

CONCORRENZA LAVORO DIRITTI

fare sintesi è un'impresa

con il patrocinio



CITTA' DI TORINO

CONVEGNO NAZIONALE
WWW.CONVEGNOAGI2017.IT



INCENTIVI ASSUNZIONALI E AIUTI DI STATO

(Prof. Avv. Michel Martone)

PROMOZIONE DELL'INCLUSIONE SOCIALE E TUTELA DELLA CONCORRENZA

Una delle direttrici su cui si fonda «**Europa 2020**», è la «**crescita inclusiva**» e cioè la **promozione di un'economia con un alto tasso di occupazione** che favorisca la coesione sociale e territoriale dei cittadini.

Per raggiungere tale aspirazione, l'UE si è posta come **obiettivo** quello di portare al **75% il tasso di occupazione delle donne e degli uomini di età compresa tra 20 e 64 anni**, anche mediante una maggiore partecipazione dei giovani, dei lavoratori più anziani e di quelli poco qualificati e una migliore integrazione degli immigrati legali.

Per questo motivo le **istituzioni dell'Unione europea autorizzano gli Stati membri a prevedere**, nelle rispettive normative nazionali, **misure ed interventi finalizzati a sollecitare ed incentivare la domanda di lavoro** rivolta a tali categorie di lavoratori, al fine di incrementare il loro livello occupazionale.

Tuttavia il **sistema di incentivi all'assunzione** sconta il **forte condizionamento scaturente dall'obbligo degli Stati membri di rispettare i vincoli posti dal TFUE a tutela della libera concorrenza** (in particolare il divieto di aiuti di Stato sancito dall'art. 107 TFUE).

TRATTATO SUL FUNZIONAMENTO DELL'UNIONE EUROPEA

Articolo 107 (ex articolo 87 del TCE)

1. Salvo deroghe contemplate dai trattati, sono **incompatibili con il mercato interno**, nella misura in cui incidano sugli scambi tra Stati membri, **gli aiuti concessi dagli Stati**, ovvero mediante risorse statali, sotto qualsiasi forma che, favorendo talune imprese o talune produzioni, falsino o minaccino di falsare la concorrenza.

In base a tale disposizione, l'aiuto è vietato quando:

- **è concesso dallo Stato** o che comunque vengono utilizzate **risorse pubbliche**;
- l'intervento determini un **vantaggio per delle imprese** o comunque per dei soggetti che svolgano attività d'impresa (**criterio della selettività**, che assume un ruolo centrale nella identificazione di un aiuto illegittimo);
- **falsa la concorrenza**;
- **influisce sugli scambi tra gli stati membri**.

Segue...

Articolo 107 (ex articolo 87 del TCE)

3. **Possono considerarsi compatibili con il mercato interno:** a) gli aiuti destinati a favorire lo sviluppo economico delle regioni ove il tenore di vita sia anormalmente basso, oppure si abbia una grave forma di sottoccupazione, nonché quello delle regioni di cui all'articolo 349, tenuto conto della loro situazione strutturale, economica e sociale; b) gli aiuti destinati a promuovere la realizzazione di un importante progetto di comune interesse europeo oppure a porre rimedio a un grave turbamento dell'economia di uno Stato membro; c) gli aiuti destinati ad agevolare lo sviluppo di talune attività o di talune regioni economiche, sempre che non alterino le condizioni degli scambi in misura contraria al comune interesse; d) gli aiuti destinati a promuovere la cultura e la conservazione del patrimonio, quando non alterino le condizioni degli scambi e della concorrenza nell'Unione in misura contraria all'interesse comune; e) le altre categorie di aiuti, determinate con decisione del Consiglio, su proposta della Commissione.

LA DEFINIZIONE DI AIUTO DI STATO VIETATO

In assenza di una definizione, la Corte di Giustizia e la Commissione hanno precisato la nozione di aiuto di Stato, enucleando tre criteri di identificazione degli aiuti.

