

GARANZIA GIOVANI – QUESITI E RISPOSTE DEL MINISTERO DEL LAVORO

VIDEO SEMINARIO CNA NAZIONALE

ROMA 23/06/2016

1. Super Bonus Garanzia Giovani e conclusione anticipata del tirocinio

Si ipotizza il caso di un tirocinio avviato con Garanzia Giovani in data 26/01/16 con scadenza 26/07/16.

È possibile concludere in modo anticipato il tirocinio, instaurando un rapporto di lavoro indeterminato oppure un apprendistato professionalizzante, con riconoscimento del Super Bonus?

Risposta del Ministero del lavoro: Sì, è possibile il riconoscimento del Super Bonus anche in caso di conclusione anticipata del tirocinio, nel rispetto e in applicazione della finalità della norma che è proprio quella di promuovere e favorire la trasformazione dei tirocini in contratti di lavoro.

2. Tirocini avviati e/o conclusi entro il 31 gennaio 2016

La circolare INPS (n. 89/16) precisa che il Super Bonus spetta per i «lavoratori che abbiano avviato e/o concluso un tirocinio extracurricolare entro il 31 gennaio 2016». L'INPS fa riferimento ai tirocini avviati e/o conclusi entro il 31 gennaio, mentre il decreto prevede esclusivamente che i tirocini siano avviati entro tale data.

E' corretto ritenere che la sola condizione per l'accesso al Super Bonus è che il tirocinio extracurricolare finanziato con Garanzia giovani debba essere avviato entro il 31/01/2016?

Risposta del Ministero del lavoro: Sì, è corretto.

In sostanza, il datore di lavoro deve poi assumere a tempo indeterminato il giovane nel periodo dal 1/03/2016 al 31/12/2016, entro 60 giorni dalla conclusione del tirocinio oppure, anche oltre i 60 giorni, qualora il giovane proceda alla reiscrizione al programma (come da FAQ n.47).

Esempio a): tirocinio cessato in data 20/01/2016; spetta comunque il super bonus se l'assunzione viene effettuata dal 1/03 entro il termine di 60 giorni (es. in data 15/03/2016).

Esempio b): tirocinio cessato in data 20/01/2016; se l'assunzione viene effettuata il 1/06/2016 (cioè oltre il termine di 60 giorni) il super bonus spetta a condizione che il giovane entro il 31/5 si reisciva al programma.

E' corretta tale interpretazione?

Risposta del Ministero del lavoro: Sì, tale interpretazione e gli esempi prospettati sono corretti.

3. Cumulo con altri incentivi e 50% costi salariali

La normativa prevede che il bonus occupazionale (sia Super Bonus che Bonus occupazionale ordinario) sia cumulabile, nel limite del 50% dei costi salariali, con altri incentivi come quello previsto per l'assunzione di apprendisti in favore dei datori di lavoro che occupano un numero di addetti pari o inferiore a nove.

- a) Come deve essere esattamente determinato il costo salariale? In mancanza di indicazioni, si può ipotizzare che occorra sommare i costi salariali dati dalla retribuzione lorda – comprensiva delle mensilità aggiuntive e dei ratei di ferie, permessi, ecc. – contributi e premi, TFR. E' corretto?

Risposta del Ministero del lavoro: Sì, il riferimento agli elementi rilevanti ai fini del costo salariale è corretto alla luce della norma comunitaria di riferimento (art. 2, par. 31, Reg. 651/2014). Tale norma, infatti, effettua il seguente generico e complessivo richiamo: 31) «costi salariali»: importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell'aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito.

- b) Il calcolo deve essere effettuato mese per mese oppure effettuando una proiezione dei 12 mesi successivi all'assunzione?

Risposta del Ministero del lavoro: In base all'orientamento interpretativo assunto in accordo con l'INPS (D.C. Entrate), il calcolo deve essere effettuato mese per mese.

