

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate
Direzione Centrale Bilanci e Servizi Fiscali

Roma, 17/09/2013

Ai Dirigenti centrali e periferici
Ai Responsabili delle Agenzie
Ai Coordinatori generali, centrali e
periferici dei Rami professionali
Al Coordinatore generale Medico legale e
Dirigenti Medici

Circolare n. 131

e, per conoscenza,

Al Presidente
Al Presidente e ai Componenti del Consiglio di
Indirizzo e Vigilanza
Al Presidente e ai Componenti del Collegio dei
Sindaci
Al Magistrato della Corte dei Conti delegato
all'esercizio del controllo
Ai Presidenti dei Comitati amministratori
di fondi, gestioni e casse
Al Presidente della Commissione centrale
per l'accertamento e la riscossione
dei contributi agricoli unificati
Ai Presidenti dei Comitati regionali
Ai Presidenti dei Comitati provinciali

Allegati n.6

OGGETTO: **Articolo 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99. Incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under30, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale. Indicazioni operative.**

SOMMARIO: **SOMMARIO:** *L'articolo 1 del decreto legge 76/2013 prevede un incentivo economico, pari a un terzo della retribuzione – nella misura mensile massima di € 650, per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under30, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale; l'incentivo spetta per 18 mesi. In caso di trasformazione a tempo*

indeterminato di un rapporto a termine, l'incentivo spetta per 12 mesi. L'incentivo può essere autorizzato fino all'esaurimento delle risorse specificamente stanziato.

Si forniscono le precisazioni normative e le indicazioni operative per l'ammissione all'incentivo e per la sua fruizione.

INDICE

Premessa

- 1. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo*
- 2. Rapporti incentivati.*
- 3. Misura e durata dell'incentivo.*
- 4. Decorrenza delle assunzioni incentivabili.*
- 5. Condizioni di spettanza dell'incentivo.*
 - 5.1 Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).*
 - 5.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012 (rinvio)*
 - 5.3 L'incremento netto dell'occupazione e il suo mantenimento*
 - 5.4 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.*
- 6. Coordinamento con altri incentivi.*
- 7. Indicazioni operative. Adempimenti dei datori di lavoro.*
 - 7.1 Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens*
 - 7.2 Datori di lavoro agricoli*
- 8. Istruzioni contabili*

Allegati:

- 1. 1. Decreto legge 76/2013, art. 1.*
- 2. 2. Decreto di ripartizione delle risorse.*
- 3. 3. Decreto di riprogrammazione delle risorse.*
- 4. 4. Reg. (CE) n. 800/2008, art. 40.*
- 5. 5. Guida al calcolo dell'incremento occupazionale.*
- 6. 6. Variazioni al piano dei conti*

PREMESSA

Con l'articolo 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 - convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 - (allegato n.1) è stato istituito in via sperimentale, nel limite di risorse determinate, un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, privi d'impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi ovvero privi di diploma di scuola media superiore o professionale.

Nella presente circolare le citazioni relative al decreto legge 76/2013 si intendono riferite al testo modificato e integrato dalla legge di conversione.

1. Lavoratori per i quali spetta l'incentivo.

La locuzione legislativa "giovani fino a 29 anni di età" - contenuta nell'articolo 1, comma 1, del dl 76/2013 - comprende persone che, al momento dell'assunzione, abbiano compiuto 18 anni e non abbiano ancora compiuto 30 anni.

La locuzione legislativa "privo di impiego regolarmente retribuito" deve essere interpretata in conformità ai criteri di individuazione definiti con il decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali del 20 marzo 2013, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013; si vedano al riguardo anche la circolare del Ministero del Lavoro n. 34 del 25 luglio 2013 e il messaggio INPS n. 12212 del 29 luglio 2013.

2. Rapporti incentivati.

Assunzione a tempo indeterminato.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato, anche a tempo parziale.

L'incentivo spetta anche per i rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una cooperativa di lavoro, ai sensi della legge 142/2001.

L'incentivo non spetta per le assunzioni di lavoratori domestici.

