



INPS: cir. 180 – avvio controlli sul bonus assunzione giovani.

L'Inps, con la [circolare n. 180 del 22 settembre 2016](#) , informa circa l'**avvio di controlli a campione in merito all'utilizzo dell'incentivo per l'assunzione di giovani** previsto dall'art. 1, [Decreto Legge n. 76/2013](#) , convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99.

In particolare, l'art. 1 del [decreto legge 28 giugno 2013, n. 76](#) , convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, della L. 9 agosto 2013, n. 99, (successivamente abrogato dall'art. 29, comma 1, del D.lgs. n. 150/2015, che ha salvato gli effetti della precedente previsione in relazione alle assunzioni intervenute prima dell'entrata in vigore del predetto decreto), istituisce un incentivo per i datori di lavoro che assumano, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori fino a 29 anni di età in possesso di determinati requisiti previsti dall'articolo 1 del [decreto legge 76/2013](#) .

Le Caratteristiche dell'incentivo

L'incentivo è destinato 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).

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, nonché alle ipotesi di assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo indeterminato che determinato, mentre non trova applicazione per le assunzioni di lavoratori domestici.

Inoltre, l'incentivo è legittimamente riconoscibile per l'assunzione degli apprendisti, in considerazione della circostanza che l'articolo 1, comma 1, del decreto legislativo 14 settembre 2011, n. 167 prima e, a seguito della sua abrogazione, l'articolo 41 del decreto legislativo 15 giugno del 2015, n. 81, poi, definiscono a tempo indeterminato il corrispondente contratto.

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'agevolazione prevista dall'articolo 1 del D.L. 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 ha assunto un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione; in questo caso l'incentivo previsto dall'art. 1 del D.L. 76/2013 spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale).

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

Le assunzioni devono riguardare lavoratori giovani che si trovino in una delle condizioni di svantaggio previste dall'art. 1, comma 2, del D.L. n. 76/2013 (**essere privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi oppure essere privi di diploma. Si fa, al riguardo, presente che i due requisiti sono tra loro alternativi**).

Il godimento del beneficio è poi subordinato ad una serie di condizioni riguardanti il datore di lavoro:

1. le assunzioni devono comportare un **incremento occupazionale netto** rispetto al numero dei lavoratori mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione (art. 1, comma 6, del D.L. n. 76/2013); l'incremento deve essere realizzato con riferimento all'intero gruppo societario di cui il datore di lavoro faccia eventualmente parte e deve essere mantenuto per la durata della fruizione del beneficio (art. 1, commi 6 e 7, D.L. 76/2013);

2. 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 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 (art. 1, co. 1175 e 1176, L. 296/2006; decreti ministeriali, circolari e messaggi attuativi della citata disposizione);

3. 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 del decreto legislativo n. 150/2015 ed ora nuovamente disciplinati dall'articolo 31 del medesimo decreto legislativo n. 150/2015, ma vigenti, nella loro formulazione originaria, in riferimento al periodo delle assunzioni/trasformazioni agevolabili – di seguito elencati (cfr. circolare INPS 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.

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 (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.

In forza dell'articolo 1, comma 7, del D.L. 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.

Il rispetto del requisito dell'incremento occupazionale 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.

L'agevolazione 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.

In considerazione, infine, della speciale previsione contenuta nell'articolo 1, comma 5, del D.L. 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.

Documenti di approfondimento

.....

 [Sito Ufficiale INPS - Articolo completo.](#)

Articoli Correlati

.....

{loadposition related}