- c) Se la condizione non viene soddisfatta, il bonus occupazionale spetta comunque fino a "capienza" del 50% del costo salariale oppure non spetta integralmente? Se non spetta, non spetta nel mese singolo oppure per sempre?

Risposta del Ministero del lavoro: In base all'orientamento interpretativo assunto in accordo con l'INPS (D.C. Entrate), se la condizione non viene soddisfatta, il bonus occupazionale spetta comunque fino a "capienza" del 50% del costo salariale. Inoltre, se il bonus non spetta, non spetta esclusivamente nel singolo mese.

- d) Se il bonus non spetta integralmente, qualora in un secondo momento il costo salariale si incrementi (ad esempio in caso di aumento della percentuale part time dell'apprendista o per altra causa), l'impresa può iniziare ad usufruire del bonus stesso in quanto viene soddisfatta la cumulabilità, nel limite del 50% dei costi salariali, con altri incentivi?

Risposta del Ministero del lavoro: In base all'orientamento interpretativo assunto in accordo con l'INPS (D.C. Entrate), il bonus occupazionale spetta comunque fino a "capienza" del 50% del costo salariale e può riattivarsi o incrementarsi nei mesi successivi, in base all'effettiva capienza valutata nel singolo mese.

4. Bonus e Super Bonus Garanzia Giovani

Se il datore di lavoro ha fruito per il medesimo lavoratore del bonus GAGI, non può poi fruire del super bonus per una successiva assunzione. Infatti il super bonus non è cumulabile con il bonus ordinario per assunzioni che si riferiscano allo stesso giovane, in quanto lo stesso soggetto non può essere incentivato due volte (FAQ n. 46).

Si presentano casi di imprese in possesso di autorizzazione al Bonus ordinario GAGI, ottenuta prima della circolare n. 89/2016 relativa all'operatività del Super Bonus. Qualora non sia ancora stato applicato il Bonus e sussistano tutti i requisiti per richiedere il Super Bonus, ci sono possibilità di rinunciare al primo incentivo per optare per il secondo?

Presentando, mediante le procedure Inps, la domanda relativa al Super Bonus la stessa non può essere trasmessa in quanto viene restituita la segnalazione «Non è possibile inviare istanza perché per lo stesso lavoratore risulta già concesso il bonus».

E' in un qualche modo ammessa la possibilità di rinunciare alla prima domanda (Bonus) e presentare la seconda (Super Bonus) e, se sì, con quali modalità?

Risposta del Ministero del lavoro: In base all'orientamento interpretativo assunto in accordo con l'INPS (D.C. Entrate), occorre rivolgersi alla Sede Inps competente per territorio. La Sede Inps verifica che l'incentivo non sia stato concretamente fruito (di norma nella denuncia Uniemens) e, a tale condizione, annulla la prima domanda di Bonus ordinario e autorizza il Super Bonus.

Si presentano, all'opposto, casi di imprese in possesso di autorizzazione al Super Bonus, pur non possedendone i requisiti e intendendo accedere esclusivamente al Bonus ordinario GAGI. Qualora non sia ancora stato applicato il Super Bonus e sussistano tutti i requisiti per richiedere il Bonus ordinario, ci sono possibilità di rinunciare al primo incentivo per optare per il secondo?

Risposta del Ministero del lavoro: In base all'orientamento interpretativo assunto in accordo con l'INPS (D.C. Entrate), anche in tale caso, occorre rivolgersi alla Sede Inps competente per territorio. La Sede Inps verifica che l'incentivo non sia stato concretamente fruito (di norma nella denuncia Uniemens) e, a tale condizione, annulla la prima domanda di Super Bonus e autorizza il Bonus ordinario.

5. Incentivo e incremento occupazionale netto

La circolare Inps n. 89/2016 prevede che l'incentivo sia 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

La cessazione del dipendente per decesso oppure per giustificato motivo soggettivo, non richiamate dalla citata circolare, possono ugualmente essere considerate cessazioni non rilevanti ai fini del calcolo e del mantenimento dell'incremento occupazionale?

