

INPS

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Direzione Centrale Entrate

Direzione Centrale Vigilanza Prevenzione e Contrasto all'Economia Sommersa

Direzione Centrale Organizzazione

Direzione Centrale Pianificazione e Controllo di Gestione

Roma, 22/09/2016

*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. 180

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.3

OGGETTO: **Convenzione tra INPS e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – riguardante l'incentivo per l'assunzione di giovani previsto dall'art. 1, D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 e s.m.i. Avvio attività di controllo da parte delle Sedi. Indicazioni per le Regioni del centro Nord coinvolte.**

SOMMARIO: *Con determinazione n. 167 del 17 dicembre 2015 è stata approvata la*

Convenzione tra INPS e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione – riguardante un finanziamento aggiuntivo – pari ad euro 40.000.000 – da destinare all’incentivo per l’assunzione di giovani previsto dall’art. 1, D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 e s.m.i. A seguito della stipula della citata convenzione, si provvede ad avviare un’attività di controllo a campione a carico delle sedi interessate sulla legittima fruizione del suddetto incentivo.

PREMESSA

Con determinazione n. 167 del 17 dicembre 2015 è stata approvata la Convenzione tra INPS e Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione - per lo svolgimento delle attività di cui al d. l. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 e s.m.i.

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, nel limite delle risorse di cui ai commi 12 e 16 del medesimo articolo, 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.

Con la sopra riportata convenzione (all. n. 1), il Ministero del Lavoro, ai sensi dell’art. 1, comma 15, del D.L. 76/2013, con il quale si disponeva che a valere sulle risorse programmate nell’ambito dei Programmi operativi regionali 2007-2013, le Regioni e Province autonome, potessero prevedere l’ulteriore finanziamento dell’incentivo, ha implementato – mediante il cofinanziamento del fondo sociale europeo a valere sull’Asse B – “Occupabilità” - le risorse destinate a finanziare l’incentivo previsto dall’articolo 1 del D.L. 76.

L’ulteriore finanziamento a carico del Fondo sociale Europeo riguarda i soli rapporti di lavoro svolti nelle Regioni Abruzzo, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Toscana, Umbria, Valle D’Aosta, Veneto e nelle Province autonome di Trento e Bolzano.

Il suddetto ulteriore finanziamento è diretto a sovvenzionare, come da nota del Ministero del Lavoro del 20 aprile 2016, prot. 0006056, integrativa della convenzione, gli incentivi autorizzati entro il 30.06.2015 e fruiti da marzo 2014 a novembre 2015.

Di seguito si riepilogano le principali caratteristiche dell’incentivo di cui al citato art. 1 del D.L. n. 76/2013, già disciplinato con la circolare n. 131/2013 a cui si rinvia per ogni chiarimento aggiuntivo.

1. Caratteristiche dell’incentivo.

Per agevolare le attività di controllo, si riassumono i requisiti di legittimità previsti per la fruizione dell’agevolazione.

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 seicentocinquanta 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.)^[1]; 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^[2].

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.

2. Procedure per i controlli.

Per dar seguito a quanto previsto nella convenzione stipulata, 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), condiviso con il Ministero del Lavoro ed integrante la convenzione (all. n. 1).

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

- Controlli on Desk
- Controlli in sul posto

I **Controlli on Desk** consistono in:

1. verifiche automatizzate e di natura amministrativa

I **Controlli sul posto** consistono in:

2. 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. n. 149/2015, 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. 2).

L'attività di controllo è effettuata dalle strutture territoriali dell'Istituto 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 (18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato / 12 mesi per trasformazioni di rapporti a termine).	Verifica dei dati contenuti nelle denunce contributive mensili (Uniemens) e trimestrali (DMAG) trasmesse.
b) Assenza di sospensioni di rapporti di lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (art. 4, c. 12, lett. c, l. 92/2012 e art. 31, comma 1, lett. c), d.lgs. 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, nei sei mesi precedenti l'assunzione, tra il datore di lavoro richiedente il beneficio e il precedente datore di lavoro che ha disposto il licenziamento del medesimo lavoratore (art. 4, c. 12, lett. d, l. 92/2012 e art. 31, comma 1, lett. d), d.lgs. 150/2015).	Verifica dei dati residenti nell'applicativo "Infocamere" (archivio unico aziende iscritte presso le CCIAA).
d) Svantaggio del lavoratore privo di diploma di scuola media superiore o professionale.	Acquisizione di flussi informativi forniti dai competenti Centri per l'impiego.
e) Svantaggio del lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito (rapporto di lavoro subordinato della durata minima di 6 mesi nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione).	Verifica dell'estratto conto assicurativo del lavoratore e delle comunicazioni telematiche di assunzione UniLav.
f) Svantaggio del lavoratore privo di impiego regolarmente retribuito per attività autonome o di collaborazione (sussistenza nei 6 mesi precedenti l'assunzione di un reddito, su base annuale, inferiore a € 4.800 nel caso di attività autonoma propriamente detta e inferiore a € 8.000 nel caso di attività di collaborazione).	Verifica dell'estratto conto assicurativo del lavoratore e dell'iscrizione del medesimo presso le diverse gestioni contributive amministrate dall'INPS (applicativo ARCA) o da altre amministrazioni (casellario dei lavoratori attivi).
g) Osservanza da parte del datore di lavoro 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.
h) Osservanza da parte del datore di lavoro delle norme poste a tutela della sicurezza dei lavoratori (art. 1, c. 1175, l. 296/2006 – art. 9 DM 24.10.2007).	Accertamento per eccezione. Rispetto della condizione dedotto in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti operati dall'INAIL e dai competenti uffici delle ASL.
i) 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. 4, c. 12, lett. b, l. 92/2012 e art. 31, comma 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.
j) Incremento netto del numero dei lavoratori	Calcolo del numero di lavoratori occupati nel