L'incentivo spetta per l'assunzione degli apprendisti, in considerazione della circostanza che l'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 definisce a tempo indeterminato il corrispondente contratto; l'incentivo spetta nei limiti indicati al paragrafo seguente.

In considerazione della circostanza che – come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 1, del dl 76/2013 e in conformità con l'articolo 40, paragrafo 5, del regolamento (CE) 800/2008, cui il decreto legge rinvia – l'incentivo è finalizzato a promuovere occupazione stabile, l'incentivo non spetta per i rapporti di lavoro intermittente né ripartito.

L'incentivo spetta per le assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo indeterminato che determinato.

In considerazione della circostanza che l'incentivo è finalizzato a promuovere l'occupazione e che la sua misura (come è più ampiamente illustrato nel paragrafo seguente) è determinata in riferimento alla retribuzione del lavoratore, l'incentivo stesso non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non sia somministrato ad alcun utilizzatore. Infatti, in assenza di somministrazione, il lavoratore non può considerarsi occupato, almeno ai fini dell'incentivo previsto dall'articolo 1 del decreto legge 76/2013; inoltre l'indennità di disponibilità, che il lavoratore percepisce, non costituisce retribuzione in senso proprio - perché non è corrispettiva di alcuna prestazione lavorativa - per cui manca la base di commisurazione dell'incentivo stesso. L'avvio di una nuova somministrazione dopo un periodo di disponibilità, consente all'agenzia di godere nuovamente del beneficio fino all'originaria sua scadenza (vedi esempio nel paragrafo successivo).

-

Trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

L'incentivo spetta anche in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

In tal caso è necessario che il lavoratore sia maggiorenne e non abbia compiuto trent'anni al momento della decorrenza della trasformazione; se, alla scadenza originaria del rapporto a termine il lavoratore superasse il limite di età, la trasformazione può essere anticipata per garantire la spettanza del beneficio.

È possibile essere ammessi all'incentivo per la trasformazione di un rapporto instaurato con un lavoratore "privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi". In tal caso, la condizione di assenza di "impiego regolarmente retribuito" deve sussistere al momento della trasformazione; ne consegue che, ai fini dell'ammissione al beneficio, la trasformazione deve iniziare entro sei mesi dalla decorrenza del rapporto da trasformare, eventualmente anche in anticipo rispetto l'originaria scadenza (es.: rapporto a termine per il periodo 01.07.2013 – 31.01.2014: la trasformazione deve intervenire al più tardi entro il 31.12.2013).

L'incentivo spetta per le trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo indeterminato che determinato; in assenza di somministrazione l'incentivo non spetta, neanche sull'indennità di disponibilità, analogamente a quanto illustrato sopra circa l'assunzione a tempo indeterminato.

3. Misura e durata dell'incentivo

L'incentivo è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali; il valore mensile dell'incentivo non può comunque superare l'importo di seicentocinquanta euro per lavoratore.

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.

In caso di assunzione (ovvero trasformazione) a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'incentivo non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non è somministrato a nessun utilizzatore, né è commisurabile all'indennità di disponibilità; come detto al paragrafo precedente, tali eventuali periodi non determinano uno slittamento della scadenza del beneficio (es.: il 1° ottobre 2013 l'agenzia assume Tizio a tempo indeterminato e lo somministra per 12 mesi ad Alfa; durante ottobre 2014 l'agenzia non somministra il lavoratore a nessun utilizzatore; a novembre 2014 l'agenzia somministra il lavoratore per 12 mesi a Beta; non spetta il beneficio per ottobre 2014; spetta nuovamente il beneficio per novembre 2014, fino al 31.03.2015).

