

**Ai gentili clienti**  
**Loro sedi**

## **Garanzia Giovani: attenzione ai controlli**

Gentile cliente, con la presente desideriamo informarLa che sono in corso **controlli nei confronti di almeno il 5% dei lavoratori assunti con l'incentivo "Garanzia Giovani"**, l'agevolazione che prevede la **concessione di un incentivo economico una tantum** (fruito sotto forma di sgravio contributivo) in misura variabile a seconda del **profilo di occupazione del giovane**. I controlli dell'INPS (non tutti svolti nelle sedi aziendali) riguardano tra le altre cose **i) la durata massima** di applicazione dell'agevolazione; **ii) la sussistenza di ipotesi di sospensione dei rapporti di lavoro** per crisi o riorganizzazione; **iii) rispetto disposizioni dettate dalla contrattazione collettiva**; **iv) rispetto dei diritti di precedenza** nelle assunzioni; **v) sussistenza di un incremento netto nell'occupazione**. A fronte di tali controlli, **nei prossimi giorni i datori di lavoro potrebbero essere raggiunti da un invito a regolarizzare**. Considerata la rilevanza che assumono, per il futuro, tali accertamenti, illustriamo **gli elementi e le ipotesi di applicazione che l'INPS ha ritenuto meritevoli di verifica**.

### **Premessa**

Con il **decreto 08.08.2014**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha attivato un **incentivo a favore dei datori di lavoro che assumono giovani tra i 16 ed i 29 anni**. Le disposizioni agevolative, che prevedono l'erogazione di un incentivo da 1.500 a 6.000 euro **fruibili in sede di compensazione dei contributi**, sono state nel tempo oggetto di numerose modifiche, volte ad **ampliare progressivamente l'ambito di applicazione dell'istituto**.

Assunzione a tempo indeterminato o a termine di **giovani tra i 16 ed i 29 anni**.

Bonus **da 1.500 a 6.000 euro** da fruire in sede di **compensazione dei contributi**

Con **decreto direttoriale n. 385 del 24.11.2015**, il Ministero è tornato ad introdurre alcune modifiche alle previgenti disposizioni, prevedendo **l'estensione dell'ambito di applicazione alla**

**regione Campania** (sia per le assunzioni a termine che a tempo indeterminato) e **l'esenzione dal limite de minimis per alcune particolari ipotesi** (incremento occupazionale oppure circostanze collegate alla tipologia di lavoratore assunto). Con il successivo **decreto n. 16 del 03.02.2016**, il Ministero del Lavoro ha introdotto una **nuova ipotesi di incentivo**, da applicare nel caso in cui il datore di lavoro intenda **stabilizzare a tempo indeterminato un tirocinante a decorrere dal 01.03.2016 e fino al 31.12.2016**. In questo caso, **l'incentivo ordinariamente riconosciuto sulle assunzioni viene raddoppiato.**

Assunzione a tempo indeterminato o a termine di **tirocinanti tra i 16 ed i 29 anni** (effettuate nel periodo 01.03.2016-31.12.2016).

Bonus **da 3.000 a 12.000 euro** da fruire in sede di **compensazione** dei contributi

Come anticipato in premessa, con la **circolare n. 59 del 01.04.2016** l'INPS ha annunciato l'avvio dei controlli relativi alla fruizione dell'incentivo, **dettagliando gli elementi che sarebbero stati oggetto di verifica**. Pertanto, nei prossimi giorni, i datori di lavoro potrebbero vedersi **recapitare un invito alla regolarizzazione**.

### Le condizioni per beneficiare dell'agevolazione

Le condizioni per accedere al beneficio **sono particolarmente complesse** in quanto oggetto di numerose modifiche nel corso del periodo di vigenza dell'agevolazione. Di seguito, illustriamo le condizioni, le limitazioni e eccezioni introdotte per ampliare l'area dei beneficiari.

Innanzitutto, l'incentivo si applica ai **datori di lavoro privati che assumono giovani registrati al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani"**. In riferimento ai **requisiti del lavoratori**, si deve specificare che **sono ammessi al programma i giovani con età compresa tra i 16 ed i 29 anni:**

- che abbiano **assolto il diritto-dovere all'istruzione** e formazione, **se minorenni;**
- che **non sono né occupati né inseriti in un percorso di studio o formazione.**

Sono incentivabili le **assunzioni effettuate dal 01.05.2014** (per effetto del decreto direttoriale n. 63 del 02.12.2014) **fino al 30.06.2017, nel limite delle risorse disponibili**. Per la regione **Campania** (ammessa all'incentivo con decreto n.385/2015), le assunzioni incentivate sono quelle effettuate **a partire dal 13.10.2015.**

