

Bonus Garanzia Giovani 2019

L'Anpal (Agenzia Nazionale Politiche Attive del Lavoro), con il Decreto Direttoriale n. 581 del 28 dicembre 2018, ha prorogato per il 2019 l'incentivo Occupazione "NEET" per le assunzioni di giovani dal 1° gennaio 2019 al 31 dicembre 2019, come da Programma Operativo Nazionale "Iniziativa Occupazione Giovani", nei limiti delle risorse stanziare e con fruizione del beneficio, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2021.

.....
L'Incentivo Occupazione Neet, con il decreto direttoriale di cui in oggetto, è stato confermato anche per quest'anno, fino ad esaurimento delle risorse disponibili (160 milioni di euro). Si precisa che l'incentivo non è immediatamente fruibile in quanto mancano ancora le disposizioni operative circa la modalità di fruizione, pertanto si attendono le necessarie comunicazioni dell'INPS.

Qui di seguito riteniamo utile ricordare brevemente la misura in oggetto, con le disposizioni del Decreto.

A chi spetta

Il beneficio spetta a tutti i datori di lavoro privati, di qualsiasi dimensione occupazionale (con la sola esclusione della Provincia di Bolzano).

Quindi, la disposizione si applica anche ai datori 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. 4, comma 3) le società cooperative (per le quali la circolare Inps n.48/2018 ha specificato il riferimento a quelle di "produzione e lavoro").

Chi sono i giovani destinatari

Il beneficio spetta a tutti i datori di lavoro privati che assumono NEET ("Not engaged in Education, Employment or Training") ovvero giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni (intesi come 29 anni e 364 giorni) che non hanno un'occupazione, non frequentano una scuola né un corso di formazione o di aggiornamento professionale e hanno aderito al Programma Garanzia Giovani.

Lo stesso beneficio sussiste anche nel caso di giovani di età inferiore ai 18 anni, ma questi devono aver assolto al 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, operando una

sorta di “avocazione”, a provvedere sulla scorta delle informazioni scaturenti dall’autodichiarazione del lavoratore: successivamente, l’Ente locale interessato potrà sottoporre a verifica i dati dichiarati dall’interessato.

Misura dell’incentivo

L’incentivo in parola è concesso ai datori di lavoro attraverso la modalità di uno sgravio contributivo INPS, pari al 100%, dei contributi previdenziali (quindi con l’esclusione dei premi e contributi dovuti all’Inail) dovuti all’Istituto per un periodo di 12 mesi e nel limite massimo di 8.060 euro annui, riparametrato e applicato su base mensile per dodici mensilità e fruibile, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2021.

In ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell’agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

Tipologia contrattuale di assunzione

Il contratto di assunzione dev’essere a tempo indeterminato (anche a scopo di somministrazione) o apprendistato professionalizzante, anche part-time.

In favore dello stesso lavoratore l’incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto a prescindere dalla causa di risoluzione del rapporto (licenziamento, dimissioni, ecc.) e anche dalla effettiva fruizione, ciò vale sia per lo stesso datore che per un altro.

Eclusioni

Non è prevista l’agevolazione:

- per il rapporto di lavoro domestico,
- per il lavoro intermittente a tempo indeterminato
- per le prestazioni di natura occasionale previste dall’art. 54-bis del D.L. n. 50/2017, convertito nella legge n. 96/2017 e da successive modificazioni.
- restano esclusi dall’incentivo i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca.
- l’agevolazione non può essere riconosciuta nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

Condizioni

Per l’agevolazione il datore di lavoro deve rispettare:

- la regolarità contributiva (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, dato che entrambi hanno obblighi nei confronti del lavoratore)

- l'osservanza delle disposizioni poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- 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 .
- il rispetto dei principi generali fissati dall'art. 31 del D.Lgs n. 150/2015: ciò significa che l'agevolazione non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva (ad esempio, ccnl imprese multiservizi in caso di cambio di appalto), o se è stato violato un diritto di precedenza regolarmente esternato per iscritto (questo vale anche per i lavoratori stagionali per i quali la precedenza, da esercitare entro tre mesi dalla cessazione del contratto, vale soltanto per un altro rapporto stagionale).
- 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;
- 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

Ambito territoriale

L'incentivo spetta laddove la sede di lavoro per la quale viene effettuata l'assunzione sia ubicata su tutto il territorio nazionale, con l'esclusione della provincia autonoma di Bolzano.

Durata

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 ultimi giorni del 2019.

Sospensione

Il periodo di godimento dell'agevolazione può essere sospeso nel solo caso della assenza obbligatoria per maternità, con differimento temporale del beneficio che, comunque, deve essere "goduto", a pena di decadenza, entro l'ultimo giorno possibile (28 febbraio 2021).

Cumulabilità con altri incentivi

L'incentivo è cumulabile esclusivamente con l'incentivo strutturale all'occupazione giovanile stabile introdotto dalla Legge di Bilancio 2018.

Pertanto, nei casi in cui sussistono i requisiti per accedere ad entrambe le agevolazioni, l'incentivo Occupazione NEET è fruibile per la parte residua, fino al 100% dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro – con esclusione dei premi e contributi INAIL – nel limite massimo di 8.060 euro su base annua.

Procedura di ammissione all'incentivo

Per beneficiare dell'incentivo, i datori di lavoro interessati devono inoltrare all'INPS un'istanza preliminare di ammissione mediante l'apposito modulo telematico.

Una volta che l'Istituto ha verificato la registrazione del lavoratore assunto al Programma Garanzia Giovani e ha accertato la disponibilità residua di risorse, l'INPS comunica l'avvenuta prenotazione dell'importo dell'incentivo in favore del datore di lavoro.

Entro 10 giorni dalla ricezione della comunicazione di prenotazione, a pena di decadenza, il datore di lavoro deve, nel caso non abbia già provveduto, effettuare l'assunzione e confermare la prenotazione effettuata in suo favore.