrà comunque concludersi, a pena di decadenza, entro e non oltre il termine perentorio del 28 febbraio 2019.

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

QUALI SONO LE TIPOLOGIE DI RAPPORTO DI LAVORO INCENTIVABILI?

Risultano potenzialmente incentivabili le seguenti tipologie:

- assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- assunzioni a tempo determinato di durata pari o superiore a 6 mesi, anche a scopo di somministrazione;
- apprendistato professionalizzante (le altre tipologie di apprendistato sono escluse);
- assunzioni instaurate in attuazione del vincolo associativo con una cooperativa.

Il lavoratore è portatore di incentivo per una volta soltanto: quindi, lo stesso può essere riconosciuto per un solo rapporto di lavoro e, una volta concesso, non sarà possibile rilasciare nuove autorizzazioni, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'effettiva fruizione del beneficio.

L'unica deroga a tale principio riguarda l'ipotesi di proroga dei rapporti a tempo determinato, mentre resta comunque esclusa la trasformazione del rapporto a termine in contratto a tempo indeterminato; in questo caso, non spetta un'ulteriore agevolazione.

L'incentivo viene inoltre riconosciuto anche in caso di rapporto a tempo parziale.

I REQUISITI

Attenzione!!! A differenza di quanto sostenuto a seguito della sola emanazione dei decreti direttoriali, in assenza di chiarimenti operativi, l'INPS ha fermamente dichiarato che il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale realizzato per il tramite dell'assunzione incentivata, non costituisce un requisito necessario ai fini del godimento dell'agevolazione, ma è richiesto solo nelle ipotesi in cui si intenda godere dell'incentivo oltre i limiti del *de minimis*, cui soggiace l'incentivo.

Così come è risultata errata l'altra interpretazione della "prima ora", ovvero che per l'assunzione di giovani che abbiano un'età compresa tra i 25 ed i 29 anni, al fine della legittima fruizione dell'incentivo, in capo al lavoratore, alternativamente, doveva essere realizzata una delle sotto elencate condizioni:

- non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
- non essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- avere completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25%.

Come chiarito dalla citata circolare INPS n. 40/2017, tali requisiti non sono necessari ai fini della fruizione dell'incentivo, ma servono per godere dello stesso oltre i limiti del *de minimis*.

Si tratta di un importante chiarimento che, rispetto all'interpretazione originaria, espande di molto la platea dei portatori di agevolazioni.

Non bisogna dimenticare, però, che la legittima fruizione delle agevolazioni contributive, è subordinata al rispetto di quanto previsto dall'articolo 1 commi 1175 e 1176 della L. n. 296/2006 e dall'articolo 4 comma 12 della L. n. 92/2012. In particolare i principi generali per la fruizione degli incentivi sono:

1. **OBBLIGO DI LEGGE O DI CONTRATTO:** gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva;
2. **VIOLAZIONE DIRITTO DI PRECEDENZA:** gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine;
3. **SOSPENSIONI DAL LAVORO:** gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
4. **ASSETTI PROPRIETARI SOSTANZIALMENTE COINCIDENTI E AZIENDE COLLEGATE/CONTROLLATE:** gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo. In caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore;
5. **POSSESSO DEL DURC E OSSERVANZA DELLE NORME POSTE A TUTELA DELLE CONDIZIONI DI LAVORO:** tale obbligo si estrinseca in relazione all'adempimento degli obblighi contributivi e all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
6. **RISPETTO DEGLI ACCORDI E CONTRATTI COLLETTIVI NAZIONALI** nonché di quelli **REGIONALI, TERRITORIALI o AZIENDALI**, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

LA PROCEDURA E GLI ADEMPIMENTI

Per usufruire dell'incentivo, i datori di lavoro dovranno inoltrare all'INPS, esclusivamente in via telematica tramite il modulo di istanza online "OCC.GIOV.", una domanda preliminare di ammissione.

Una volta verificata la disponibilità delle risorse, l'INPS comunicherà il buon esito della prenotazione, dopodiché il datore di lavoro dovrà:

- Entro i successivi 7 giorni, procedere, qualora non l'abbia già fatto, ad assumere il

lavoratore sul quale vuole applicare l'incentivo;

- Entro i successivi 10 giorni, a pena di decadenza, comunicare l'avvenuta assunzione all'Inps, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

L'Istituto ha inoltre precisato che nei rapporti a tempo parziale, nelle ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, il beneficio fruibile non può superare il tetto massimo già autorizzato ed appositamente incrementato del 5%. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, invece, l'onere di riparametrare l'incentivo spettante e di fruire dell'importo ridotto sarà a carico del datore di lavoro.

10 aprile 2017

Sandra Paserio e Giulia Vignati