



Studio Filippi
Consulenti d'impresa
Viale Dieci Martiri, 37
36100 Vicenza
Linea 1: 0444 525824
Linea 2: 0444 231183
Fax: 0444 809824
www.studio-filippi.it



Circolare 56 2013

*Questa mail è generata da un sistema automatico non presidiato pertanto si invita cortesemente a non rispondere.
Eventuali e-mail ricevute rimarranno inevase.*

affronteremo oggi i seguenti argomenti:

- Il bonus assunzione giovani

-Il Modello PD DA 1: ultimi chiarimenti

IL BONUS ASSUNZIONE GIOVANI

Il Decreto "Lavoro", Decreto Legge n. 76 entrato in vigore il **28 giugno 2013** ha introdotto all'articolo 1, un "**bonus assunzione giovani**"

- sotto forma di **agevolazione contributiva mensile** (nel limite di **650,00 euro** per lavoratore considerato);
- per le aziende che **assumono (o trasformano) a tempo indeterminato giovani fino a 29 anni** con determinati requisiti, sempreché
- dette assunzioni/trasformazioni comportino un **aumento della base occupazionale** in azienda.

Preme evidenziare fin da ora che il beneficio in questione **non risulta ad oggi ancora applicabile** in quanto per un suo concreto utilizzo sono necessari ulteriori interventi del Legislatore, nonché le istruzioni operative da parte dell'INPS.

Si segnala inoltre che, in sede di conversione in legge, il Provvedimento in esame subirà probabili modifiche.

Alcune fonti ipotizzano che sarà applicabile non prima del 2014.

LAVORATORI COINVOLTI

In primo luogo va evidenziato che la norma in esame si riferisce

- **all'assunzione a tempo indeterminato o, in alternativa,**
- **alla trasformazione a tempo indeterminato, di lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni** che soddisfino uno dei seguenti **requisiti alternativi**:
 - **siano lavoratori privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, o**
 - **non abbiano conseguito un diploma di scuola superiore o professionale, ovvero**
 - **vivano da soli con almeno una persona a carico.**

Per “**lavoratori privi di impiego retribuito**” si ritiene vadano intesi coloro i quali **negli ultimi sei mesi**:

- **non hanno prestato attività lavorativa** riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi, ovvero
- **hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata** dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione.

L'INCENTIVO

All'articolo 1, comma 4 il Legislatore descrive il bonus spettante all'azienda, come una somma

- pari ad un **terzo della retribuzione lorda mensile di ogni lavoratore** oggetto dell'agevolazione, assoggettabile previdenzialmente,
- nel **limite complessivo mensile pari a 650,00 euro per lavoratore coinvolto**.

LA DURATA DEL BENEFICIO

In relazione alla durata del beneficio, l'articolo 1 del Decreto precisa, ai commi 4 e 5, quanto segue:

“4. L'incentivo è pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un periodo di 18 mesi, (...).

5. L'incentivo di cui al comma 1 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, (...).”

In sostanza, quindi, la durata della fruizione del beneficio varia a seconda che si tratti di:

- **assunzioni a tempo indeterminato**, per le quali è prevista una fruizione del beneficio pari a **18 mesi**, ovvero
- **trasformazioni a tempo indeterminato** di rapporti già in essere, per le quali la durata prevista è pari a **12 mesi**.

In merito all'effettiva spettanza del beneficio in ognuno dei 18 o 12 mesi considerati, va comunque verificato il **rispetto dell'incremento occupazionale**.

PIÙ BENEFICI PER LO STESSO LAVORATORE

Il comma 5 dell'articolo 1 del DL “Lavoro”, in merito alla fruizione del bonus in caso di trasformazione a tempo indeterminato, precisa quanto segue:

“5. (...) con esclusione dei lavoratori in riferimento ai quali i datori di lavoro hanno comunque già beneficiato dell'incentivo (...).”

In sostanza, in caso di trasformazione, il Legislatore pone un limite alla fruizione del beneficio dei 12 mesi, evidenziando che, qualora si sia già goduto in passato dell'agevolazione previdenziale in relazione al lavoratore trasformato, detta trasformazione non può dar nuovamente diritto all'agevolazione.

Ad esempio si pensi al caso di un'assunzione di un lavoratore che possiede i requisiti del DL Lavoro e che l'azienda benefici di conseguenza dell'agevolazione contributiva.

Una volta dimessosi il lavoratore, se l'azienda provvedesse nuovamente ad assumerlo a tempo determinato, in caso di successiva trasformazione a tempo indeterminato, non potrà fruire di un ulteriore beneficio.

AUMENTO DELLA BASE OCCUPAZIONALE

Il fine ultimo della norma si ritiene non sia solo quello di incrementare genericamente l'occupazione giovanile, bensì quello di **aumentare la tendenza ad un'occupazione stabile tra i lavoratori di età compresa tra i 18 e 29 anni**, favorendone l'assunzione a tempo indeterminato.

In relazione alla base occupazionale, il comma 3 e il comma 6 recitano quanto segue:

“3. Le assunzioni a valere sulle risorse di cui al comma 1 devono comportare un incremento

occupazionale netto (...).

6. L'incremento occupazionale di cui al comma 3 è 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."

Dal comma 3 si desume che in sé la nuova assunzione non basta, è il rapporto tra

- **forza aziendale mensile (compresa la nuova assunzione/trasformazione) e**
- **forza aziendale media presente nei dodici mesi precedenti che deve rappresentare un valore maggiore di 1.**

Solo in questo caso spetterà l'incentivo per ognuno dei lavoratori che rispettano i requisiti soggettivi per il bonus in esame.

