

OCCUPAZIONE GIOVANI (D.D. 394/2016)

Fonti

- [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto Direttoriale n. 1709/2014](#)
- [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto Direttoriale n. 394 del 2.12.2016](#)
- [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto Direttoriale n. 410 del 6.12.2016](#)
- [Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, Decreto Direttoriale n. 454 del 19.12.2016](#)
- [Inps Circolare n. 40 del 28.02.2017](#)

Platea

Giovani tra i 16 e 29 anni, che abbiano assolto al diritto/dovere all'istruzione e formazione (se minorenni) e che rispettino i seguenti requisiti:

- non siano inseriti in un percorso di studio o formazione;
- risultino essere disoccupati;
- abbiano effettuato la registrazione al portale Garanzia Giovani (www.garanzীগiovani.gov.it)¹.

Ai sensi dell'art. 19. D.Lgs. 150/2015, sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego 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.

Beneficiari

Tutti i datori di lavoro privati (imprenditori e non), comprese le Agenzie per il Lavoro, che, senza esservi tenuti, procedano ad assunzioni di lavoratori giovani registrati al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani".

Modalità di assunzione

L'incentivo è riconosciuto per le assunzioni effettuate dal 1 gennaio 2017 al 31 dicembre 2017:

- con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere²;

¹ Giovani cosiddetti NEET - Not [engaged in] Education, Employment or Training, cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione - in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13.



- con contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, la cui durata sia inizialmente prevista per un periodo pari o superiore a sei mesi.

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro a tempo parziale; in questo caso il massimale agevolato è proporzionalmente ridotto

Rientra altresì nell'ambito di applicazione dell'incentivo anche il socio lavoratore di cooperativa, se assunto con contratto di lavoro subordinato.

L'incentivo è escluso in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico, accessorio, intermittente e di apprendistato di I o III livello.

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.

In deroga al suddetto principio, nelle 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 ha, invece, diritto ad un 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.

Benefici contributivi

I datori di lavoro che procedono alle assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato, oppure con contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, beneficiano della decontribuzione totale posta a proprio carico, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 8.060 euro per un anno per giovane assunto.

Nel caso di assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, l'importo dell'incentivo è pari al 50% della contribuzione previdenziale posta 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.

2 Inps, Circolare n. 40/2017: "Come è noto, l'art. 44 del d.lgs. 81/2015 disciplina i rapporti di apprendistato professionalizzante, prevedendo che possono essere assunti in tutti i settori di attività, pubblici o privati, con contratto di apprendistato professionalizzante per il conseguimento di una qualificazione professionale ai fini contrattuali, i soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni. Per i soggetti in possesso di una qualifica professionale, conseguita ai sensi del decreto legislativo n. 226 del 2005, il contratto di apprendistato professionalizzante può essere stipulato a partire dal diciassettesimo anno di età. Al riguardo, si fa presente che, per i datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato. Il bonus massimo riconoscibile per tale tipologia contrattuale 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".



In caso di lavoro a tempo parziale il massimale dovrà essere proporzionalmente rideterminato rispetto all'orario ridotto di lavoro.

Allo scopo di agevolare l'applicazione dell'incentivo, la soglia massima di esonero contributivo è riferita al periodo di paga mensile ed è pari - per i rapporti a tempo determinato - ad euro 335,83 (euro 4.030,00/12), mentre per i rapporti a tempo indeterminato la soglia massima di incentivo congruabile è pari ad euro 671,66 (euro 8.060,00/12).

Per rapporti di lavoro instaurati ovvero risolti nel corso del mese, dette soglie devono essere riproporzionate, assumendo a riferimento - per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo - la misura di euro 11,04 (euro 4.030,00/365 gg) per i rapporti a tempo determinato e di euro 22,08 (euro 8.060,00/365 gg.) per i rapporti a tempo indeterminato.

