

## INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI – 2017

Roberto Camera<sup>1</sup>

Il Ministero del Lavoro, in data 11 gennaio 2017, ha pubblicato i Decreti Direttoriali sul nuovo incentivo per le assunzioni di giovani per l'anno 2017.

Vediamo le caratteristiche di questo nuovo incentivo che sarà gestito dall'Inps, nel limite complessivo di spesa di 200 milioni di euro.

### Giovani

L'agevolazione spetta esclusivamente ai datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano, **dal 1° gennaio al 31 dicembre 2017**, giovani:

- a) di età compresa **tra i 16 e i 29 anni**,
- b) se minorenni, aver **assolto al diritto-dovere all'istruzione e formazione**,
- c) **non siano inseriti in un percorso di studio o formazione**,
- d) siano **disoccupati**,
  - privi di impiego e che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l'impiego.
- e) siano registrati al **“Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani”**.

In particolare, per i **giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni di età**, l'incentivo può essere fruito solo quando ricorra una delle seguenti condizioni:

1. il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi<sup>2</sup>;
2. il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
3. il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di 2 anni e non abbiano ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
4. il giovane sia assunto 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 sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e appartenga al genere sottorappresentato<sup>3</sup>.

### Tipologia contrattuale agevolata

Per quanto riguarda il tipo di contratto di lavoro che le parti devono stipulare per poter accedere all'incentivo, queste le tipologie idonee:

- **contratto a tempo indeterminato**, anche in **somministrazione**;
- contratto di **apprendistato professionalizzante**;

<sup>1</sup> Le considerazioni sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l'Amministrazione di appartenenza

<sup>2</sup> ai sensi del D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013)

<sup>3</sup> ai sensi del D.M. 20 marzo 2013

- contratto a **tempo determinato**, anche in **somministrazione**, la cui durata sia inizialmente prevista per un periodo **pari o superiore a 6 mesi**.

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro a **tempo parziale**. In questo caso, il massimale agevolato è proporzionalmente ridotto.

Rientra nell'ambito di applicazione dell'incentivo anche il **socio lavoratore di cooperativa**, se assunto con contratto di lavoro subordinato. Viceversa, l'incentivo è **escluso** in caso di assunzioni con contratto di **lavoro domestico, accessorio** e con contratto e **intermittente**.

## Incentivo

Nel caso in cui l'azienda assuma un ragazzo con i requisiti dinanzi visti, utilizzando il **contratto a tempo indeterminato** o l'**apprendistato**, l'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di 8.060 euro** annui per giovane assunto. L'incentivo in questione viene riconosciuto nei limiti massimi di aiuto del 50% dei "costi ammissibili" e cioè dei costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione<sup>4</sup> del lavoratore.

Nel caso in cui, invece, l'azienda preferisca assumere il ragazzo utilizzando il **contratto a tempo determinato** di durata minima di 6 mesi, l'importo dell'incentivo è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di 4.030 euro** annui per giovane assunto.

In entrambi i casi, ricordo che se l'assunzione dovesse avvenire a **tempo parziale**, vi sarà una rimodulazione dell'incentivo in proporzione alle ore contrattualizzate.

Ultime due indicazioni da parte del Ministero del Lavoro:

- la norma prevede che l'**incentivo** debba essere **fruito**, a pena di decadenza, **entro il termine del 28 febbraio 2019**.
- l'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva.

## Modalità di fruizione dell'incentivo

Per usufruire del beneficio contributivo i datori di lavoro interessati dovranno inoltrare all'Inps, esclusivamente in via telematica, un'istanza preliminare di ammissione, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intenderanno effettuare, con le modalità che verranno definite da una apposita circolare che sarà emanata dall'Istituto.

L'Istituto previdenziale effettuerà, a sua volta, una valutazione *ex ante* del costo legato ad ogni assunzione agevolata secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare ed in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto sottoscritto. Inoltre, l'Inps verificherà, mediante procedure telematiche, la registrazione del lavoratore assunto al programma Garanzia Giovani.

Verificata la disponibilità residua delle risorse, l'Inps comunicherà, all'azienda interessata, che è stato prenotato, da questa, l'importo dell'incentivo.

Dopo la ricezione del nulla-osta all'incentivo, il datore di lavoro dovrà effettuare 2 passaggi fondamentali:

1. Entro i successivi **7 giorni**, dovrà procedere, qualora non l'abbia ancora fatto, ad assumere il lavoratore sul quale vuole applicare l'incentivo.
2. Entro i successivi **10 giorni** - sempre dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto - dovrà comunicare l'avvenuta assunzione all'Inps, chiedendo la conferma della

---

<sup>4</sup> articolo 32, comma 6, del Regolamento UE n. 651/2014 (Aiuti all'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali)

prenotazione effettuata in suo favore.

L'incentivo potrà essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive mensilmente trasmesse dalle aziende all'Istituto previdenziale. Inoltre, la fruizione, dovrà essere completata, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2019.

L'incentivo verrà autorizzato dall'Inps secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare e sulla base della valutazione ex ante del costo legato ad ogni assunzione agevolata, nei limiti delle risorse disponibili.

Qualora, al momento dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo il giovane non sia stato ancora preso in carico dalla struttura competente, il Ministero del Lavoro interesserà prontamente la Regione di adesione ovvero, in caso di scelta plurima, quella ove ha sede il posto di lavoro; la Regione in tal modo individuata procederà, nei successivi 15 giorni, alla presa in carico. Decorso inutilmente i 15 giorni il Ministero del Lavoro procederà alla presa in carico centralizzata acquisendo le informazioni mancanti mediante autodichiarazione del giovane.

## Il rispetto delle regole del diritto Europeo

L'esonero contributivo dovrà **rispettare le regole Europee in materia di aiuti di stato<sup>5</sup> e quindi l'azienda non potrà sfiorare il limite del regime "de minimis"**, il cui controllo è demandato all'Inps. Lo sfioramento è consentito esclusivamente qualora l'assunzione comporti un **incremento occupazionale netto** e nei limiti dell'intensità dell'aiuto<sup>6</sup>, conformemente a quanto previsto. Restano, comunque, fuori dalla verifica sull'incremento occupazionale netto, quelle riduzioni del personale avvenute nei 12 mesi antecedenti l'assunzione del lavoratore, qualora vi sia una delle seguenti motivazioni:

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

---

<sup>5</sup> Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013

<sup>6</sup> articolo 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014