

Incentivi per le assunzioni degli *under 30*

di Anastasio Guglielmo - avvocato, funzionario ispettivo presso la D.T.L. di Reggio Emilia*

La Legge n.99/13, con l'obiettivo di contrastare la disoccupazione giovanile, si è mosso su un duplice versante: recepire la "garanzia giovani" di matrice comunitaria e prevedere una serie di agevolazioni per le assunzioni dei lavoratori con un età compresa tra i 18 ed i 29 anni.

Rimandando al prosieguo della trattazione la specifica sulle condizioni di fruibilità di tali agevolazioni, la normativa in parola sembra completare una stagione d'incentivi, inaugurata con la c.d. Riforma Fornero, dove l'intervento premiale del Legislatore non si lega solo più alla condizione di esclusione dal mercato del lavoro (e quindi al risparmio erariale legato alla mancata erogazione delle misure di sostegno al reddito), bensì alle condizioni di maggior sfavore nell'accesso al lavoro di determinate categorie di persone come, ad esempio, gli "over 50" e le donne. Alla luce di quanto sopra riportato, l'argomento in parola non può essere indifferente a quelle realtà (come quelle associative e sportive) che, pur di non vedersi gravate da ingenti oneri contributivi, si avventurino in "rischiosi" contratti di tipo autonomo (con o senza partiva Iva) o collaborazioni ex art.67, co.1, lett.m) Tuir.

Presupposti per l'applicazione dell'incentivo

Presupposto fondamentale per l'applicazione di questa misura incentivante è costituito dall'assunzione di un giovane (con età compresa tra i 18 e 29 anni) con un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Fermo restando l'applicazione dell'incentivo a quei rapporti iniziati(o come vedremo dopo, trasformati) a partire dal 7 agosto 2013, vanno considerate a tempo indeterminato anche le assunzioni:

- *part-time*;
- quelle in regime di apprendistato che, ai sensi dell'art.1, D.Lgs. n.167/11, è definito come un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;
- quelle a scopo di somministrazione di manodopera sia a tempo determinato che indeterminato; va precisato che in tali casi l'incentivo non spetta qualora il lavoratore interinale sia in standby, ovvero, non lavori presso alcun utilizzatore, dal momento che mancando, in tali periodi, una vera e propria retribuzione (ma solo l'indennità di disponibilità) non vi sarebbe "la base di commisurazione dell'incentivo stesso"¹. Chiaramente, l'agenzia di somministrazione continuerebbe a poter usufruire dell'agevolazione al momento dell'invio in "missione" del lavoratore;
- trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine; in tali ipotesi, tuttavia, è necessario che la trasformazione av-

venga entro i 6 mesi dall' assunzione, anche se in anticipo rispetto alla scadenza naturale.

Non trova applicazione l'incentivo in parola nei casi di;

- contratti di lavoro a chiamata;
- contratti di lavoro ripartito;
- contratti di lavoro domestico.

Requisiti soggettivi dei lavoratori

Come già anticipato l'incentivo vale per le assunzioni di giovani che, al momento dell'instaurazione del rapporto lavorativo, abbiano 18 anni e non abbiano ancora compiuto 30 anni. Inoltre, il legislatore ha previsto due requisiti tra loro alternativi:

- non aver avuto nei sei mesi precedenti alcuna assunzione, ovvero, un impiego regolarmente retribuito;
- mancato possesso di un diploma di scuola media superiore o professionale.

Fermo restando che entrambi i requisiti possano riguardare sia i disoccupati che quelli in attesa di prima occupazione, occorre osservare che mentre il primo riguarda pacificamente quei soggetti che, per vari motivi, sono privi di un titolo di studio spendibile nel mercato del lavoro, il secondo presupposto, invece, necessita di alcuni chiarimenti.

Sul punto il Ministero del Lavoro² ha avuto modo di precisare che l'inciso "*impiego regolarmente retribuito*" si riferisce non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, bensì a quei lavoratori svantaggiati che:

* Le considerazioni contenute nel presente articolo sono frutto esclusivo del pensiero dell'autore e non vincolano in alcun modo l'amministrazione d'appartenenza.

