

Incentivi all'occupazione

Garanzia Giovani e assunzioni nel Mezzogiorno: i benefici per il 2017

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con due provvedimenti che traggono le proprie risorse dai finanziamenti dei programmi europei per l'occupazione e le politiche attive e che, per certi versi sono in larga parte "fotocopia" l'uno dell'altro, l'Esecutivo intende incentivare, nel 2017, la nuova occupazione sia attraverso il "Programma Garanzia Giovani" che con un *bonus* specifico riservato ai datori di lavoro che assumono disoccupati in unità produttive ubicate in otto Regioni del centro sud.

Garanzia Giovani nel 2017

Con un Decreto direttoriale, riportato sul sito del Ministero del lavoro il 2 dicembre 2016 e, successivamente, su quello dell'Anpal, sono state rese note le condizioni per accedere, nel corso del 2017, alle agevolazioni connesse per le assunzioni attraverso il programma Garanzia Giovani che si avvale dei finanziamenti del Programma operativo nazionale "Sistemi di Politiche Attive per l'Occupazione" (PON SPAO): il tutto si svolge sotto la regia dell'Inps al quale la norma (art. 1) affida la gestione del beneficio.

• *Quale è, il contenuto del provvedimento?*

Con l'art. 2 il Decreto direttoriale (firmato dal Direttore generale per le politiche attive e i servizi per il Lavoro e la formazione del Ministero del lavoro le cui competenze sono transitate all'Anpal dallo scorso 1° gennaio) prevede, in favore dei datori di lavoro privati che, senza esservi tenuti, assumano giovani profilati in Garanzia Giovani, uno specifico incentivo i cui importi sono determinati dall'art. 4.

La norma si rivolge a tutti i datori di lavoro privati, senza alcuna delimitazione geografica e di dimensione occupazionale: dalla dizione ne consegue che la disposizione si applica anche ai da-

tori che non sono imprenditori (studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.) ed alle imprese private a capitale pubblico. Tra i destinatari della norma vi sono anche (art. 3, comma 3) le società cooperative (il Decreto non ne specifica le caratteristiche ma si ritiene che le stesse siano "di produzione e lavoro") le quali, dopo il rapporto associativo sottoscrivono con i lavoratori un ulteriore contratto di lavoro subordinato (art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001).

Il Decreto direttoriale sottolinea un'altra condizione: i datori di lavoro non debbono essere obbligati ad effettuare quella assunzione. Ciò significa che vale "*in toto*" l'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, laddove, riprendendo concetti già espressi nel vecchio comma 12 dell'art. 4, legge n. 92/2012 ora abrogato, si afferma che l'agevolazione non spetta nel caso in cui l'assunzione scaturisca da un obbligo di natura legale o contrattuale o dal rispetto di un diritto di precedenza (ad esempio, precedente rapporto a termine con diritto ritualmente esercitato ex art. 24, D.Lgs. n. 81/2015, licenziamento avvenuto nei sei mesi antecedenti, ecc.). Ovviamente è appena il caso di sottolineare che il beneficio non potrà essere riconosciuto anche nel caso in cui ricorrano le altre ipotesi previste (ad esempio, lavoratori in integrazione salariale straordinaria con la stessa qualifica del giovane assunto).

• *Chi sono i giovani destinatari?*

Sono quelli di età compresa tra i 16 ed i 29 anni (che abbiano assolto, se minorenni, ad avviso di chi scrive, pur nel silenzio della norma, al diritto dovere all'istruzione e formazione) che non siano inseriti in un percorso di studio o formazione e che risultino essere disoccupati secondo la previsione contenuta nell'art. 19, D.Lgs. n. 150/2015 (mutato, nel comma 1, dal D.Lgs. n. 185/2016).

Approfondimenti

Se, al momento in cui il datore di lavoro prenota l'incentivo (di come sarà la procedura di ammissione ce se ne occuperà più avanti) il giovane non dovesse risultare essere già stato preso in carico dai servizi per l'impiego competenti, sarà il Dicastero del lavoro ad interessare la Regione (o le Regioni in caso di offerta plurima) interessata. Trascorsi 15 giorni, se l'avvenuta presa in carico non si è verificata è lo stesso Ministero che procede dal centro sulla base delle informazioni scaturenti dall'autodichiarazione del lavoratore che potrà, su base campionaria, essere sottoposta a verifica da parte della Regione competente. Il Decreto direttoriale non specifica come dovrebbe avvenire tale "presa in carico centralizzata" (a meno che non venga trasferita all'Anpal), atteso che la Direzione generale competente è stata trasferita alla predetta Agenzia e le vecchie articolazioni periferiche (Direzioni territoriali del lavoro) non sono più tali in quanto parti dell'Ispettorato nazionale del lavoro.