Il primo è il «**criterio dell'effetto**», il cui elemento essenziale è la produzione di un effetto favorevole sui bilanci dell'impresa destinataria.

Il secondo è il «**criterio della selettività**», espressamente previsto dall'art. 107.1 (l'aiuto è incompatibile col mercato comune qualora «favorisca talune imprese o talune produzioni»), che consente di sottrarre al divieto le misure generali di politica economica. Pur in presenza di tale caratteristica, la Commissione ne ha escluso l'effetto distorsivo sulla concorrenza qualora l'aiuto sia di modesta entità, introducendo la **regola del *de minimis***.

Il terzo ed ultimo criterio, enucleato dall'elaborazione giurisprudenziale, è quello del «**sacrificio finanziario dello Stato**» ossia della sussistenza di «un onere economico (o un mancato guadagno) per lo Stato».

ART. 108 TFUE: NOTIFICA E PROCEDURE DI AUTORIZZAZIONE. IL CONTROLLO COMUNITARIO E IL SISTEMA DI AUTORIZZAZIONE PREVENTIVA.

La Commissione, in base all'art. 108, del TFUE ha il compito di stabilire quando un aiuto costituisca aiuto di stato ex art. 107, e se del caso, quando esso possa essere ammesso in deroga ex art. 107 commi 2 e 3.

Gli **Stati membri sono tenuti ad informare (notifica)** la Commissione di ciascun progetto di finanziamento o di un aiuto di stato, e **non è consentito attivare alcun aiuto prima della specifica autorizzazione** della Commissione (principio di sospensione).

Qualunque aiuto attivato in assenza dell'approvazione Commissione è illegale.

ARTICOLO 109 TFUE

1. Il Consiglio [...] può stabilire tutti i regolamenti utili ai fini dell'applicazione degli articoli 107 e 108 e fissare in particolare le condizioni per l'applicazione dell'articolo 108, paragrafo 3, **nonché le categorie di aiuti che sono dispensate da tale procedura.**

I REGOLAMENTI CONSEGUENTI

Nel 1998 il Consiglio ha quindi adottato il Regolamento (CE) n. 994/1998 con il quale ha autorizzato la Commissione a dichiarare, ai sensi dell'art. 109 TFUE che, a determinate condizioni, **alcune categorie di aiuti possono essere esentate dall'obbligo di notifica, in quanto ritenute a priori compatibili con il mercato interno: tra queste si annoverano gli aiuti all'occupazione dei «soggetti svantaggiati», compresi i disabili.**

I Regolamenti adottati dalla Commissione in sede di prima attuazione del Reg. (CE) n. 994/1998 (tra cui il Reg. n. 2204/2002) venivano a scadere il 31 dicembre 2006 e pertanto la Commissione provvedeva a sostituirli con il Reg.(CE) n. 800/2008 .

Il Regolamento n. 1407/2013 regola l'applicazione degli artt. 107 e 108 su i **c.d. aiuti *de minimis***. Si tratta di aiuti che non superano un importo prestabilito e sono concessi ad un'impresa unica in un determinato arco di tempo.

REGOLAMENTO GENERALE DI ESENZIONE N. 651/2014 (GENERAL BLOCK EXEMPTION REGULATIONS-GBER) PUBBLICATO IL 26 GIUGNO 2014 ED ENTRATO IN VIGORE IL 1 LUGLIO 2014

Il Regolamento, che **dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno**, si applica per il periodo 2014-2020 e sostituisce il precedente regolamento (CE) n.800/2008.

Il nuovo regolamento n. 651/2014 si applica, in base a quanto stabilito dall'art.1, alle seguenti categorie di aiuti di Stato:

- aiuti a finalità regionale;
- aiuti alle PMI sotto forma di aiuti agli investimenti, aiuti al funzionamento e accesso delle PMI agli investimenti;
- aiuti per la tutela dell'ambiente;
- aiuti a favore di ricerca, sviluppo e innovazione;
- aiuti alla formazione;
- **aiuti all'assunzione e all'occupazione di lavoratori svantaggiati e di lavoratori con disabilità**;
- aiuti destinati a ovviare ai danni arrecati da determinate calamità naturali;
- aiuti a carattere sociale per i trasporti a favore dei residenti in regioni remote (...).

