

Ai gentili clienti  
Loro sedi

## Assunzione agevolata di giovani: controlli INPS

### Premessa

Con il DL n. 76/2013 il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento un'agevolazione a favore dei datori di lavoro che assumono giovani. **L'intervento**, in particolare, **prevedeva la concessione di uno sgravio di 12 mesi per le assunzioni a termine e di 18 per le assunzioni a tempo indeterminato pari ad 1/3 della retribuzione spettante, con un massimale di 650 euro al mese.**

L'INPS, con circolare n. 180 del 22.09.2016 ha fornito alcune precisazioni in relazione ai controlli che verranno attivati fino al termine del mese di ottobre. Viene prevista, in particolare, **un'indagine sul rispetto delle condizioni e delle limitazioni previste dal DL n. 76/2013, sia con riferimento ai requisiti del datore di lavoro, sia con riferimento ai requisiti in possesso del lavoratore.**

Le irregolarità eventualmente riscontrate **potranno essere sanate entro i termini previsti dalla legge, oppure contestate tramite presentazione di ricorso amministrativo.**

Si segnala che l'agevolazione non è più attivabile. Considerato che il termine ultimo per l'effettuazione delle assunzioni coincideva con il 30.06.2015, però, alcuni datori di lavoro potrebbero attualmente fruire dello sgravio fino al termine del 2017.

### L'agevolazione

I commi da 1 a 3 dell'articolo 1 DL n. 76/2013 stabiliscono le **condizioni che devono sussistere** (congiuntamente o alternativamente) **per poter beneficiare dell'incentivo consistente nello sgravio contributivo sulle assunzioni**, che ricordiamo, possono consistere sia *i) nell'assunzione di un lavoratore*, *ii) sia nella conferma* di un lavoratore già alle proprie dipendenze a tempo indeterminato.

## OSSERVA

Come vedremo, **la conferma di un lavoratore già alle proprie dipendenze richiede una condizione aggiuntiva rispetto all'assunzione diretta di un nuovo lavoratore.**

La **prima condizione necessaria**, ai fini dell'applicazione dell'articolo 1 DL n. 76/2013, riguarda **l'età del personale assunto**: vengono **incentivate solo le assunzioni di giovani tra i 18 e i 29 anni**. **Tale condizione deve consistere in riferimento a tutte le ipotesi di assunzione agevolata**. L'agevolazione, in ogni caso, **non si applica ai contratti di lavoro domestico**<sup>1</sup>.

In riferimento a tali lavoratori, l'articolo prevede che **l'assunzione è agevolata solo se sussiste una delle seguenti ipotesi** (<sup>2</sup>):

- siano **privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi**;
- siano **privi di un diploma di scuola media superiore o professionale**.

Altra condizione per l'applicazione dell'agevolazione riguarda la **tipologia di assunzione operata dal datore di lavoro**. Viene stabilito, infatti, che **l'assunzione deve essere a tempo indeterminato**. Per effetto di una modifica in sede di conversione, viene aggiunto che **le assunzioni devono essere effettuate** a decorrere dal giorno successivo alla pubblicazione degli atti di programmazione (di cui l'INPS ed il Ministero del Lavoro daranno notizia) e **non oltre il 30.06.2015**.

**Sono incentivate le assunzioni e le trasformazioni effettuate dallo scorso 07.08.2013**, data in cui è stato adottato l'atto di riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione.

Al riguardo l'**INPS** con la circolare n. 131 del 17.09.2013 ha precisato quali siano le ipotesi di assunzione per cui spetta l'incentivo. Nel dettaglio, i rapporti che danno/non danno diritto all'incentivo sono i seguenti:

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO AGEVOLATE / NON AGEVOLATE</b>	
<b>Tipo di assunzione</b>	<b>Ammessa all'incentivo?</b>
Assunzione a tempo pieno indeterminato	<b><u>Ammessa</u></b>
Assunzione a tempo parziale indeterminato	<b><u>Ammessa</u></b>
Assunzione di lavoratori domestici a tempo indeterminato	<b><u>Non</u> ammessa</b>
Assunzione di apprendisti	<b><u>Ammessa</u></b>
Assunzione a tempo determinato a scopo di	<b><u>Ammessa</u></b> , nel limite dei periodi di

<sup>1</sup> Ai fini della verifica della copertura finanziaria delle agevolazioni, per la regione di competenza si deve considerare il luogo di svolgimento della prestazione lavorativa. Per la verifica della copertura rimandiamo al seguente link ([allegato 2 della circolare INPS](#)).

