

INCENTIVO PER LE ASSUNZIONI DI NEET DEL DECRETO LAVORO

A sostegno dell'occupazione giovanile, il D.L. 48/2023 (c.d. Decreto Lavoro) ha introdotto un incentivo di tipo economico per i datori di lavoro privati che assumano a tempo indeterminato soggetti "NEET"; in particolare, è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno e fino al 31 dicembre 2023, di giovani con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione e con contratto di apprendistato professionalizzante. L'agevolazione spetta per le assunzioni effettuate nell'intero territorio nazionale, nei limiti delle risorse finanziarie specificatamente stanziata e ripartite a livello regionale, che costituiscono limite di spesa.

L'incentivo è cumulabile con l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, e comunque nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato. In caso di cumulo con altra misura, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per ogni lavoratore "NEET" assunto.

Il modulo di istanza on-line "NEET23", mediante il quale sarà possibile prenotare le risorse destinate a finanziare l'incentivo in trattazione sarà reso disponibile sul portale istituzionale www.inps.it a partire dal 31 luglio 2023.

Con la circolare 68/2023 l'Inps ha fornito le indicazioni per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al predetto incentivo, incluso l'UniEmens.

Profili soggettivi

L'incentivo è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, anche non imprenditori, ivi compresi quelli del settore agricolo.

L'incentivo spetta per le assunzioni di giovani che:

- non abbiano compiuto 30 anni di età;
- risultino aderenti al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (Garanzia Giovani), cui possono registrarsi i soggetti di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti "NEET", cioè non inseriti in un percorso di studi o formazione.

Pertanto, i lavoratori alla data dell'assunzione:

- non devono aver compiuto il 30° anno di età (età inferiore o uguale a 29 anni e 364 giorni);
- non devono lavorare al momento dell'assunzione e non devono essere inseriti in corsi di studi o di formazione;
- devono essere registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (la registrazione deve avvenire tramite il portale "MyANPAL", oppure, tramite i portali regionali "Garanzia Giovani") oppure devono aver già sottoscritto un Patto di servizio nell'ambito del Programma "Garanzia
 - di occupabilità dei Lavoratori" (GOL) al momento della presentazione da parte dei datori di lavoro dell'istanza preliminare di ammissione all'incentivo (tale Patto di servizio GOL vale come registrazione al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani).

Inoltre, per i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l'incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta ai requisiti sopra riportati, venga rispettato, in via alternativa, uno dei seguenti elementi:

- il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi;
- 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 2 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 o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato.

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo in esame spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, sia a tempo pieno che parziale, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023 con contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione (sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore non viene inviato in missione) e con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'incentivo, invece, non si applica:

- ai rapporti di lavoro domestico;
- nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro intermittente;
- nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale;
- ai contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché ai contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca;
- nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine.

Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo è pari al 60% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e spetta per massimo 12 mesi, anche nelle ipotesi di assunzione in apprendistato professionalizzante. In caso di cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, l'incentivo si riduce al 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'incentivo deve essere considerato di tipo economico, ossia da parametrare alla retribuzione erogata ai nuovi assunti e non alla contribuzione datoriale dovuta, perciò, qualora dall'utilizzo della misura scaturisca un credito per il datore di lavoro rispetto ai contributi dovuti per il rapporto incentivato, tale credito può essere utilizzato a conguaglio sull'intera posizione debitoria del datore di lavoro.

L'incentivo deve essere fruito, ordinariamente, per ciascuna mensilità, entro il mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa e il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio, ma entro il termine perentorio del 28 febbraio 2025: 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 del mese di gennaio 2025.

Condizioni di spettanza

L'agevolazione si configura quale incentivo all'assunzione ed è, pertanto, subordinata:

- al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione (art. 31, D.Lgs. 150/2015);
- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori (Durc; assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge; rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale);
- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, cioè l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti calcolato in U.L.A..
- al rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'articolo 32 e dal Capo I del Regolamento (UE) n. 651/2014, quindi il datore di lavoro non deve rientrare 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 e non deve essere un'impresa in difficoltà (art. 2, par. 18, del Regolamento (UE) n. 651/2014).