Nell'ipotesi in cui l'assunzione o la trasformazione non decorrano dal primo giorno del mese di calendario, i massimali del primo e dell'ultimo mese di vigenza dell'incentivo sono convenzionalmente ridotti ad una misura pari a tanti trentesimi di € 650 quanti sono i giorni del rapporto agevolato compresi nel mese di riferimento; in tali casi, qualora sia necessario riportare l'incentivo ad una quota della retribuzione mensile, anche la base convenzionale di computo dell'incentivo è ridotta ed è rappresentata da tanti trentesimi della retribuzione mensile quanti sono i giorni del rapporto agevolato compresi nel mese di riferimento (es. assunzione a tempo indeterminato il 15.10.2013; il beneficio spetta fino al 14.04.2015; per ottobre 2013 l'incentivo è pari a 1/3 della retribuzione di ottobre 2013, nei limiti di 17/30 di € 650; per aprile 2015 l'incentivo è pari a 1/3 di 14/30 della retribuzione di aprile 2015, nei limiti di 14/30 di € 650)

In considerazione della circostanza che per il rapporto di apprendistato l'ordinamento già prevede una disciplina di favore - caratterizzata da forme di contribuzione ridotta rispetto alla contribuzione ordinaria, altrimenti dovuta dal datore di lavoro -, l'incentivo previsto dall'articolo 1 del dl 76/2013 per l'assunzione di un apprendista non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista (es.: Alfa assume un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione; in questo caso l'incentivo previsto dall'art.1 dl 76/2013 spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale).

L'incentivo spetta nei limiti di risorse specificatamente stanziati per ogni regione o provincia autonoma ed è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze; allo scopo di consentire al datore di lavoro di conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse - prima di effettuare l'eventuale assunzione o trasformazione - il decreto legge 76/2013 prevede un particolare procedimento per la presentazione dell'istanza, di seguito illustrato (cfr. par. 7).

Le risorse destinate al finanziamento dell'incentivo sono ripartite tra le regioni e le province autonome nelle misure individuate con decreto del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali (cfr. prospetto di cui all'allegato n. 2).

La regione di pertinenza è individuata dal luogo di svolgimento della prestazione lavorativa.

4. Decorrenza delle assunzioni incentivabili.

Per l'intero territorio nazionale, l'incentivo spetta per le assunzioni e trasformazioni effettuate a decorrere dal 7 agosto 2013, data in cui è stato adottato l'atto di riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione di cui alla legge 16 aprile 1987, n. 183 (cfr. decreto n. 48 del 7 agosto 2013 del Ministero dell'Economia e delle Finanze di "Rideterminazione del finanziamento a carico del Fondo di rotazione, di cui alla legge n. 183/1987 per l'attuazione degli interventi previsti dal Piano di Azione Coesione, disposto con decreto n. 25/2013" - allegato n. 3).

Non sarà più possibile essere ammessi all'incentivo dopo che saranno esaurite le risorse stanziare per ciascuna regione e provincia autonoma, né – comunque – per assunzioni o trasformazioni successive al 30 giugno 2015.

Sul sito internet dell'INPS sarà possibile conoscere l'esaurimento delle risorse stanziare per ogni regione e provincia autonoma.

5. Condizioni di spettanza dell'incentivo.

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 (circa l'articolo 40, vedi l'allegato 4);

5.1 Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 296/2006 (rinvio).

Al riguardo si rinvia alle circolari ed ai messaggi già pubblicati; si veda, da ultimo, la circolare 137/2012, par. 1.6.

Si ribadisce che, in caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi (cfr. articolo 25, d.l.vo 276/2003); invece la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato.

5.2 Le condizioni derivanti dai principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012.

Anche con riferimento all'applicazione dei principi stabiliti dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15, della legge 92/2012, si rinvia alle circolari e messaggi già pubblicati.

Al riguardo si evidenzia che - tranne casi particolari [\[1\]](#) - non spetta l'incentivo, se la trasformazione interviene oltre i primi sei mesi del rapporto a termine, perché il lavoratore ha nel frattempo maturato un diritto di precedenza all'assunzione a tempo indeterminato, ai sensi dell'art. 5, co. 4 quater, d.l.vo 368/2001.

5.3 L'incremento netto dell'occupazione e il suo mantenimento.

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.

