

Chiarimenti amministrativi

Garanzia Giovani: incentivo prorogato per il 2019

Eufranio Massi - Esperto in diritto del lavoro

Con il Decreto direttoriale n. 581 del 28 dicembre 2018, l'Anpal ha, semplicemente, prorogato a tutto il 2019, il beneficio relativo alle assunzioni di personale aderente al programma "Garanzia Giovani": nulla è, sostanzialmente, cambiato, rispetto allo scorso anno se non la data ultima (**28 febbraio 2021**) entro cui dovranno, pena la decadenza, essere usufruiti i vantaggi economici previsti per i datori di lavoro. Sulla base di queste premesse l'*Inps*, con **circolare n. 54 del 17 aprile 2019**, ha emanato le proprie indicazioni operative che, come detto chiaramente, ricalcano, in gran parte, quelle fornite lo scorso anno con la circolare n. 48 del 19 marzo 2018.

Per la verità una ulteriore novità rispetto allo scorso anno si registra per gli stanziamenti che, per l'anno corrente, sono stati incrementati di ulteriori 60 milioni di euro, sicché la dotazione complessiva risulta essere pari a 160 milioni (art. 2, D.D. n. 581/2018).

La sostanziale somiglianza con quanto già previsto per il 2018 impone, ad avviso di chi scrive, per completezza di informazione, di seguire la "scaletta" espositiva del D.D. n. 3/2018 che viene richiamato integralmente.

Garanzia Giovani si svolge sotto la regia dell'*Inps* al quale la norma inserita nel Decreto direttoriale n. 2/2018 affida la gestione del beneficio, qualificando l'Istituto "Organismo Intermedio".

I Fondi per il finanziamento di tutta l'operazione sono tratti dal Programma operativo nazionale "Sistemi di politiche attive per l'occupazione" la cui sigla è "PON SPAO", integrato dal Programma operativo complementare ("POC").

L'esame che segue, cercherà di mettere in evidenza le questioni fondamentali affrontate dall'Istituto con la circolare n. 54/2019.

Quale è il contenuto del provvedimento e quali sono i chiarimenti amministrativi forniti dall'Istituto con tale ultima nota?

Vi è, innanzitutto, uno esplicito richiamo ai punti 1, 2 e 3 della circolare n. 48/2018 che individua i datori di lavoro che possono accedere al beneficio, i lavoratori che fanno fruire l'agevolazione e l'ambito territoriale di riferimento.

Datori di lavoro beneficiari

Per quel che riguarda i primi si sottolinea come destinatari della disposizione siano tutti i datori di lavoro privati (non sussistono particolari requisiti occupazionali) che, senza esservi tenuti, assumano giovani profilati in Garanzia Giovani: essi, ricorrendo tutte le condizioni oggettive e soggettive, saranno destinatari di uno specifico incentivo i cui importi sono determinati dall'art. 5, Decreto direttoriale già in vigore per l'anno 2018.

Il Decreto direttoriale contiene una delimitazione geografica, nel senso che non si applica nella Provincia di Bolzano: dalla dizione sopra riportata discende che nel campo di applicazione sono compresi anche i datori che non sono imprenditori (studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.) e le imprese private a capitale pubblico. Tra i destinatari della norma vi sono anche le società cooperative per i loro soci lavoratori subordinati (il Decreto non ne specifica le caratteristiche ma dalla lettura della circolare n. 48/2018 si evince, chiaramente, il riferimento a quelle di "produzione e lavoro"). Queste ultime dopo aver ammesso i soggetti interessati al vincolo associativo, sottoscrivono con gli stessi un ulteriore contratto di lavoro subordinato (art. 1, comma 3, 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, come ribadito dalla circolare n. 54, che vale *in toto* l'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, laddove 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

Approfondimenti

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, mancato assorbimento, in caso di passaggio di azienda *ex art.* 2112 c.c., di parte del personale, nei dodici mesi successivi alla cessione, secondo la previsione contenuta nell'art. 47, comma 6, legge n. 428/1990, ecc.). Ovviamente, il beneficio non potrà essere riconosciuto anche nel caso in cui ricorrano le altre ipotesi previste (ad esempio, assunzione di lavoratori con la stessa qualifica di altri dipendenti in integrazione salariale straordinaria in forza presso l'unità produttiva interessata all'assunzione).

Giovani interessati

La circolare n. 54/2019 rinvia a quella del 2018 anche per quel che riguarda la individuazione dei giovani interessati alla disposizione.

