



Check list verifiche di natura amministrativa e/o ispettiva



Denominazione del progetto:

tipo controllo "C": in loco (amministrativo/ispettivo) NON automatizzato

Processo	OGGETTO DEL CONTROLLO	METODO DI ACCERTAMENTO	esito (regolare / irregolare)	NOTE
Attuazione fisica e finanziaria delle operazioni	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.		
	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		
	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).		
	Svantaggio del lavoratore privo di diploma di scuola media superiore o professionale.	Acquisizione di flussi informativi forniti dai competenti Centri per l'impiego.		
	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.		
	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 amministrative dall'INPS (applicativo ARCA) o da altre amministrazioni (casellario dei lavoratori attivi).		
	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 dedotta 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 122/2010.		
	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 dedotta in assenza di informazioni diverse provenienti dagli accertamenti operati dall'INAIL e dai competenti uffici delle ASL.		
	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 dedotta in assenza di segnalazioni da parte dei lavoratori ovvero di informazioni provenienti dalle Direzioni territoriali del lavoro.		
	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 mantenimento devono essere valutati in relazione all'intero assetto proprietario del datore di lavoro, configurabile anche in più aziende controllate o collegate. (1)	Calcolo del 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 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.		
	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/trasformazione del rapporto comunicati con la denuncia contributiva (UniEmens o DMAG) con quelli risultanti dalle comunicazioni obbligatorie UNILAV/UNISOMM.		
	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 DL76 e UniEmens/DMAG.		
	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 DL76.		
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)			

Attestazione esecuzione del controllo	
Sede territoriale	
Area	
Funzione	
Nome e Cognome	
Data controllo	
Firma	

(1) 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, invece, 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.