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 (es.: ALFA assume in data 01.10.2013; il beneficio scade il 31.03.2015; se non mantiene l'incremento per il 4° mese e lo ripristina per il 7° mese, non spetta il beneficio per i mesi dal 4° al 6°, mentre spetta nuovamente dal 7° e – se il nuovo incremento è mantenuto – per i mesi successivi fino al 31.03.2015; per maggiori dettagli vedi gli esempi nn. 6 bis e 6 ter dell'allegato n. 5).

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.

Per valutare l'incremento dell'occupazione è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio; devono essere considerati anche i lavoratori che sono utilizzati mediante somministrazione nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente non si computa, in quanto si computa il lavoratore sostituito.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (sia essa a tempo determinato che indeterminato), l'incremento occupazionale iniziale e il suo mantenimento devono essere valutati rispetto ai dipendenti dell'agenzia; nella base di computo della forza aziendale dell'agenzia devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e gli altri dipendenti (rispetto a questi ultimi si computano sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato); l'incremento deve essere valutato rispetto all'intera organizzazione dell'agenzia e di eventuali società controllate o collegate, ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto; non devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo determinato a scopo di somministrazione (come già detto, questi devono essere compresi nella forza aziendale dell'utilizzatore).

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario; al riguardo si rinvia ai criteri già illustrati con la circolare 111/2013, al paragrafo 3.3.1 e all'allegato 3, integrati con le indicazioni ulteriori relative al mantenimento mensile dell'incremento occupazionale, contenute in questo paragrafo e nella guida citata di seguito (pagg. 1-4 della guida).

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.

(Es.: assunzione effettuata il 15.10.2013; il beneficio scade il 14.04.2015; per i primi 12 mesi di vigenza del rapporto agevolato il confronto deve essere effettuato tra la forza media relativa al periodo 15.10.2012-14.10.2013 e la forza media relativa al periodo 15.10.2013-14.10.2014; per il terzo semestre di vigenza del rapporto agevolato il confronto deve essere effettuato tra la forza media relativa al periodo 15.10.2012-14.10.2013 e la forza media relativa al periodo 15.10.2014-14.10.2015).

In forza della speciale previsione contenuta nell'articolo 1, comma 5, del dl 76/2013, 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 beneficio (12 mesi) decorre comunque dalla data della trasformazione.

Come espressamente enunciato nell'articolo 1, comma 5, ultimo periodo, in fine, l'assunzione compensativa (contestuale o differita rispetto al giorno di decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato, per la quale si intende chiedere il beneficio) è prevista per garantire il rispetto della condizione dell'incremento occupazionale; pertanto tale assunzione compensativa deve ritenersi necessaria solo nelle ipotesi in cui, altrimenti, - considerando il valore in ULA del rapporto trasformato e degli altri rapporti in essere alla data di decorrenza della trasformazione - non si realizzerebbe l'incremento (es.: ALFA ha un solo dipendente a tempo determinato; dopo 5 mesi il rapporto è trasformato a tempo indeterminato; la forza media occupata da ALFA prima dell'assunzione è pari a 5/12 di ULA; la forza media occupata da ALFA per effetto della trasformazione è pari a 12/12 di ULA; 12/12 è maggiore di 5/12; la trasformazione realizza l'incremento netto dell'occupazione, senza necessità di effettuare alcuna assunzione ulteriore); per maggiori dettagli si vedano gli esempi nn. 11, 12 e 13 illustrati nella guida citata di seguito.

Alla presente circolare è allegata una guida che illustra i criteri per il calcolo - in U.L.A. - dell'iniziale incremento dell'occupazione e i criteri per la verifica mensile del suo mantenimento; sono altresì illustrati alcuni casi esemplificativi riguardanti sia le assunzioni a tempo indeterminato che le trasformazioni di rapporti a termine (vedi allegato n. 5).

Dubbi circa la realizzazione, il mantenimento e il ripristino dell'incremento occupazionale potranno essere segnalati - preferibilmente avvalendosi della funzionalità contatti del Cassetto previdenziale aziende - alle Sedi presso cui il datore di lavoro assolve agli obblighi contributivi; le Sedi potranno avvalersi della consulenza della Direzione centrale entrate inviando un quesito all'indirizzo di posta elettronica info.diresco@inps.it.