<sup>2</sup> Secondo le disposizioni precedenti alla conversione in legge del decreto l'incentivo spettava anche in riferimento all'assunzione di soggetti che vivono da soli con una o più persone a carico.

somministrazione (sia a tempo determinato che a tempo indeterminato)	lavoro, anche se nei periodi di pausa il lavoratore percepisce un'indennità di disponibilità
Assunzione a tempo indeterminato con contratto di lavoro intermittente	<b>Non</b> ammessa
Assunzione a tempo indeterminato con contratto di lavoro ripartito	<b>Non</b> ammessa

#### **OSSERVA**

Con particolare riferimento al **contratto di apprendistato**, l'INPS precisa che data l'agevolazione contributiva di cui questi già godono, **l'agevolazione prevista dall'articolo 1 del DL n. 76/2013 non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista.**

La quarta condizione consiste nella **sussistenza di un incremento occupazionale**, ovvero **le assunzioni agevolate devono comportare un aumento del personale alle dipendenze del lavoratore**. In caso di assunzione a tempo indeterminato l'incremento netto dell'occupazione deve essere mantenuto per 18 mesi e verificato confrontando **due valori medi convenzionali**.

Il **primo termine** di confronto è sempre **costituito dalla forza media occupata nei 12 mesi precedenti l'assunzione**. Il **secondo termine** di confronto è costituito, **per i primi dodici mesi di vigenza del rapporto agevolato, dalla forza media relativa al primo anno successivo all'assunzione; per il terzo semestre di vigenza del rapporto agevolato, il secondo termine di confronto è invece costituito dalla forza media occupata nel secondo anno successivo all'assunzione**. In caso di **trasformazione a tempo indeterminato** di un rapporto a termine, **l'incremento netto dell'occupazione può essere realizzato alla data di decorrenza della trasformazione oppure - mediante un'assunzione compensativa successiva - entro un mese da tale data; in caso di assunzione compensativa successiva, il periodo di spettanza massima del benefico (12 mesi) decorre comunque dalla data della trasformazione**.

L'**incremento della base occupazionale** va considerato al **netto delle diminuzioni occupazionali verificatesi in società controllate o collegate** ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

L'INPS, con la circolare n. 131/2013, inoltre, ha chiarito che **l'incremento occupazionale deve essere mantenuto per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo**. Nel caso in cui il beneficiario dell'incentivo perda tale incremento in riferimento ad alcune mensilità, non riceverà il

relativo beneficio per il periodo corrispondente (in ogni caso il periodo di 12/18 mesi non viene prolungato per effetto della perdita dell'incremento occupazionale). Ai sensi dell'articolo 40, paragrafo 4, del regolamento (CE) 800/2008, **l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non sia realizzato o non venga mantenuto per:**

- **dimissioni volontarie** del lavoratore, diverse dalle dimissioni per giusta causa;
- **invalidità sopravvenuta** o **decesso** del lavoratore;
- **pensionamento per raggiunti limiti di età**;
- **riduzione volontaria dell'orario di lavoro**;
- **licenziamento per giusta causa** o **giustificato motivo soggettivo**.

In forza dell'articolo 1, comma 7, del dl 76/2013, la **realizzazione iniziale, il mantenimento mensile e l'eventuale ripristino dell'incremento** devono essere **valutati in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e delle eventuali società controllate o collegate**, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche **per interposta persona, allo stesso soggetto**.

<b>CONDIZIONI DI APPLICAZIONE</b>		
<b>I)</b>		L'assunzione deve riguardare giovani <b>tra i 18 e i 29 anni</b> .
<b>II)</b>	<b>Alternativamente</b>	I lavoratori devono essere <b>privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi</b> .
		I lavoratori devono essere privi di un <b>diploma di scuola media superiore o professionale</b> .
<b>III)</b>	<b>Rapporto di lavoro stipulato</b>	A tempo indeterminato.
		NON deve riguardare l'assunzione di personale domestico.
		L'assunzione deve essere effettuata a partire dal giorno successivo alla pubblicazione degli atti programmatici ed entro il 30.06.2015.
<b>IV)</b>	<b>Incremento occupazionale</b>	<b>Le assunzioni agevolate devono comportare un aumento del personale alle dipendenze del lavoratore.</b>
		Viene calcolato sulla base della <b>differenza tra il numero dei lavoratori rilevato in ciascun mese e il numero di lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti all'assunzione</b> .
	<b>Caso particolare</b>	In caso di convalida di dipendente già assunto è necessaria l'assunzione di un ulteriore dipendente, anche senza rispettare le condizioni soggettive. È comunque richiesto che l'assunzione comporti un incremento occupazionale (vedi oltre).