Sono quelli di età compresa tra i 16 ed i 29 anni, intesi come 29 anni e 364 giorni, che risultino essere disoccupati secondo la previsione contenuta nell'art. 19, D.Lgs. n. 150/2015. Per i giovani di età compresa tra i 16 ed i 18 anni l'eventuale avviamento al lavoro è subordinato all'assolvimento del diritto-dovere all'istruzione e formazione che si concretizza con la frequentazione di almeno 10 anni di scuola. Se, al momento in cui il datore di lavoro prenota l'incentivo il giovane non dovesse risultare essere già stato preso in carico dai servizi per l'impiego competenti, sarà la stessa Anpal 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 la stessa Anpal 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 o Provincia autonoma competente.

Il beneficio continua ad essere riconosciuto anche nel caso in cui, dopo l'assunzione, il giovane venga trasferito in altra unità produttiva, con la ovvia eccezione della Provincia Autonoma di Bolzano, non "coperta" dal beneficio.

Tipologie contrattuali

Con l'art. 4 del provvedimento in vigore nel 2018, vengono determinate le tipologie contrattuali per le quali viene riconosciuto il beneficio: la circolare n. 54/2019 le elenca espressamente e

spiega anche le ragioni relative a quelle escluse. I contratti incentivati sono:

a) il contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;

b) il contratto di apprendistato professionalizzante. Alcune riflessioni si rendono, a questo punto, necessarie.

Il contratto a tempo indeterminato può essere anche a tempo parziale ma, pur nel silenzio del Decreto, si ritiene che, laddove il Ccnl preveda un limite all'orario settimanale, non si possa andare sotto tale soglia, in quanto si andrebbe contro la previsione dell'art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006 che correla il riconoscimento dei benefici al rispetto del trattamento economico e normativo scaturente dall'applicazione del Ccnl di settore sottoscritto dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e, se esistenti, dagli accordi territoriali od aziendali. È appena il caso di sottolineare come tale ipotesi concretizzi una violazione del trattamento normativo, cosa che potrebbe consentire all'Istituto di procedere, nei limiti della prescrizione quinquennale, al recupero dei benefici.

La norma agevola anche l'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione: cosa giusta, attesa la completa equiparazione di tale tipologia al contratto di lavoro subordinato: in tale ipotesi l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per quella a termine, compresi gli eventuali periodi nei quali il lavoratore resta in attesa di invio in missione.

Anche il contratto di apprendistato professionalizzante finalizzato ad una qualificazione trova le proprie specifiche agevolazioni che, comunque, è bene sottolinearlo, riguardano soltanto i primi dodici mesi successivi all'assunzione avvenuta nel corso del 2019: a partire dal tredicesimo mese e fino al termine del periodo formativo continueranno a valere le aliquote contributive proprie determinate dai limiti dimensionali del datore di lavoro (fino a 9 dipendenti od oltre).

La circolare n. 54/2019, dopo aver ribadito che sono fuori dal riconoscimento sia il rapporto di lavoro domestico (per la peculiarità del rapporto), il lavoro intermittente a tempo indeterminato (per la discontinuità della tipologia che dipende, unicamente, dalla "chiamata" del datore) e le prestazioni di natura occasionale previste dall'art. 54-*bis* D.L. n. 50/2017, convertito nella legge n. 96/2017 (che, in ogni caso, non generano un rap-

porto a tempo indeterminato), ricorda che, proprio perché non previsti dalla norma, sono esclusi dall'incentivo i contratti di apprendistato di primo livello (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) e di alta formazione e ricerca (art. 45), ma anche i contratti a termine trasformati a tempo indeterminato. Tale esclusione, secondo l'Istituto, scaturisce dal fatto che, in caso di trasformazione, il giovane non è in possesso del requisito che è alla base del beneficio, ossia la preventiva profilazione, come Neet, che è la condizione necessaria prima dell'assunzione.

Il beneficio viene, nella sostanza, imputato al lavoratore, nel senso che, ricorda la circolare n. 54/2019, può essere riconosciuto per un solo rapporto a prescindere dalla causa di risoluzione del rapporto (licenziamento, dimissioni, ecc.) e anche dalla effettiva fruizione del beneficio: ciò vale sia per lo stesso datore che per un altro.