Segue...

Per alcuni aspetti, con il Regolamento n. 651/2014 c'è stato un ritorno al passato in quanto viene ripristinata una parte dell'area dello svantaggio già prevista dal Reg. (CE) n. 2204/2002, ma poi eliminata dal Reg. (CE) n. 800/2008, come dimostra la **reintroduzione dei giovani nella categoria dei «lavoratori svantaggiati»**.

Ed infatti, il Reg. n. 800/2008 aveva ridimensionato la nozione dell'area dello svantaggio, rispetto al 2002, sotto la spinta della stabilità dei mercati finanziari e delle economie dei singoli Stati membri, **escludendo i giovani dal novero dei soggetti svantaggiati**, sulla base della convinzione per essi i singoli Stati membri non dovessero prevedere aiuti di Stato al fine di incrementare la loro occupazione.

Con l'inizio della crisi economica e finanziaria mondiale del 2008, l'entusiasmo dell'Europa si è ben presto arrestato davanti ai dati sulla disoccupazione giovanile e ciò ha indubbiamente spinto le autorità europee, al momento dell'emanazione del **Reg. (UE) n. 651/2014** a ripensare e ridefinire l'area dello svantaggio occupazionale, **includendo da un lato i giovani e dall'altro riducendo il periodo di disoccupazione per il quale una delle categorie già qualificate come «svantaggiate» possano essere considerate «molto svantaggiate»**.

I LAVORATORI SVANTAGGIATI

L'art. 2 del Regolamento n. 651/2014 definisce **lavoratore svantaggiato** chiunque soddisfi **una delle seguenti condizioni:**

- **non avere un impiego** regolarmente retribuito **da almeno sei mesi;**
- avere un'età compresa tra i **15 e i 24 anni;**
- **non possedere un diploma di scuola media superiore o professionale o aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni, e non avere ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;**
- **aver superato i cinquant'anni d'età;**
- **essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico;**
- **essere occupato** 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 membro interessato, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato;
- **appartenere ad una minoranza etnica di uno stato membro** e avere la **necessità di migliorare la propria formazione linguistica e professionale** per aumentare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile.

I LAVORATORI MOLTO SVANTAGGIATI E LAVORATORI DISABILI

L'art. 2 definisce inoltre **lavoratore molto svantaggiato**:

- un lavoratore **privo da almeno ventiquattro mesi di impiego** regolarmente retribuito;
- un lavoratore **privo da almeno dodici mesi di impiego** regolarmente retribuito che abbia almeno una delle condizioni previste nelle lettere da b) a g) della definizione di lavoratore svantaggiato (da 15 a 24 anni, assenza di diploma, superamento dei cinquant'anni, essere un adulto che vive solo con una o più persone a carico, essere occupato in settori con rilevante disparità di genere, appartenere a minoranza etnica).

La stessa disposizione definisce **lavoratore disabile**:

- chiunque sia riconosciuto come **lavoratore con disabilità a norma dell'ordinamento nazionale**;
- chiunque presenti **durature menomazioni fisiche, mentali, intellettuali o sensoriali che**, in combinazione con barriere di diversa natura, possono ostacolare la piena ed effettiva partecipazione all'ambiente di lavoro su base di uguaglianza con gli altri lavoratori.

Segue...

L'art. 32 del Reg. n. 651/2014 detta alcune regole per poter ritenere gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati compatibili con il mercato interno e quindi esentati dall'obbligo di notifica di cui all'art. 108.3 TFUE.