I commi 4 e 5 dell'articolo 1 definiscono **l'importo e la durata dell'agevolazione nel caso in cui:**

- **comma 4: l'assunzione a tempo indeterminato sia operata direttamente nei confronti di un nuovo lavoratore;**
- **comma 5: l'assunzione a tempo indeterminato sia operata nei confronti di un lavoratore alle proprie dipendenze** (per esempio con contratto a termine);

L'incentivo, secondo quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 1, è pari a **un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali**, per un periodo di **18 mesi**, ed è corrisposto al datore di lavoro unicamente **mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento**, fatte salve le diverse regole vigenti per il versamento dei contributi in agricoltura. Il valore mensile dell'incentivo **non può** comunque **superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore assunto.**

<b>LE DUE IPOTESI AGEVOLATE</b>		
<b>Tipo di assunzione</b>	<b>Periodo agevolato</b>	<b>Incentivo</b>
<b>Assunzione diretta</b>	<b>18 mesi</b>	<b>1/3 retribuzione lorda con massimale 650 euro al mese</b>
<b>Conferma</b>	<b>12 mesi</b>	<b>1/3 retribuzione lorda con massimale 650 euro al mese</b>
<b>In somministrazione</b> (entrambe le fattispecie di cui sopra)	A seconda del tipo di assunzione 12/18 mesi	I periodi in cui il lavoratore non presta la propria opera non sono agevolati e non comportano lo slittamento del periodo agevolato

Secondo quanto precisato dalla circolare n. 131/2013, **gli incentivi sono subordinati:**

- alla **regolarità** prevista **dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006**, inerente: l'adempimento degli obblighi contributivi; l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- **all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012;**
- alla **realizzazione e al mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione**, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione ovvero la trasformazione (art. 1, commi da 4 a 7, dl 76/2013);
- alle **condizioni generali di compatibilità con il mercato interno**, previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione del 6 agosto 2008;

## Le verifiche

L'attività di controllo prevede **due diverse tipologie di attività** da porre in essere:

- **Controlli on Desk** (verifiche automatizzate e di natura amministrativa);
- **Controlli in sul posto** (verifiche di natura ispettiva)

L'attività di controllo è **effettuata dalle strutture territoriali dell'Istituto competenti ed ha ad oggetto i profili di legittimità ai fini della fruizione dell'incentivo che vengono riassunti nello schema seguente:**

ELEMENTI OGGETTO DEL CONTROLLO	
a) Durata massima del beneficio (18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato / 12 mesi per trasformazioni di rapporti a termine).	Verifica dei dati contenuti nelle denunce contributive mensili (Uniemens) e trimestrali (DMAG) trasmesse.
b) Assenza di sospensioni di rapporti di lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (art. 4, c. 12, lett. c, l. 92/2012 e art. 31, comma 1, lett. c), d.lgs. 150/2015).	Visura degli elenchi riportanti le aziende destinatarie di provvedimenti CIGS e CIGD, mediante accesso agli archivi informatizzati dell'INPS, con riscontro (positivo o negativo) dell'unità produttiva presso la quale sono occupati i lavoratori oggetto del beneficio contributivo.
c) Assenza di assetti proprietari coincidenti e/o di rapporti di collegamento e controllo, nei sei mesi precedenti l'assunzione, tra il datore di lavoro richiedente il beneficio e il precedente datore di lavoro che ha disposto	Il licenziamento del medesimo lavoratore (art. 4, c. 12, lett. d, l. 92/2012 e art. 31, comma 1, lett. d), d.lgs. 150/2015). Verifica dei dati residenti nell'applicativo "Infocamere" (archivio unico aziende iscritte presso le CCIAA).
d) Svantaggio del lavoratore privo di diploma di scuola media superiore o professionale.	Acquisizione di flussi informativi forniti dai competenti Centri per l'impiego.
e) Svantaggio del lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito (rapporto di lavoro subordinato della durata minima di 6 mesi nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione).	Verifica dell'estratto conto assicurativo del lavoratore e delle comunicazioni telematiche di assunzione UniLav.
f) Svantaggio del lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito per attività autonome o di collaborazione (sussistenza nei 6 mesi precedenti l'assunzione di un reddito, su base annuale, inferiore a € 4.800 nel caso di attività autonoma propriamente detta e inferiore a € 8.000 nel caso di attività di collaborazione).	Verifica dell'estratto conto assicurativo del lavoratore e dell'iscrizione del medesimo presso le diverse gestioni contributive amministrate dall'INPS (applicativo ARCA) o da altre amministrazioni (casellario dei lavoratori attivi).
g) Osservanza da parte del datore di lavoro degli istituti economici e normativi dettati dai contratti collettivi di lavoro (art. 1, comma 1175, della	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti ispettivi

