

Novità in materia di incentivo all'assunzione con la "Garanzia Giovani"

*L' Inps , a seguito dell'ampliamento della sfera delle tipologie contrattuali per le quali è possibile riconoscere il bonus occupazionale , con la **Circolare n. 129 del 26 Giugno 2015** , illustra la disciplina normativa contenuta nei decreti direttoriali del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 11 del 23 Gennaio 2015 e n. 169 del 28 Maggio 2015 e fornisce indicazioni per la compilazione dei moduli telematici per la concessione dell'incentivo all'assunzione di giovani ammessi al "Programma Operativo Nazionale per l'attuazione della Iniziativa Europea per l'Occupazione dei Giovani" (c.d. Programma "Garanzia Giovani") , comunicando anche che è stato reso cumulabile con altri incentivi all'assunzione.*

.....

La circolare dell' Inps in esame ha fornito chiarimenti per la migliore attuazione del programma di Garanzia Giovani , dopo che il Ministero del Lavoro ha accolto tutte le istanze delle Regioni , modificando la disciplina del bonus assunzionale , per renderlo più appetibile soprattutto attraverso il cumulo con il bonus dell'ultima legge di Stabilità per le assunzioni a tempo indeterminato (articolo 1, comma 118 , della legge 190/14).

L'Istituto ribadisce che il bonus per le assunzioni dei giovani tra i 15 e i 29 anni è riconosciuto anche per le assunzioni in apprendistato professionalizzante e nei casi di proroga di contratti a termine con cui si supera la durata incentivabile dei sei mesi.

Inoltre , per quanto riguarda la disciplina del bonus nel caso di somministrazione , dopo l'abrogazione disposta dal decreto 11/15 dell'originario divieto di cumulabilità delle misure 3 (accompagnamento al lavoro) e 9 (bonus assunzionale) , viene chiarito che in caso di somministrazione il bonus è di competenza dell'utilizzatore, che ne beneficia con una corrispondente riduzione dal costo del lavoro fatturato dall'agenzia di somministrazione. Quindi , il destinatario finale dell'incentivo è l'utilizzatore, che dovrà rimborsare al somministratore il costo del lavoro relativo al lavoratore , al netto dell'importo del bonus.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Qui di seguito i punti principali della Circolare , con le indicazioni operative sulle novità alla disciplina del bonus assunzionale del programma , previste dai decreti direttoriali del Lavoro sopra citati.

Nuove tipologie contrattuali per le quali è riconoscibile il bonus occupazionale

Con il decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015 è stata ampliata la sfera delle tipologie di rapporti incentivabili, cioè quelle per le quali è possibile riconoscere il bonus occupazionale , prevedendo l'estensione anche :

- a) ai rapporti di apprendistato professionalizzante (detto anche apprendistato di mestiere)
- b) nonché alle proroghe di precedenti rapporti a tempo determinato purché la durata complessiva del rapporto di lavoro sia pari o superiore a **sei mesi**.
- o Rimane invece esclusa la possibilità di godere del bonus per i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, per l'apprendistato di alta formazione e ricerca e per i rinnovi dei contratti a termine.

In osservanza dell'art. 2 del citato decreto, le modifiche apportate si applicano alle assunzioni e alle proroghe effettuate a decorrere dal **1° maggio 2014**, data originaria di avvio del programma "Garanzia Giovani"; ai fini del riconoscimento del bonus occupazionale è, in ogni caso, necessario che l'assunzione sia stata preceduta dall'iscrizione del giovane al programma.

a) Contratti di apprendistato professionalizzante o di mestiere

Come è noto, l'art. 4 del d.lgs. n. 167/2011 (T.U. dell'apprendistato) disciplina i rapporti di **apprendistato professionalizzante**, demandando alla contrattazione collettiva ampi poteri regolatori, tra cui la possibilità di stabilire, in ragione dell'età dell'apprendista e del tipo di qualificazione contrattuale da conseguire:

- la durata e le modalità di erogazione della formazione;
- la durata, anche minima, del contratto che, per la sua componente formativa, non può comunque essere superiore a 3 anni ovvero 5 per i profili professionali caratterizzanti la figura dell'artigiano individuati dalla contrattazione collettiva di riferimento.

I CCNL stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale possono prevedere, con riferimento alle attività svolte in cicli stagionali, specifiche modalità di svolgimento del contratto di apprendistato, anche a tempo determinato, ivi comprese le durate minime.

Il bonus 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.