Questo si ritiene stia a significare che la **spettanza del beneficio** non sia un diritto cristallizzato dall'assunzione/trasformazione e per tutto il periodo previsto dalla norma (18 o 12 mesi come si è visto in precedenza), ma che possa essere **esercitato solamente nei mesi in cui risulti un rapporto maggiore di 1 in relazione alla forza aziendale**.

LAVORATORI TRASFORMATI

Come evidenziato, in ogni caso il DL "Lavoro" pone come requisito imprescindibile quello dell'**aumento della base occupazionale sia per le assunzioni che per le trasformazioni a tempo indeterminato**.

Per la fruizione del beneficio in esame, anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un dipendente già in forza, l'azienda dovrà provvedere all'assunzione di un ulteriore lavoratore.

In caso di trasformazione, infatti, il Decreto recita testualmente (articolo 1, comma 4):

"Alla trasformazione di cui al presente comma deve comunque corrispondere un'ulteriore assunzione di lavoratore, prescindendo in tal caso, per la sola assunzione ulteriore, dalle condizioni soggettive di cui al comma 2, ai fini del rispetto della condizione di cui al comma 3."

Si evidenzia come **l'ulteriore dipendente non è detto debba essere assunto obbligatoriamente a tempo indeterminato, né tanto meno che tale ulteriore assunzione debba rispettare i requisiti soggettivi per la fruizione del beneficio in esame (età tra 18 e 29 anni ecc.)**.

Stante la necessità di chiarimenti ministeriali a riguardo o di perfezionamenti normativi nel passaggio parlamentare per la conversione in legge, non è chiaro

- qual è il termine ultimo entro il quale debba essere effettuata l'ulteriore assunzione affinché la trasformazione permetta la concessione del beneficio, né tanto meno
- se l'ulteriore assunzione debba possedere particolari caratteristiche oltre, si ritiene, a quella della subordinazione.

LA RICHIESTA ALL'INPS

Una volta stabilita la data di applicazione del Provvedimento in esame, indipendentemente dalla gestione pensionistica obbligatoria a cui versa l'azienda, il Legislatore ha previsto che sia **l'INPS a gestire sia le domande che l'erogazione del beneficio**.

A tal riguardo, al comma 9 dell'articolo 1 del DL "Lavoro" è precisato che l'Istituto dovrà provvedere a modificare le proprie procedure informatiche al fine di **ricevere via web le richieste del beneficio, "entro 60 giorni dall'entrata in vigore della disposizione"**.

Una volta avviata la procedura di ricezione delle richieste, all'articolo 1, comma 14 viene precisato che:

"L'incentivo di cui al presente articolo è riconosciuto dall'Inps in base all'ordine cronologico riferito alla data di assunzione più risalente in relazione alle domande pervenute e, nel caso di insufficienza delle risorse indicate, valutata anche su base pluriennale con riferimento alla durata dell'incentivo,

l'Inps non prende in considerazione ulteriori domande con riferimento alla Regione per la quale è stata verificata tale insufficienza di risorse, fornendo immediata comunicazione”.

In sostanza si ritiene verrà data priorità non tanto alla data di invio delle domande, quanto alla data di assunzione dei lavoratori oggetto della richiesta di beneficio.

MODELLO PD DA 1

A seguito di un chiarimento dell'Inail, si avvisano i Clienti che la richiesta del **Modello PD DA 1 (vedi Circolare 54 2013)** va presentata solamente per i **LAVORATORI DISTACCATI** e **non per le semplici trasferte all'estero.**

22 luglio 2013

I migliori saluti.
Lucia Filippi

*Consulenza del lavoro, Contrattualistica giuslavoristica, Privacy, Conciliazioni e Transazioni, Amministrazione del personale,
Due diligence, Sviluppo risorse umane*

*Ricevi questa comunicazione in quanto hai autorizzato Studio Filippi all'invio di materiale informativo.
Se non desideri più riceverle, invia una e-mail al seguente indirizzo: negoilconsenso@studio-filippi.it*

Ai sensi del D.Lgs n. 196 del 2003 e collegate, questo messaggio di posta elettronica è destinato unicamente ai destinatari sopra indicati e le informazioni in esso contenute sono da considerarsi strettamente riservate. Ne è vietato l'uso, la diffusione o riproduzione da parte di ogni altra persona, senza autorizzazione; tale comportamento costituirebbe violazione dell'obbligo di non prendere cognizione della corrispondenza di altri soggetti ed espone il responsabile alle relative conseguenze. Si fa presente, altresì, che questa casella di posta è riservata esclusivamente all'invio ed alla ricezione di messaggi aziendali inerenti l'attività lavorativa, e non è previsto né autorizzato l'utilizzo per fini personali. Pertanto i messaggi in uscita e quelli di risposta in entrata verranno trattati quali messaggi aziendali e soggetti alla ordinaria gestione disposta con proprio disciplinare dall'azienda e, di conseguenza, eventualmente anche alla lettura da parte di persone diverse dall'intestatario della casella. Nel caso aveste ricevuto questo messaggio di posta elettronica per errore, siete pregati di segnalarlo immediatamente al mittente e distruggere quanto ricevuto (compresi i file allegati) senza farne copia.