Risposta del Ministero del lavoro: In base all'orientamento interpretativo assunto in accordo con l'INPS (D.C. Entrate) e nel rispetto delle norme comunitarie, occorre effettuare la seguente distinzione:

- Decesso – l'ipotesi è equiparabile al pensionamento per raggiunti limiti d'età e rappresenta, pertanto, ipotesi di esclusione dalla necessità di realizzare l'incremento occupazionale netto;
- Licenziamento per giustificato motivo soggettivo – l'esclusione riguarda soltanto il licenziamento per giusta causa; pertanto, non è estensibile in via analogica al licenziamento per giustificato motivo, né soggettivo né oggettivo.

6. Decorrenza 60 giorni in caso di proroga dei tirocini

Con riferimento alle assunzioni a tempo indeterminato di tirocinanti inseriti nel programma Garanzia Giovani, da quale data occorre iniziare a conteggiare i 60 giorni di tempo successivi alla data di conclusione del tirocinio (FAQ n. 43) per quanto concerne i tirocini prorogati? I tirocini avviati in Garanzia Giovani, al termine dei 6 mesi previsti dal Programma, possono essere prorogati fino ad un massimo di ulteriori 6 mesi ai sensi, ad esempio, della legge 7/2013 della Regione Emilia Romagna. Questi ulteriori 6 mesi sono al di fuori del Programma Garanzia Giovani ma sono consentiti dalla legge regionale. Quindi i 60 gg devono essere conteggiati dal termine del periodo di tirocinio in Garanzia giovani oppure dal termine del tirocinio prorogato in base alla legge regionale?

Ai sensi di quanto previsto anche dall'addendum al vademecum sulla gestione degli stati nel programma garanzia giovani, i 60 giorni entro i quali assumere a tempo indeterminato dopo il 1° marzo 2016 e fino al 31 dicembre 2016, vanno computati a decorrere dal termine dei 12 mesi di tirocinio (6 mesi + 6 mesi di proroga). Nel caso in esame, i 12 mesi risultano dalla sommatoria dei 6 mesi di tirocinio svolti nell'ambito del garanzia giovani, aumentati della proroga dei 6 mesi di tirocinio regionale al di fuori della garanzia giovani (disposti dalla normativa regionale). E' corretta tale interpretazione?

Risposta del Ministero del lavoro: Sì, tale interpretazione è corretta.

Si precisa soltanto che ciò vale a condizione che il giovane venga posto e permanga nello stato "T" ossia "Trattato". Lo stato "T" permane immutato durante tutto il percorso in Garanzia Giovani, fino al compimento di quanto stabilito con il servizio competente. E' da tale momento che lo stato viene mutato in "F" ossia "Fine Partecipazione" e decorrono i 60 giorni per effettuare l'assunzione.

7. Limiti numerici

Ci sono limiti numerici all'attivazione di tirocini con Garanzia giovani o limiti percentuali legati al numero di dipendenti in forza?

La disciplina che si applica ai tirocini stipulati con giovani iscritti all'iniziativa Garanzia Giovani è la stessa prevista per i tirocini formativi ordinari, fatta eccezione per alcune caratteristiche specifiche quali la durata e il costo dell'indennità mensile coperto in parte dall'INPS. Trovano, quindi, applicazione eventuali limiti numerici previsti ad esempio dalla disciplina regionale. Ad esempio, per l'Emilia Romagna, la regolamentazione regionale prevede che il numero di tirocinanti che un datore di lavoro può ospitare contemporaneamente sia legato al numero dei dipendenti a tempo indeterminato in forza.

E' corretta tale interpretazione?

Risposta del Ministero del lavoro: Sì, tale interpretazione è corretta. Si applicano anche ai tirocini in Garanzia giovani le linee guida e le disposizioni regionali.