#### **ASSUNZIONI AMMESSE ALL'AGEVOLAZIONE**

**In via ordinaria**

Assunzioni effettuate **dal 01.05.2014**

Le ipotesi di **assunzioni incentivate**, previste in via generale dall'articolo 4 del DM 08.08.2014, sono le seguenti:

- **assunzioni a tempo indeterminato, anche a scopo somministrazione** (si deve segnalare che l'assunzione di giovani che stanno svolgendo tirocinio nell'ambito di "Garanzia Giovani" fruisce di un maggiore incentivo);
- **assunzioni a termine con durata iniziale pari a 6 mesi** oppure di durata iniziale inferiore e successivamente **prorogati fino a raggiungimento di tale soglia**, anche a **scopo somministrazione**. Non hanno rilievo, invece, i rinnovi ai fini della concessione delle agevolazioni;
- assunzione di **tirocinanti** a tempo indeterminato (che, pur rientrando nella prima categoria, sono interessati da un maggior incentivo).

#### **OSSERVA**

Bisogna precisare che **l'assunzione a tempo parziale**, qualora ricada in una delle due ipotesi indicate, è **incentivabile solamente se l'orario di lavoro è almeno pari al 60% dell'orario normale di lavoro**.

Rientra nelle ipotesi incentivate **anche il socio lavoratore di cooperativa qualora venga assunto con contratto di lavoro subordinato**.

Si devono ritenere ammessi all'agevolazione i **contratti di apprendistato professionalizzante** e i **contratti di lavoro intermittente**. Per espressa previsione del decreto 16/2016, inoltre, sono ammesse le stabilizzazioni di rapporti di tirocinio con contratto a tempo indeterminato. Rimangono **escluse**, invece, le seguenti ipotesi: contratto di **apprendistato per la qualifica e per il diploma professionale** e di **alta formazione e ricerca**, contratto di **lavoro domestico**, contratto di **lavoro ripartito**, lavoro **accessorio**.

**Le ipotesi di assunzioni agevolate sono vincolate ai fondi regionali/provinciali ed ai limiti di assunzione previsti dal decreto**. Per l'individuazione della Regione o della Provincia autonoma di competenza per l'applicazione dell'incentivo si deve tenere conto della sede del datore di lavoro. Riportiamo, in tabella **l'ambito territoriale di applicazione dell'agevolazione, nonché le ipotesi di applicazione ammesse ed escluse**:

#### **LIMITAZIONI REGIONALI**

Regioni	Bonus ordinario		Bonus assunzione tirocinanti
	Assunzione a tempo indeterminato	Assunzione a termine	
Abruzzo	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Basilicata	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Calabria	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Campania (¹)	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Emilia-Romagna	AMMESSA	ESCLUSA	AMMESSA
Friuli-Venezia Giulia	AMMESSA	ESCLUSA	AMMESSA
Lazio	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Liguria	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Lombardia	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Marche	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Molise	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Trento	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Piemonte	ESCLUSA	ESCLUSA	AMMESSA
Puglia	AMMESSA	ESCLUSA	AMMESSA
Sardegna	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Sicilia	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Toscana	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Trentino-Alto Adige	ESCLUSA	ESCLUSA	AMMESSA
Umbria	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA
Valle d'Aosta	ESCLUSA	ESCLUSA	AMMESSA
Veneto	AMMESSA	AMMESSA	AMMESSA

## L'incentivo

L'importo dell'incentivo ordinario, come oramai noto, è determinato sulla base del tipo di assunzione e dalla classe di profilazione del giovane ammesso al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani", operata dai centri per l'impiego. In via del tutto generale, l'incentivo ordinario viene riconosciuto nelle seguenti misure:

IMPORTO DELL'INCENTIVO (NO STABILIZZAZIONE TIROCINIO)				
Ipotesi	Classe di profilazione del giovane			
	BASSA	MEDIA	ALTA	MOLTO ALTA
<b>Assunzione a tempo determinato</b> (superiore o uguale a 6 mesi)	Nessun incentivo	Nessun incentivo	<b>1.500 Euro</b>	<b>2.000 Euro</b>
<b>Assunzione a tempo determinato</b> (superiore o uguale a 12 mesi)	Nessun incentivo	Nessun incentivo	<b>3.000 Euro</b>	<b>4.000 Euro</b>
<b>Assunzione a tempo indeterminato</b>	<b>1.500 Euro</b>	<b>3.000 Euro</b>	<b>4.500 Euro</b>	<b>6.000 Euro</b>