Per i giovani di età compresa tra i 25 ed i 29 anni l'incentivo può essere fruito, nel caso in cui si vada oltre il limite del "de minimis" e ad incremento dell'organico, allorquando, in aggiunta all'inserimento nel programma "Garanzia Giovani" sussista anche una sola delle seguenti condizioni:

a) mancanza di un lavoro regolarmente retribuito da almeno sei mesi, secondo la dizione fornita dal D.M. del 20 marzo 2013 il quale stabilisce che questo concetto sia applicabile a "coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero a coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione";

b) mancanza di un diploma di scuola media superiore o professionale o mancanza "di un titolo di studio di istruzione secondaria superiore, rientrante nel livello terzo della classificazione internazionale sui livelli di istruzione";

c) completamento della formazione a tempo pieno da non più di due anni e mancanza di un primo impiego regolarmente retribuito;

d) assunzione "in uno dei settori economici dove sussiste un tasso di disparità uomo - donna che supera almeno del 25%, la disparità media uomo - donna in tutti i settori economici italiani", ov-

vero assunzione "in settori economici in cui si sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat" e, come giovane, appartenga al genere sotto rappresentato.

• *A quanto ammonta il beneficio, quanto dura e con quali contratti è attivabile?*

L'agevolazione riguarda le assunzioni effettuate nel periodo compreso tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2017 e vale per dodici mesi: per la verità la durata (che il Decreto poteva anche dire espressamente) si ricava dal punto 7 dell'art. 4 laddove si afferma che l'incentivo va fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2019: chi dovesse assumere il 31 dicembre 2017 (ultimo giorno utile) ne usufruisce per dodici mesi e poi "conguaglia" entro la fine del mese di febbraio successivo.

L'art. 3 afferma che il beneficio viene riconosciuto per una delle seguenti tipologie contrattuali:

a) contratto a tempo indeterminato (anche a tempo parziale con l'agevolazione ridotta in proporzione), anche a scopo di somministrazione;

b) contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere (qui è stata, impropriamente, utilizzata la formula in uso con il D.Lgs. n. 167/2011, abrogata dal 24 giugno 2015 per effetto del D.Lgs. n. 81/2015 che ha tolto qualsiasi riferimento "al mestiere"). Ovviamente, va ricordato che l'apprendistato è un contratto a tempo indeterminato a contenuto formativo (art. 41, comma 1, D.Lgs. n. 81/2015) e che il provvedimento esclude, non nominandoli, sia l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale (art. 43) che l'apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45);

c) contratto a tempo determinato (il beneficio viene rapportato alla durata ma anche all'eventuale orario ridotto), anche per somministrazione, in cui la durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi. Per quanto riguarda i contenuti e le condizioni trovano piena applicazione gli articoli del D.Lgs. n. 81/2015 compresi tra il 19 ed il 29.

Il comma 4 del Decreto direttoriale afferma che l'agevolazione è esclusa sia in caso di assunzione con contratto di lavoro domestico (e la cosa ben si comprende attesa la peculiarità del rapporto che si svolge nell'ambito familiare) che con con-

tratto accessorio o intermittente (quest'ultima specificazione è stata aggiunta successivamente). L'esclusione del lavoro accessorio appare ovvia ma ciò che fa sobbalzare è aver definito il lavoro accessorio un contratto quando, invece, lo stesso consiste in prestazioni meramente occasionali con "nessun aggancio contrattuale" (né economico, né normativo, né alcuna forma scritta) che, presso lo stesso committente, può durare, al massimo, 266 ore all'anno (considerando che il valore del voucher è di 10 euro l'ora e quello lordo è di 2.666 euro).

Con successivo provvedimento del 19 dicembre 2016 è stato, come si diceva, aggiunto tra i contratti non integrabili il lavoro intermittente (in un primo momento "dimenticato"), cosa giusta, atteso che la prestazione lavorativa dipende unicamente dalla "chiamata" del datore (del resto, l'Inps, lo aveva già escluso dall'esonero biennale e triennale).

