

Tedeschi & C. s.r.l. consulenti d'impresa

Rag. Tedeschi Ugo
Commercialista – Consulente del Lavoro

Rag. Pini Fabiana
Consulente del Lavoro

Dott. Vergioli Riccardo
Commercialista

Avv. Tedeschi Costanza
Servizi legali e contrattuali

Oggetto: L'INPS SPIEGA I CONTROLLI PER L'INCENTIVO ASSUNZIONE GIOVANI

Si informano i Signori Clienti che l'Inps, con circolare 22 settembre 2016, n. 180, a seguito dello stanziamento di un finanziamento aggiuntivo, pari a 40.000.000 di euro, ha fornito importanti chiarimenti in ordine ai controlli relativi all'incentivo per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori fino a 29 anni di età in possesso di determinati requisiti previsti dall'articolo 1, D.L. 76/2013.

Innanzitutto l'Inps procede con l'analisi degli elementi essenziali dell'agevolazione.

L'incentivo spetta ai datori di lavoro che instaurano rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato - anche a tempo parziale - o che trasformano i rapporti a tempo determinato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (30 anni non compiuti alla data dell'assunzione).

Inoltre, l'incentivo è legittimamente riconoscibile per l'assunzione degli apprendisti, in considerazione della circostanza che l'articolo 1, comma 1, D.Lgs. 167/2011 prima e, a seguito della sua abrogazione, l'articolo 41, D.Lgs. 81/2015, poi, definiscono a tempo indeterminato il corrispondente contratto: ad ogni modo l'incentivo non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista

Al datore di lavoro che assume a tempo indeterminato spetta un beneficio economico, pari a un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, entro il limite massimo mensile di 650 euro per ogni lavoratore. Riguardo alla durata:

- in caso di assunzione a tempo indeterminato l'incentivo spetta per 18 mesi;
- in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incentivo spetta per 12 mesi.

Le assunzioni devono riguardare lavoratori giovani che si trovino in una delle condizioni, tra loro alternative, di svantaggio previste dall'articolo 1, comma 2, D.L. 76/2013: essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi oppure essere privi di diploma.

La spettanza del beneficio è subordinata, inoltre, alle seguenti condizioni in capo al datore di lavoro:

- le assunzioni devono comportare un incremento occupazionale netto rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione (articolo 1, comma 6, D.L. 76/2013);
- con riferimento all'incremento occupazionale, si precisa che l'incentivo spetta a condizione che l'assunzione (ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine) determini un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente la decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato); 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. Ai fini della

valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di lavoro annuo (Ula);

- il datore di lavoro deve risultare in regola con obblighi contributivi e a tutela della sicurezza dei lavoratori; deve altresì applicare gli accordi e i contratti collettivi nazionali nonché quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali e datoriali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e rispettare gli altri obblighi di legge (articolo 1, commi 1175 e 1176, L. 296/2006; decreti ministeriali, circolari e messaggi attuativi della citata disposizione);
- il datore di lavoro deve rispettare i principi di cui all'articolo 4, commi 12, 13 e 15, L. 92/2012 - abrogati dall'articolo 34, D.Lgs. 150/2015 e ora nuovamente disciplinati dall'articolo 31, D.Lgs. 150/2015, ma vigenti, nella loro formulazione originaria, in riferimento al periodo delle assunzioni/trasformazioni agevolabili - di seguito elencati (cfr. circolare Inps n. 137/2012):
 - l'assunzione non deve essere attuazione di un obbligo preesistente;
 - l'assunzione non deve violare un diritto di precedenza alla riassunzione spettante ad altro lavoratore diverso da quello assunto;
 - presso l'unità produttiva ove si intende fruire dell'agevolazione non devono essere in atto sospensioni per crisi o riorganizzazione aziendale, salvo che coinvolgano professionalità sostanzialmente diverse da quelle del lavoratore oggetto di incentivo;
 - il lavoratore assunto non deve essere stato licenziato negli ultimi sei mesi da un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenti assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume, ovvero risulti con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo.

Tipologie di controlli

I controlli che saranno effettuati dall'Inps, sulla base della *check list* allegata alla circolare n. 180/2016, consistono in:

- controlli *on desk*, mediante verifiche automatizzate e di natura amministrativa;
- controlli sul posto, con verifiche di natura ispettiva, limitatamente alle funzioni dell'Istituto a seguito del riassetto dell'attività ispettiva in materia di lavoro e previdenza sociale operato con il D.Lgs. 149/2015, in ordine alla legittimità e alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili.

Concluse le attività di controllo amministrativo o ispettivo, l'incaricato, sulla base delle risultanze emerse nel corso della verifica e della documentazione acquisita, compila la *check-list*, dando conto dell'esito regolare o irregolare di ogni singolo controllo.