In particolare:

- **l'intensità dell'aiuto non deve superare il 50% dei costi ammissibili**, corrispondenti ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione, ovvero 24 mesi se si tratta di lavoratore «molto svantaggiato»;
- deve realizzarsi **l'effetto incrementale** rispetto al livello medio occupazionale dei 12 mesi precedenti l'assunzione ;
- deve essere garantita la **continuità dell'impiego** «per un periodo minimo coerente con la legislazione nazionale o con i contratti collettivi di lavoro», fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa; in ogni caso, se il periodo di occupazione è inferiore a 12 mesi, ovvero a 24 per i «molto svantaggiati», l'aiuto sarà ridotto *pro rata*.

GLI INCENTIVI NELLA LEGISLAZIONE NAZIONALE

Nel nostro ordinamento, gli incentivi all'occupazione, di carattere economico e normativo, si sono succeduti nel tempo in modo molto confuso, seguendo le esigenze del momento e raggiungendo risultati spesso inferiori alle attese.

Per affrontare la **gravissima situazione occupazionale** conseguente alla crisi economica mondiale iniziata nel 2008, il legislatore ha **incrementato l'uso degli incentivi** con l'obiettivo di favorire l'aumento dei rapporti di lavoro subordinato.

Significativi, al riguardo, la **legge Fornero** e i successivi **interventi del Governo Letta e del Governo Renzi**.

LA LEGGE FORNERO

La **legge n. 92 del 2012**, nel rispetto della normativa comunitaria, ha introdotto incentivi per particolari categorie di soggetti svantaggiati: in particolare **lavoratori anziani e donne**.

Per le assunzioni di **lavoratori di età non inferiore a 50 anni**, disoccupati da oltre 12 mesi, effettuate a decorrere dal 1 gennaio 2013 con contratto di lavoro dipendente, a tempo determinato, anche in somministrazione, è prevista la riduzione del 50% dei contributi a carico del datore di lavoro per un periodo di 12 mesi; se il contratto veniva trasformato a tempo indeterminato, la riduzione proseguiva sino al 18° mese dalla data della prima assunzione; se l'assunzione avveniva direttamente a tempo indeterminato, la riduzione durava per 18 mesi (art.4, c. 8-109).

Queste disposizioni sono state poi estese alle assunzioni di **donne di qualsiasi età, prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi**, se residenti in determinate zone del Paese, o da almeno 24 mesi se residenti altrove (art. 4, c. 11).

Segue...

La legge n. 92 del 2012, infine, nell'ambito di un serrato dialogo con la normativa e le istituzioni europee, ha introdotto, nel comma 12 dell'art. 4, una serie di principi volti a "garantire un'omogenea applicazione" di tutti gli incentivi all'assunzione previsti dalla riforma.

I principi di cui al comma 12 delineano quattro fattispecie rispetto alle quali il diritto agli incentivi viene negato:

- a) **assunzione dovuta in base ad un obbligo preesistente**, di fonte legale o di contrattazione collettiva;
- b) **assunzione che viola un diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dalla contrattazione collettiva a favore di un altro lavoratore licenziato o cessato da un rapporto a termine;
- c) **esistenza di sospensioni dal lavoro dovute a determinate cause**, con eccezione delle assunzioni di lavoratori con professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori sospesi e di quelle effettuate in una unità produttiva diversa;
- d) **assunzione di lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, al momento del recesso, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume.**

GLI INCENTIVI PREVISTI DAL GOVERNO LETTA

Il Governo Letta, per **favorire l'assunzione dei giovani**, ha cercato di **incentivare il contratto di apprendistato**, prevedendo, nell'art. 2 del d.l. n. 76/2013, l'adozione da parte della Conferenza permanente Stato – Regioni di nuove linee guida sull'apprendistato professionalizzante “anche in vista di una disciplina maggiormente uniforme sull'intero territorio nazionale dell'offerta formativa pubblica”.

A ciò si sono aggiunti la previsione ed il finanziamento di tutta una serie di **tirocini formativi e di orientamento**, spesso dotati di borse o indennità:

- a) nei settori delle attività e dei servizi per la cultura (art. 2, c. 5 bis);
- b) presso le amministrazioni dello Stato (c.6);
- c) tirocini curricolari per promuovere l'alternanza scuola-lavoro (c. 10-13); d) tirocini formativi in orario extracurricolare presso imprese o enti pubblici rivolti agli studenti della quarta classe delle scuole secondarie di secondo grado (c.14).

