

Udine, 18 marzo 2017

Nuovo incentivo "Occupazione giovani" 2017 di Garanzia Giovani, istruzioni INPS

L'Inps ha pubblicato la circolare con le istruzioni per la gestione degli adempimenti relativi al nuovo incentivo per l'assunzione di giovani "**Occupazione Giovani**" nell'ambito del Piano Garanzia Giovani, effettuate tra il 1° gennaio 2017 e il 31 dicembre 2017.

L'incentivo spetta per le assunzioni di giovani tra i 16 e i 29 anni effettuate **tra il 1° gennaio 2017 ed il 31 dicembre 2017**

- a tempo **determinato**, anche a scopo di somministrazione, di durata pari o superiore a **6 mesi**
- a tempo **indeterminato**, anche a scopo di somministrazione
- con contratto di **apprendistato professionalizzante** anche a tempo parziale.

Il beneficio **non spetta**, invece, per i contratti:

- di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore;
- di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- di lavoro domestico;
- di lavoro intermittente;
- con prestazioni di lavoro accessorio.

Condizioni soggettive del lavoratore

L'incentivo spetta per l'assunzione di giovani registrati al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani", **di età compresa tra i 16 e i 29 anni**.

I giovani devono avere la **condizione di NEET** - Not [engaged in] Education, Employment or Training, cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione e che non sono impegnati in un'attività lavorativa ed essere disoccupati (ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015).

Misura dell'incentivo

L'incentivo è pari al:

- **100% della contribuzione** previdenziale a carico dei datori di lavoro nella misura massima di **€ 8.060,00** su base annua per ogni lavoratore assunto con contratto a **tempo indeterminato**;
- **50% della contribuzione** previdenziale a carico dei datori di lavoro nella misura massima di **€ 4.030,00** su base annua per ogni lavoratore assunto con contratti a tempo determinato, comprese le proroghe.

Condizioni di spettanza dell'incentivo.

L'incentivo è subordinato alla regolarità prevista dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006, inerente:

- all'adempimento degli obblighi contributivi;

- all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- al rispetto, fermi restando gli altri obblighi di legge, 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;
- all'applicazione dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione stabiliti, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015.

Procedura per l'ammissione all'incentivo

I datori di lavoro interessati devono inoltrare **un'istanza preliminare** di ammissione all'Inps esclusivamente in via telematica, avvalendosi del **modulo** di istanza **on-line "OCC.GIOV."**, disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente" sul sito internet www.inps.it, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare.

Nell'ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta:

- entro **7 giorni** dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Inps, il datore di lavoro, se ancora non lo ha fatto, deve effettuare l'assunzione
- entro i successivi **10 giorni** dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto, a pena di decadenza, il datore di lavoro deve comunicare l'avvenuta assunzione.

L'incentivo è autorizzato dall'Inps in base all'**ordine cronologico** di presentazione delle domande. A seguito dell'autorizzazione, **l'erogazione del beneficio** avviene **mediante conguaglio** sulle denunce contributive.

Il modulo di istanza on-line "**OCC.GIOV.**" è disponibile all'interno dell'applicazione "*DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente*", presente sul sito internet www.inps.it.

L'Istituto segnala inoltre l'importanza nella compilazione del modulo di richiesta in particolare con riguardo alle comunicazioni telematiche obbligatorie Unilav, in quanto non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav non coerente.

Validità della domanda per 30 giorni: l'istanza di prenotazione dell'incentivo che dovesse essere inizialmente rigettata per **carezza di fondi** rimarrà valida per 30 giorni decorrenti dalla data di elaborazione, mantenendo la priorità di prenotazione in base all'originaria data dell'invio; se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta verrà automaticamente accolta; dopo 30 giorni l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà **presentare una nuova richiesta** di prenotazione.

Mancato rispetto dei termini: il datore potrà presentare una nuova richiesta nel caso non venga rispettato il termine di 10 giorni per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio, in quanto determinerà l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme.