- | | |
|---|--|
| <p>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 mantenimento devono essere valutati in relazione all'intero assetto proprietario del datore di lavoro, configurabile anche in più aziende controllate o collegate [3].</p> <p>k) 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.</p> <p>l) Coincidenza del datore di lavoro titolare della denuncia contributiva mensile con l'intestatario l'istanza di accesso alla fruizione del beneficio.</p> <p>m) Coincidenza dei dati anagrafici del lavoratore oggetto del beneficio con quelli indicati nell'istanza.</p> <p>n) Accertamento della natura privata o privatistica del richiedente.</p> | <p>periodo di riferimento, desumibile dalle denunce contributive mensili (Uniemens) o trimestrali (DMAG) della singola azienda o del complesso di aziende riunite nel medesimo assetto 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.</p> <p>Verifica della rispondenza dei dati relativi all'assunzione/trasformazione del rapporto comunicati con la denuncia contributiva (UniEmens o DMAG) con quelli risultanti dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV/UNISOMM.</p> <p>Confronto tra modulo telematico DL76 e UniEmens/DMAG.</p> <p>Confronto tra i dati registrati nella comunicazione obbligatoria (UniLav/UniSomm) e quelli presenti nel modulo telematico DL76.</p> <p>Esclusione dei settori 2 – (Comuni, Province, Regioni ed Enti Pubblici in genere) e 3 – (Stato ed Amministrazioni statali) [4]</p> |
|---|--|

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, determinato dall'Autorità di Gestione secondo i criteri definiti nel suo Sistema di Campionamento -, 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 concluso 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. 3), 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: "convenzione con il Ministero del Lavoro incentivo d.l. 76/2013".

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 31 ottobre 2016.

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

3. Valorizzazione dell'attività di controllo da parte delle Sedi.

La valorizzazione dell'attività di controllo da parte delle Sedi, ai fini della verifica alla legittima fruizione dell'incentivo per l'assunzione di giovani previsto dall'art. 1, D.L. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, ha comportato l'istituzione in catalogo prodotti del seguente codice modello:

1. Codice 039060– Aziende DM – benefici under 30 D.L. n.76/2013 conv. Legge 9 agosto 2013, n.99 -

- Pervenuto 1 : numero di posizioni da controllare da lista;
- Definito 1: numero posizioni definite per conferma benefici (esito ok);
- Definito 2: numero posizioni definite per revoca (esito ko)

Inoltre, facendo seguito alla circolare n. 59/2016, per valorizzare l'omologa attività di controllo, effettuata dalle Sedi, ai fini della legittima fruizione del beneficio di cui al Decreto Direttoriale n. 1709/2014, viene istituito il seguente codice:

2. Codice 039070 – Aziende DM – Benefici GaGi -

- Pervenuto 1 : numero di posizioni da controllare da lista;
- Definito 1: numero posizioni definite per conferma benefici (esito ok);
- Definito 2: numero posizioni definite per revoca (esito ko)

Per i due modelli la data di rilevazione decorrerà dal 01.04.2016

Modalità di rilevazione manuale

Codice prodotto	Descrizione prodotto	Codice modello	Descrizione modello	Coefficienti	
				Definito 1	Definito 2
02VA02	Verifica amministrativa incentivi	039060	Aziende DM – benefici under 30 D.L. n.76/2013 conv. Legge 9 agosto 2013, n.99 -	0.43	0.43
02VA02	Verifica amministrativa incentivi	039070	Benefici GaGi	0.33	0.33

Il Direttore Generale
Cioffi

[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 già

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.

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

[3] 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 (18 mesi per le assunzioni agevolate, 12 per le trasformazioni a tempo indeterminato di contratti a termine) un numero di lavoratori superiore alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti ogni singola assunzione.

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

Sono presenti i seguenti allegati:

Allegato N.1

Allegato N.2

Allegato N.3

Cliccare sull'icona "ALLEGATI"



per visualizzarli.