Segue...

Il Governo Letta ha altresì previsto il **Piano per il Mezzogiorno**, incentrato su incentivi per assunzioni a tempo indeterminato e per l'autoimprenditorialità, su tirocini formativi e su strumenti per contrastare la povertà estrema (art. 3 del d.l. n. 76/2013).

Gli incentivi alle assunzioni a tempo indeterminato od alle stabilizzazioni riguardavano i **giovani tra i 18 ed i 29 anni**, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale e consistevano in una decontribuzione pari al 33% della retribuzione mensile lorda, con un tetto di 650,00 euro mensili, per 18 mesi, ovvero 12 mesi in caso di trasformazione.

Le assunzioni incentivate concernevano, infine, anche i **titolari di Aspi**: in caso di loro assunzione a tempo indeterminato, in base all'art. 7, comma 5, lett. b, del d.l. n. 76/2013, al datore di lavoro spettava, per ogni mensilità di retribuzione corrisposta al lavoratore, il 50% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore.

GLI INCENTIVI NEL JOB ACT

La legge 10 dicembre 2014, n. 183 ha delegato il Governo a riordinare la “normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive” al fine di “garantire la fruizione dei servizi essenziali in materia di politica attiva del lavoro su tutto il territorio nazionale” (art. 1, c.3).

Tale legge, nell’indicare i principi della delega concernente la disciplina “delle tipologie contrattuali e dei rapporti di lavoro”, prevedeva, nella lett. b) del comma 7 dell’art. 1, l’obiettivo di “**promuovere, in coerenza con le indicazioni europee, il contratto a tempo indeterminato come forma comune di contratto di lavoro rendendolo più conveniente rispetto agli altri tipi di contratto** in termini di oneri diretti ed indiretti”.

Con la **legge di stabilità per il 2015 (l. n. 190/2014)**, è stato previsto **l’esonero per tre anni dalla contribuzione previdenziale** per i datori di lavoro che assumevano con contratto a tempo indeterminato nel corso del 2015, con un tetto massimo di esonero di euro 8.060,00 annui (art. 1, commi 118 e ss.).

Segue....

In particolare:

- a) i **lavoratori assunti non dovevano essere già stati assunti a tempo indeterminato** da qualsiasi altro datore di lavoro nei sei mesi precedenti;
- b) l'**esonero non spettava per l'assunzione di lavoratori** per i quali il **beneficio fosse stato già usufruito in occasione di precedenti assunzioni a tempo indeterminato**;
- c) l'assunzione doveva riguardare **lavoratori diversi da quelli che, nel corso dei tre mesi precedenti la data di entrata in vigore della legge di stabilità, avessero già avuto rapporti di lavoro a tempo indeterminato con il datore di lavoro richiedente l'incentivo o con società da questi controllate o a questi collegate o facenti capo al medesimo**, anche per interposta persona;
- d) erano **escluse le assunzioni di apprendisti e di lavoratori domestici**.

La **legge di stabilità per il 2016 (legge n. 208/2015)** ha mantenuto gli incentivi contributivi a favore di chi ha assunto a tempo indeterminato nel corso dello stesso anno, ma li ha **ridotti ad un periodo di due anni**, ad un **esonero pari al 40% dei contributi dovuti e sino ad un massimo di 3.230,00 euro all'anno** (art.1, commi 178 e 179).

Segue...

Dal momento della sua introduzione, il beneficio in esame è stato oggetto di approfondito dibattito, visto che dal riconoscimento della natura di **esonero contributivo** piuttosto che di sgravio, possono derivare **conseguenze non prive di rilievo in ambito comunitario**.

