

Attenzione a non perdere gli incentivi occupazionali

di Antonio Tuzio

Per il 2017 il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, seguendo il filone di incentivi alle assunzioni degli ultimi anni ha previsto che anche il 2017 sia un anno di interessanti sgravi contributivi e assunzioni agevolate.

Viene confermato il meccanismo dello sgravio contributivo adottato negli anni precedenti in forma triennale e biennale, anche nel corso del 2017;

lo sgravio contributivo è finalizzato a combattere la disoccupazione giovanile, pertanto comporta il rispetto di categorici limiti di età del neoassunto.

Viene introdotto dunque dal D.D.M.L.P.S. 394 del 2 dicembre 2016 un **incentivo occupazionale destinato ai Giovani registrati ad un apposito “Programma Operativo Nazionale” di occupazione.**

L'incentivo riguarda le assunzioni effettuate nell'arco di tempo dell'anno solare in corso al 2017;

le assunzioni riguardano rapporti a tempo determinato o indeterminato.

L'incentivo spetta nel caso di assunzione, all'interno del territorio nazionale con esclusione della Provincia di Bolzano, di giovani iscritti nel Programma Operativo Garanzia Giovani, **che abbiano un'età compresa tra 16 e 29 anni, in una fase della loro vita in cui “non studiano e non lavorano”.**

Tuttavia possono essere assunti con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualifica professionale i giovani di un'età compresa tra 18 e 29 anni.

I giovani interessati all'assunzione agevolata si differenziano per fasce d'età:

- i giovani che al momento della registrazione al Programma Garanzia Giovani **abbiano un'età compresa tra 16 e 24** anni beneficiano di un'ulteriore agevolazione, bypassando il limite previsto per gli aiuti de minimis in capo al datore di lavoro, nella fruizione dello sgravio contributivo, purché l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto;
- i giovani che al momento dell'iscrizione al Programma Garanzia Giovani abbiano un'età compresa tra 25 e 29 anni invece possono beneficiare anch'essi dell'agevolazione suddetta a condizione:
 - che l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto e che siano in possesso di una delle 4 sotto elencate condizioni:

- che non abbiano un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi
- che non siano in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale
 - che abbiano completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito
 - siano occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo donna superiore al 25%

A definire le modalità di assunzione di questi soggetti provvede la circolare INPS n.40 del 28 febbraio 2017 dal momento che il Ministero del Lavoro e Politiche Sociali ha stabilito che a gestire l'incentivo debba essere propriamente l'Istituto.

Quali rapporti di lavoro sono interessati dall'incentivo?

- contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e contratti a tempo determinato di durata minima da sei mesi in su;
- contratti di somministrazione a tempo determinato e indeterminato
- **contratti di apprendistato professionalizzante a partire dal 17° anno di età**
- contratti di lavoro subordinato stipulato con cooperativa di lavoro.

Non sono compresi nell'incentivo:

- contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, di istruzione secondaria superiore e per il conseguimento del certificato di specializzazione tecnica superiore
- contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca
- contratti di lavoro domestico
- contratti di lavoro intermittente e accessorio

Il datore di lavoro può essere o meno un imprenditore tuttavia l'incentivo è subordinato alla regolarità contributiva, all'osservanza delle norme su igiene e sicurezza del lavoro e in generale alle norme a tutela delle condizioni di lavoro; al rispetto delle norme di legge e degli accordi contrattuali collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali in essere; infine all'applicazione dei principi generali fissati dal decreto legislativo 150 del 2015.

la circolare insiste su alcuni punti, chiarendo che “ la regolarità contributiva per i contratti di somministrazione riguarda l'agenzia di somministrazione, mentre riguardo alla regolarità delle norme in materia di sicurezza sul lavoro e tutela delle

condizioni di lavoro, questi obblighi gravano su entrambi i soggetti, agenzia somministratrice e soggetto utilizzatore.

I vincoli dettati dal decreto Legislativo 150/2015 sono riferiti alla capacità del datore di lavoro di assumere liberamente il lavoratore, perché svincolato da obblighi preesistenti stabiliti da norme di legge o dalla contrattazione collettiva; oppure perché libero da obblighi di assunzione di lavoratori in possesso del diritto di precedenza stabilito dalla legge o dal contratto collettivo.