L'incentivo

L'art. 5, Decreto del 2018 e la circolare n. 54/2019 sottolineano che l'incentivo è pari alla contribuzione a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi Inail, e di altra contribuzione "minore" come, specifica l'Inps nella propria circolare (cosa del tutto analoga a quella già fatta nella n. 40/2018, al punto 5, relativa alle assunzioni dello scorso anno) per dodici mesi a partire dalla data di assunzione, con un tetto fissato ad 8.060 euro, riparametrato ed applicato su base mensile.

Ciò significa, ad esempio, che per i rapporti a tempo indeterminato full-time la soglia massima è pari a 671,66 euro al mese, cosa che comporta un valore giornaliero per i rapporti instaurati e risolti nel corso del mese pari a 21,66 euro (671,66:31). In caso di rapporto a tempo indeterminato part-time, il tutto viene proporzionalmente ridotto.

La circolare n. 54/2019 ricorda come la correlazione delle disposizioni incentivanti offra una ulteriore possibilità ad un datore di lavoro che assuma un giovane "profilato" entro i sei mesi successivi alla risoluzione di un precedente contratto a tempo determinato intervenuto tra le parti: il contributo addizionale dell'1.40%, se già versato, viene restituito.

L'incentivo va fruito, a pena di decadenza, **entro il 28 febbraio 2021**, in modo tale da consentire il

"godimento" anche a chi dovesse attivare i rapporti negli ultimissimi giorni del 2019.

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso?

Nella circolare n. 54/2019, come già in quella n. 48 dello scorso anno, l'Inps sottolinea come lo stesso possa essere sospeso, esclusivamente, in caso di assenza obbligatoria per maternità, con differimento temporale del beneficio che, comunque, deve essere "goduto", a pena di decadenza, entro l'ultimo giorno che, nel provvedimento che si commenta, è fissato al 28 febbraio 2021. Da ciò discende che eventuali operazioni di recupero e regolarizzazioni di quote dell'agevolazione non potranno eccedere il periodo ultimo di competenza fissato a gennaio 2021.

Requisiti per la fruizione

Per la fruizione del beneficio vengono richiesti alcuni requisiti essenziali che si rinvergono sia nella normativa nazionale che in quella comunitaria:

a) rispetto dell'art. 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006: ciò significa regolarità contributiva, osservanza delle disposizioni poste a tutela delle condizioni di lavoro cosa che comporta, tra le altre cose, e per il periodo riportato nella tabella, il non aver riportato condanne penali o sanzioni amministrative definitive per le violazioni riportate nell'Allegato al D.M. sul Durc del 2015. A tutto questo si deve aggiungere il rispetto, fermi restando gli altri obblighi normativi, degli accordi e dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e, se esistenti, territoriali od aziendali (tale norma, pur nel rispetto dell'art. 39, Costituzione, "taglia fuori" ai fini del riconoscimento del beneficio contributivo, quei contratti che risultino stipulati da associazioni di settore che non hanno il requisito di cui si è appena parlato). In caso di somministrazione il requisito della regolarità contributiva riguarda l'Agenzia di lavoro, mentre quelle concernenti la tutela delle condizioni di lavoro gravano sia sul soggetto che somministra che sull'utilizzatore, atteso che, entrambi, hanno obblighi ex D.Lgs. n. 81/2008 nei confronti del lavoratore;

b) rispetto dei principi generali fissati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015: ciò significa che l'agevolazione non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito

Approfondimenti

dalla legge (art. 15, comma 6, legge n. 264/1949, art. 47, comma 6, legge n. 428/1990) o dalla contrattazione collettiva (ad esempio, Ccnl imprese multi servizi in caso di cambio di appalto), o se è stato violato un diritto di precedenza, fatto salvo quanto affermato dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 7/2016, secondo il quale, fino a quando (laddove richiesta come nel caso dell'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015) essa non viene esplicitata per iscritto, il datore di lavoro può, legittimamente, procedere alla assunzione di altri lavoratori. Il beneficio non spetta anche nel caso in cui siano in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (ma anche in presenza di contratti di solidarietà difensivi) a meno che ad essere assunti non siano lavoratori di un livello diverso da quello posseduto dai soggetti sospesi o siano destinati ad un'altra unità produttiva diversa da quella in integrazione salariale straordinaria. L'incentivo non spetta neanche nella ipotesi in cui ad essere assunti siano lavoratori licenziati, nel semestre antecedente l'instaurazione dei rapporti, da imprese che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, ovvero in rapporto di collegamento o controllo;

c) in caso di tardivo invio delle comunicazioni telematiche obbligatorie concernenti l'instaurazione o la modifica del rapporto di lavoro, il beneficio non viene riconosciuto per il periodo "non coperto" fino alla tardiva comunicazione.