¹ Così la Circolare Inps n.131/13.

² Circolare n. 34/2013 richiamata dalla Circolare Inps n. 131/2013

“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 para-subordinata dalla quale sia derivato un reddito annuale inferiore rispettivamente a €4.800 ed €8.000”.

Anche se quest'ultimo requisito sembra richiamare quelli necessari ai fini del mantenimento dello status di disoccupato, la sua integrazione prescinde dall'eventuale stato di disoccupazione di cui al D.Lgs. n.181/00 e, pertanto, da qualsiasi registrazione del “giovane” presso il Centro per l'impiego.

Si ricorda che in sede di conversione del D.L. n.76/03, è stato espunto il requisito del “*viver soli con persona a carico*”.

Misura e durata dell'incentivo

L'incentivo in parola opera come un vero e proprio sgravio sui contributi dovuti ed è pari ad un terzo della retribuzione imponibile previdenziale.

Non può, tuttavia, superare la soglia massima dei €650 mensili. Quest'ultimo limite va, in ogni caso, riproporzionato quando l'assunzione, trasformazione o la cessazione del rapporto lavorativo avvenga nel corso del mese. Il riproporzionamento, in altre parole, avverrà in ragione del numero di giorni del rapporto agevolato.

Ad esempio: nei casi di assunzione o cessazione al 10 del mese di giugno, dovrà dividersi il limite di 650 per 30 e moltiplicarlo per il numero di giorni del mese in cui il lavoratore era in forza. In tali casi, considerando un'assunzione, il limite in parola sarà di €455.

Altro limite quantitativo dell'incentivo è rappresentato dal montante contributivo dovuto per la medesima posizione lavorativa. In altre parole, vi sono dei casi in cui i contributi dovuti, sia a causa di uno speciale regime contributivo (vedi l'apprendistato) sia a causa di una convergenza di diversi sgravi (vedi le assunzioni ex art.25, co.9, L. n.223/91) sarebbero inferiori alla misura dello sgravio calcolato sulla retribuzione imponibile.

In tali casi, chiaramente, l'incentivo sarà pari alla contribuzione dovuta.

Beta assume un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione; in questo caso l'incentivo spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale.

Riguardo alla durata, l'incentivo in parola spetta:

- per 18 mesi, nelle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato;
- per 12 mesi, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

Come già precisato nei precedenti paragrafi, nelle ipotesi di somministrazione con lavoratore in disponibilità, non solo non viene riconosciuto l'incentivo, ma tali eventuali periodi non determinano uno slittamento della scadenza del beneficio.

In ultimo, ricordando la natura sperimentale e temporanea della misura incentivante in parola (che varrà fino al 30 giugno 2015), occorre tenere a mente che il suo riconoscimento è subordinato sempre alla capienza delle somme appositamente stanziare dal Governo per ogni regione o provincia autonoma ed è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze. Precisato che la regione di pertinenza è individuata in ragione del luogo di svolgimento della prestazione lavorativa, l'Inps³ fa sapere che sul proprio sito sarà possibile conoscere l'esaurimento delle risorse stanziate.

Requisiti datoriali

Anche il datore di lavoro per vedersi riconosciuto l'incentivo dovrà rispettare le seguenti condizioni:

1. regolarità contributiva così come definita dall'art.1, commi 1175 e 1176 L. n.296/06;
2. rispetto dei principi di cui all'art.4, commi 12, 13 e 15, della L. n.92/12;
3. realizzazione e mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione/trasformazione;
4. compatibilità con le regole comunitarie in materia di aiuti di Stato previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n.800/08.