Assenza di profilazione al Programma: nell'ipotesi in cui il giovane sia registrato al Programma "Garanzia giovani", ma non gli sia ancora stata attribuita la classe di profilazione, l'INPS sospenderà l'iter di definizione dell'istanza di prenotazione dell'incentivo; l'istanza che dovesse essere inizialmente rigettata per mancata profilazione del giovane rimarrà valida per 30 giorni; se entro tale termine il giovane verrà profilato, l'istanza verrà automaticamente accolta; dopo 30 giorni l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione

Variazioni del rapporto di lavoro: nella richiesta l'azienda dovrà indicare l'importo della retribuzione mensile media prevista od effettiva, inoltre le procedure informatiche, all'atto dell'elaborazione dell'istanza telematica, verificheranno l'importo del beneficio in base alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro da accantonare per l'assunzione, ed incrementeranno tale importo del 5%, allo scopo di tenere conto di possibili variazioni in aumento della retribuzione lorda nel corso del periodo di incentivo. Con riferimento alle variazioni in aumento della percentuale oraria di lavoro dei rapporti a tempo parziale - compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno -, il beneficio fruibile non può superare il **tetto massimo già autorizzato** ed appositamente incrementato del 5%. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, l'onere di riparametrare l'incentivo spettante e di fruire dell'importo ridotto sarà a carico del datore di lavoro.

Assunzioni fatte prima della decorrenza della procedura

Le istanze preliminari di ammissione all'incentivo relative alle assunzioni effettuate **tra il 1° gennaio 2017 e il 14 marzo 2017:**

- se inviate **entro il 30 marzo 2017** saranno valutate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione (in particolare per la verifica delle disponibilità dei fondi)
- se inviate **successivamente al 30 marzo 2017** saranno valutate secondo il criterio generale costituito dall'ordine cronologico di presentazione dell'istanza stessa (in particolare per la verifica delle disponibilità dei fondi).

Per le istanze relative alle **assunzioni** effettuate **dal 15 marzo 2017** la verifica delle disponibilità dei fondi sarà effettuata secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza stessa.

Modalità di fruizione dell'incentivo

I datori di lavoro autorizzati che intendono fruire dell'incentivo nel rispetto dei limiti previsti in materia di aiuti "de minimis", esporranno, a partire dal flusso UniEmens di competenza **aprile 2017**. Gli incentivi arretrati relativi ai mesi di competenza di gennaio, febbraio e marzo 2017 saranno valorizzati nei flussi UniEmens di competenza di **aprile e maggio 2017**.

L'incentivo è **fruibile mediante conguaglio** sul flusso UniEmens **in 12 quote mensili** a partire dalla data di assunzione del lavoratore (pari ad € 335,86 mensili per il rapporto a termine e pari a € 671,66€ per il rapporto a tempo indeterminato) e deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2019.

In favore dello **stesso lavoratore** l'incentivo può essere **riconosciuto per un solo rapporto di lavoro**: una volta concesso, non è possibile rilasciare nuove autorizzazioni per nuove assunzioni effettuate dallo stesso o da altro datore di lavoro, a prescindere dalla causa di cessazione del precedente rapporto e dall'effettiva fruizione del beneficio (ad eccezione nel caso di proroga del contratto a termine – ved. oltre).

Particolarità:

- nell'ipotesi in cui, in un determinato mese, spetti un beneficio superiore alla soglia massima mensile di €335,83 nel caso di rapporti a tempo determinato o di €671,66 per i rapporti a tempo indeterminato, l'eccedenza può essere esposta nel mese corrente e nei mesi successivi, fermo restando il rispetto della soglia massima di incentivo massimo annuale fruibile.
- i datori di lavoro che hanno fruito del beneficio e che hanno sospeso o cessato l'attività, ai fini della fruizione dell'incentivo spettante, dovranno avvalersi della procedura delle regolarizzazioni contributive (UniEmens/vig)

- è possibile fruire del beneficio anche nelle ipotesi di passaggio di un lavoratore a seguito di trasferimento di azienda ex art. 2112 cod. civ o di cessione individuale del contratto ex art. 1406 cod. civ., per il quale il datore di lavoro cedente stava già fruendo dell'incentivo, dopo la preventiva verifica di fattibilità dell'operazione effettuata da parte della Sede competente
- il periodo di godimento dell'agevolazione può essere **sospeso** esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro **per maternità**, consentendo il differimento temporale della fruizione del beneficio. Tuttavia, anche in tali ipotesi, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro e non oltre il termine perentorio del 28 febbraio 2019.

Contratti a termine, proroga e trasformazione

Nella sola ipotesi di **proroga dei rapporti a tempo determinato**, è possibile rilasciare una seconda autorizzazione per lo stesso lavoratore, nel rispetto della misura massima di incentivo riconoscibile per i rapporti a tempo determinato, pari ad euro 4.030,00.

Non è possibile fruire dell'ulteriore incentivo il datore di lavoro che assume a tempo determinato un lavoratore e poi trasforma il rapporto a tempo indeterminato, a prescindere dalla durata del precedente rapporto a termine.