Ma il percorso ad ostacoli per il riconoscimento dell'agevolazione non finisce qui: infatti i successivi articoli 6 e 7, Decreto direttoriale del 2018 ed il punto 6 della circolare n. 54/2019 portano i datori di lavoro a confrontarsi con la normativa e gli obblighi comunitari.

Aiuti di Stato: compatibilità

L'art. 6 affronta il tema della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: quindi l'agevolazione rientra nel *de minimis* (Regolamento Ue 1407 del 18 dicembre 2013), fatto salvo il caso in cui si verifichi un incremento occupazionale netto (art. 32, Regolamento Ue 651 del 17 giugno 2014), cosa che consente, a determinate condizioni, lo "sforamento" del tetto relativo agli aiuti di Stato.

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, 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.

Quanto appena detto andrebbe chiarito, cosa al momento non affrontata né dal Ministero del Lavoro, né dall'Inps, riguardo ad alcune sostanziali novità intervenute nel nostro ordinamento lavoristico a seguito di recenti disposizioni.

Ci si riferisce, ad esempio, all'APE sociale o a quella aziendale ma anche alla uscita anticipata con "Quota 100" *ex D.L.* n. 4/2019, convertito, con modificazioni, nella legge n. 26/2019: come va calcolata l'uscita del lavoratore dall'organigramma aziendale, atteso che nel primo caso è un prestito che accompagna il lavoratore fino al raggiungimento della pensione di vecchiaia, mentre nel secondo si tratta di un pensionamento "anticipato"? Può essere equiparato al pensionato di vecchiaia? Il buonsenso direbbe di sì, ma la differenza normativa appare evidente e sarebbe opportuno un chiarimento amministrativo.

C'è, poi, una ipotesi ulteriore che appare di soluzione più difficile: essa riguarda quel lavoratore "di fatto" dimissionario ma che non lo ha fatto nell'unico modo, oggi, possibile: la via telematica indicata nel D.M. del Ministro del lavoro, in ottemperanza alla previsione dell'art. 26, D.Lgs. n. 151/2015. Per risolvere la questione il datore di lavoro deve procedere al licenziamento (con pagamento del relativo ticket d'ingresso alla NASpI) che avendo, il più delle volte, natura disciplinare (assenza reiterata dal posto di lavoro) non presenta le caratteristiche della giusta causa *ex art.* 2119 c.c.

Se viene sfiorato il tetto fissato dalla normativa sugli aiuti di stato l'Inps revoca l'incentivo ed applica le sanzioni civili di legge: l'Istituto monitora le situazioni attraverso il Registro nazionale degli aiuti di Stato istituito *ex art.* 52, legge n. 234/2012.

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, art. 32, Regolamento 651/2014

non può superare la c.d. “intensità di aiuto” che è fissata al 50% dei costi ammissibili.

Per quel che riguarda l’incremento occupazionale netto che viene richiesto qualora si intenda usufruire dell’incentivo oltre il *de minimis*, occorre tener presente che:

a) secondo la Corte di Giustizia Europea (sentenza, sezione II, del 2 aprile 2009, n. C-415/07) è necessario raffrontare “il numero medio di unità lavoro anno (Ula) dell’anno precedente l’assunzione con il numero medio di unità lavoro anno dell’anno successivo all’assunzione”;

b) L’incremento deve essere valutato non rispetto alla singola unità produttiva presso la quale si svolge il rapporto di lavoro ma con riguardo alla struttura complessiva dell’azienda (nel caso che ci si trovi di fronte alla c.d. “impresa unica” disciplinato dal Regolamento Ce 1407/2013 sarà necessario effettuare il calcolo sulla totalità dei dipendenti delle aziende che rientrano in tale dizione). Esso va mantenuto per tutto il periodo di assunzione agevolata, secondo la previsione contenuta nell’art. 31, comma 1, lettera *f*), D.Lgs. n. 150/2015;