• *A quanto ammonta il beneficio che, è bene ricordarlo, va attinto ad un "plafond" complessivo di 200 milioni di euro erogabili su tutto il territorio nazionale (con l'eccezione della sola Provincia di Bolzano)?*

L'art. 4 stabilisce che:

a) in caso di assunzione a tempo pieno ed indeterminato, anche in somministrazione (a tempo parziale è in proporzione) esso è pari sulla quota contributiva previdenziale a carico del datore di lavoro fino ad un massimo di 8.060 euro, con esclusione dei premi e contributi Inail);

b) gli stessi valori (8.060 euro) riguardano la quota a carico del datore di lavoro in caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante;

c) in caso di assunzione a tempo determinato, anche in somministrazione, la cui durata iniziale sia pari o superiore a sei mesi, l'agevolazione della contribuzione a carico del datore, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, viene riconosciuta nel limite massimo di 4.030 euro.

L'incentivo, recita il Decreto direttoriale, è riconosciuto nei limiti dell'intensità massima di aiuto previsti dall'art. 32, Regolamento Ue n. 651/2014.

Sarà, senz'altro l'Inps che ha la "regia" dell'incentivo a chiarire i "passaggi oscuri" del provvedimento: ad esempio, se l'agevolazione di 8.060 euro è per dodici mesi, occorrerà dire quale sarà

la contribuzione nell'apprendistato professionalizzante relativa ai successivi anni di formazione. Ad avviso di chi scrive, il datore di lavoro usufruirà della contribuzione ordinaria prevista dalla norma per gli anni successivi al primo (10% per le aziende dimensionate oltre le nove unità, 3% e, poi, 10% dal terzo per quelle più piccole - art. 1, comma 773, legge n. 296/2006 -), atteso che, come affermato dal Ministero del lavoro con la circolare n. 5/2008 per l'apprendistato non si può parlare di una "sotto contribuzione" ma di una aliquota contributiva propria finalizzata a favorire l'occupazione giovanile.

Gli 8.060 euro rappresentano un limite massimo rapportato alla contribuzione dovuta dal datore di lavoro: ciò significa che se la stessa sarà minore nei limiti da esso dovuto (si pensi al piccolo imprenditore dimensionato fino a nove dipendenti e che assume un apprendista per il quale la quota contributiva a suo carico è dell'1,5%).

Per quel che concerne l'ambito di applicazione dell'esonero di 8.060 euro il Decreto direttoriale adopera le stesse parole utilizzate dal Legislatore nelle leggi n. 190/2014 e n. 208/2015 per l'esonero triennale e per quello biennale. Ciò dovrebbe portare l'Inps a ripetere quanto già affermato in precedenza come, ad esempio, nella circolare n. 57/2016, per cui il beneficio oltre che per i premi ed i contributi dovuti all'Inail non trova applicazione per:

a) il contributo, se dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2112 c.c.", previsto dall'art. 1, comma 755, legge n. 296/2006, per effetto di quanto affermato al successivo comma 756;

b) il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, alternativi e di solidarietà previsti dal D.Lgs. n. 148/2015, per effetto della esclusione prevista dal successivo art. 33, comma 4;

c) il contributo per la garanzia sul finanziamento del Qu.I.R. previsto dall'art. 1, comma 29, legge n. 190/2014;

d) il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, legge n. 845/1978, pari allo 0,30% sulla retribuzione imponibile destinato, per i datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei fondi interprofessionali ex art. 118, legge n. 388/2000;

e) il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex lege n. 166/1991;

Approfondimenti

f) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo ex art. 1, commi da 8 a 14, D.Lgs. n. 182/1997;

g) il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti ex art. 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 166/1997.

• *Quali sono i limiti per la fruizione del beneficio?*

La risposta ce l'abbiamo agli articoli 5 e 6 laddove si afferma che, in via generale, va rispettato il limite del “*de minimis*” ma che tale sbarramento può essere superato qualora l'assunzione sia incrementale rispetto alla media dei dipendenti in forza negli ultimi dodici mesi. L'incremento non è richiesto nei casi in cui l'assunzione vada a coprire posti precedentemente occupati da lavoratori che si sono dimessi (ovviamente, nel rispetto della procedura telematica prevista dall'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015), da portatori di handicap, da pensionati per raggiunti limiti di età (qui andrà chiarito se vi rientrano anche coloro che usufruiscono dell'APE o della RITA), da lavoratori che, volontariamente, hanno trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a tempo parziale (ovviamente, per la quota oraria di riduzione), da lavoratori licenziati per giusta causa con chiara esclusione dei posti “liberi” a seguito di licenziamento collettivo per riduzione di personale. Il Decreto direttoriale nulla dice per i licenziamenti dovuti a motivi disciplinari che, talvolta, si verificano per ovviare a “dimissioni” non presentate nell'unica maniera “canonica” che è quella individuata dal D.M. attuativo dell'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015.