In pratica se ci troviamo davanti ad un datore di lavoro che si trova nelle condizioni di dover provvedere alla riassunzione di un lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a tempo determinato, che abbia dato disponibilità alla sua riassunzione, per iscritto entro sei mesi dalla conclusione del rapporto non si può procedere ad un'assunzione agevolata di un nuovo lavoratore, a meno che il lavoratore non abbia omesso di esprimere tale volontà per iscritto entro i termini previsti.

Facciamo un attimo il punto di quanto su indicato:

- spetta al lavoratore dipendente a tempo indeterminato, che sia stato licenziato negli ultimi 6 mesi, per giustificato motivo oggettivo dovuto a ragioni organizzative del lavoro o all'attività produttiva, o a licenziamento collettivo per riduzione del personale, il diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo determinato o indeterminato;
- spetta al lavoratore a tempo determinato, che nel corso degli ultimi 12 mesi abbia cessato un rapporto di lavoro, la cui durata lavorativa complessiva presso lo stesso datore di lavoro, sia stata di un periodo maggiore di 6 mesi, un diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato.
- Infine il diritto di precedenza nelle assunzioni spetta anche a favore di quei lavoratori presso un'azienda in crisi, che non siano stati trasferiti immediatamente alle dipendenze del nuovo datore di lavoro subentrante nell'azienda ceduta o nel ramo d'azienda ceduto.

Ancora, in caso di ricorso del datore di lavoro o dell'utilizzatore agli ammortizzatori sociali per crisi o riorganizzazione aziendale, è escluso il ricorso all'assunzione incentivata, a meno che i lavoratori non vengano inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori in cassa integrazione oppure non siano adibiti ad unità produttive non interessate all'applicazione degli ammortizzatori sociali.

L'incentivo non si applica inoltre nel caso in cui il lavoratore assunto in forma agevolata sia un lavoratore licenziato negli ultimi sei mesi da parte di un datore di lavoro, che alla data del licenziamento presentava elementi di relazione col nuovo

datore di lavoro, nella misura in cui vi fossero elementi di coincidenza della proprietà o rapporti di controllo o collegamento tra i due datori di lavoro.

Dunque l'incentivo (è fruibile) **in 12 quote mensili, a partire dalla data di assunzione.**

- Per i lavoratori a tempo determinato la misura dell'incentivo è pari al 50% dei contributi carico ditta fino ad un limite di € 4.030,00 annui per ciascun lavoratore
- per i lavoratori assunti a tempo indeterminato invece la misura dell'incentivo è elevata fino ad un massimo di € 8.060,00 annue per ogni lavoratore.

Pertanto per capire a quanto ammonta la quota di esonero contributivo basta dividere tali importi per 12 ed otterremo per i rapporti a tempo determinato una soglia massima di sgravio mensile pari ad € 335,83 e per quelli a tempo indeterminato una soglia massima pari ad € 671,66.

Tuttavia la circolare 40 precisa che, fino ai limiti suddetti di € 4.030,00 e 8.060,00 rispettivi, per le contribuzioni eccedenti le soglie mensili “vi sarà comunque l'esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato fino a capienza delle soglie massime annuali suddette”.

Alla determinazione dell'importo del cosiddetto contributo carico ditta, oggetto di sgravio contributivo deve escludersi la parte dei premi e contributi INAIL, dei contributi ai fondi per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art.2120 codice civile, e agli altri fondi specificati meglio nella circolare stessa cui faccio rimando, e alle contribuzioni non di natura previdenziale.

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

Per ottenere il riconoscimento dello sgravio il datore di lavoro deve inoltrare all'INPS una domanda di ammissione on line.

Lo sgravio è utilizzabile nei limiti delle risorse fin'ora stanziare di € 200 milioni.

Il datore di lavoro effettua una comunicazione telematica mediante modello **OCC.GIOV** all'INPS, che una volta ricevuta l'istanza, entro il giorno successivo consulta gli archivi informatici ANPAL per verificare la presenza del neoassunto nel programma “Garanzia Giovani”;

L'INPS provvede a calcolare l'importo dell'incentivo spettante e la disponibilità residua;

se la procedura va a buon fine l'INPS comunica al datore di lavoro richiedente la **prenotazione** a suo favore di un importo massimo dell'incentivo spettante; una volta avvenuto ciò il datore di lavoro se prima non l'ha fatto, **dovrà entro 7 giorni di calendario dalla ricezione della comunicazione dell'INPS assumere il**

lavoratore ed entro 10 giorni comunicare l'assunzione, a pena di decadenza della prenotazione delle somme a suo favore.