L'INPS, con Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015, ha ritenuto che “sotto il profilo soggettivo, la misura di esonero contributivo introdotta dai commi 118 e seguenti della Legge di stabilità 2015 è rivolta all’assunzione di lavoratori che, nei sei mesi precedenti, risultano privi di un rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Pertanto, essa assume la natura tipica di incentivo all’occupazione”.

Segue...

Secondo l'INPS, “**in relazione alla normativa comunitaria, il suddetto esonero contributivo**, ancorché costituisca una misura di riduzione del costo del lavoro con l'utilizzo di risorse statali, si caratterizza come **intervento generalizzato**, ovvero potenzialmente rivolto a tutti i datori di lavoro privati che operano in ogni settore economico del Paese, le cui unità produttive siano localizzate in qualsiasi area del territorio nazionale. La sua applicazione, infine, prescinde da criteri di discrezionalità amministrativa.

Per le sue caratteristiche, la norma non risulta quindi idonea a determinare un vantaggio a favore di talune imprese o settori produttivi o aree geografiche del territorio nazionale. **Si ritiene pertanto che non sia inquadrabile tra quelle disciplinate dall'art. 107 del Trattato sul funzionamento dell'Unione Europea** (aiuti concesso dallo Stato ovvero mediante risorse statali)” (Circolare n. 17 del 29 gennaio 2015).

Allo stesso modo, l'INPS, con la Circolare n. 57 del 29 marzo 2016, esclude la parziale decontribuzione introdotta dalla Legge di stabilità 2016 dalla materia degli aiuti di Stato.

IL D. LGS. N. 150 DEL 2015

Attraverso il D.Lgs. n. 150/2015, il Legislatore delegato è intervenuto sul sistema degli incentivi per l'**occupazione** e sull'**apprendistato** cercando di favorire con specifiche agevolazioni sia quello per la qualifica, il diploma e il certificato di specializzazione tecnica superiore (c.d. "di primo livello") che quello di alta formazione.

Gli articoli 29, 30 e 31 del decreto disciplinano la creazione di un apposito **fondo gestionale degli incentivi**, di un repertorio nazionale delle agevolazioni e fissano i principi generali di fruizione che, ricalcandone il contenuto, vanno a sostituire l'art. 4, comma 12, della legge n. 92/2012, che viene abrogato.

In particolare, l'art. 30 costituisce presso l'**Anpal** (Agenzia nazionale per le politiche attive del lavoro) il **repertorio nazionale degli incentivi occupazionali e del lavoro** che dovrà contenere alcune informazioni:

- a) categorie dei lavoratori interessati e dei datori di lavoro interessati;
- b) modalità di corresponsione dell'incentivo;
- c) importo, durata del beneficio e ambito territoriale interessato;
- d) conformità alla normativa sugli aiuti di stato.**

Segue...

Per le **assunzioni con contratto di apprendistato** per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, effettuate a decorrere dalla data di entrata in vigore del provvedimento (24.09.2015) e fino al 31 dicembre 2016:

- **non trova applicazione il contributo di licenziamento (c.d. ticket licenziamento)** di cui all'articolo 2, commi 31 e 32, della legge n. 92/2012;
- **l'aliquota contributiva** a carico del datore di lavoro per gli apprendisti, con riferimento al complesso delle forme e gestioni di previdenza obbligatoria, **è ridotta dal 10 al 5%**;
- **non è dovuto il contributo di finanziamento dell'ASpl né il versamento dello 0,30%** che può essere destinato ai Fondi interprofessionali.

Segue...