• *Quale è la normativa sul “de minimis”?*

Il Regolamento Ce n. 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 riguardante l'applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di “importo minimo”, ritenendo che le stesse possano non essere considerate come “aiuti di Stato”. In via generale, non sono tali se non superano in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell'ambito della produzione di prodotti agricoli a 7.500. Ai fini del “*de minimis*” la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un'attività di tipo diverso. C'è, in ogni

caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento Ce n. 1407/2013 che, sempre con riferimento, al “*de minimis*” individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di “impresa unica” ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

a) quando un'impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;

b) quando un'impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;

c) quando un'impresa esercita una influenza dominante verso un'altra azienda;

d) quando un'impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

Il Regolamento Ce n. 1407/2013 regola il “*de minimis*” a partire dal 1° gennaio 2014: sostanzialmente, si pone in linea con il precedente n. 1998/2006, con alcune innovazioni formali (otto articoli invece di sei con espressioni che sembrano più semplificate) il cui fine è quello di fornire un'interpretazione chiara a norme che in passato avevano dato adito a qualche perplessità, ma anche sostanziali. È il caso dell'art. 1, par. 2, dove si stabilisce che nell'ipotesi in cui un'impresa svolga sia attività rientranti nel campo di applicazione del Regolamento che in settori esclusi, la regola del “*de minimis*” trova applicazione soltanto relativamente alle attività ammesse, a condizione che lo Stato membro garantisca che le attività esercitate nei settori esclusi non beneficino degli aiuti “*de minimis*” concessi.

Per completezza di informazione si ricorda che anche nel nuovo Regolamento sono elencati i settori esclusi che sono gli stessi compresi nel vecchio Regolamento:

a) imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;

b) imprese della produzione primaria di prodotti agricoli;

c) imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, limitatamente ad alcune fattispecie;

d) imprese che usufruiscono di aiuti per attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati

membri o direttamente collegati a quantitativi esportati;

e) imprese che fruiscono di aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.

Tornando al contenuto del provvedimento l'art. 7 afferma che l'agevolazione non è cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva come, ad esempio, il "bonus" per le assunzioni nelle Regioni svantaggiate del Centro Sud, disciplinato da un altro Decreto direttoriale. Quanto appena affermato dall'art. 7 non incide sulla possibilità che in presenza di assunzioni a tempo indeterminato (anche l'apprendistato è una tipologia contrattuale a tempo indeterminato) il datore di lavoro "defalchi" il costo del personale dalla base economica per il calcolo dell'Irap.

• *Quale è la procedura per poter "godere" dell'incentivo?*

I passaggi sono tutti descritti negli articoli 8 e 9 e ricalcano, per grandi aspetti (ma qui, occorrerà attendere le determinazioni dell'Inps) quelli, già previsti, a seguito dell'emanazione del D.L. n. 76/2013 per il "bonus" (poco fortunato) di 650 euro mensili per diciotto mesi per ogni giovane assunto a tempo indeterminato.

Questa è la "scaletta" prevista:

a) i datori di lavoro interessati debbono presentare una istanza preliminare di ammissione al beneficio, direttamente all'Inps e soltanto in via telematica, con i dati relativi all'assunzione effettuata o da effettuare, seguendo le modalità che saranno indicate dall'Istituto;

b) l'Inps determina l'importo del beneficio spettante sia in relazione alla durata che alla retribuzione desunta dal contratto sottoscritto, verifica, la registrazione del lavoratore nel programma Garanzia Giovani, accerta la disponibilità delle risorse e comunica il buon esito della pratica con l'importo dell'agevolazione;

c) nei sette giorni successivi alla ricezione della comunicazione di avvenuta prenotazione da parte dell'Inps, i datori di lavoro interessati, se non lo hanno già fatto, debbono procedere alle assunzioni;

d) nei dieci giorni successivi alla ricezione della avvenuta prenotazione, i datori, a pena di decadenza, debbono comunicare l'avvenuta assunzione chiedendo la conferma della prenotazione;

e) l'erogazione del beneficio avviene attraverso il sistema del conguaglio.