La contribuzione eccedente le predette soglie mensili potrà formare comunque oggetto di esonero nel corso dell'anno solare del rapporto agevolato, nel rispetto della soglia massima pari a euro 4.030,00 per i rapporti a termine e ad euro 8.060,00 per i rapporti a tempo indeterminato.

L'incentivo riguarda i contributi previdenziali a carico del datore di lavoro³

L'incentivo deve essere fruito esclusivamente tramite conguaglio nelle denunce contributive trasmesse all'INPS, entro il termine, stabilito a pena di decadenza, del 28 febbraio 2019⁴.

3 La Circolare Inps n. 40/2017 introduce alcune eccezioni. In particolare:

- come accennato ed espressamente previsto dall'art. 4 del decreto direttoriale n. 394/2016, dei premi e i contributi dovuti all'INAIL;
- del contributo, ove dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c." di cui all'art. 1 comma 755 della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dal comma 756, ultimo periodo della medesima legge;
- del contributo, ove dovuto, ai fondi di cui agli art. 26, 27, 28 e 29 del decreto legislativo n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della provincia autonoma di Trento di cui all'art. 40 del d.lgs. n. 148/2015.
- delle contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento quali: 1) il contributo per la garanzia sul finanziamento della Qu.I.R., di cui all'art. 1, comma 29, della legge n. 190/2014; 2) il contributo previsto dall'articolo 25, comma 4, della legge 21 dicembre 1978, n. 845, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato - o comunque destinabile - al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000; 3) il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui alla legge n. 166/1991; 4) il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997; 5) il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4 del d.lgs. n. 166/1997.

Il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'articolo 3, comma 15, della legge 297/1982 e destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, 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. Per questo motivo, 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 contributo esclusa, per effetto dell'applicazione del massimale annuo di 8.060,00 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché l'incentivo opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 - destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione, al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c., nonché erogazione in busta paga della Qu.I.R. - l'agevolazione è calcolata sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Si fa infine, presente che, nei casi di trasformazione di rapporti a termine ovvero di stabilizzazione dei medesimi entro sei mesi dalla relativa scadenza, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012, riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

4 Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (cfr. circolare n. 84/1999), consentendo il differimento temporale del periodo di fruizione del beneficio. Tuttavia, anche nelle

Con specifico riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante, si precisa che, ai fini della legittima 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.

Risorse finanziarie disponibili

L'INPS riconosce gli incentivi ai datori di lavoro nel limite complessivo di spesa pari a euro 200.000.000,00, nell'ambito del territorio nazionale, ad esclusione della Provincia Autonoma di Bolzano.

Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo in esame non è cumulabile con altri benefici all'assunzione di natura economica o contributiva.

Le condizioni di accesso all'incentivo

Il beneficio è sottoposto, come tutti gli incentivi assunzionali, alle [condizioni generali di accesso agli incentivi](#).

Il Decreto Direttoriale 394/2016 specifica che l'agevolazione in esame è soggetta al rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione delle norme europee (artt. 107 e 108 del TFUE) sugli "Aiuti di Stato". È pertanto necessario il rispetto dei limiti del regime "de minimis"⁵.

L'Inps specifica che "a partire dall'entrata in vigore del Registro nazionale degli aiuti di Stato di cui all'articolo 52 della legge 234/2012, l'INPS provvederà al riconoscimento dell'incentivo solo dopo aver consultato il suddetto registro ed accertato che vi sia disponibilità, nel limite del regime "de minimis", dell'intero importo massimo concedibile dell'agevolazione"⁶.

Per i giovani che, al momento della registrazione al Programma "Garanzia giovani", abbiano un'età compresa tra i 16 ed i 24 anni, gli incentivi possono essere fruiti oltre il limite previsto per gli aiuti "de minimis" qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

Diversamente, per l'assunzione di giovani che, al momento della registrazione al Programma "Garanzia giovani", abbiano un'età compresa tra i 25 ed i 29 anni, al fine della legittima fruizione dell'incentivo anche oltre i limiti del regime degli aiuti "de minimis", è previsto (cfr. art. 6 comma 6, decreto direttoriale 394/2016), in aggiunta

suddette ipotesi, come espressamente previsto dall'art. 6 del decreto direttoriale n. 367/2016, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro e non oltre il termine perentorio del 28 febbraio 2019. Ciò implica che non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza gennaio 2019.

