

Condizioni e adempimenti per il datore

Garanzia giovani: incentivi per l'occupazione

Eufrazio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con il «Programma Garanzia Giovani», cofinanziato dal Fondo sociale europeo, a seguito della Decisione Ce 2014/4969 dell'11 luglio 2014, l'Esecutivo ha dato attuazione ad una strategia articolata, finalizzata a favorire l'ingresso sul mercato del lavoro dei giovani, che coinvolge una serie di operatori pubblici e privati ubicati nelle Regioni e nella Provincia Autonoma di Trento.

L'analisi che segue ha un unico scopo: quello di esaminare gli incentivi connessi alle assunzioni e di rapportarli, se del caso, a quelli individuati da altre tipologie contrattuali che si rivolgono, sempre, alla stessa fascia di età. Da questa analisi restano fuori, perché non richiamate espressamente dal decreto altre forme di intervento in favore dei giovani che sono nei programmi e nelle offerte dei centri per l'impiego e dei soggetti accreditati, come il tirocinio, l'inserimento in corsi professionali o il servizio volontario civile.

Ma andiamo con ordine, seguendo il percorso disegnato dal decreto del Direttore generale degli ammortizzatori sociali e degli incentivi all'occupazione del Ministero del lavoro n. 1709 dell'8 agosto 2014, pubblicato sul sito del Dicastero il 2 ottobre successivo e dalla circolare Inps n. 118 del 3 ottobre 2014: l'Istituto (art. 1, commi 1 e 2) è stato individuato quale «Organismo intermedio» per l'attuazione della misura «Bonus Occupazio-

ne» ed è competente della completa gestione della stessa che viene attuata attraverso le risorse attribuite alle Regioni individuate nell'allegato n. 1 al decreto ed alla Provincia Autonoma di Trento.

Datori di lavoro interessati all'incentivo

L'agevolazione può essere riconosciuta a tutti i datori di lavoro privati (con esclusione di quelli domestici, attesa la specifica successiva (art. 4, comma 5) secondo la quale il beneficio non riguarda il lavoro domestico), a prescindere che rivestano la qualifica di imprenditori. Ciò significa che rientrano sotto «l'ombrello applicativo» anche i soggetti individuati dall'art. 2083 c.c. (coltivatori diretti, artigiani, piccoli commercianti), i professionisti, le associazioni ed organizzazioni sindacali e datoriali, le fondazioni ed i partiti e movimenti politici.

Lavoratori assunti che danno diritto all'incentivo

Sono i giovani di età compresa tra i 16 (che abbiano assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione) ed i 29 anni (o, per meglio dire, 29 anni e 364 giorni) che vengono registrati presso un centro per l'impiego o un soggetto privato accreditato (ad esempio, Agenzia per il lavoro) e

che una terminologia in uso, qualifica come Neet (Not engaged in education, employment or trading), ossia che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in un percorso formativo. La registrazione può avvenire al compimento dei 15 anni ma, ai fini dell'occupazione e della conseguente erogazione dell'incentivo (se spettante) è necessario che il giovane abbia compiuto almeno 16 anni al momento dell'assunzione e non sia arrivato al giorno di compimento del trentesimo anno.

Come si diceva, per poter accedere al programma, il giovane deve registrarsi, cosa che comporta una serie di passaggi:

a) il primo riguarda la registrazione attraverso un modulo, scaricabile dal portale www.garanziegiovani.it o da quello delle Regioni interessate, che il lavoratore deve inviare, esclusivamente, in via telematica;

b) il secondo concerne un'attività propositiva che deve essere posta in essere dal centro per l'impiego competente o dal soggetto privato accreditato: il giovane viene contattato e, attraverso colloqui individuali, si delineano le iniziative in suo favore;

c) il terzo riguarda la c.d. «profilazione»: nel corso del colloquio viene attribuito, sulla base di quanto emerso, un indice che sta ad indicare il grado di difficoltà da superare per trovare un'occupazione. Tale indice si chiama «classe di profilazione» che

va da 1 a 4 e che, sinteticamente significa: 1. difficoltà bassa, 2. difficoltà media, 3. difficoltà alta, 4. difficoltà molto alta;

d) il quarto è, per così dire, successivo: le informazioni fornite e la profilazione attribuita vengono trascritte informaticamente, a cura dei servizi informatici del Dicastero del lavoro, in una scheda allegata a quella anagrafico professionale del lavoratore prevista dal D.Lgs. n. 181/2000.

