

Approfondimenti

Vademecum

Incentivo Occupazione Neet

Roberto Camera - Funzionario dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro

L'Anpal, con il Decreto direttoriale n. 3 del 2 gennaio 2018 ha rifinanziato, per il 2018, l'incentivo in caso di assunzione di giovani iscritti al Programma "Garanzia giovani". Si tratta di un incentivo a tempo (12 mesi) in caso di assunzione con un rapporto a tempo indeterminato (anche in apprendistato) di giovani sino a 29 anni di età. Con l'operatività dell'incentivo, dovuta all'ema-

nazione della circolare Inps n. 48 del 19 marzo 2018 e all'emissione della relativa procedura telematica, vediamo quali sono le caratteristiche di questa agevolazione che può essere cumulata, stante la presenza dei requisiti in capo al lavoratore, con l'incentivo giovani previsto dalla legge di bilancio 2018 (legge n. 205/2017).

	Caratteristiche	Note
Normativa e prassi	Norma: Decreto direttoriale dell'Anpal n. 3 del 2 gennaio 2018. Prassi: circolare n. 48 del 19 marzo 2018.	
Datori di lavoro	Privati (imprese, aziende agricole, studi professionali, associazioni culturali, fondazioni, Onlus, associazioni di volontariato, enti pubblici economici, ecc.) No pubbliche amministrazioni	Rientrano anche gli organismi pubblici che sono stati interessati da processi di privatizzazione (trasformazione in società di capitali), indipendente-mente dalla proprietà pubblica o privata del capitale.
Periodo	Dal 1° gennaio 2018 al 31 dicembre 2018	
Lavoratori	Giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni , aderenti al Programma "Garanzia giovani". I giovani di età inferiore a 18 anni devono aver assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione.	Possono registrarsi al Programma i Neet (Not [engaged in] Education, Employment or Training): non inseriti in un percorso di studi o formazione (art. 16, Reg. Ue 1304/13).
Ambito territoriale	Assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale, ad esclusione della Provincia autonoma di Bolzano.	
Risorse stanziare	100 milioni di euro	Art. 12, Decreto direttoriale n. 3/2018
Durata Agevolazione	12 mesi	
Tipologie contrattuali	<ul style="list-style-type: none"> • Contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato <ul style="list-style-type: none"> - Tempo pieno o Part-time. • Apprendistato professionalizzante (agevolazione spettante solo per il periodo formativo) • Somministrazione a tempo indeterminato (Staff Leasing) <ul style="list-style-type: none"> - Tempo pieno o Part-time. Sono escluse le seguenti tipologie contrattuali: <ul style="list-style-type: none"> - Trasformazione a tempo indeterminato. - Apprendistato per la qualifica. - Apprendistato di alta formazione e di ricerca. - Contratto intermittente a tempo indeterminato ("con" o "senza" indennità di disponibilità). - Lavoro domestico. - Contratto a tempo determinato. - Apprendistato. - Collaborazione coordinata e continuativa. - Prestazioni autonome occasionali (art. 2222 c.c.). - Nuove Prestazioni occasionali (c.d. voucher). 	Agevolazione anche per il socio lavoratore di cooperativa di lavoro.