1

Regolarità contributiva così come definita dall'art.1, commi 1175 e 1176 L. n.296/06

Tale condizione può ritenersi soddisfatta con il possesso del DURC (c.d. interno), il quale, come noto, presuppone:

- l'adempimento degli obblighi contributivi;
- l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle or-

³ Circolare n.131/13.

ganizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;

- l'autocertificazione (che può essere fatto anche in un momento successivo) alla D.T.L. del datore di lavoro circa l'inesistenza a suo carico di provvedimenti, (amministrativi o giurisdizionali) definitivi in ordine alla commissione di determinate violazioni ovvero, il decorso del periodo indicato in relazione a ciascun illecito.⁴

2

Rispetto dei principi di cui all'art.4, commi 12, 13 e 15 L. n.92/12

I principi scanditi dal comma 12 introducono una serie di condizioni ostative al godimento degli incentivi, in particolare:

- a) nell'ipotesi in cui venga assunto il lavoratore nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione; si pensi ai casi di rapporti a termine, a quelli legati ad un trasferimento di azienda nonché quelli legati ai cambi di appalto;
- b) nell'ipotesi in cui venga assunto un lavoratore diverso da quello nei cui confronti sussisteva un obbligo di assunzione;
- c) nell'ipotesi in cui il datore di lavoro o l'utilizzatore abbiano alle proprie dipendenze lavoratori sospesi per crisi o riorganizzazione, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'acquisizione di professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi oppure siano effettuate presso una diversa unità produttiva;
- d) nell'ipotesi in cui i lavoratori per i quali si chiede l'incentivo siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

In tutte queste ipotesi, i principi di cui sopra valgono anche in relazione alle assunzioni mediate da un contratto di somministrazione di lavoro.

La disposizione contenuta nel comma 13, invece, stabilisce un'equivalenza tra l'utilizzazione diretta e indiretta di uno stesso lavoratore; conseguentemente la durata massima degli incentivi dovrà essere valutata considerando sia quelli goduti quando il lavoratore era alle dirette dipendenze di un determi-

⁴ I riferimenti alle varie tipologie d'illecito ed il relativo tempo di inibizione al rilascio del Durc sono contenute nell'Allegato A del D.M. 24.10.07.

nato datore sia gli incentivi goduti durante eventuali periodi di utilizzazione indiretta, ovvero, in regime di contratto di somministrazione.

Il comma 15, in ultimo, stabilisce il mancato godimento del beneficio nel periodo compreso tra l'instaurazione/la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione e la relativa nonché eventuale comunicazione tardiva al Centro per l'impiego.

3

Realizzazione e mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione

L'incentivo spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione/trasformazione. Ai fini di tale calcolo, occorre ricordare che:

1. il raffronto va fatto tra la forza lavoro occupata nei 12 mesi precedenti l'assunzione per la quale si chiedono i benefici e quella riferita ai 12 mesi successivi. Per valutare l'incremento negli ultimi 6 dei 18 mesi incentivati, il raffronto va fatto col secondo anno successivo all'assunzione;
2. il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A) ovvero in tanti dodicesimi quanti sono i mesi lavorati nell'anno precedente e quelli lavorabili negli anni successivi.

È, tuttavia, necessario che tale incremento sia mantenuto per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo.

Il venir meno dell'incremento, infatti, fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza.

es.: Beta assume in data 1.10.13; il beneficio scade il 31.03.15; se non mantiene l'incremento per il 4° mese e lo ripristina per il 7° mese, non spetta il beneficio per i mesi dal 4° al 6°, mentre spetta nuovamente dal 7° e – se il nuovo incremento è mantenuto – per i mesi successivi fino al 31.03.15.