Rapporti di lavoro incentivati

Qui, si comincia ad entrare nel cuore di questa riflessione.

Dice il Decreto Direttoriale (art. 4) che l'incentivo spetta per le assunzioni a tempo determinato, anche in somministrazione, di durata pari o superiore a sei mesi e per le assunzioni, anche attraverso la somministrazione, a tempo indeterminato. Il beneficio spetta, ovviamente, "pro-quota", anche nel caso in cui l'assunzione avvenga a tempo parziale, a condizione (art. 4, comma 3) che la prestazione sia svolta per almeno il 60% dell'orario normale previsto dal contratto collettivo (in mancanza, il riferimento è alle 40 ore settimanali). L'incentivo viene riconosciuto anche per i rapporti di lavoro subordinato in favore dei soci di una cooperativa di produzione e lavoro, stipulati, oltre il vincolo associativo, secondo la previsione contenuta nell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

Alle Agenzie di somministrazione non spetta l'agevolazione se destinatarie di altri programmi di benefici pubblici legati alla ricollocazione di personale.

L'incentivo è riconosciuto

per tutte le assunzioni che siano state effettuate in un arco temporale compreso tra il 3 ottobre 2014 ed il 30 giugno 2017 e viene attribuito anche se il rapporto di lavoro si svolge al di fuori della competenza provinciale relativa al centro per l'impiego o all'ambito territoriale di accreditamenti dell'Agenzia, che hanno preso in carico il giovane (art. 3, comma 1).

Il beneficio è condizionato dal fatto che il rapporto si svolga in una delle Regioni o Provincia Autonoma elencate in un allegato al decreto che esclude la Valle d'Aosta, il Piemonte, la Campania e la Provincia Autonoma di Bolzano e che sono, complessivamente, destinatarie di 188.755.343,55 euro, ripartiti nel modo indicato nella tabella del predetto allegato. Ma questa non è la sola specificazione: in Emilia - Romagna, Friuli - Venezia Giulia e Puglia, l'agevolazione spetta soltanto nel caso in cui l'assunzione avvenga a tempo indeterminato.

Ovviamente, alle assunzioni a tempo indeterminato sono applicabili, da subito, tutti gli istituti specifici, rientrando, come gli altri lavoratori, nell'organico dell'impresa, essendo computabili ai fini dell'applicazione di una serie di istituti ove la legge richiama i limiti dimensionali.

Non sono incentivabili una serie di rapporti pur se qualcuno di essi è a tempo indeterminato. Essi sono:

a) l'apprendistato: la scelta appare del tutto giusta, atteso che tale tipologia contrattuale ha una propria disciplina specifica nel D.Lgs. n. 167/2011 ove sono previste una serie di agevolazioni di natura normativa (si pensi, ad esempio, al comma 3 dell'art. 7), economica (possibilità di retribuire il giovane con due livelli in meno rispetto a quel-

lo finale o, in alternativa, in percentuale rispetto alla paga del qualificato, destinata a salire attraverso l'anzianità progressivamente maturata), contributiva (10% è la misura a carico del datore di lavoro o zero, fino al 31 dicembre 2016, per coloro che occupano fino a 9 dipendenti, cui si aggiunge, in entrambi i casi, l'1,61% previsto dalla legge n. 92/2012) e fiscale (le spese della formazione non sono comprese nel calcolo dell'Irap);

b) il lavoro intermittente sia a tempo determinato che indeterminato: anche in questo caso la ragione appare evidente, sol che si pensi al fatto che si tratta di una tipologia contrattuale ove non c'è stabilità, in quanto la prestazione si svolge solo se e quando il datore di lavoro effettua una chiamata e dove, pur essendo previsto, quale facoltà, il riconoscimento di una indennità di disponibilità, ciò non avviene nella quasi totalità dei casi;

c) il lavoro domestico: si tratta di un lavoro subordinato che ha peculiarità del tutto particolari che non consentono, in alcun modo, di ritenerlo come un valido ingresso nel mondo del lavoro;