L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

In riferimento all'incremento netto dell'occupazione, l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei 12 mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei 12 mesi e non quella "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 mediante le procedure di regolarizzazione. L'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale. Il calcolo della forza lavoro si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei 12 mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica", cioè in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro. Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale s'intende fruire dell'incentivo. Il venire 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.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto 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.

Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo è espressamente cumulabile con l'esonero per l'occupazione giovanile della legge di Bilancio 2023, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi. In caso di cumulo con altra agevolazione, come anticipato, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Pertanto, nel caso di scelta di cumulo con l'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani previsto dalla legge di Bilancio 2023, il datore di lavoro interessato avrà diritto all'esonero totale della contribuzione datoriale nel limite massimo di 8.000 euro annui per un periodo di 36 o 48 mesi (qualora l'assunzione sia effettuata in una Regione del Mezzogiorno) e potrà ulteriormente fruire dell'incentivo economico, pari al 20% della retribuzione imponibile, per un periodo di 12 mesi.

Nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra comunitari non convenzionati (si applicano retribuzioni convenzionali per la contribuzione) l'incentivo non può trovare applicazione.

L'agevolazione è cumulabile, nei limiti del 20% della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con:

- la riduzione contributiva fissata per i datori di lavoro agricoli che occupano personale nei territori montani o nelle singole zone svantaggiate;

- le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia;
 - le agevolazioni consistenti in un abbattimento della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore.
- La cumulabilità con altri regimi agevolati è possibile nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato (50% dei costi ammissibili, da intendersi come la somma tra la retribuzione lorda e i contributi a carico del datore di lavoro).

Ammissione all'incentivo

Per conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse prima di effettuare l'eventuale assunzione, occorre inoltrare all'Inps il modulo di istanza on line "NEET23" (che sarà disponibile nell'applicazione "Portale delle Agevolazioni" del sito dell'Inps) indicando i seguenti dati:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato;
- la Regione/Provincia Autonoma di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- l'indicazione della tipologia di rapporto (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria;
- se per l'assunzione si intende fruire anche di altre agevolazioni;
- la dichiarazione di possesso dei requisiti di accesso alla misura.

L'Inps, effettuati i controlli del caso, informa entro 5 giorni dalla data di invio della richiesta che è stato prenotato l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare e il datore di lavoro, entro 7 giorni di calendario, ha l'onere di stipulare il contratto di lavoro e di comunicare, a pena di decadenza, entro ulteriori 7 giorni di calendario, l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore (i termini sono perentori). Bisogna anche prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici Inps e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) perché non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

Per non far perdere la priorità acquisita con l'invio della richiesta alle istanze di prenotazione dell'incentivo inizialmente non accolte per carenza di risorse, le stesse verranno contraddistinte dallo stato "non accolta provvisoria" e, nelle ipotesi in cui si liberassero delle risorse, le stesse, dopo avere superato positivamente gli ulteriori controlli, verranno automaticamente accolte.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale:

- nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare il tetto già autorizzato;
- nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Definizione delle istanze

L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo verrà effettuata dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal 31 luglio 2023.

Le sole istanze relative alle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 1° giugno 2023 e il 30 luglio 2023 e pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica on line (che avverrà il 31 luglio) saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione e saranno oggetto di un'unica elaborazione cumulativa posticipata, che verrà effettuata nel mese di settembre 2023. Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'Inps - contrassegnate dallo stato di "Aperta" - e saranno suscettibili di annullamento ad opera

dello stesso interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e inoltrarne una nuova.

Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata, sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.

Distinti saluti.

Come di consueto, lo Studio Bonesi & Zancanella è a Vostra disposizione per qualsiasi chiarimento si rendesse necessario in merito a quanto comunicato