

CIRCOLARE INCENTIVO ASSUNZIONE GIOVANI

1 Ottobre 2013

Incentivo per assunzione a tempo indeterminato di giovani fino a 29 anni (d.l. 76/2013 convertito dalla legge n.99/2013)

Con il decreto occupazione D.L. 76/2013 convertito in Legge 99/2013 il Governo ha deciso di concedere incentivi alle aziende che assumeranno a tempo indeterminato giovani under 29 anni.

In particolare possono essere assunti con contratto a tempo indeterminato giovani fino a 29 anni, che rientrino in una delle seguenti condizioni:

- I. siano privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi. Il decreto del Ministero del Lavoro 20 marzo 2013, considera tale...“chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero 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”;
- II. siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale;

Attenzione: il Governo precisa che le suddette assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente all'assunzione stessa.

L'incremento occupazionale suddetto viene calcolato sulla base della differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti all'assunzione. I dipendenti con contratto di lavoro a tempo parziale sono ponderati in base al rapporto tra le ore pattuite e l'orario normale di lavoro.

L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, ed è corrisposto al datore di lavoro unicamente mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento.

Il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di 650 euro per lavoratore assunto.

L'incentivo è corrisposto, per un periodo di 12 mesi, ed entro i limiti di seicentocinquanta euro mensili per lavoratore, nel caso di trasformazione con contratto a tempo indeterminato.

Con la circolare Inps del 27/09/2013 è stato illustrata la modalità di accesso al beneficio attraverso la presentazione telematica di una istanza preliminare di ammissione al beneficio. L'Inps verifica la disponibilità residua della risorsa e, in caso di disponibilità, comunica che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo. Entro sette giorni dalla ricezione della suddetta comunicazione il datore di lavoro deve stipulare il contratto di lavoro.

REGOLE GENERALI IN MATERIA DI INCENTIVI ALL'ASSUNZIONE

La legge n. 92/2012 (Riforma Fornero) fissa una serie di principi generali al fine di assicurare una disciplina omogenea delle condizioni di spettanza degli incentivi all'assunzione.

L'art. 4, comma 12, prevede che:

- gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;
- gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto di lavoro a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine; gli incentivi sono esclusi anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto di lavoro a termine;
- gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione abbiano in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, 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 effettuate presso una diversa unità produttiva;
- gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che siano stati licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di 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 caso di somministrazione tale condizione si applica anche all'utilizzatore.

Esemplificazioni dei diritti di precedenza da rispettare:

- l'articolo 15 della legge n. 264 del 29 aprile 1949, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dell'ex dipendente a tempo indeterminato, che sia stato oggetto, negli ultimi sei mesi, di licenziamento individuale per giustificato motivo oggettivo determinato da ragioni inerenti all'attività produttiva, all'organizzazione del lavoro e al regolare funzionamento di essa o di licenziamento collettivo per riduzione di personale;
- l'articolo 5 del decreto legislativo n. 368 del 6 settembre 2001, ci si riferisce alla previsione secondo la quale il lavoratore, che nell'esecuzione di uno o più contratti presso la stessa azienda abbia prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi, ha diritto di precedenza, fatte salve diverse determinazioni assunte con la contrattazione nazionale o di secondo livello, nelle assunzioni a tempo indeterminato effettuate dal lavoratore entro i dodici mesi successivi, ovviamente riferite alle mansioni già espletate. Va esercitata entro i sei mesi successivi alla cessazione del rapporto e resta valida per dodici mesi dal giorno di scadenza del contratto a termine. Un discorso del tutto analogo va fatto per i contratti a termine legati ad attività stagionali che il Legislatore ha avuto cura di tenere rigorosamente separati dai precedenti, affermando che il lavoratore ha diritto di precedenza rispetto a nuove assunzioni a termine da parte dello stesso datore di lavoro per le medesime attività stagionali. La volontà va esternata, come nel caso precedente al datore di lavoro (preferibilmente per iscritto) nei tre mesi successivi ed il diritto (salvo previsione migliorativa prevista dalla pattuizione collettiva) si estingue in un anno;
- art. 59 del D.L.vo n. 151/2001 che tutela la maternità. Si tratta della precedenza per le lavoratrici addette al settore industria o delle lavorazioni stagionali, nel caso di assunzioni in occasione della ripresa dell'attività dopo il periodo di tutela connesso alla nascita del bambino (o dell'adottato, o dell'affidato);
- altri diritti di precedenza presenti che vanno tenuti in considerazione attengono al rapporto con gli affetti da malattie oncologiche o con i soggetti sottoposti a terapie "salva vita":
- costoro, che, per la loro malattia, hanno dovuto trasformare il proprio contratto di lavoro in rapporto a tempo parziale, hanno diritto, migliorando le condizioni di salute, a vederlo "ritrasformato" a tempo pieno (art. 12 -bis D.L.vo n. 61/2000). · Un altro caso (questa volta di precedenza più che di "diritto") è quello che riguarda i lavoratori che abbiano trasformato il proprio rapporto da tempo pieno a parziale: questi hanno una precedenza nelle assunzioni con contratto a tempo pieno per l'espletamento delle stesse mansioni o di quelle equivalenti a quelle oggetto del rapporto part-time (art. 12 - ter D.L.vo n. 61/2000);