La datore di lavoro resterà comunque la possibilità di presentare una nuova domanda successiva.

Esonero Triennale 2017/2018 - natura continuativa della prestazione

Ad occupazione giovani segue un esonero contributivo per nuove assunzioni con contratto a tempo indeterminato anche in apprendistato effettuate tra il 2017 e il 2018 ai sensi della legge 11 dicembre 2016 n.232 art.1 commi 308 e seguenti.

Questa decontribuzione è triennale dalla data di assunzione:

ha una misura massima di € 3.250 annui

anch'essa è finalizzata a combattere la disoccupazione giovanile

ambito di applicazione:

la finalità dell'incentivo è non solo favorire l'incremento occupazionale, ma anche limitare l'utilizzo di forme discontinue di lavoro dipendente

- contratti di lavoro a tempo indeterminato anche come apprendistato
- rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo con cooperative di lavoro ex legge 142/2001
- contratti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione

esclusi:

- contratti di lavoro domestico
- i contratti di lavoro agricolo in riferimento agli operai agricoli
- e come tipologia di contratto è escluso quello intermittente o a chiamata seppure a tempo indeterminato per mancanza del requisito fondamentale della natura continuativa del rapporto.

l'esonero contributivo è rivolto a tutti i datori di lavoro nel settore privato (imprenditori o no) per qualsiasi attività economica tranne quelle sopra indicate come escluse ed in qualsiasi ambito territoriale nazionale.

L'esonero è finalizzato all'assunzione di studenti entro sei mesi dal conseguimento del titolo di studio, che abbiano svolto attività di alternanza scuola lavoro o periodi di apprendistato per la qualifica o il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore, il certificato di specializzazione tecnica superiore o periodi di apprendistato in alta formazione.

L'attività di alternanza scuola lavoro deve essere stata effettuata presso il medesimo datore di lavoro per un periodo di almeno il 30% del monte ore previsto da

specifiche disposizioni normative di cui si fa rimando alla circolare 109 del 10 luglio 2017.

Rientrano tra i datori di lavoro imprenditori tutti coloro che sono qualificabili giuridicamente dall'art.2082 e 2083 del codice civile;

rientrano tra i datori di lavoro non imprenditori:

- le associazioni culturali politiche o sindacali, quelle di volontariato;
- gli studi professionali;
- gli enti pubblici economici
- le aziende speciali costituite anche in consorzio, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli enti morali e gli enti ecclesiastici

sono esclusi dal beneficio:

- le amministrazioni dello Stato
- le aziende ed amministrazioni dello Stato ad ordinamento autonomo
- le Regioni Province e Comuni, le Comunità montane e i loro consorzi e associazioni
- le università degli studi
- gli istituti autonomi case popolari non trasformati in enti economici pubblici
- le camere di commercio
- gli enti pubblici non economici nazionali regionali e locali
- le Asl.

Per quanto concerne le condizioni per il diritto all'esonero, si rimanda a quanto detto in precedenza per l' incentivo occupazionale destinato ai Giovani registrati ad un apposito "Programma Operativo Nazionale" di occupazione.

Quindi il diritto all'incentivo è subordinato al rispetto delle norme generali:

sulla regolarità contributiva, sull'osservanza delle norme su igiene e sicurezza del lavoro e in generale alle norme a tutela delle condizioni di lavoro; al rispetto delle norme di legge e degli accordi contrattuali collettivi nazionali, regionali e territoriali o aziendali in essere; infine all'applicazione dei principi generali fissati dal decreto legislativo 150 del 2015 già esposti a pagina 2 del presente testo.