c) la valutazione dell’incremento comporta il computo di tutte le tipologie a tempo indeterminato e determinato (per quest’ultimo valgono i principi contenuti nell’art. 27, D.Lgs. n. 81/2015): per il lavoro intermittente il riferimento normativo ai fini del computo è contenuto nell’art. 18, D.Lgs. n. 81/2015, mentre non vengono prese in considerazione le prestazioni di lavoro occasionale *ex art. 54-bis*, legge n. 96/2017. Nel caso in cui un contratto a termine venga stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente, va calcolato soltanto il “titolare del posto”;

d) la verifica dell’incremento occupazionale va effettuata ogni mese (art. 31, comma 1, lettera *f*), D.Lgs. n. 150/2015 e art. 7, comma 3, Decreto direttoriale n. 3/2018): se, per una qualsiasi ragione (al di fuori delle esimenti di cui si è già parlato) essa viene meno, anche l’agevolazione viene meno dal mese successivo e l’eventuale ripristino delle condizioni consente di fruire, nuovamente, dell’incentivo ma i mesi perduti non si possono recuperare.

Per lo “*sforamento del de minimis*”, oltre all’incremento occupazionale, qualora ad essere interessato sia un giovane di età compresa tra i 25 ed i 29 anni, sarà necessario che costui sia in pos-

sesso di almeno uno dei quattro requisiti sotto riportati:

a) privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, secondo la definizione fornita dal D.M. 17 ottobre 2017 che, sul punto, ripete, pedissequamente, quanto, a suo tempo, affermato con il D.M. 20 marzo 2013;

b) carenza di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;

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

d) assunzione in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che superi almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero l’assunzione sia avvenuta in settori in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, ai sensi del Decreto interministeriale n. 420 del 28 novembre 2018. Tale Decreto non rappresenta altro che l’attuazione dell’art. 2, punto 4, lettera *f*), Regolamento (Ue) 651/2014.

Ciò che è stato appena riportato, è contenuto nell’art. 7, Decreto del 2018 il quale, all’ultimo comma, ricorda anche che il controllo sul rispetto della normativa sugli aiuti di Stato è affidato all’Inps ed agli organi periferici di vigilanza dell’Ispettorato nazionale del lavoro.

Regime de minimis

Ora, due parole sul *de minimis*.

Il Regolamento Ce 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 15.000.

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

Approfondimenti

come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento Ce 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 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 disposizioni 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:

- 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.

Cumulabilità con altri benefici

La circolare n. 54/2019 ricorda come l’incentivo di “Garanzia Giovani”, non sia cumulabile con altri benefici di natura economica e contributiva, con la sola eccezione della previsione contenuta nei commi 100 e seguenti dell’art. 1, legge n. 205/2017.

Tale “aggancio” normativo con l’incentivo strutturale all’occupazione giovanile avviene con l’art. 8, Decreto già in essere nel 2018: tale provvedimento parla esplicitamente di cumulabilità con lo “sgravio contributivo” previsto dal comma 100 dell’art. 1, legge n. 205/2017: per i primi dodici mesi del rapporto sussiste la sommatoria delle agevolazioni fino al limite massimo complessivo di 8.060 euro su base annua, riparametrato e su base mensile.

La cumulabilità appare già evidenziata nella circolare n. 40/2018 (che ha dettato le regole per la fruizione del beneficio strutturale ex art. 1, comma 100) dell’Inps, emanata per fornire indicazioni amministrative del predetto beneficio contributivo laddove si afferma che essa “risulta coerente e in esecuzione dei principi generali e degli indirizzi che regolano i Fondi strutturali e di Investimento europei, secondo i quali gli interventi cofinanziati dall’Unione europea ricoprono un carattere di addizionalità rispetto alle politiche nazionali degli Stati membri”. Di conseguenza, il cumulo è possibile a condizione che il giovane non abbia mai avuto un rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

La circolare n. 54/2019, oltre a ribadire i principi appena espressi aggiunge altre precisazioni:

- a)** la previsione contenuta nel comma 114, art. 1, legge n. 205/2017 relativa alla non cumulabilità “con altri oneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”, si applica agli strumenti previgenti e non ma quelli introdotti successivamente alla sua entrata in vigore;
- b)** la cumulabilità tra i due incentivi postula una riduzione di quello di “Garanzia giovani” che viene ad essere, al massimo, di 5.060 euro in quanto fino a 3.000 euro (nella quota massima

del 50% sugli oneri a carico del datore di lavoro, “copre” la previsione del comma 100;

c) in caso di cumulo l’ammontare massimo, riparametrato su base mensile, è pari a 421,66 euro (5.060:12), mentre quello giornaliero per i rapporti instaurati o cessati nel corso del mese è di 13,60 euro (421,66:31);

d) nell’ipotesi in cui un datore di lavoro debba pagare, ad esempio, una contribuzione previdenziale pari a 400 euro al mese, 200 potranno essere imputati allo sgravio contributivo di cui al comma 100, 200 euro pari al 50% e la residua quota potrà essere imputata al beneficio di “Garanzia giovani Neet”.