5.4 Le condizioni di compatibilità con il mercato interno.

L'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni dei paragrafi 2, 3 e 5, dell'articolo 40 del regolamento comunitario 800/2008.

Gli incentivi sono altresì subordinati:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione Europea (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008 e art. 46 legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 1, paragrafo 7, del regolamento (CE) 800/2008 (art. 1, par. 6, reg. (CE) n. 800/2008).

Di tali condizioni viene fatta menzione nell'istanza di ammissione al beneficio.

6. Coordinamento con altri incentivi.

Nell'eventualità in cui sussistano sia i presupposti di applicazione dell'incentivo previsto dall'articolo 1 del dl 76/2013 sia i presupposti di applicazione di incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto (esempio riduzioni ex art. 25, co. 9, l. 223/1991), l'incentivo previsto dall'articolo 1 del dl 76/2013 è applicabile mensilmente in misura non superiore alla contribuzione agevolata dovuta dal datore di lavoro per il medesimo lavoratore.

7. Indicazioni operative. Adempimenti dei datori di lavoro

Per l'ammissione all'incentivo deve essere svolto il procedimento di seguito sinteticamente descritto.

Il datore di lavoro inoltra all'INPS una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
- la regione di esecuzione della prestazione lavorativa.

La domanda deve essere inoltrata esclusivamente avvalendosi del modulo di istanza on-line "**76-2013**", che verrà messo a breve a disposizione all'interno dell'applicazione "*DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente*", sul sito internet www.inps.it. Il modulo sarà accessibile seguendo il percorso "servizi on line", "per tipologia di utente", "aziende, consulenti e professionisti", "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e pin), "dichiarazioni di responsabilità del contribuente"; il rilascio del modulo telematico sarà preventivamente annunciato mediante pubblicazione di specifico messaggio; all'istanza non deve essere allegata alcuna documentazione.

Entro tre giorni dall'invio dell'istanza, l'INPS - mediante i propri sistemi informativi centrali - verifica la disponibilità residua della risorsa in relazione alla regione di pertinenza e, in caso di disponibilità, comunica – esclusivamente in modalità telematica - che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo (per la durata di 18 o 12 mesi, rispettivamente per l'assunzione e la trasformazione) per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare. La comunicazione dell'INPS è accessibile all'interno dell'applicazione "*DiResCo*".

Entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro – per accedere all'incentivo – deve, se ancora non lo ha fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.

Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore; la comunicazione deve essere effettuata mediante l'apposita funzionalità che sarà resa disponibile all'interno dell'applicazione "*DiResCo*."; l'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio. Nell'ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, il datore di lavoro deve presentare la domanda definitiva entro lo stesso termine, anche se non è stato ancora realizzato l'incremento netto dell'occupazione; l'autorizzazione dell'Inps diviene efficace, qualora - nel termine indicato dall'articolo 1, co. 5, dl 76/2013 - venga realizzato l'incremento netto dell'occupazione; altrimenti il datore di lavoro dovrà astenersi dal fruire dell'incentivo.

L'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettua alcuni controlli circa i requisiti di spettanza dell'incentivo e attribuisce un esito positivo o negativo all'istanza definitiva di ammissione al beneficio; l'esito è visualizzabile all'interno del Cassetto previdenziale.

L'Inps effettuerà a posteriori, mediante l'unità organizzativa "Verifica amministrativa", gli altri necessari controlli circa la sussistenza dei presupposti dell'incentivo, secondo modalità che verranno rese note alle Sedi con successive disposizioni interne.

Nota Bene

I termini previsti per la stipulazione del contratto e per la presentazione dell'istanza definitiva di

conferma della prenotazione - con contestuale domanda di ammissione all'incentivo - sono perentori; la loro inosservanza determina l'inefficacia della precedente prenotazione di somme.