d) il lavoro ripartito: previsto dall'art. 41 e seguenti del D.Lgs. n. 276/2003 non ha trovato lo sviluppo che forse pensavano coloro che lo hanno normato nel nostro ordinamento. La ripartizione dell'unica prestazione lavorativa tra uno o più soggetti, con possibilità di modificare, a piacimento, l'ampiezza della prestazione, non consente la misurazione dell'incentivo riferito alla singola prestazione che potrebbe essere ben inferiore al 60% ipotizzato per le prestazioni a tempo parziale;

e) il lavoro accessorio: si tratta non di prestazioni conti-

nuative (una volta definite, fino al D.L. n. 76/2013, «occasionali») ma episodiche, sia pure coperte da assicurazione e premi, che hanno il limite dei 2.000 euro netti per il committente ed i 5.000 euro, sempre netti, per il prestatore nell'anno solare.

La circolare Inps n. 118/2014 ricorda che l'incentivo può essere riconosciuto per un solo rapporto: ciò significa che non è, assolutamente, possibile rifinanziarlo per proroghe o successive assunzioni anche da parte di altri soggetti privati.

È prevista una sola eccezione che si verifica allorché un lavoratore già assunto a tempo determinato (e, quindi, "portatore" per tale ipotesi, di un incentivo già riconosciuto), viene trasformato a tempo indeterminato, con la conseguente "defalcazione" di quanto già percepito. Ma, il riconoscimento, è legato (e questo è già un limite alla fruizione del beneficio) alla permanenza della sede di lavoro nello stesso ambito regionale, pur se la stessa è mutata: tutto questo, perché le agevolazioni sono riconosciute, nei limiti della capienza, soltanto nell'ambito delle

risorse finanziarie attribuite dal Decreto Direttoriale alle singole Regioni ed alla Provincia Autonoma di Trento.

Per la verità, si potrebbe prevedere un'altra eccezione che riguarda l'assunzione a tempo indeterminato, senza soluzione di continuità, di un lavoratore che è stato già utilizzato dal datore attraverso un contratto di somministrazione a termine già agevolata (e che, quindi, deve essere stata di almeno sei mesi): è questa una fattispecie del tutto analoga alla precedente (si ha una trasformazione a tempo indeterminato) ma che richiede, sempre per gli stessi vincoli finanziari, che la sede lavorativa insista nello stesso ambito regionale.

Anche i rapporti agricoli con operai a tempo determinato od indeterminato sono agevolabili: per i primi occorre che la prestazione sia avvenuta per un periodo minimo di sei mesi, senza soluzione di continuità.

Misura dell'incentivo

Essa è strettamente legata alla classe di profilazione attribuita al lavoratore ad al con-

tratto concluso (se a termine o a tempo indeterminato) come da tabella sotto riportata.

Condizioni per la fruizione

Dopo aver ricordato che l'incentivo non è cumulabile con altre agevolazioni, connesse alle assunzioni, di natura economica o contributiva, la circolare Inps n. 118 richiama le condizioni generali per l'accesso ai benefici che sono:

a) l'adempimento degli obblighi contributivi (art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006);

b) il rispetto della normativa sulla sicurezza e l'igiene nei posti di lavoro (art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006);

c) il rispetto del trattamento economico e normativo scaturente dall'applicazione dei contratti collettivi stipulati dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative: tale rispetto si allarga anche alla contrattazione di secondo livello, se esistente (art. 1, commi 1175 e 1176 della legge n. 296/2006);

d) il rispetto dei diritti di precedenza (dei lavoratori licen-

Misura dell'incentivo			
Rapporto a termine di durata pari o superiore a 6 mesi ed inferiore a 12 mesi			
Classe di profilazione			
1. Bassa 0	2. Media 0	3. Alta 1.500 euro	4. Molto alta 2.000 euro
Rapporto a termine di durata superiore a 12 mesi			
Classe di profilazione			
1. Bassa 0	2. Media 0	3. Alta 3.000 euro	4. Molto alta 4.000 euro
Rapporto a tempo indeterminato			
Classe di profilazione			
1. Bassa 1.500 euro	2. Media 3.000 euro	3. Alta 4.500 euro	4. Molto alta 6.000 euro

ziati e dei lavoratori con precedenti contratti a termine) e delle altre condizioni (presenza di Cigs o di solidarietà relativa a qualifiche analoghe a quella concernente il lavoratore oggetto di incentivo, assunzione, entro sei mesi, di lavoratore licenziato da azienda collegata o controllata, ecc.), secondo la previsione contenuta nell'art. 4, commi 12, 13 e 15 della legge n. 92/2012;