⁵ L'importo complessivo degli aiuti de minimis concessi da uno Stato membro a un'impresa non può superare 200.000 euro nell'arco di tre esercizi finanziari. Detta soglia è ridotta a 100.000 euro per le imprese operanti nel settore del trasporto merci su strada per conto terzi.

⁶ Inps, Circolare n. 40/2017



alla realizzazione dell'incremento occupazionale netto, il rispetto in capo al lavoratore, alternativamente, di una delle sotto elencate condizioni:

- il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013). In forza di tale DM, sono considerati lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito 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 (per i lavoratori autonomi tale limite è 4.800 euro, per i lavoratori parasubordinati 8.145 euro);
- 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;
- il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- 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 per cento.

Il requisito dell'età deve essere posseduto il giorno della registrazione.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario⁷.

Il calcolo della forza lavoro mediamente occupata deve essere effettuata per ogni mese, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 del 18 dicembre 2013. L'incremento deve, pertanto, 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 indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto

⁷ Ai sensi dell'art. 2, paragrafo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014, l'incremento occupazionale netto 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". Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria (cfr. Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07), 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".

Il principio espresso dalla sentenza della Corte di Giustizia sopra citata, come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi l'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale dei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata va verificato 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.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente 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.

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.

Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

L'agevolazione è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi se la riduzione di personale, nei dodici mesi antecedenti l'assunzione, sia dovuta a una delle seguenti motivazioni: dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro e licenziamento per giusta causa.

Si ricorda infine che, in caso di somministrazione di lavoro, ai sensi del D.Lgs. 150/2015, art. 31, co. 1. Let. e), se incentivo è "*soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore*".

La condizione dell'incremento occupazionale netto non trova applicazione allorché il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

Presentazione della domanda di accesso agli incentivi

Al fine di fruire del beneficio di cui al presente decreto, i datori di lavoro interessati:

- devono inoltrare un'istanza preliminare di ammissione all'INPS esclusivamente in via telematica, indicando i dati relativi all'assunzione effettuata o che intendono effettuare.
- L'INPS procede alla verifica della registrazione del lavoratore assunto al programma Garanzia Giovani e, accertata la disponibilità residua delle risorse, determina l'importo dell'incentivo spettante in relazione alla durata e alla retribuzione del contratto sottoscritto.
- Compite tale attività, l'Inps provvede alla comunicazione della prenotazione dell'importo dell'incentivo in favore del datore di lavoro.
- Entro sette giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'INPS, il datore di lavoro dovrà, se ancora non lo ha fatto, effettuare l'assunzione del lavoratore relativamente al quale vuole applicare l'incentivo. Nel termine di dieci giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione dell'Istituto, il datore



di lavoro dovrà poi comunicare l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

- A pena di decadenza dal beneficio, l'INPS autorizza la fruizione dell'incentivo in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze preliminari. Tuttavia, qualora l'assunzione venga effettuata prima che sia reso disponibile il modulo telematico dell'istanza preliminare, l'INPS autorizza la fruizione del beneficio secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione.

Le procedure operative di attuazione della misura sono illustrate nella Circolare INPS n. 40 del 28 febbraio 2017, disponibile tra le fonti.

Specificità in caso di assunzione a scopo di somministrazione

In caso di assunzione a scopo di somministrazione da parte dell'agenzia di un giovane che si trovi nelle condizioni richieste per la fruizione dell'incentivo, quest'ultimo spetta sia in caso di contratto commerciale di somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, per la durata complessiva di 12 mesi, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore, se a tempo indeterminato, rimane in attesa di assegnazione.