Inoltre se il datore di lavoro invia tardivamente le comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione o la modifica del rapporto di lavoro subisce la perdita di quella parte di incentivo che spetterebbe nel periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

L'esonero contributivo triennale 2017/2018 **non è cumulabile con altri esoneri aventi la stessa natura contributiva**, quindi:

- con l'incentivo per assunzione di lavoratori over 50 disoccupati da oltre dodici mesi e di donne disoccupate da almeno 6 mesi o prive di retribuzione regolare da almeno 24 mesi (legge 92/2012 art.4)

- con l'incentivo occupazione sud

- con l'incentivo occupazione giovani suddetto nelle pagine precedenti

l'esonero è invece compatibile con:

- l'incentivo per l'assunzione di lavoratori disabili (art.13 legge 68/1999 modificata dal D.lgs.151/2015)

- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento NASPI legge 92/2012 modificato dal decreto legislativo 150/2015

lo sgravio contributivo opera mediante esonero del versamento dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. Alla determinazione dell'importo del cosiddetto contributo carico ditta, oggetto di sgravio contributivo deve escludersi la parte dei premi e contributi INAIL, dei contributi ai fondi per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art.2120 codice civile, e agli altri fondi specificati meglio nella circolare stessa cui faccio rimando di nuovo, e alle contribuzioni non di natura previdenziale.

La durata dello sgravio contributivo opera teoricamente nei due anni solari 2017/2018 e in pratica dalla data di assunzione o trasformazione del rapporto nel corso del 2017 al 31/12/2018.

- lo sgravio non può essere superiore alla misura massima di € 3.250 l'anno .

- Per ogni frazione di anno si computa in giorni.

- A mese pieno € 270,83

- giornalmente € 8,90

la contribuzione eccedente la soglia mensile può anche qui essere oggetto di esonero a conguaglio della soglia massima stabilita di € 3.250 annua.

Anche per questa decontribuzione il datore di lavoro deve comunicare una richiesta telematica all'INPS con procedura 308-2016, con le seguenti modalità:

| | |
|--|---|
| <p>Domanda preliminare di ammissione all'incentivo istanza di prenotazione</p> | <p>Anche per lavoratori non ancora assunti</p> <ul style="list-style-type: none"> • indicare i dati del lavoratore e del datore di lavoro • indicare l'importo della retribuzione mensile media effettiva o presumibile • indicare l'aliquota contributiva spettante al datore di lavoro • indicare la tipologia oraria del rapporto e l'eventuale % di part time applicato |
| <p>Entro 48 ore dalla ricezione dell'istanza di prenotazione l'INPS:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Calcola l'importo dello sgravio spettante • verifica la disponibilità residua della risorsa • comunica al datore di lavoro telematicamente la prenotazione dell'importo dell'incentivo richiesto |
| <p>Dopo l'accoglimento dell'istanza entro 10 giorni di calendario, il datore di lavoro deve:</p> | <ul style="list-style-type: none"> • presentare la definitiva domanda di ammissione allo sgravio • comunicare a pena di decadenza l'avvenuta stipula del contratto di assunzione a tempo indeterminato, • richiedere la conferma della prenotazione dello sgravio. <p>Se omette la comunicazione entro i 10 giorni la domanda definitiva decade la prenotazione, ma al datore di lavoro è consentito presentare nuova domanda.</p> |

L'INPS a questo punto verifica tutte le condizioni per attribuire lo sgravio e comunica l'esito positivo o negativo, e in caso positivo il datore di lavoro nello stesso ambiente di generazione dell'istanza, potrà verificare la misura massima dell'incentivo spettante, fruibile in 36 quote mensili.

Quali sono gli elementi soggetti ad accertamento circa la condizione per fruire dello sgravio?

Sicuramente quelli che possono attestare la prova certa del percorso di alternanza scuola lavoro:

- la convenzione stipulata con l'istituzione scolastica o formativa per attivare il tirocinio
- il progetto formativo individuale allegato alla convenzione per l'attivazione del tirocinio
- il foglio presenze dello studente in impresa
- la dichiarazione rilasciata dall'istituto scolastico o formativo attestante l'effettivo svolgimento del tirocinio

sicuramente quelli che possano attestare l'apprendistato duale riferito all'apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, e quello di alta formazione

- il protocollo formativo stipulato tra datore di lavoro e istituzione formativa
- il contratto di apprendistato
- il piano formativo individuale
- il dossier individuale dell'apprendista
- la dichiarazione dell'istituto scolastico o formativo che attesti il conseguimento del titolo da parte del giovane.

13 settembre 2017

Antonio Tuzio