Apprendistato in cicli stagionali

Per i contratti di apprendistato in attività in cicli stagionali, il "bonus" massimo riconoscibile corrisponde a quello previsto per i rapporti a tempo indeterminato qualora il rapporto abbia una durata pari o superiore a 12 mesi. Nell'ipotesi in cui la durata del periodo formativo inizialmente concordata sia, invece, inferiore a 12 mesi, l'importo massimo complessivo del beneficio deve essere proporzionalmente ridotto in base all'effettivo decorso della formazione.

Nessun cumulo con altri incentivi

L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva. Con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, ai fini della fruizione dell'incentivo, l'esonero riguarda la contribuzione ridotta dovuta dai datori di lavoro: per gli anni successivi al primo, il datore di lavoro usufruirà delle aliquote contributive già previste per la specifica tipologia di rapporto.

Dettagli sull'esonero contributivo

L'esonero contributivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico dei datori di lavoro, con eccezione:

- dei premi e i contributi dovuti all'Inail
- del contributo al "Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei Trattamenti di Fine Rapporto"
- del contributo ai Fondi di Solidarietà di cui al D.Lgs. n. 148/2015 (Fondi di Solidarietà Bilaterale, Fondi di Solidarietà Bilaterale Alternativi quali ad esempio il **Fondo FSBA**, Fondo di solidarietà Residuale, Fondo di Integrazione Salariale **FIS**)
- delle contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento
- il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R. (Legge n.190/2014)
- il contributo pari 0,30% della retribuzione imponibile per il finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua (Legge n. 388/2000)
- il contributo di solidarietà del 10% sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria (Legge n. 166/1991)
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo (D.Lgs. n. 182/1997)
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti (D.Lgs. n. 166/1997).

Per il contributo aggiuntivo IVS pari allo 0,50% della retribuzione imponibile destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura, si precisa che lo stesso è soggetto all'applicazione dell'agevolazione. Al riguardo, si fa presente che il successivo comma 16 della sopra citata disposizione di legge prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del predetto contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di euro 4.030,00 ovvero di euro 8.060,00, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

De minimis

L'incentivo può essere fruito:

- nel **rispetto** del "**De minimis**" di cui al Regolamento UE n. 1407/2013
- **oltre i limiti "De minimis"** di cui al Regolamento UE n. 1407/2013 se l'assunzione soddisfa l'**incremento occupazionale netto, nonché le ulteriori condizioni** sotto riportate se il giovane con almeno 25 anni.

Oltre i limiti De Minimis

L'incentivo può essere fruito **oltre i limiti del regime "de minimis"** solo al verificarsi delle seguenti condizioni:

- per i giovani di età compresa **tra i 16 ed i 24 anni** (al momento della registrazione al Programma Garanzia giovani) se l'assunzione comporta un **incremento occupazionale netto**
- per i giovani di età compresa **tra i 25 ed i 29 anni**, oltre alla realizzazione dell'**incremento occupazionale netto**, deve essere rispettata in capo al lavoratore, alternativamente, una delle sotto elencate condizioni:
 - a) non avere un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013 (si specifica che è privo di impiego regolarmente retribuito chi, negli ultimi sei mesi, non ha prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero chi ha svolto attività di lavoro autonomo o parasubordinato dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo escluso da imposizione. La nozione di impiego regolarmente retribuito deve essere riferita al profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo);
 - b) non essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
 - c) avere completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
 - d) essere occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero essere occupati in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25% (DM 27.10.2016).

Incremento occupazionale: il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di lavoro annuo (U.L.A.) e deve intendersi come "*l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro - anno*". La giurisprudenza comunitaria ha chiarito che nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione "*si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno*

precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno successivo all'assunzione".

Pertanto, come chiarito anche nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, l'impresa deve **verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi l'assunzione agevolata tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi** e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione. Qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., l'incentivo deve essere riconosciuto legittimo per l'intero periodo previsto e le quote mensili eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere riconosciuto e il datore di lavoro è **tenuto alla restituzione delle singole quote** di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto.

L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

L'incremento deve essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a **tempo determinato e tempo indeterminato**, salvo il lavoro cosiddetto **lavoro accessorio**. Il lavoratore assunto - o utilizzato mediante somministrazione - **in sostituzione** di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito. Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale - che, si ribadisce, è richiesto solo nelle ipotesi in cui si intende godere dell'incentivo oltre i limiti del "de minimis" - deve essere verificato in concreto, in relazione alle singole assunzioni per le quali si intende fruire del "bonus" occupazionale.

Come previsto dal decreto legislativo n. 150/2015, il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuato per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di "*impresa unica*". **Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.**

(Fonti: messaggio INPS n.1171 del 15.03.2017, circolare Inps n. 40/2017)