Da segnalare, infine, l'art. 10, decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 151 che, modificando l'art. 13 della L. 12 marzo 1999, n. 68, prevede un **nuovo incentivo per l'assunzione di lavoratori con disabilità, che trova applicazione a partire dal 1° gennaio 2016 (Cfr. in proposito, Circolare INPS n. 99 del 13 giugno 2016).**

L'incentivo economico, si applica esclusivamente alle seguenti categorie di lavoratori:

- **lavoratori disabili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 79%** o minorazioni ascritte dalla prima alla terza categoria di cui alle tabelle annesse al Testo Unico delle norme in materia di pensioni di guerra, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1978, n. 915 e successive modificazioni;
- **lavoratori disabili che abbiano una riduzione della capacità lavorativa compresa tra il 67% e il 79%** o minorazioni ascritte dalla quarta alla sesta categoria di cui alle tabelle indicata al punto precedente;
- **lavoratori con disabilità intellettiva e psichica che comporti una riduzione della capacità lavorativa superiore al 45%.**

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI

L'Incentivo Occupazione Giovani è stato istituito dal Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 394 del 2 dicembre 2016, rettificato dal Decreto Direttoriale n. 454 del 19 dicembre 2016, poichè “l'elevato tasso di disoccupazione giovanile rende necessario, in presenza di incentivi generali per l'assunzione, introdurre incentivi aggiuntivi in relazione alle fasce di lavoratori più giovani”.

L'incentivo è stato introdotto con finanziamento a carico del Programma Operativo Nazionale “Iniziativa Occupazione Giovani” (PON IOG).

Considerato l'elevato tasso di disoccupazione giovanile, l'incentivo è finalizzato ad **agevolare le assunzioni di coloro che siano registrati al Programma Garanzia Giovani, ovvero i giovani dai 16 ai 29 anni c.d. NEET**, acronimo per Not [engaged in] Education, Employment or Training, cioè soggetti non inseriti in un percorso di studi o formazione e che risultano essere disoccupati.

Oltre alla registrazione è altresì necessaria la profilazione del giovane nell'ambito del Programma (cfr. Circolare INPS 28 febbraio 2017, n. 40).

INCENTIVO OCCUPAZIONE GIOVANI

L'**incentivo è riconosciuto** ai datori di lavoro che assumano con una delle seguenti tipologie contrattuali:

- a) **contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione;
- b) **contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere**;
- c) **contratto a tempo determinato**, anche a scopo di somministrazione, la cui durata sia inizialmente prevista per un periodo **pari o superiore a sei mesi**.

L'incentivo è riconosciuto anche in caso di lavoro a **tempo parziale**.

L'**importo dell'incentivo** è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, **nel limite massimo di 8.060 euro annui per giovane assunto**.

Nei casi di **assunzione a tempo determinato**, l'**importo dell'incentivo** è pari al 50% della contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, **nel limite massimo di 4.030 euro annui per giovane assunto**.

INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD

L'Incentivo Occupazione Sud è stato istituito dal Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali n. 367 del 16 novembre 2016, rettificato dal Decreto Direttoriale n. 18719 del 15 dicembre 2016 e con finanziamento a carico del Programma Operativo Nazionale “Sistemi di Politiche Attive del Lavoro” (SPA0).

Considerato **l'elevato tasso di disoccupazione** che caratterizza in particolare alcuni territori, l'incentivo è riconoscibile per le **assunzioni a tempo indeterminato di persone disoccupate**, a condizione che la **prestazione lavorativa si svolga in una delle Regioni cosiddette “meno sviluppate”** (Basilicata, Campania, Calabria, Puglia e Sicilia) **ovvero in una delle Regioni cosiddette “in transizione”** (Abruzzo, Molise, Sardegna).

INCENTIVO OCCUPAZIONE SUD

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che assumano persone disoccupate, ai sensi dell'articolo 19 del D. lgs. n. 150/2015, in possesso delle seguenti caratteristiche:

- a) giovani di **età compresa tra i 15 anni e 24 anni**;
- b) **lavoratori con almeno 25 anni, privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**, ai sensi del Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013.

L'incentivo è riconosciuto ai datori di lavoro che assumono con un **contratto a tempo indeterminato**, anche a scopo di somministrazione, con un contratto di **apprendistato professionalizzante o di mestiere**, in caso di **lavoro a tempo parziale** e di **trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a tempo determinato**.

L'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, nel **limite massimo di 8.060 euro annui** per lavoratore assunto. In caso di lavoro a tempo parziale il massimale è proporzionalmente ridotto.