Nelle ipotesi in cui la durata del rapporto inizialmente concordata sia invece inferiore a 12 mesi, l'importo complessivo del beneficio è proporzionalmente ridotto (nuovo art. 5, comma 5, come modificato dal decreto direttoriale n. 11).

Esempi:

- ALFA stipula un contratto di apprendistato professionalizzante con il lavoratore Tizio, a cui è attribuita la classe di profilazione "3-ALTA"; il contratto prevede una durata del periodo di formazione che va dal 1° gennaio 2015 al 31 marzo 2016. ALFA sarà ammesso all'incentivo nella misura di euro 4.500 (poiché il rapporto ha durata superiore a 12 mesi, al datore di lavoro spetterà il bonus riconoscibile per il rapporto a tempo indeterminato);
- ALFA stipula un contratto di apprendistato professionalizzante con il lavoratore Tizio, a cui è attribuita la classe di profilazione "3-ALTA"; il contratto prevede una durata del periodo di formazione che va dal 1° maggio 2015 al 31 ottobre 2015. ALFA sarà ammesso all'incentivo nella misura di euro 2.250 (poiché il rapporto ha durata di 6 mesi, al datore di lavoro spetterà il bonus riconoscibile per il contratto a tempo indeterminato ma ridotto di sei quote mensili).

b) Proroghe di rapporti a tempo determinato

Il decreto direttoriale n. 11 già citato ha previsto che, nelle ipotesi di proroghe dei rapporti, il beneficio può essere riconosciuto se la durata complessiva del rapporto di lavoro sia pari o superiore a sei mesi.

Inoltre, nei casi in cui la proroga consenta di prolungare la durata del rapporto di lavoro fino ad almeno dodici mesi, il datore di lavoro può chiedere il beneficio ulteriore rispetto a

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

quanto già autorizzato per i primi sei mesi (art. 5, comma 4, come modificato dal decreto direttoriale n. 11).

Pertanto, nell'ipotesi in cui il rapporto raggiunga la durata minima necessaria al fine del riconoscimento del bonus occupazionale – pari a sei mesi – solo in seguito alla proroga, il datore di lavoro potrà richiedere l'incentivo per il rapporto complessivamente inteso.

Esempi:

- ALFA assume Tizio – avente una classe di profilazione MOLTO ALTA – a tempo determinato dal 15 luglio 2014 al 14 ottobre 2014; ad ALFA non spetta alcun bonus, perché il rapporto dura meno di sei mesi. Alla scadenza programmata, il rapporto viene prorogato fino al 14 novembre 2014. Poiché neanche con la proroga il rapporto – complessivamente considerato – raggiunge la durata minima di sei mesi, ad ALFA non spetta alcun bonus per l'assunzione effettuata;
- ALFA assume Tizio – avente una classe di profilazione MOLTO ALTA – a tempo determinato dal 15 luglio 2014 al 14 ottobre 2014; ad ALFA non spetta alcun bonus, perché il rapporto dura meno di sei mesi. Alla scadenza programmata, il rapporto viene prorogato fino al 14 marzo 2015. Poiché il rapporto, considerata anche la proroga, raggiunge la durata complessiva di otto mesi, ad ALFA spetta il bonus di 2.000 euro.

Nell'ipotesi in cui venga prorogato un rapporto a tempo determinato per il quale sia stato già autorizzato l'incentivo, si ha diritto ad un eventuale secondo incentivo pari alla differenza tra la misura prevista per il rapporto complessivamente inteso (dalla data di inizio del rapporto alla data della fine della proroga) e l'importo già fruito per il tempo determinato; in tal caso si fa riferimento alla classe di profilazione utilizzata per la determinazione del primo incentivo.

Esempi:

- ALFA assume Tizio – avente una classe di profilazione MOLTO ALTA – a tempo determinato dal 15 luglio 2014 al 14 febbraio 2015. Alla scadenza programmata, il rapporto viene prorogato fino al 14 marzo 2015. Ad ALFA spetta il bonus di 2.000 euro per l'assunzione a tempo determinato; per la proroga di un mese non ha diritto al riconoscimento di ulteriori benefici.
- ALFA assume Tizio – avente una classe di profilazione MOLTO ALTA – a tempo determinato dal 15 luglio 2014 al 14 febbraio 2015. Alla scadenza programmata, il rapporto viene prorogato fino al 14 agosto 2015. Il rapporto complessivamente considerato avrà, quindi, una durata di 13 mesi. Ad ALFA spetta il bonus di 2.000 euro per l'assunzione a tempo determinato; per la proroga di ulteriori otto mesi, ALFA avrà diritto all'ulteriore incentivo residuo di 2.000 euro (4.000 euro per il rapporto di durata superiore a 12 mesi meno 2.000 euro già fruiti).