e) rispetto della normativa sugli aiuti di Stato (c.d. “*de minimis*”) in vigore dal 1° gennaio 2014 alla luce dei Regolamenti Ce n. 1407/2013 e n. 1408/2013, come descritta dall'Inps nella circolare n. 102/2014 che, tra l'altro, richiama due concetti: quello delle imprese in difficoltà alle quali è applicabile la disciplina sugli aiuti minori, e quello di impresa unica, con la conseguenza che il massimale di aiuto viene a determinarsi computando l'insieme delle imprese per le quali sussiste il criterio del collegamento, ben delineato e ricordato nella circolare appena citata.

Da un punto di vista teorico, i lavoratori se, ad esempio, disoccupati da almeno 24 mesi (cosa probabile, almeno in certi contesti) o iscritti nelle liste di mobilità (cosa meno probabile), potrebbero portare “in dote”, le agevolazioni, rispettivamente, previste dall'art. 8, comma 9, della legge n. 407/1990 e dagli artt. 8 e 25 della legge n. 223/1991 o, se donne, da quelli ipotizzati dall'art. 4, commi da 8 ad 11, della legge n. 92/2012. Qui, la circolare n. 118 afferma chiaramente che vanno usufruiti gli incentivi specifici (tra l'altro, più appetibili) e non quelli della «Garanzia Giovani». In altre ipotesi (si pensi, ad esempio, all'incentivo previsto dall'art. 1 del D.L.

n. 76/2013 per le assunzioni a tempo indeterminato di giovani di età compresa tra i 18 ed i 29 anni) la scelta è rimessa al datore di lavoro.

Adempimenti per il datore

Anche qui la nota dell'Inps scandisce i tempi della procedura.

Innanzitutto, il datore di lavoro deve indicare il nominativo del lavoratore che si intende assumere o che è stato già assunto o che ha visto trasformato, senza soluzione di continuità, il proprio rapporto a termine già “beneficiario” e la Regione (o la Provincia di Trento) ove avverrà la prestazione dell'attività lavorativa.

L'istanza, inoltrabile soltanto attraverso il modello «GAGI» predisposto dall'Istituto e disponibile all'interno dell'applicazione «DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente» è rinvenibile sul sito www.inps.it. Entro le 24 ore successive l'Inps consulta gli archivi elettronici del Ministero del lavoro per sapere se il giovane è registrato nel «Programma Garanzia Giovani» e, in caso positivo, per conoscere la classe di profilazione. Se il giovane è iscritto ma non profilato, l'*iter* viene sospeso per 15 giorni onde dar la possibilità al Dicastero del lavoro di intervenire sugli organi territoriali competenti. Trascorso, senza risposta, tale periodo, la profilazione viene attribuita d'autorità dal Ministero e l'Inps prosegue nell'*iter* che si concretizza:

a) nella determinazione dell'incentivo, strettamente correlato sia alla tipologia contrattuale che alla profilazione attribuita;

b) nella verifica della disponibilità residua riferita alla

Regione o alla Provincia Autonoma di Trento;

c) nella comunicazione, in via telematica, al datore di lavoro della disponibilità delle risorse.

Nei 7 giorni successivi (lavorativi) se non ha ancora provveduto, deve procedere all'assunzione del lavoratore o alla trasformazione del rapporto se si tratta di una prestazione già autorizzata, effettuando, on-line le comunicazioni di rito, nei termini previsti dalla norma, al sistema informatico del centro per l'impiego competente. Trascorsi altri 7 giorni lavorativi (quindi, sono 14 dal giorno di ricezione della comunicazione), il datore di lavoro deve comunicare (la circolare Inps parla di «onere»), a pena di decadenza, attraverso il sistema DiResCo, l'avvenuta assunzione o trasformazione (che, tra l'altro, l'Inps dovrebbe già conoscere essendo le comunicazioni on-line al Centro per l'impiego pluriefficaci, secondo la previsione contenuta nel D.L. n. 76/2013). Nella istanza di conferma può essere anche indicata una sede diversa purché ubicata nello stesso ambito regionale (o della Provincia di Trento).

