

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Direzione Centrale Vigilanza Prevenzione e Contrasto all'Economia Sommersa

Direzione Centrale Organizzazione

Roma, 01/04/2016

*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. 59

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.4

OGGETTO: **Decreto Direttoriale del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – riguardante il bonus occupazionale previsto dal Programma “Garanzia Giovani”. Avvio attività di controllo da parte delle Sedi. Indicazioni.**

SOMMARIO: *Con il Decreto Direttoriale n. 425\II\2015, il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – ha individuato l’Istituto Nazionale della Previdenza*

Sociale come "Organismo Intermedio del PON "Iniziativa Occupazione Giovani", ai sensi dell'articolo 123, paragrafo 6 del Regolamento (UE) n. 1303/2013. A seguito dell'emanazione del citato decreto, è compito dell'Istituto porre in essere una serie di attività di periodico controllo a campione, a carico delle Sedi competenti, sulla legittima fruizione del bonus occupazionale "GAGI".

PREMESSA

Con il Decreto Direttoriale n. 425\II\2015 (All. n. 1), il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – ha individuato l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale come "Organismo Intermedio del PON "Iniziativa Occupazione Giovani", ai sensi dell'articolo 123, paragrafo 6 del Regolamento (UE) n. 1303/2013.

A seguito dell'emanazione del citato decreto, si provvede ad avviare una attività di periodico controllo a campione, a carico delle Sedi competenti, sulla legittima fruizione del bonus occupazionale "GAGI".

Di seguito si riepilogano le principali caratteristiche dell'incentivo previsto dal Programma "Garanzia giovani" di cui al Decreto Direttoriale n. 1709/2014 e successive modifiche ed integrazioni, già illustrato con le circolari n. 118/2014, 129/2015 e 32/2016, nonché con i messaggi n. 9956/2014 e n. 1316/2015, ai quali si rinvia per ogni chiarimento aggiuntivo.

1. Caratteristiche dell'incentivo.

Il bonus occupazionale previsto dal Programma "Garanzia giovani" è destinato ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che siano imprenditori, che assumono giovani registrati al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani".

Possono registrarsi al Programma "Garanzia Giovani" i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni cosiddetti **NEET** - **Not [engaged in] Education, Employment or Training**, cioè non inseriti in un percorso di studi, non occupati né inseriti in un percorso di formazione (in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13); i minorenni possono registrarsi se hanno assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione; il requisito di età si intende posseduto se, il giorno della registrazione al "Programma", il giovane non ha ancora compiuto il trentesimo anno di età.

L'incentivo spetta per le seguenti tipologie di rapporti:

a. contratto a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;

b. contratto a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione, la cui durata sia inizialmente prevista per un periodo pari o superiore a sei mesi. Si specifica, al riguardo, che in caso di rinnovo del contratto a tempo determinato non è riconosciuto alcun incentivo ulteriore al datore di lavoro. In caso di proroga, il beneficio è riconosciuto qualora la durata complessiva del rapporto di lavoro sia pari o superiore a sei mesi. Inoltre, nei casi in cui la proroga consenta di prolungare la durata del rapporto di lavoro fino ad almeno dodici mesi, il datore di lavoro può chiedere il beneficio ulteriore rispetto a quello già autorizzato per i primi sei mesi;

c. contratto di apprendistato professionalizzante o di mestiere, per il quale è riconosciuto l'importo previsto per il rapporto a tempo indeterminato. Nel caso in cui la durata dell'apprendistato inizialmente prevista sia inferiore a 12 mesi, l'importo complessivo del beneficio è proporzionalmente ridotto;

d. trasformazione a tempo indeterminato di precedente rapporto a termine: nell'ipotesi in cui per il rapporto trasformato si sia già goduto del bonus occupazionale, l'incentivo per il rapporto a tempo indeterminato spetta ai datori di lavoro che ne facciano richiesta con la riduzione dell'importo già percepito.