L'Inps autorizza le agevolazioni nei limiti delle risorse disponibili (200 milioni di euro da valere, come già detto, su tutto il territorio nazionale, con esclusione della Provincia di Bolzano) sulla base della valutazione *ex ante* del costo legato ad ogni assunzione agevolata.

L'*iter* prevede che l'incentivo venga autorizzato seguendo, pedissequamente, la cronologia dell'istanza preliminare: per le assunzioni effettuate prima che sia reso disponibile il modulo telematico dell'istanza preliminare, il beneficio viene autorizzato secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

Le assunzioni agevolate nel Mezzogiorno nel corso del 2017

In Sicilia, Puglia, Campania, Calabria e Basilicata (per 500 milioni di euro perché considerate "Regioni meno sviluppate"), in Sardegna, Abruzzo e Molise (per 30 milioni di euro perché ritenute "Regioni in transizione"), grazie a fondi messi a disposizione dal Ministero del lavoro attraverso un Decreto direttoriale del Direttore Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e l'occupazione (riportato sia sul sito ministeriale che su Clic lavoro con la data di registrazione del 16 novembre 2016), è possibile, nel corso del 2017, assumere a tempo indeterminato (art. 2) soggetti di età compresa tra i 15 ed i 24 anni (intesi, ad avviso di chi scrive, come 24 anni e 364 giorni) e lavoratori con almeno 25 anni (non è previsto alcun limite anagrafico massimo), privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (secondo il concetto richiamato nel D.M. del Ministro del lavoro del 20 marzo 2013). Per tale ultima disposizione (art. 1, comma 1, lettera a) essi sono "coloro che negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione".

Il riferimento ai 15 anni come età minima prevista nel provvedimento è fonte di perplessità in quanto, in via generale, il limite minimo per l'accesso al lavoro è fissato a 16 con adempimento dell'obbligo scolastico: per la verità, nell'appren-

Approfondimenti

distato per la qualifica ed il diploma professionale il Legislatore parla di 15 anni (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) ma tale tipologia contrattuale non è, assolutamente, prevista nel provvedimento.

Il Decreto direttoriale afferma che negli ultimi sei mesi, fatta salva l'ipotesi di un contratto a tempo determinato trasformato (art. 4, comma 5), non ci deve essere stato alcun rapporto di lavoro con il medesimo datore (qui non è, normativamente, chiarito il concetto di impresa facente parte dello stesso gruppo o riferibile, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, cosa che, in altre situazioni, ha inibito il beneficio): probabilmente, sarà l'Inps con le proprie indicazioni a chiarire la questione.

L'Inps viene riconosciuto come l'organo competente nella gestione dell' "Incentivo occupazione Sud" del PON SPAO (programma operativo nazionale relativo ai sistemi di politiche attive per l'occupazione) nel limite delle risorse finanziarie sopra citate (art. 1) e la disciplina dei rapporti tra l'Istituto ed il Ministero del lavoro sarà definita (art. 11) da un apposito Decreto: da ciò discende che, al di là delle considerazioni che si possono fare (e che si fanno anche in questa riflessione), sarà l'Istituto (come esplicitamente affermato al comma 2 del citato art. 11) a fornire le indicazioni operative le quali, ad avviso di chi scrive, in molti casi, potrebbero ripetere quelle già fornite con le circolari sugli esoneri triennali e biennali, in quanto le parole adoperate nel provvedimento sono le stesse.

Il Decreto direttoriale, inoltre, nella gran parte della sua articolazione, ripete anche, pedissequamente, i contenuti espressi nell'atto emanato per le agevolazioni legate a "Garanzia Giovani" per il 2017: di conseguenza le riflessioni effettuate pocanzi trattando l'argomento appena citato si intendono come valide anche per il c.d. "Bonus Sud".

Ambito di applicazione

Ai fini dell'ambito di applicazione dell'incentivo si fa riferimento alla sede di lavoro presso la quale viene effettuata l'assunzione, indipendentemente dalla residenza della persona con cui si stipula il contratto (che, quindi, potrebbe anche essere "fuori Regione"). Se il posto di lavoro cambia ed il soggetto si trasferisce in altra Regione non compresa nell'elenco, il beneficio vie-

ne meno a partire dal mese successivo a quello del trasferimento (art. 3).