Dalla lettura coordinata del preambolo e dell'articolo 1, comma 1, del decreto legge 76/2013, si evince che l'incentivo è finalizzato a promuovere immediate opportunità di impiego stabile giovanile; inoltre, dalla lettura dell'articolo 1, comma 14, si desume che il legislatore ha inteso garantire l'efficacia del complessivo procedimento di concessione del beneficio - finalizzato a contemperare l'esigenza di certezza preventiva circa la sufficienza della risorsa, in favore di un singolo potenziale datore di lavoro, con l'esigenza di non lasciare inutilmente accantonate delle risorse - tra l'altro stabilendo che venga definitivamente meno la riserva di somme inutilmente operata, dopo 14 giorni lavorativi dalla loro prenotazione; per non frustrare l'efficacia del procedimento è pertanto necessario - ai fini dell'incentivo - che il contratto di lavoro stipulato preveda che il rapporto di lavoro inizi entro lo stesso termine perentorio di 14 giorni lavorativi - decorrenti dalla comunicazione INPS di prenotazione della risorsa - ovvero che entro lo stesso termine decorra la trasformazione a tempo indeterminato (eventualmente anche in anticipo rispetto all'originaria scadenza del rapporto a termine).

(Es.: il 01.10.2013 Alfa chiede all'Inps la prenotazione della risorsa per la possibile assunzione di Tizio; il 04.10.2013 l'Inps comunica l'avvenuta prenotazione; il 12.10.2013 Alfa stipula con Tizio il contratto di lavoro, che prevede l'inizio del rapporto per il 21.10.2013; Alfa può comunicare all'Inps l'avvenuta stipulazione del contratto nel periodo compreso tra il 12.10.2013 e il 21.10.2013).

7.1 Datori di lavoro che operano con il sistema Uniemens

Avvertenza per chi è sprovvisto di matricola aziendale

Al fine di inoltrare la domanda preliminare di ammissione all'incentivo è necessario essere titolari di posizione contributiva aziendale (cosiddetta matricola); nel caso in cui ne sia ancora sprovvisto, l'interessato dovrà farne richiesta in tempo utile alla sede INPS competente (determinata dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa) attraverso la presentazione della domanda d'iscrizione; qualora non avesse ancora alcun lavoratore alle proprie dipendenze, in deroga alla prassi consueta in tema d'iscrizione, l'interessato indicherà come inizio attività con dipendenti una data fittizia, corrispondente alla data di presentazione della domanda di iscrizione.

Nella domanda di iscrizione è necessario specificare che si tratta di iscrizione richiesta ai fini delle agevolazioni di cui all'art.1 D.L. 76/2013; pertanto, nel campo della denominazione sociale deve essere anteposta la dicitura "**D.L. 76/2013**" (esempio: invece di "ALFA s.r.l.", occorrerà riportare "D.L. 76/2013 ALFA s.r.l."); sarà cura delle Sedi individuare e monitorare giornalmente le domande pervenute e procedere alla immediata validazione delle stesse. Contestualmente, gli operatori di Sede dovranno sospendere dalla medesima data la matricola in questione.

All'atto dell'avvenuta assunzione del dipendente beneficiario degli incentivi, il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione alla Sede INPS per consentire che venga riattivata la posizione aziendale precedentemente sospesa e che venga modificata la data di inizio attività, la quale dovrà coincidere con quella dell'effettiva assunzione di cui sopra; contestualmente verrà tolta la dicitura "DL 76/2013" dal campo della denominazione dell'azienda.

Invece, nel caso in cui non avvenga l'assunzione del dipendente per il quale era stata presentata la domanda preliminare di ammissione all'incentivo, l'interessato deve richiedere la cessazione della matricola aziendale; tuttavia, quest'ultima viene mantenuta nel caso in cui, sebbene l'assunzione del dipendente non sia andata a buon fine, l'interessato abbia nel frattempo instaurato altri rapporti di lavoro subordinato.

Si invitano le Sedi a monitorare costantemente le matricole attribuite con le modalità sopra descritte.