Sempre ai fini del calcolo dell'incremento e del suo mantenimento, occorre tenere a mente che:

- a) va considerata l'intera organizzazione del datore di lavoro e delle eventuali società controllate o collegate, ai sensi dell'art.2359 c.c., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto;
- b) vanno contate le varie tipologie di lavoratori a tempo indeterminato e determinato, quest'ulti-

me, anche se in regime di somministrazione; se a tempo indeterminato, infatti, l'incremento va valutato solo in relazione all'agenzia interinale;

- c) non sono da conteggiare i lavoratori intermittenti, accessori e ripartiti. Mentre i *part-timer* verranno conteggiati in ragione della riduzione oraria, il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente, invece, non andrà preso in considerazione, in quanto si computerà solo quello sostituito;
- d) non sono da considerare quei decrementi occupazionali causati da:
- dimissioni volontarie del lavoratore, diverse dalle dimissioni per giusta causa;
 - invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
 - pensionamento per raggiunti limiti di età;
 - riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
 - licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

In forza della speciale previsione contenuta nell'art.1, co.5 D.L. n.76/13, in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incremento netto dell'occupazione può essere realizzato alla data di decorrenza della trasformazione oppure – mediante un'assunzione compensativa successiva – entro un mese da tale data; in caso di assunzione compensativa successiva, il periodo di spettanza massima del benefico (12 mesi) decorre comunque dalla data della trasformazione.

Come espressamente enunciato nell'art.1, co.5, ultimo periodo, in fine, l'assunzione compensativa (contestuale o differita rispetto al giorno di decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato, per la quale si intende chiedere il benefico) è prevista per garantire il rispetto della condizione dell'incremento occupazionale; pertanto tale assunzione compensativa deve ritenersi necessaria solo nelle ipotesi in cui, altrimenti, – considerando il valore in ULA del rapporto trasformato e degli altri rapporti in essere alla data di decorrenza della trasformazione – non si realizzerebbe l'incremento.

(es.: Beta ha un solo dipendente a tempo determinato; dopo 5 mesi il rapporto è trasformato a tempo indeterminato; la forza media occupata da Beta prima dell'assunzione è pari a 5/12 di ULA; la forza media occupata da Beta per effetto della trasformazione è pari a 12/12 di ULA; 12/12 è maggiore di 5/12; la trasformazione realizza l'incremento netto dell'occupazione, senza necessità di effettuare alcuna assunzione ulteriore);

4

Compatibilità coi principi comunitari in materia di aiuti di Stato

Questi principi sono scanditi dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n.800/08, i quali stabiliscono che:

- il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea;
- il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà così come definito dall'art.1 del predetto regolamento;
- l'intensità di aiuto non superi il 50% dei costi ammissibili, i quali corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione.

Adempimenti per l'ammissione all'incentivo

Il datore di lavoro inoltra all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la regione di esecuzione della prestazione lavorativa.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza *on-line* "76-2013", che verrà messo a disposizione all'interno dell'applicazione "*DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente*", sul sito internet www.inps.it.⁵; all'istanza non deve essere allegata alcuna documentazione.

Fermo restando che oltre al modulo non dovrà essere allegata alcuna documentazione, la [circolare Inps n.131/13](#) ha cura di scandire la perentorietà degli ulteriori passaggi:

- entro tre giorni dall'invio dell'istanza, l'Inps - mediante i propri sistemi informativi centrali - verifica la disponibilità residua della risorsa in relazione alla regione di pertinenza e, in caso di disponibilità, comunica – esclusivamente in modalità telematica - che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo (per la durata di 18 o 12 mesi, ri-

⁵ L'inps, nella circolare n.131/13, ha cura di precisare che il modulo sarà accessibile seguendo il percorso "*servizi on line*", "per tipologia di utente", "aziende, consulenti e professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e pin), "*dichiarazioni di responsabilità del contribuente*"; il rilascio del modulo telematico sarà preventivamente annunciato mediante pubblicazione di specifico messaggio.

spettivamente per l'assunzione e la trasformazione) per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare. La comunicazione dell'Inps è accessibile all'interno dell'applicazione "DiResCo";

- entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro – per accedere all'incentivo – deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione;
- entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore; la comunicazione deve essere effettuata mediante l'apposita funzionalità che sarà resa disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo."; l'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.