L'agevolazione, nel limite massimo di 8.060 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato e pieno (con il part-time, ovviamente, è tutto in proporzione), effettuata nel corso del 2017 vale per un anno e si riferisce alla contribuzione a carico del datore, con esclusione di premi e contributi Inail (art. 5).

La dizione adoperata è del tutto identica a quella che il Legislatore, a suo tempo, adoperò per l'esonero triennale con l'art. 1, comma 118, della legge n. 190/2004 e che, poi, riprese, pedissequamente, per l'esonero biennale (di importo minore), con l'art. 1, comma 178, della legge n. 208/2015. Se le parole hanno un senso si potrebbe pensare che l'agevolazione contributiva oltre che sui premi ed i contributi Inail non si applichi (v. circolare Inps n. 57/2016) anche su altre contribuzioni che sono già state indicate in questa riflessione allorquando se ne è parlato per "Garanzia Giovani".

L'assunzione può avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche in somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante (anche in questo caso si continua a chiamarlo con la vecchia definizione che comprende l'espressione "di mestiere" abrogata dal 24 giugno 2015). L'incentivo viene riconosciuto anche in favore della cooperativa (sicuramente, di "produzione e lavoro", pur se non detto esplicitamente) che, dopo l'avvenuto rapporto associativo, stipuli un ulteriore rapporto di natura subordinata con il socio, secondo la previsione contenuta nell'art. 1, comma 3, legge n. 142/2001.

Il Decreto direttoriale afferma che il beneficio non è riconosciuto in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico (giustamente, per la peculiarità del rapporto) e accessorio.

Qui, pur nella giustezza dell'esclusione, non si possono che ripetere le critiche già espresse allorquando si è parlato di "Garanzia Giovani": le prestazioni accessorie non sono un contratto di lavoro subordinato, per di più a tempo indeterminato, essendo, da sempre, ben chiaro che si tratta di una attività non supportata da alcuna disciplina contrattuale e che non genera gli istituti tipici della subordinazione come le ferie, la malattia o la maternità: essa si esplica per un massimo presso lo stesso committente pari a 266 ore annue

(tale è il valore dei 2.000 euro “lordizzati” presso ogni singolo committente).

Anche il lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato non è agevolabile (in virtù di un Decreto direttoriale correttivo del 18 dicembre 2016), atteso che la prestazione lavorativa dipende unicamente dalla “chiamata” del datore di lavoro (del resto, l’Inps lo aveva già escluso dall’esonero biennale e triennale).

Misura dell’incentivo e termini

L’incentivo va “percepito” tramite conguaglio nelle denunce trasmesse mensilmente all’Istituto e va fruito, a pena di decadenza, **entro il termine del 28 febbraio 2019** (art. 6).

Ci sarà modo e maniera per riflettere sull’agevolazione che dura un anno e che, a partire dal secondo, comporterà la contribuzione piena nel contratto a tempo indeterminato, mentre nell’apprendistato si tornerà alla contribuzione ordinaria propria di tale tipologia contrattuale (10%, mentre per i datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti nel secondo anno la contribuzione propria a loro carico è pari al 3%).

C’è, piuttosto, un’altra questione da chiarire: il Decreto afferma (art. 5) che “l’importo dell’incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail, nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto”. Da ciò sembra discendere che nei contratti come l’apprendistato professionalizzante presso datori di lavoro dimensionati sotto fino a nove dipendenti la contribuzione è pari, nel primo anno, all’1,50% a cui va aggiunto 1,61% “figlio” della legge n. 92/2012, difficilmente si raggiungerà il limite massimo e l’agevolazione si attesterà su quella che, effettivamente, è la quota a carico del datore. È un discorso del tutto analogo a “Garanzia Giovani” ove l’art. 4 del Decreto direttoriale del 2 dicembre 2016 ripete le stesse parole.