- un ultimo diritto di precedenza riguarda coloro che, nel proprio contratto individuale part-time, hanno convenuto una possibile trasformazione, a tempo pieno nelle unità produttive comprese nell'ambito comunale (art. 5, comma 2, D.L.vo n. 61/2000);
- l'articolo 47, comma 6, della legge n. 428 del 29 dicembre 1990, in forza del quale spetta un diritto di precedenza nelle assunzioni (a tempo determinato e indeterminato) in favore dei lavoratori che non passano immediatamente alle dipendenze di colui al quale è trasferita, negli ultimi dodici mesi (o nel periodo più lungo previsto dall' accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), un'azienda (o un suo ramo) in crisi, ai sensi del comma 5 dello stesso articolo.

Ricordiamo, inoltre, che ogni azienda per fruire dei benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale previsti dall'ordinamento è tenuta a rispettare due importanti presupposti:

- a) Deve rispettare la normativa sul lavoro e gli accordi e contratti collettivi nazionali, regionali, territoriali o aziendali eventualmente sottoscritti;

L'art. 10 della Legge 14 febbraio 2003, n. 30 prevede: “per le imprese artigiane, commerciali e del turismo rientranti nella sfera di applicazione degli accordi e contratti collettivi, nazionali, regionali e territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, il riconoscimento dei benefici normativi e contributivi è subordinato all'integrale rispetto degli accordi e contratti citati, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale”.

Sotto il profilo operativo, nell'ambito della procedura DURC, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali, con circolare n. 34/2008 ha sottolineato come “ l'integrale rispetto degli accordi e contratti” non può essere oggetto di autocertificazione, in quanto implica complesse valutazioni di ordine tecnico giuridico che potranno essere verificate in sede di vigilanza da parte del personale ispettivo.

- b) Deve essere in regola sotto il profilo degli obblighi di regolarità contributiva.

Successivamente la Finanziaria 2007 (Legge n. 296/2006, art. 1, comma 1175) ampliando il contesto di riferimento, ha stabilito che i “benefici normativi e contributivi previsti dalla normativa in materia di lavoro e legislazione sociale sono subordinati al possesso, da parte dei datori di lavoro, del Documento Unico di regolarità contributiva, fermi restando gli altri obblighi di legge ed il rispetto di accordi e contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori più rappresentative sul piano nazionale”.

La regolarità contributiva, provata dal DURC mensile, sussiste quando ricorrono le seguenti condizioni:

- regolarità degli adempimenti mensili;
- corrispondenza tra versamenti effettuati e versamenti accertati dagli Istituti previdenziali come dovuti;
- inesistenza di inadempienze in atto;
- rateazione del debito contributivo approvata dall'istituto interessato;
- sospensione dei pagamenti a seguito di disposizioni legislative (es. calamità naturali);
- richiesta di compensare il debito contributivo con un credito documentato.

Per quanto attiene la richiesta DURC, il Ministero del lavoro ha precisato che essa rappresenta una procedura meramente "virtuale", in quanto l'istituto previdenziale che rilascia il DURC è lo stesso soggetto che ammette il richiedente alla fruizione del beneficio.

Conseguentemente, l'azienda destinataria del beneficio provvederà ad indicare, secondo le ordinarie procedure (flusso UniEMens o Autoliquidazione Inail), il codice identificativo del beneficio lasciando all'istituto la verifica del requisito della regolarità contributiva ai fini della fruizione dell'agevolazione richiesta.

Il datore di lavoro è tenuto a fornire alla Direzione Territoriale del Lavoro-DTL territorialmente competente, anche per via telematica, un'autocertificazione che attesti l'inesistenza di provvedimenti amministrativi o giurisdizionali, definitivi in ordine a violazioni in materia di lavoro.

Ritenendoci a Vostra disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti, si porgono cordiali saluti.