Ai datori di lavoro che assumono con una delle sopra elencate tipologie contrattuali un giovane registrato al "Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani" viene riconosciuto un incentivo di tipo economico, il cui valore varia in base alla tipologia contrattuale attivata ed alla classe di profilazione attribuita al giovane. Per il bonus occupazionale l'entità dell'incentivo varia da un minimo di 1500 euro ad un massimo di 6000 euro, secondo il seguente schema (cfr. art. 5 e allegato n. 2 del decreto direttoriale n. 1709/2014):

RAPPORTO DI LAVORO	classe di profilazione			
	1 BASSA	2 MEDIA	3 ALTA	4 MOLTO ALTA
rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi	-	-	€ 1.500	€ 2.000
rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a dodici mesi	-	-	€ 3.000	€ 4.000
rapporto a tempo indeterminato	€ 1.500	€ 3.000	€ 4.500	€ 6.000

Si specifica, al riguardo, che nel caso di lavoro a tempo parziale l'importo dell'incentivo è proporzionato alla percentuale di part time. Per i contratti a tempo determinato di durata inferiore a 12 mesi l'incentivo, previamente riconosciuto ed autorizzato, è fruibile in sei quote mensili di pari importo; per i contratti a tempo determinato di durata pari o superiore a 12 mesi e per i contratti a tempo indeterminato, l'incentivo, previamente riconosciuto ed autorizzato, è fruibile in 12 quote mensili di pari importo.

Il beneficio si applica anche ai 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, mentre non trova applicazione per le assunzioni di lavoratori domestici o per rapporti di lavoro intermittente, ripartito e accessorio.

Inoltre, l'incentivo è legittimamente riconoscibile per l'assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante *o di mestiere*, in forza della specifica previsione contenuta nel decreto direttoriale n. 11 del 2015.

Il godimento del bonus occupazionale è subordinato ad una serie di condizioni riguardanti il datore di lavoro:

a) il relativo importo non deve comportare il superamento dei limiti complessivamente previsti per gli aiuti di stato cosiddetti "*de minimis*", ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore o, nel caso in cui si superi la soglia "*de minimis*", l'assunzione deve comportare un incremento netto dell'occupazione rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione;

b) il datore di lavoro deve risultare in posizione regolare in ordine all'assolvimento dei propri obblighi contributivi e agli obblighi inerenti la tutela della sicurezza dei lavoratori; deve altresì rispettare gli altri obblighi di legge e 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 (art. 1, co. 1175 e 1176, L. 296/2006, decreti ministeriali, circolari e messaggi attuativi della citata

disposizione);

c) il datore di lavoro deve rispettare i principi generali in materia di fruizione degli incentivi previsti dapprima dall'articolo 4, commi 12, 13 e 15 della legge n. 92/2012, abrogati dall'articolo 34 del d.lgs. n. 150/2015 ed ora ridisciplinati dall'articolo 31 del medesimo decreto legislativo n. 150/2015, e cioè:

- 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 lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello del lavoratore sospeso;
- 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.

Si ribadisce, come sopra chiarito, che il bonus occupazionale può essere goduto anche oltre i limiti del "*de minimis*" nell'ipotesi in cui l'assunzione del giovane comporti un incremento occupazionale netto, come definito all'art. 2, paragrafo 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014.

Ai sensi del suddetto articolo, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come "l'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, come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f) del decreto legislativo n. 150 del 14 settembre 2015, secondo il quale il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013.

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^[1].

In merito allo scostamento richiesto ai fini della realizzazione dell'incremento occupazionale, non è necessario che lo stesso corrisponda a un'unità lavorativa, come precisato nell'allegato n.3 alla circolare n.111/2013, pag. 5, punto 4 che si riporta: "*...se la forza media dell'anno successivo è maggiore (anche di un valore inferiore all'unità) alla forza media dell'anno precedente, l'assunzione di Tizio ha realizzato l'incremento...*"; quindi è sufficiente qualsiasi scostamento, anche inferiore all'unità.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale – che, si ribadisce, è richiesto solo nelle ipotesi in cui si intende godere dell'incentivo oltre i limiti del "*de minimis*", deve essere verificato in concreto, in relazione alle singole assunzioni per le quali si intende godere del bonus occupazionale.

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.

2. Procedure per i controlli.

Per dar seguito a quanto previsto nel decreto direttoriale n. 425\II\2015, è necessario effettuare - oltre ai controlli automatizzati già svolti dalle procedure informatiche - ulteriori verifiche su base campionaria di natura amministrativa e/o ispettiva in ordine alla legittimità ed alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili relative a tale incentivo, come già previsto nel Sistema di Gestione e controllo (SiGeCO), in allegato (all. n. 2).

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

- Controlli on Desk
- Controlli sul posto

I **Controlli on Desk** consistono in:

1. verifiche automatizzate e di natura amministrativa

I **Controlli sul posto** consistono in:

1. verifiche di natura ispettiva, limitatamente alle funzioni di competenza, in ordine alla legittimità e alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili.