L’art. 7 affronta il tema della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: quindi l’agevolazione rientra nel “*de minimis*” (Regolamento Ue n. 1407 del 18 dicembre 2013), fatto salvo il caso in cui si verifichi un incremento occupazionale netto (art. 32 del Regolamento Ue n. 651 del 17 giugno 2014). La condizione dell’incremento occupazionale netto non trova applicazione allorquando la riduzione di personale, nei

dodici mesi antecedenti sia dovuta a dimissioni volontarie (che, oggi, non possono essere che tali in quanto “blindate” dalla procedura *ex art. 26*, D.Lgs. n. 151/2015 o dalla procedura *ex D.Lgs. n. 151/2001* per le lavoratrici avanti all’Ispettorato territoriale del lavoro), invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età (probabilmente, sarà equiparabile l’uscita anticipata con l’APE), riduzione volontaria dell’orario di lavoro (part-time concordato ma anche part-time volontario in alternativa al congedo per maternità) e licenziamento per giusta causa (a questo punto occorrerà, al di là del puro dettato terminologico, se calcolare o no il licenziamento che è per giustificato motivo soggettivo, di un lavoratore “dimissionario”, che non ha effettuato la prescritta procedura telematica). In presenza di un incremento occupazionale netto, come si diceva, si può “sforare” il limite del “*de minimis*” ma l’importo, secondo la previsione del comma 5 dell’art. 32, Regolamento n. 651/2014 non può superare la c.d. “intensità di aiuto” che non può superare il 50% dei costi ammissibili.

Per quel che riguarda la normativa comunitaria sul “*de minimis*” si rimanda a quanto già riportato in questa riflessione allorquando si è parlato di “Garanzia Giovani” per il 2017.

L’art. 8 afferma che il beneficio non è cumulabile con altri incentivi di natura economica e contributiva legati alle assunzioni (ad esempio, quello di “Garanzia Giovani” o quello previsto *ex* comma 8 dell’art. 4, legge n. 92/2012 per gli “over 50” disoccupati da oltre un anno): pur tuttavia, sotto l’aspetto fiscale va ricordato come il datore di lavoro possa detrarre dalla base di calcolo dell’Irap il costo del personale, trattandosi di assunzione a tempo indeterminato (e tale è anche l’apprendistato professionalizzante), per effetto di una disposizione inserita dall’art. 1, legge n. 190/2014 nel “*corpus*” del D.Lgs. n. 446/1997. Ovviamente, questo discorso non vale se l’assunzione viene effettuata con contratto a tempo determinato, tranne il caso in cui quest’ultimo avvenga per attività stagionali, ove la non computabilità nella base di calcolo avviene in percentuale nel limite del 70% del costo stesso (art. 1, comma 73, legge n. 208/2015).

Modalità per la fruizione

Il Decreto (art. 9) descrive, poi, i passaggi necessari per poter fruire dell’incentivo. Essi sono gli

Approfondimenti

stessi di “Garanzia Giovani” e vengono ripetuti soltanto ai fini della organicità della riflessione:

- a)** istanza preliminare di ammissione indirizzata all’Inps, in via telematica, con i dati relativi all’assunzione, secondo le modalità che saranno fissate dall’Istituto e che, presumibilmente, saranno identiche a quelle di “Garanzia Giovani” e che, molto probabilmente, utilizzeranno procedure già utilizzate in passato. L’Istituto chiederà al datore di lavoro una serie di dati relativi alla “quantificazione” dei costi correlati al beneficio da riconoscere;
- b)** verifica da parte dell’Inps circa la disponibilità delle risorse e qualora le stesse siano sufficienti, comunicazione della prenotazione con il relativo importo;
- c)** assunzione, entro sette giorni (a meno che la stessa non sia già avvenuta) dalla comunicazione dell’esito positivo della prenotazione, pena la perdita dell’agevolazione;

d) comunicazione all’Istituto, pena la decadenza dal beneficio, entro i dieci giorni successivi alla ricezione della nota dell’Istituto, della avvenuta assunzione, e richiesta della conferma della prestazione.

L’art. 10 si sofferma sull’autorizzazione alla fruizione dell’incentivo: essa è nel limite delle risorse disponibili, sulla base della valutazione *ex ante* del costo del lavoro correlato ad ogni singola assunzione: l’ordine è rappresentato dalla cronologia correlata alla presentazione dell’istanza preliminare. Se le assunzioni sono effettuate prima della messa “on-line” del modello telematico di istanza preliminare, l’attribuzione del beneficio, una volta verificata la correttezza della richiesta (e su questo l’Inps fornirà i propri chiarimenti amministrativi) seguirà l’ordine cronologico di assunzione.