legge 296/2006).	effettuati da INPS, INAIL, Direzioni territoriali del lavoro, Guardia di Finanza ed organi abilitati, ai sensi della legge 183/2010.
h) Osservanza da parte del datore di lavoro delle norme poste a tutela della sicurezza dei lavoratori (art. 1, c. 1175, l. 296/2006 – art. 9 DM 24.10.2007). i) Rispetto del diritto di precedenza alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un precedente impiego a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (art. 4, c. 12, lett. b, l. 92/2012 e art. 31, comma 1, lett.b), d.lgs. 150/2015).	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti operati dall'INAIL e dai competenti uffici delle ASL. Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di segnalazioni da parte dei lavoratori ovvero di informazioni provenienti dalle Direzioni territoriali del lavoro.
j) Incremento netto del numero dei lavoratori occupati rispetto alla media dei dodici mesi precedenti. L'incremento deve essere mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di vigenza dei rapporti di lavoro incentivati. L'incremento e il suo mantenimento devono essere valutati in relazione all'intero assetto proprietario del datore di lavoro, configurabile anche in più aziende controllate o collegate.	Calcolo del numero di lavoratori occupati nel periodo di riferimento, desumibile dalle denunce contributive mensili (Uniemens) o trimestrali (DMAG) della singola azienda o del complesso di aziende riunite nel medesimo assetto proprietario. Il controllo è effettuato prioritariamente sulla posizione aziendale di riferimento per il lavoratore oggetto del beneficio e, in una fase successiva, sul complesso delle aziende unite nel medesimo assetto proprietario.
k) Corrispondenza tra il contenuto delle comunicazioni obbligatorie di assunzione inoltrate al Ministero del Lavoro e i dati registrati nelle denunce contributive mensili trasmesse all'INPS.	Verifica della rispondenza dei dati relativi all'assunzione/trasformazione del rapporto comunicati con la denuncia contributiva (UniEmens o DMAG) con quelli risultanti dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV/UNISOMM.
l) Coincidenza del datore di lavoro titolare della denuncia contributiva mensile con l'intestatario l'istanza di accesso alla fruizione del beneficio.	Confronto tra modulo telematico DL76 e UniEmens/DMAG.
m) Coincidenza dei dati anagrafici del lavoratore oggetto del beneficio con quelli indicati nell'istanza.	Confronto tra i dati registrati nella comunicazione obbligatoria (UniLav/UniSomm) e quelli presenti nel modulo telematico DL76.
n) Accertamento della natura privata o privatistica del richiedente.	Esclusione dei settori 2 – (Comuni, Province, Regioni ed Enti Pubblici in genere) e 3 – (Stato ed Amministrazioni statali)

La valutazione in ordine all'ampiezza ed alle modalità degli accertamenti di natura ispettiva è **rimessa alle sedi territoriali dell'Istituto**. Concluse le attività di controllo amministrativo o ispettivo, l'incaricato, sulla base delle risultanze emerse nel corso della verifica e della documentazione acquisita **da conto dell'esito regolare o irregolare di ogni singolo controllo**.

Nelle ipotesi di **controllo on desk o sul posto, concluso con esito negativo riguardante i presupposti di legittimità della fruizione dell'incentivo, il funzionario di Sede o** – in via residuale - **l'ispettore di vigilanza incaricato dovrà contestare l'irregolarità** riscontrata al datore di lavoro **intimandogli di sanarla entro i termini di legge, fermo il diritto di proporre ricorso amministrativo secondo la normativa in vigore.**

***Lo Studio rimane a disposizione per ogni ulteriore chiarimento e approfondimento di Vostro interesse.***

Cordiali saluti

**DOTTORESSA ANNA FAVERO**