Contratti di somministrazione

L'articolo 4, comma 5, del decreto originario escludeva l'incentivo per le assunzioni a scopo di somministrazione, per le quali l'agenzia somministrante fruisse di una remunerazione per l'attività di intermediazione e accompagnamento al lavoro nell'ambito del "Programma Operativo nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" o di altri programmi a finanziamento pubblico; tale preclusione è stata abrogata.

In proposito, si evidenzia che l'art. 21, comma 1, lett. i), del d.lgs. n. 276/2003 prevede espressamente che il contratto di somministrazione di manodopera sia stipulato in forma scritta e contenga, tra gli altri elementi, l'assunzione dell'obbligo dell'utilizzatore di rimborsare al somministratore gli oneri retributivi e previdenziali da questo effettivamente sostenuti in favore dei prestatori di lavoro.

Pertanto, l'agenzia di somministrazione può godere della remunerazione per l'attività di intermediazione ed accompagnamento al lavoro svolta all'interno del programma operativo Iniziativa Occupazione Giovani e, nell'ipotesi di ammissione al bonus occupazionale, deve detrarre dal costo del lavoro addebitato all'utilizzatore l'importo riconosciuto.

Nelle ipotesi di somministrazione, i limiti sull'utilizzo degli aiuti "de minimis" si intendono riferiti al soggetto utilizzatore, cui spetta, quindi, l'onere della dichiarazione.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di stato

Il decreto direttoriale n. 169 del 28 maggio 2015, modificando l'art. 7, comma 1, del Decreto Direttoriale n. 1709\Segr D.G.\2014 dell'8 agosto 2014 ha previsto che gli incentivi della misura "Bonus occupazione" possono essere fruiti anche oltre i limiti di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti «de minimis», qualora l'assunzione del giovane aderente al programma comporti un incremento occupazionale netto.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

Coordinamento con altri incentivi

In forza del decreto direttoriale n. 11 del 23 gennaio 2015, il bonus occupazionale deve considerarsi cumulabile (art. 7, comma 3, nuova versione, a seguito delle modifiche apportate dal decreto n. 11/2015) con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva non selettivi rispetto ai datori di lavoro o ai lavoratori.

L'incentivo è inoltre cumulabile con altri incentivi all'assunzione di natura economica o contributiva aventi natura selettiva, nei limiti del **50 per cento dei costi salariali**. Come ribadito dall'art. 2, paragrafo 31 del Regolamento CE 651/2014, per costi salariali devono intendersi la retribuzione lorda e la contribuzione dovuta, comprendente gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali.

Pertanto, assumendo a riferimento le forme di incentivo all'assunzione maggiormente diffuse, il predetto bonus occupazionale è cumulabile, senza limitazioni, con l'esonero contributivo per le nuove assunzioni con contratto di lavoro a tempo indeterminato effettuate nel corso del 2015 ai sensi dell'articolo unico, commi 118 e seguenti, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

Il bonus occupazionale è, invece, cumulabile nel limite del 50 per cento dei costi salariali con gli incentivi che presentano un carattere di selettività nei confronti del datore di lavoro, tra cui si ricordano:

- l'incentivo per l'assunzione di donne prive di impiego regolarmente retribuito da almeno ventiquattro mesi ovvero prive di impiego da almeno sei mesi e residenti in aree svantaggiate o occupate in particolari professioni o settori di attività, di cui all'art. 4, commi 8-11, della legge n. 92/2012;
- l'incentivo per l'assunzione di giovani genitori di cui al decreto del Ministro della gioventù 19 novembre 2010;
- l'incentivo all'assunzione di beneficiari del trattamento Aspi di cui all'art. 2, comma 10-bis, della L. n. 92/2012;
- l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani entro i 29 anni di età, di cui all'art. 1, del d.l. n. 76/2013;

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)

- l'incentivo per l'assunzione di giovani lavoratori agricoli di cui all'art. 5 D.L. 91/2014, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 116, limitatamente agli operai agricoli;
- l'incentivo previsto per l'assunzione di apprendisti di cui all'art. 22 del L. 183/2011, in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove.

RASSEGNA GIURIDICA - a cura di Cristina Calvi - Ufficio Studi Cisl dei Laghi

AZETA News - Periodico d'informazione - azetalavoro@ust.it

DIRETTORE RESPONSABILE Claudio Ramaccini (031.2961) **REDAZIONE** Letizia Marzorati (Tel. 031.2961)- Francesco Federico Pagani (Tel.0332.2836549)