Approfondimenti

	Caratteristiche	Note
Esonero Contributivo	<p>L'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro per un importo massimo di 8.060,00 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile per 12 mensilità e fruibile, a pena di decadenza, entro il 29 febbraio 2020.</p> <p>La soglia massima di esonero mensile è pari a 671,66 euro (€ 8.060,00/12) La soglia massima di esonero giornaliera è pari a 21,66 euro (€ 671,66/31).</p> <p>In ipotesi di rapporti a tempo parziale, il massimale deve essere proporzionalmente ridotto.</p> <p>No reiterazione incentivo In favore dello stesso lavoratore l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto. Dopo una prima concessione l'Inps non rilascerà 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'entità dell'effettiva fruizione del beneficio.</p>	<p>Lo sgravio contributivo non è cumulabile con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previste dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.</p> <p>Fa eccezione l'esonero giovani previsto dalla legge di bilancio 2018.</p>
Contributi rientranti ed esclusi nell'esonero	<p>Rientrano tra i contributi sui quali applicare l'agevolazione:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro. <p>Esclusi dall'applicazione dell'agevolazione i seguenti contributi:</p> <ul style="list-style-type: none"> • i premi e contributi dovuti all'Inail; • il contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120, c.c."; • il contributo al Fondo di solidarietà; • le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento: <ul style="list-style-type: none"> - il contributo per la garanzia sul finanziamento della Quir; - il contributo, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua; - il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria; - il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo; - il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti. 	
Limiti e Regole	<ul style="list-style-type: none"> • Il datore di lavoro deve rispettare il comma 1175, art. 1, legge n. 296/2006 <ul style="list-style-type: none"> - deve essere in regola con gli obblighi contributivi, - non deve aver riportato condanne o sanzioni definitive per una delle violazioni in materia di igiene e sicurezza sul lavoro riportate nell'allegato A al D.M. 24 ottobre 2007, - deve applicare il trattamento economico e normativo scaturente dal Ccnl di riferimento, - deve rispettare eventuali accordi territoriali e/o aziendali. • L'incentivo non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva: <ul style="list-style-type: none"> - diritto di precedenza nelle assunzioni in favore dell'ex-dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto - negli ultimi sei mesi - di licenziamento per riduzione di personale (art. 15, legge n. 264/1949); - diritto di precedenza nelle assunzioni a tempo indeterminato in favore del dipendente che ha avuto precedenti rapporti a termine che negli ultimi 12 mesi hanno superato i 6 mesi; - diritto di precedenza per i lavoratori stagionali; - in materia di trasferimenti di azienda, in forza del quale, in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita un'azienda (o un suo ramo) in crisi, spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) effettuate entro un anno dalla data del trasferimento ovvero entro il periodo maggiore stabilito dagli accordi collettivi (articolo 47, comma 6, legge n. 428/1990). - eventuale disposizione collettiva in caso di cambio appalto di servizi, in forza della quale l'azienda che subentra ad un'altra è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda. • L'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o presso l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale. <ul style="list-style-type: none"> - sono fatti salvi i casi in cui l'assunzione riguardi lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione. • L'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento. • L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione. 	

Approfondimenti

	Caratteristiche	Note
Aiuti di Stato	<p>L'incentivo può essere fruito nel rispetto del <i>de minimis</i>. In alternativa al rispetto del <i>de minimis</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • per le assunzioni di giovani sino ai 24 anni di età: <ul style="list-style-type: none"> a. qualora l'assunzione determini un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti; • per le assunzioni di giovani tra i 25 e i 29 anni di età: <ul style="list-style-type: none"> a. qualora l'assunzione determini un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti; b. qualora si realizzi uno dei seguenti requisiti: <ol style="list-style-type: none"> 1. il lavoratore sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017; 2. il lavoratore 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 lavoratore abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito. 	
Cumulo incentivi	<p>L'incentivo non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva, fatta eccezione per l'incentivo giovani (articolo 1, comma 100, legge n. 205/2017) e sempre che il giovane abbia i requisiti prescritti.</p> <p>Il datore di lavoro, ricorrendone tutti i presupposti giuridici, può accedere anche all'incentivo Occupazione Neet, per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro - con esclusione dei premi e contributi Inail - nel limite massimo di 8.060,00 euro su base annua, importo che deve essere riparametrato e applicato su base mensile, per un ammontare mensile pari a 671,66 euro. Si sottolinea che l'importo massimo dell'incentivo riconoscibile per ogni rapporto di lavoro, parametrato alla contribuzione datoriale effettivamente dovuta, non può superare l'ammontare di 671,66 € mensili. Nell'ipotesi di cumulo con l'esonero introdotto dalla legge di bilancio 2018, l'importo massimo di 671,66 € è comprensivo anche del beneficio riconosciuto a tale titolo, pari a massimo 250 € su base mensile.</p> <p>Contribuzione maggiorata TD Nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di 6 mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, trova applicazione la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato (art. 2, c. 30, legge 92/2012).</p> <p>Sospensione L'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio.</p>	Per la casistica della sospensione, vedasi circolare Inps maternità n. 84/1999.
Procedura Presentazione dell'istanza	<p>Domanda preliminare Il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps, esclusivamente in modalità telematica, una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, riportando i seguenti dati:</p> <ul style="list-style-type: none"> - dati del lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato; - la Regione e la Provincia di esecuzione della prestazione lavorativa; - l'importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei di 13^a e 14^a mensilità; - la misura dell'aliquota contributiva datoriale che può essere oggetto di sgravio; - se per l'assunzione intende fruire anche dell'esonero giovani (art. 1, cc. 100 e ss., legge n. 205/2017). <p>Questo il percorso: www.inps.it > "Accedi ai servizi" > "Altre tipologie di utente" > "Aziende, consulenti e professionisti" > "Servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e PIN) > "Dichiarazioni di responsabilità del contribuente".</p> <p>Una volta ricevuta l'istanza, l'Inps, mediante i sistemi informativi centrali, procederà come segue:</p> <ul style="list-style-type: none"> - consulta gli archivi informatici dell'Agenzia nazionale politiche attive del lavoro (Anpal), al fine di conoscere se il soggetto, alla data di assunzione o, nel caso in cui l'assunzione non sia ancora stata effettuata, alla data di invio della richiesta per cui si chiede l'incentivo, sia iscritto al Programma "Garanzia giovani", sia profilato e sia stato preso in carico; - calcola l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata; - verifica se sussiste la copertura finanziaria per l'incentivo richiesto; - informa, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza, che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo per l'assunzione del lavoratore indicato nell'istanza preliminare. <p>Carenza dei fondi Qualora l'istanza di prenotazione dovesse essere inizialmente non accolta per carenza di fondi, rimarrà valida - mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione - per 30 giorni; se entro tale termine si libereranno delle risorse utili, la richiesta verrà automaticamente accolta; diversamente, trascorsi inutilmente i 30 giorni indi-</p>	