Nella stessa circolare l'Inps si preoccupa di chiarire alcuni aspetti operativi che riguardano i datori di lavoro privi di matricola aziendale, privi della posizione contributiva denominata «CIDA» (riguarda il settore agricolo) che la definizione cumulativa posticipata delle prime istanze pervenute in data antecedente alla disponibilità del modello.

Criticità della procedura

La procedura, sommariamente descritta, postula, ad avviso di chi scrive, alcune consi-

derazioni che riguardano gli ambiti territoriali interessati, la profilazione e le offerte per i giovani, le tipologie contrattuali ed il confronto con altre disposizioni incentivanti presenti nel nostro panorama lavoristico.

Ambito territoriale

L'impossibilità di stipulare contratti di lavoro in alcune zone del nostro Paese, in quanto non incentivate dal Decreto Direttoriale (Valle d'Aosta, Piemonte, Campania e Provincia di Bolzano) seppur non esclude giovani di tali bacini territoriali, disposti a trasferirsi, rappresenta un limite oggettivo alla fruizione di tali specifici incentivi.

Profilazione ed offerte di lavoro

È presto per dare un giudizio definitivo sull'operazione ma, stando ad alcuni sentori, non sempre alle istanze dei giovani si è risposto con sollecitudine se è vero che migliaia di loro ancora attendono di essere chiamati al colloquio rispetto al quale, conoscendo alcune criticità presenti, soprattutto, presso alcuni centri per l'impiego, si corre il rischio che esca una classe di profilazione non adeguata alle potenzialità dell'interessato.

Tipologie contrattuali

Nel Decreto Direttoriale si parla soltanto di contratti a termine o di somministrazione pari o superiori a 6 mesi, di contratti a tempo determinato superiori a 12 mesi e di contratti a tempo indeterminato ma per talune Regioni (come, ad esempio, l'Emilia - Romagna, il Friuli - Venezia Giulia e la Puglia) è prevista soltanto l'assunzione a

tempo indeterminato e, al contempo, nelle altre Regioni, per le profilazioni basse e medie sempre riferite ai rapporti a tempo determinato non c'è alcuna incentivazione in quanto, gli estensori della disposizione hanno ritenuto di non ritenerli agevolabili per i giovani "Neet" (che non studiano, non lavorano e non sono inseriti in un circuito di formazione professionale), perché, probabilmente, la loro classificazione appare lo stesso appetibile, mentre per la terza e quarta classe il beneficio è, rispettivamente di 1.500 e 2.000 euro. Si ritiene opportuno avanzare talune perplessità anche alla luce della esclusione di Regioni, come l'Emilia - Romagna ove le opportunità occupazionali anche alla luce delle novità introdotte con la legge n. 78/2014 appaiono, di gran lunga, maggiori. Le agevolazioni per il contratto a tempo indeterminato che, dalla prima alla quarta classe di profilazione, sono comprese tra 1.500 e 6.000 euro (erogate attraverso il sistema del conguaglio della contribuzione) appaiono abbastanza basse se rapportate ad altri incentivi sui quali ci si soffermerà tra poco. Nel Decreto Direttoriale e nella circolare Inps, strettamente ancorati al fatto che le agevolazioni sono state suddivise per ambiti territoriali regionali e per la provincia di Trento, affermano, a più riprese che il rapporto si deve costituire (ed in un passo si afferma «svolgere») nell'ambito di quel contesto territoriale: ebbene, per la stessa fruibilità della prestazione si ritiene che uno svolgimento al di fuori dell'ambito territoriale di riferimento, supportato da istituti contrattuali (come, ad esempio, la trasferta) sia, senz'altro, am-

missibile. Un eventuale parere contrario (con diniego dell'agevolazione) espresso dagli organi amministrativi, sarebbe al di fuori di una qualsiasi logica occupazionale, destinata a favorire l'ingresso dei giovani "Neet" sul mercato del lavoro.

È appena il caso di precisare che ai contratti a tempo determinato trova *in toto* applicazione la normativa contenuta nel D.Lgs. n. 368/2001 anche per quel che concerne i limiti legali o contrattuali, la sommatoria dei 36 mesi, la proroga ed il diritto di precedenza.