I controlli di natura amministrativa e ispettiva sono sintetizzati in un documento riepilogativo redatto secondo il fac-simile allegato, cosiddetto *check list* (all. n. 3).

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

	Requisito e/o condizione	Metodo di accertamento
a)	Durata massima del beneficio (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).	
b)	Assenza di sospensioni di rapporti di lavoro per crisi o riorganizzazione 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.
c)	Assenza di assetti proprietari coincidenti 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).
d)	Rispetto da parte del datore di lavoro degli obblighi di legge ed osservanza degli istituti economici e normativi dettati dai contratti collettivi di lavoro (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.
e)	Osservanza da parte del datore di lavoro delle norme poste a tutela della sicurezza dei lavoratori (art. 1, c. 1175, l. 296/2006 – art. 8, comma 1, DM 30.01.2015).	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti operati dall'INAIL e dai competenti uffici delle ASL.
f)	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. 31, c. 1, lett. b, d.lgs. 150/2015).	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di segnalazioni da parte dei lavoratori ovvero di informazioni provenienti dalle Direzioni territoriali del lavoro.
g)	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	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 " <i>de minimis</i> ", 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] .	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.
h)	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/proroga/trasformazione del rapporto comunicati con la denuncia contributiva (UniEmens o DMAG) con quelli risultanti dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV/UNISOMM.
i)	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 GAGI e UniEmens/DMAG.
j)	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 GAGI.
k)	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) ^[3] .

Il controllo deve essere effettuato sul campione che verrà fornito alle sedi interessate mediante successiva PEI - 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).

La valutazione in ordine all'ampiezza ed alle modalità degli accertamenti di natura ispettiva è rimessa alle sedi territoriali dell'Istituto, sulla base delle linee guida dell'attività di vigilanza ispettiva adottate dall'Istituto e degli indirizzi dettati dalla *Direzione centrale vigilanza prevenzione e contrasto all'economia sommersa* dell'INPS, limitatamente alle funzioni dell'Istituto a seguito del riassetto dell'attività ispettiva in materia di lavoro e previdenza sociale operato con il D.Lgs. n. 149/2015.

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.

Nelle ipotesi di controllo on desk o sul posto concluse 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 secondo il format in allegato (all. n. 4), intimandogli di sanare l'irregolarità entro i termini di legge, fermo il diritto di proporre ricorso amministrativo secondo la normativa in vigore.

Le *check list*, debitamente compilate e sottoscritte per ogni singolo controllo, nonché i verbali dovranno essere inviati – esclusivamente mediante PEI - dalle Direzioni Regionali interessate alla Direzione Centrale Entrate con il seguente oggetto: "Controlli bonus garanzia giovani".

Le Direzioni Regionali avranno cura di garantire lo svolgimento dei controlli e l'invio delle *check list* debitamente compilate e firmate, nonché l'invio dei verbali ispettivi, entro e non oltre il 20 aprile 2016.

Con successivo messaggio verranno fornite indicazioni per l'eventuale apertura dell'inadempienza e la gestione dei crediti.

Allegati

1. Decreto Direttoriale 425\II\2015;
2. Sistema di gestione e controllo (SiGeCO);
3. fac-simile della *check list* controlli a carico delle Sedi;
4. fac-simile dell'invito a regolarizzare.

Il Direttore Generale
Cioffi

[1] Sul punto è intervenuta la giurisprudenza comunitaria, Corte di giustizia UE, Sezione II, sentenza 2 aprile 2009, n. C-415/07.

[2] L'eventuale cessione di un'azienda collocata all'interno di un raggruppamento societario retto dal medesimo assetto proprietario, o di un ramo di essa, non pregiudica l'incremento netto dell'occupazione già conseguito mediante l'assunzione di uno o più lavoratori; tale fattispecie determina, invero, un mero ricalcolo del numero dei lavoratori occupati. Il decremento netto della base occupazionale, con conseguente revoca del beneficio contributivo, deve essere, quindi, valutato al netto del numero dei lavoratori occupati nelle aziende cedute. Il beneficio contributivo sarà mantenuto dalle aziende (o dai raggruppamenti di esse) cedenti e/o cedute, che conserveranno per tutta la durata residua del periodo massimo di fruizione un numero di lavoratori superiore alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti ogni singola assunzione.

[3] Fatta eccezione per il CSC 20102 – Enti pubblici non economici.

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Allegato N.4

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.