Indicazioni per la fruizione dell'incentivo

I datori di lavoro autorizzati, per esporre nel flusso Uniemens le quote mensili dell'incentivo da porre a conguaglio, valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale> <DatiRetributivi>, elemento <Incentivo> i seguenti elementi:

- nell'elemento <TipoIncentivo> dovrà essere inserito il valore "**DL76**" avente il significato di "incentivo sperimentale per assunzione di under30, ai sensi dell'art. 1 di 76/2013";
- nell'elemento <CodEnteFinanziatore> dovrà essere inserito sempre il valore "H00" (Stato);
- nell'elemento <ImportoCorrIncentivo> dovrà essere indicato l'importo posto a conguaglio relativo al mese corrente;
- nell'elemento <ImportoArrIncentivo> dovrà essere indicato l'eventuale importo del beneficio spettante per periodi pregressi; tale elemento potrà essere valorizzato solo per mensilità anteriori all'autorizzazione del beneficio.

Sarà cura dei sistemi informativi centrali riferire l'incentivo alla regione di pertinenza, già indicata nel modulo di istanza76/2013.

I dati sopra esposti nell'UniEmens saranno poi riportati, a cura dell'Istituto, nel DM2013 "VIRTUALE" ricostruito dalle procedure con:

- il codice statistico "DL76" seguito dal numero dei lavoratori assunti con l'incentivo;
- il codice "**L440**" avente il significato di "conguaglio incentivo under30, di cui all'art. 1 di 76/2013" ;
- il codice "**L441**" avente il significato di "*conguaglio arretrato incentivo giovani under 30*".

I sistemi informativi centrali verificheranno mensilmente se per la matricola e il lavoratore interessati sia stato ammesso l'incentivo (e quindi se possa essere esposto l'elemento DL76 nell'Uniemens); innovando rispetto alla prassi finora seguita in materia di incentivi all'assunzione, tale verifica verrà effettuata senza la necessità che alla posizione contributiva sia preliminarmente attribuito uno specifico Codice Autorizzazione.

Nel caso in cui debbano restituire incentivi non spettanti, i datori di lavoro valorizzeranno all'interno di <DenunciaIndividuale>, <DatiRetributivi>, <AltreADebito>, i seguenti elementi:

- nell'elemento <CausaleADebito> dovrà essere inserito il codice causale "**M300**" avente il significato di "Restituzione incentivo under30, di cui all'art. 1 di 76/2013";
- nell'elemento <ImportoADebito>, indicheranno l'importo da restituire.

7.2 Datori di lavoro agricoli

Avvertenza per chi è sprovvisto di CIDA

Al fine di inoltrare la domanda preliminare di ammissione all'incentivo è necessario essere titolari di posizione contributiva aziendale (CIDA); in mancanza, sarà cura dell'interessato farne richiesta in tempo utile alla sede INPS competente (determinata dal luogo di esecuzione della prestazione lavorativa) attraverso la presentazione della Denuncia Aziendale (DA); qualora non avesse ancora alcun lavoratore alle proprie dipendenze, in deroga alla prassi consueta in tema d'iscrizione, l'interessato indicherà come inizio attività con dipendenti una data "fittizia", corrispondente alla data di presentazione della domanda di iscrizione.

Nella domanda d'iscrizione è necessario specificare che si tratta di iscrizione richiesta ai fini delle agevolazioni di cui all'art.1 D.L. 76/2013; pertanto, nel campo riservato all'indirizzo deve essere anteposta la dicitura "**D.L. 76/2013**" (esempio: invece di "Via Roma 1", occorrerà riportare "D.L. 76/2013 Via Roma 1."); sarà cura delle Sedi individuare e monitorare giornalmente le domande pervenute e procedere alla immediata validazione delle stesse. Contestualmente, gli operatori di Sede dovranno sospendere dalla medesima data la D.A. questione.

All'atto dell'avvenuta assunzione del dipendente beneficiario degli incentivi, il datore di lavoro deve darne immediata comunicazione alla Sede INPS per consentire che venga riattivata la posizione aziendale precedentemente sospesa e che venga modificata la data di inizio attività, la quale dovrà coincidere con quella dell'effettiva assunzione di cui sopra.