**ATTENZIONE!** In caso di **lavoro a tempo parziale**, l'importo è moltiplicato per la percentuale di

<sup>1</sup> L'agevolazione si applica solo alle assunzioni operate **a partire dal 13.10.2015.**

part-time. Nel caso di **trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine il datore di lavoro ha diritto a percepire la differenza dell'incentivo di cui non ha beneficiato in sede di assunzione a termine del lavoratore. Nel caso di contratto di apprendistato di durata inferiore all'anno, il beneficio è proporzionalmente ridotto.**

Come anticipato, con il **decreto 16/2016**, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ha introdotto, per le **assunzioni operate a decorrere dal 01.03.2016** (e fino al 31.12.2016), un **nuovo incentivo sulla stabilizzazione dei tirocinanti**. Nel dettaglio viene previsto che **ai datori di lavoro che assumono a tempo indeterminato un giovane che abbia svolto un tirocinio nell'ambito di Garanzia Giovani avviato entro il 31.01.2016** può essere concesso un incentivo pari al **doppio di quello ordinariamente riconosciuto**.

<b>IMPORTO DELL'INCENTIVO (STABILIZZAZIONE TIROCINIO)</b>				
<b>Ipotesi</b>	<b>Classe di profilazione del giovane</b>			
	<b>BASSA</b>	<b>MEDIA</b>	<b>ALTA</b>	<b>MOLTO ALTA</b>
<b>Assunzione a tempo indeterminato</b>	<b>3.000</b>	<b>6.000</b>	<b>9.000</b>	<b>12.000</b>
	<b>Euro</b>	<b>Euro</b>	<b>Euro</b>	<b>Euro</b>

Si deve precisare che l'incentivo maggiorato viene riconosciuto **solo ed esclusivamente nell'ipotesi di stabilizzazione a tempo indeterminato** (anche a scopo somministrazione).

### **Le osservazioni dell'INPS relative alle condizioni di applicazione**

L'INPS ha analizzato alcuni **dettagli applicativi** dell'incentivo che richiedono **particolare attenzione**. In primo luogo, per effetto delle cennate modifiche alla disciplina dell'incentivo, il contributo **può essere fruito alle seguenti condizioni:**

- entro il **limite de minimis**, senza particolari ulteriori condizioni;
- **nel caso di superamento del limite de minimis**, l'incentivo viene **concesso solamente nel caso di incremento patrimoniale**.

#### **OSSERVA**

Nonostante non siano state rilevate nella circolare INPS, segnaliamo la seguente **specificazione relativa all'incremento occupazionale ed al superamento del limite de minimis:**

<b>LIMITAZIONI</b>	
<b>Assunzione senza incremento occupazionale</b>	L'agevolazione è ammessa nei limiti di spesa regionali e nel rispetto della disciplina "de minimis".

<b>L'assunzione genera un incremento occupazionale</b> (lavoratori da 16 a 24 anni)	L'agevolazione è ammessa nei soli limiti di spesa regionali.
	L'incremento occupazionale non viene richiesto nel caso in cui i posti sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento, licenziamento per giusta causa e riduzione volontaria dell'orario di lavoro.
<b>L'assunzione genera un incremento occupazionale</b> (lavoratori da 25 a 29 anni)	L'agevolazione è ammessa nei soli limiti di spesa regionali.
	L'incremento occupazionale non viene richiesto nel caso in cui i posti sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento, licenziamento per giusta causa e riduzione volontaria dell'orario di lavoro.
	In aggiunta, viene richiesto il rispetto di una delle seguenti condizioni: <ul style="list-style-type: none"> <li>→ i lavoratori assunti non hanno avuto impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;</li> <li>→ i lavoratori non sono in possesso di un diploma di istruzione di secondo grado, di una qualifica di formazione/istruzione professionale, oppure abbiano svolto formazione a tempo pieno da non più di due anni senza trovare impiego;</li> <li>→ i lavoratori sono occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna particolarmente elevato.</li> </ul>

Con riferimento all'**incremento occupazionale netto**, l'INPS precisa che **questo consiste nell'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento**; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere **dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno**.

Sempre con riferimento all'incremento occupazionale, si precisa che **l'incentivo spetta a condizione che l'assunzione determini un incremento netto dell'occupazione** rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa; **è altresì necessario che tale incremento sia mantenuto** (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo.

#### OSSERVA

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.); l'incremento è realizzato qualora, **in riferimento al singolo mese**, il numero medio di unità lavoro - annuo dell'anno precedente l'assunzione sia inferiore al numero medio di unità lavoro - annuo dell'anno successivo all'assunzione.

**Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento;** l'eventuale **successivo ripristino** dell'incremento **consente la fruizione** del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso. **Il beneficio è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi a seguito di:**

- dimissioni volontarie;
- invalidità;
- pensionamento per raggiunti limiti d'età;
- riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- licenziamento per giusta causa.

### **Procedura di controllo**

L'INPS ha provveduto ad effettuare le modifiche sia attraverso i dati in suo possesso, sia attraverso accessi presso le aziende. Le verifiche, secondo quanto chiarito dalla circolare, ha ad oggetto i seguenti elementi:

<b>ELEMENTI OGGETTO DI VERIFICA</b>	
<b>Requisiti e condizioni</b>	<b>Metodo di accertamento</b>
<b>Durata massima del beneficio</b> (6 mesi per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi / 12 mesi)	Verifica dei dati contenuti nelle denunce contributive mensili (Uniemens) e trimestrali (DMAG) trasmesse. per tutte le altre tipologie contrattuali ammesse all'incentivo).
Assenza di sospensioni di rapporti di lavoro per <b>crisi o riorganizzazione</b> aziendale (art.31, c. 1, lett. c, l. 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.
<b>Assenza di assetti proprietari coincidenti</b> e/o di rapporti di collegamento e controllo tra il datore di lavoro richiedente il beneficio e il precedente datore di lavoro che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, ha disposto il licenziamento del medesimo lavoratore (art. 31, c. 1, lett. d, d.lgs. 150/2015).	Verifica dei dati residenti nell'applicativo "Infocamere" (archivio unico aziende iscritte presso le CCIAA).
Rispetto da parte del datore di lavoro degli <b>obblighi di legge ed osservanza degli istituti economici e normativi dettati dai contratti collettivi di lavoro</b> (art. 1, comma 1175, della legge 296/2006).	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti ispettivi effettuati da INPS, INAIL, Direzioni territoriali del lavoro, Guardia di Finanza ed organi abilitati, ai sensi della legge 183/2010.
Osservanza da parte del datore di lavoro delle <b>norme poste a tutela della sicurezza dei</b>	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti

<b>lavoratori</b> (art. 1, c. 1175, l. 296/2006 – art. 8, comma 1, DM 30.01.2015).	operati dall'INAIL e dai competenti uffici delle ASL.
<b>Rispetto del diritto di precedenza</b> alla riassunzione di altro lavoratore licenziato da un precedente impiego a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (art. 31, c. 1, lett. b, d.lgs. 150/2015).	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotta in assenza di segnalazioni da parte dei lavoratori ovvero di informazioni provenienti dalle Direzioni territoriali del lavoro.
<b>Incremento netto del numero dei lavoratori</b> 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 la sua Valutazione da eseguire solo nelle ipotesi in cui il datore di lavoro abbia dichiarato di voler fruire del bonus occupazionale oltre i limiti complessivamente previsti per gli aiuti di stato cosiddetti "de minimis", ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore. Nell'eventualità in cui la fruizione dell'incentivo è subordinata al rispetto dell'incremento occupazionale, la verifica deve essere effettuata sul 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 mantenimento devono essere valutati in relazione all'intero assetto proprietario del datore di lavoro, configurabile anche in più aziende controllate o collegate[2]. 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.
<b>Corrispondenza</b> 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/proroga/trasformazione del rapporto comunicati con la denuncia contributiva (UniEmens o DMAG) con quelli risultanti dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV/UNISOMM.
<b>Coincidenza</b> del datore di lavoro titolare della denuncia contributiva mensile con l'intestatario l'istanza di accesso alla fruizione del beneficio.	Confronto tra modulo telematico GAGI e UniEmens/DMAG.
<b>Coincidenza</b> 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 GAGI.
Accertamento della <b>natura privata o privatistica del richiedente.</b>	Esclusione dei settori 2 – (Comuni, Province, Regioni ed Enti Pubblici in genere) e 3 – (Stato ed Amministrazioni statali)

Il controllo, come chiarito dall'INPS, è stato effettuato su un **campione pari almeno al 5%** (cinque per cento) dei lavoratori oggetto del beneficio, avvalendosi di **documentazione cartacea ed elettronica in possesso dell'Istituto e di altri enti, pubblici o privati** (controllo on desk) ed, in via residuale, **presso la sede legale del datore di lavoro** o il luogo di instaurazione dei rapporti di lavoro per i quali è stata autorizzata la fruizione del beneficio (controllo sul posto).

Nelle ipotesi di controllo concluse con esito negativo riguardante i presupposti di legittimità della fruizione dell'incentivo, **il funzionario contesta l'irregolarità riscontrata al datore di lavoro intimandogli di sanare l'irregolarità 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***

**DOTTORESSA ANNA FAVERO**