Confronto con altre tipologie di incentivazione

Il nostro Legislatore e, in questo caso l'Esecutivo, continua a mettere, in concorrenza tra loro, gli incentivi riservati, sostanzialmente, alla stessa fascia di età e, poi, se alcuni, complice anche la crisi economica che attraversa il Paese, sono poco utilizzati (anche per una serie di ostacoli di natura burocratica derivanti dal rispetto di norme europee o nazionali alcune delle quali, come quella della verifica mensile incrementale nelle assunzioni ex art. 1 del D.L. n. 76/2013, inserite appositamente nella disposizione), ci si chiede il perché e si parla di "flop annunciato". Finché si potranno, in concorrenza tra di loro, le agevolazioni, sicuramente ne soffrirà qualche tipologia e, probabilmente, il discorso si ripeterà con il contratto a tutele crescenti che, per essere appetibile (e sì da entrare in competizione con il nuovo contratto a termine), dovrà essere particolarmente agevolato.

Ma, detto questo, la stessa circolare Inps n. 118, ben

consapevole della scarsità degli incentivi afferma che le agevolazioni per i disoccupati di lungo periodo, per i lavoratori in mobilità e per le donne, prevalgono su quelle della «Garanzia Giovani»: non potrebbe essere altrimenti, basta fare un minimo di conti per rendersene conto. E, a tal proposito, facendo l'esempio dei disoccupati da oltre 24 mesi assunti a tempo indeterminato, si può affermare che l'agevolazione (zero contributi per 36 mesi nel Mezzogiorno e nelle aziende artigiane, contribuzione ridotta al 50% nel resto del Paese) sia, di gran lunga, più favorevole rispetto a ciò che prevede il Decreto Direttoriale (da 1.500 a 6.000 euro secondo la classe di riferimento).

Un discorso del tutto analogo va fatto per l'apprendistato, soprattutto nella forma del professionalizzante, in uso nella gran parte dei rapporti con tale tipologia: il contratto, sia pure con la parte formativa, è a tempo indeterminato, la contribuzione ridotta è di gran lunga più favorevole rispetto al normale contratto, la retribuzione è inferiore, gli apprendisti non rientrano nel computo dei limiti previsti da leggi o contratti collettivi per l'applicazione di particolari istituti (collocamento disabili, dimensioni aziendali per l'applicazione dell'art. 18 della legge n. 300/1970, ecc.) e, in caso di trasformazione al termine del periodo formativo, la contribuzione ridotta si protrae per altri dodici mesi.

Anche l'assunzione a tempo indeterminato ex art. 1 del D.L. n. 76/2013 appare sotto l'aspetto economico più conveniente, pur essendo oberata da altre forme di controllo come, ad esempio, quella dell'incremento occupazionale che deve restare per tutti

i 18 mesi di vigenza del beneficio e che è, al massimo, di 650 euro mensili: ciò è tanto vero che la nota Inps lascia al datore di lavoro la facoltà di optare per l'una o l'altra agevolazione.

Una piccola riflessione va fatta anche relativamente ai contratti a tempo determinato: l'Inps ha detto chiaramente che, qualora riguardino le donne e ci si trovi di fronte alle condizioni di disagio individuate dall'art. 4, comma 11 (che richiama le previsioni contenute agevolative dei commi da 8 a 10), trovano applicazione i benefici ivi previsti (c.d. «agevolazioni in senso stretto»). Ma questo non esaurisce la gamma dei possibili vantaggi: se un lavoratore viene assunto a termine per sostituire una donna in maternità in un'azienda con un organico inferiore alle 20 unità, l'incentivo legato alla riduzione della contribuzione del 50% per un massimo di 12 mesi, resta e, quindi, il datore di lavoro, una volta individuato il giovane (o la giovane) non ricorrerà alla procedura di «Garanzia Giovani» che, per talune classi di profilazione non prevede neanche la corresponsione di benefici.

A conclusione di questa riflessione si può affermare che l'Esecutivo, dando attuazione al «Programma Garanzia Giovani» ha posto, sul piatto della bilancia, altri incentivi che vanno a sovrapporsi ad altri benefici già presenti, nel nostro ordinamento, per la stessa fascia di lavoratori. Esso appare consapevole di ciò ma quello che conta è dare uno sbocco occupazionale o di prospettiva (anche attraverso forme di inserimento professionale, di tirocinio, di servizio civile volontario) a giovani che con il passare dell'età, non

lavorando e non studiando, rischiano di diventare lo «zoccolo duro» dei non occupati.