Invece, nel caso in cui non avvenga l'assunzione del dipendente per il quale era stata presentata la domanda preliminare di ammissione all'incentivo, l'interessato deve richiedere la cessazione della

Denuncia aziendale; tuttavia, quest'ultima viene mantenuta nel caso in cui, sebbene l'assunzione del dipendente non sia andata a buon fine, l'interessato abbia nel frattempo instaurato altri rapporti di lavoro subordinato.

Si invitano le Sedi a monitorare costantemente le matricole attribuite con le modalità sopra descritte.

Indicazioni per la fruizione dell'incentivo

A seguito della formale approvazione del modulo di richiesta incentivo trasmesso, l'azienda potrà, a decorrere dall'esercizio **III/2013** utilizzando l'apposito campo di nuova istituzione denominato CODAGIO (quadro F), procedere alla denuncia dei lavoratori per le cui assunzioni si è richiesto di accedere agli incentivi ex art. 1, Legge 99/2013.

Per una corretta dichiarazione, in un dato mese, della fattispecie in argomento l'azienda dovrà, per il lavoratore agevolato, obbligatoriamente e congiuntamente indicare:

- il valore **Y** per il Tipo Retribuzione;

- nel campo CODAGIO, il valore:
 - **U1** per lavoratori OTI - ex art. 1, Legge 99/2013-;
 - **U2** per lavoratori OTD trasformati in OTI - ex art. 1, Legge 99/2013-;
 - **U3** per lavoratori OTI di azienda somministratrice - ex art. 1, Legge 99/2013-;

- nel campo della retribuzione, l'importo dell' incentivo spettante.

Allo scopo di verificare la congruità con i dati della richiesta datoriale dell' incentivo, le denunce Dmag, caratterizzate dalle informazioni di cui sopra, saranno sottoposte alla fase di validazione con le stesse modalità con cui è validato il codice CIDA (cfr. circolare Inps n° 46/2011). Pertanto, al momento della trasmissione telematica della denuncia Dmag la stessa sarà scartata nelle ipotesi di non congruità tra i dati contenuti nella denuncia Dmag e quelli della richiesta datoriale dell'incentivo. L'importo dell'incentivo spettante, indicato nella denuncia Dmag nel campo della retribuzione (quadro F), sarà oggetto, in sede di tariffazione, di preventiva verifica.

L'importo indicato a titolo d'incentivo sarà detratto, in sede di tariffazione, dalla contribuzione dovuta complessivamente dall'azienda. Eventuali eccedenze derivanti dall'operazione suddetta potranno essere richieste a rimborso ovvero in compensazione su contributi anche futuri. In tal caso il datore di lavoro ammesso all'incentivo straordinario dovrà, pertanto, presentare istanza telematica di compensazione o rimborso specificando, nel campo note, che si tratta di "Incentivo giovani under 30".

8. Istruzioni contabili.

L'onere per l'incentivo sperimentale per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani under 30, di cui all'art. 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76, convertito con modificazioni dalla legge 9 agosto 2013, n.99, è a carico dello Stato.

Pertanto, ai fini della rilevazione contabile delle quote mensili da porre a conguaglio nel flusso Uniemens, è stato istituito il conto GAW32135, al quale, la procedura di ripartizione contabile DM, imputerà gli importi contraddistinti dal codice "L440" esposti nel quadro D del DM2013 VIRTUALE. Per le eventuali restituzioni di incentivi non spettanti, evidenziati dai datori di lavoro con il codice "M300", è stato istituito il conto GAW24135.

Nell'allegato n. 6 sono riportati i conti di nuova istituzione.

Il Direttore Generale
Nori

[1] Ad esempio, non matura il diritto di precedenza il lavoratore assunto a tempo determinato dalle liste di mobilità (cfr. articolo 10, co. 1, lett. *c ter*), del d.l.vo. 368/2001, nel testo modificato, da ultimo, dall'articolo 7, co. 1 lett. *d*), del dl 76/2013).

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Allegato N.4

Allegato N.5

Allegato N.6

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.