Iter procedurale

Quale è la procedura per poter godere dell’incentivo?

La circolare n. 54/2019 dopo aver ricordato che i passaggi sono tutti descritti negli articoli 10 e 11, D.D. n. 3/2018 detta, puntualmente una serie di passaggi che ricalcano *in toto* quelli già descritti con la circolare n. 48/2018:

1) i datori di lavoro interessati debbono presentare una istanza preliminare di ammissione al beneficio, direttamente all’Inps e soltanto in via telematica, avvalendosi del modulo di domanda “Neet” che si trova nell’applicazione “DiresCO” con i dati relativi all’assunzione effettuata o da effettuare, la Regione e la Provincia di esecuzione della prestazione lavorativa, l’importo della retribuzione mensile media, comprensiva dei ratei relativi alla tredicesima ed alla, eventuale, quattordicesima mensilità, la misura dell’aliquota contributiva datoriale oggetto di sgravio, con l’indicazione relativa alla eventuale cumulabilità con lo sgravio previsto dal comma 100, art. 1, legge n. 205/2017. Il modulo è accessibile previa autocertificazione attraverso uno specifico percorso telematico;

2) l’Inps consulta gli archivi informatici dell’Anpal per verificare la posizione del lavoratore in relazione al “programma Garanzia giovani” (iscrizione, profilazione, ecc.), determina l’importo del beneficio spettante sia in relazione alla durata che alla retribuzione desunta dal contratto sottoscritto, accerta la disponibilità delle risorse e comunica il buon esito della pratica con l’importo dell’agevolazione che si intende prenotata. Qualora l’istanza non venga accolta per carenza

di fondi, la stessa resta valida per 30 giorni, conservando la priorità acquisita con la data di prenotazione: trascorso tale periodo senza una soluzione positiva, la domanda perde efficacia;

3) in caso di accoglimento dell’istanza, sul datore di lavoro, entro i successivi 10 giorni (da calcolare seguendo il calendario) incombe l’onere di comunicare, a pena di decadenza dall’incentivo, l’avvenuta assunzione, con conferma della prenotazione. L’inosservanza del termine comporta la inefficacia della precedente prenotazione delle somme, cosa che, peraltro, non preclude la possibilità di presentare un’altra istanza successivamente. La circolare n. 54/2019 richiama l’attenzione sul fatto che i dati debbono corrispondere a quelli contenuti nelle comunicazioni telematiche Unilav/Unisomm, con particolare riguardo ai codici fiscali delle parti (datore e lavoratore) ed alla tipologia contrattuale.

4) in caso di assunzione a tempo parziale con successivo aumento concordato delle more o trasformazione del rapporto a tempo pieno, il beneficio fruibile non può superare il tetto massimo già autorizzato con le procedure telematiche. La ragione di ciò si trova sia nei vincoli legati al finanziamento che nella normativa sugli aiuti di Stato ove viene richiesta, a priori, la individuazione dell’importo massimo di aiuti che possono essere riconosciuti. Qualora, al contrario, si assista ad una riduzione, sia pure concordata, dell’orario di lavoro, grava sul datore l’onere di riparametrare l’incentivo e di fruirne per un importo ridotto;

5) l’erogazione del beneficio avviene attraverso il sistema del conguaglio relativo alle denunce contributive (UniEmens, ListaPosPA o Dmag). A tal proposito, l’Istituto detta ai punti da 9 a 13 della circolare n. 54/2019 una serie di chiarimenti operativi;

6) l’autorizzazione finalizzata al godimento del beneficio non esclude la possibilità di controlli da parte dell’Istituto, dell’Anpal e degli organi di vigilanza dell’Ispettorato nazionale del lavoro;

L’ultima parte della circolare viene dedicata dall’Inps alla esposizione delle varie procedure di accesso al beneficio con l’indicazione dei vari codici: si tratta di una esposizione chiara che, da un punto di vista operativo, non dovrebbe creare alcun problema e che va utilizzata a partire dal flusso UniEmens di competenza aprile 2019.