Approfondimenti

	Caratteristiche	Note
	<p>cati, l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.</p> <p>Mancanza dei requisiti Qualora l'istanza di prenotazione dell'incentivo dovesse essere inizialmente non accolta in quanto, dalla consultazione dell'archivio dell'Anpal, risulti che il giovane sia registrato al Programma "Garanzia giovani" ma non sia stata completata la procedura di presa in carico da parte della struttura competente, rimarrà valida - mantenendo la priorità acquisita dalla data di prenotazione - per 30 giorni. Durante tale periodo, l'Anpal interesserà la Regione presso la quale il giovane ha dato la sua adesione al Programma "Garanzia giovani" ovvero, in caso di scelta plurima, la Regione in cui sarà svolta la prestazione lavorativa. A seguito della segnalazione da parte dell'Anpal, la Regione interessata, entro 15 giorni, provvederà alla presa in carico del giovane. Nelle ipotesi in cui la Regione non provveda al suddetto adempimento nel termine indicato, l'Anpal stessa procederà alla presa in carico centralizzata, acquisendo le informazioni mancanti anche mediante autodichiarazione del giovane. Pertanto, se entro il suddetto termine di 30 giorni, il giovane verrà preso in carico da parte della struttura competente o procederà all'autodichiarazione, la richiesta di riconoscimento dell'agevolazione, se sussisteranno tutti gli altri presupposti legittimanti, verrà automaticamente accolta; diversamente, trascorsi inutilmente i 30 giorni indicati, l'istanza perderà definitivamente di efficacia e l'interessato dovrà presentare una nuova richiesta di prenotazione.</p> <p>Accoglimento domanda preliminare L'Inps autorizzerà l'incentivo in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze. Nelle ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro entro 10 giorni di calendario ha l'onere di comunicare - a pena di decadenza - l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore. L'inosservanza del termine di 10 giorni previsto per la presentazione della domanda definitiva di ammissione al beneficio determina l'inefficacia della precedente prenotazione delle somme, ferma restando la possibilità per il datore di lavoro di presentare successivamente un'altra domanda.</p> <p>Part-time Nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto - compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno - il beneficio fruibile non potrà superare il tetto massimo già autorizzato. Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.</p> <p>Fruizione La fruizione del beneficio potrà avvenire mediante conguaglio/compensazione nelle denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o DMAG) e il datore di lavoro dovrà avere cura di non imputare l'agevolazione a quote di contribuzione non oggetto di esonero.</p>	
Vigilanza	L'Inps, l'Anpal e l'Ispettorato del Lavoro effettueranno i controlli sul rispetto dei requisiti previsti dalla legge per l'applicazione del beneficio contributivo da parte delle aziende.	