L'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettua alcuni controlli:

- a) preventivi, circa i requisiti di spettanza dell'incentivo e attribuisce un esito positivo o negativo (visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale) all'istanza definitiva di ammissione al beneficio;
- b) successivi, mediante l'unità organizzativa "Verifica amministrativa", circa la sussistenza ed il mantenimento dei presupposti dell'incentivo.

Alcune considerazioni per le realtà sportivo-dilettantistiche

Preliminarmente, non può non osservarsi come non ci siano ragioni per dubitare che tali incentivi siano applicabili alle realtà sportivo-dilettantistiche (sia nella forma associativa che societaria), dal momento che la normativa in analisi fa riferimento esclusivamente a coloro che rivestono la qualifica di datori di lavoro a prescindere dalla loro natura imprenditoriale. Detto ciò, i presupposti per la fruizione dell'incentivo richiedono delle specifiche per il settore in analisi. In primo luogo, occorre soffermarsi sui requisiti del lavoratore.

Potrebbe capitare che il giovane da assumere abbia lavorato, negli ultimi sei mesi, presso la stessa o altre realtà associative in qualità di collaboratore ex art.67, co.1, lett.m) Tuir. In tali casi va precisato che il reddito annuo da prendere in considerazione, a parere dello scrivente, sarà di €7.500. Si ricorda, infatti, che l'art.7, co.7 L. n.99/13, àncora la conservazione dello stato di disoccupazione alla soglia di esenzione

Irpef che, come noto, per i collaboratori e prestatori sportivi ex art.67 Tuir, è pari ad €7.500.

In secondo luogo, occorre fare una duplice puntualizzazione in ordine alle condizioni in cui deve versare il datore di lavoro. Qualora il sodalizio non abbia personale dipendente o più in generale personale soggetto all'obbligo contributivo/assicurativo, non sarà necessario il Durc (c.d. interno). In altre parole, fermo restando la presentazione dell'autocertificazione alla D.T.L. circa l'assenza di violazioni definitivamente accertate previste dall'allegato A del D.M. 24 ottobre 2007, l'Inps, al fine di verificare la sussistenza dei requisiti previsti al punto 1 del presente articolo, dovrà solamente constatare l'assenza di un obbligo contributivo/assicurativo.

Inoltre, va precisato che ai fini dell'integrazione dell'incremento netto dell'occupazione, non vanno conteggiati sia i prestatori sportivi ex art.67, co.1, lett.m) Tuir, che i collaboratori amministrativo-gestionali di cui al medesimo articolo.

Infine, l'Inps, nella circolare n.131/13, ha cura di precisare le modalità operative di ammissione al beneficio anche in relazione ai datori di lavoro che non hanno dipendenti in forza, situazione questa in cui, spesso, potrebbe versare anche un sodalizio sportivo. In particolare, viene chiarito che per accedere al beneficio, il datore di lavoro dovrà comunque procurarsi una matricola Inps (per intenderci quella prevista per le ditte con dipendenti), mediante apposita domanda d'iscrizione all'Istituto. In quest'ultima domanda, è necessario specificare che si tratta di iscrizione richiesta ai fini delle agevolazioni di cui all'art.1 D.L. n.76/13; pertanto, nel campo della denominazione sociale deve essere anteposta la dicitura "D.L. n.76/13".

Chiaramente, nella stessa domanda d'iscrizione, l'interessato indicherà come inizio attività con dipendenti una data fittizia, corrispondente proprio alla data di presentazione della domanda di iscrizione. Contestualmente, l'Inps, una volta validata la domanda, provvederà a sospendere dalla medesima data la matricola in questione.

A questo punto, all'atto dell'avvenuta assunzione del dipendente beneficiario degli incentivi, il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione alla Sede Inps per consentire che venga riattivata la posizione aziendale precedentemente sospesa e che venga modificata la data di inizio attività, la quale dovrà coincidere con quella dell'effettiva assunzione di cui sopra; contestualmente verrà tolta la dicitura "D.L. n.76/13" dal campo della denominazione dell'azienda.