

# 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.)<sup>[1]</sup>; 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<sup>[2]</sup>.

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 <a href="#">[3]</a>.</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) <a href="#">[4]</a></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.

**INPS**

**DETERMINAZIONE n.167 del 17 DIC. 2015**

**INPS - IRE COCC - Previsto il 17 DIC. 2015**

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 - per lo svolgimento delle attività di cui al d. l. n. 76/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99 e smi.

**IL PRESIDENTE**

Visto il D.P.R. 30 aprile 1970 n. 639;

Vista la Legge 9 marzo 1989 n. 88;

Visto il D.Lgs. 30 giugno 1994 n. 479;

Visto il D.P.R. 24 settembre 1997 n. 366;

Visto l'art. 7, comma 8, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

Visto il D.P.R. 16 febbraio 2015 con il quale il Prof. Tito Michele Boeri è stato nominato, per la durata di un quadriennio a decorrere dalla data del decreto medesimo, Presidente dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale;

Visto l'art. 1 del decreto legge 28 giugno 2013, n. 76 convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 99, che ha istituito, nel limite delle risorse di cui ai commi 12 e 16 del medesimo articolo, un incentivo per i datori di lavoro che assumono, con contratto di lavoro a tempo indeterminato, lavoratori con meno di 29 anni in possesso di requisiti predefiniti;

Visto il successivo decreto legislativo 14 settembre 2015 n. 150 che ha abrogato il citato articolo 1 del decreto legge n.76/2013 facendone salvi gli effetti in relazione alle assunzioni e trasformazioni

dei rapporti di lavoro intervenute prima della sua entrata in vigore e comunque fino a completa fruizione degli incentivi spettanti;

Visto che la corresponsione del beneficio economico avviene senza trasferimento di denaro ma tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili trasmesse dai datori di lavoro all'INPS;

Visto l'art. 1, comma 14, dell'art. 1 del d.l.n. 76/2013 sopra citato che ha attribuito all'INPS la competenza in ordine al riconoscimento dell'incentivo, alla sua fruizione e al monitoraggio relativo alle risorse finanziarie disponibili con riferimento al periodo di durata dell'incentivo;

Preso atto che con la convenzione in argomento vengono disciplinati i rapporti giuridici e finanziari tra Ministero quale autorità di gestione (AdG) del Programma Operativo Nazionale (PON) e l'INPS quale Organismo Intermedio (OI) per la gestione dell'operazione "incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani" a valere dell'Asse B - "Occupabilità" cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo per gli importi conguagliati mediante le denunce contributive dei datori di lavoro;

Preso atto che nell'atto convenzionale in argomento sono inoltre definiti gli impegni che l'INPS assume quale AdG su indicazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, limitatamente alle funzioni di gestione, controllo, monitoraggio dell'incentivo come previsto dal Regolamento (CE) n. 1303/2013 del 17 dicembre 2013 ed in particolare dall'art. 123, comma 6, che prevede che lo Stato membro possa designare uno o più Organismi Intermedi per lo svolgimento di determinati compiti dell'autorità di gestione;

Preso atto che i controlli vengono svolti secondo le specifiche procedure di cui al Sistema di gestione e controllo adottato per la gestione dell'Incentivo (SI.GE.CO) riportate nel documento descrittivo allegato alla convenzione nel quale è precisato che le verifiche di natura ispettiva sono svolte 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;

Preso atto che nel documento sopra citato è, altresì, descritta l'articolazione delle funzioni dell'Istituto in qualità di Organismo Intermedio con la specificazione delle attività da svolgere, degli Uffici responsabili e del numero di unità di personale dedicato;

Atteso che l'Istituto in qualità di OI ha già svolto e continua a svolgere attività istituzionale - descritta dettagliatamente in convenzione e già prevista e regolamentata dalla legge nazionale e comunitaria - utilizzando sia adeguate procedure per la rilevazione

delle irregolarità e il recupero degli importi relativi ad eventuali incentivi indebitamente fruiti, sia procedure per l'archiviazione dei documenti secondo modalità già adottate in Istituto idonee ad assicurare la conservazione dei documenti relativi agli incentivi autorizzati;

Preso atto che in data 30 giugno 2015 è scaduto il termine entro il quale i datori di lavoro, assumendo lavoratori con contratto di lavoro a tempo indeterminato, potevano essere ammessi alla fruizione dell'incentivo;

Considerato che le attività svolte dall'INPS riguardano anche la rendicontazione economica al Ministero circa le risorse impegnate che prosegue nel 2016 per la definizione dei rapporti finanziari ed il recupero delle somme derivanti dalle effettive minori entrate conseguenti all'erogazione degli incentivi oggetto delle denunce contributive con competenza fino al 31.12.2015;

Preso atto che la convenzione costituisce quindi un atto necessario per dare evidenza alle attività già espletate e da espletare dall'INPS anche ai fini della rendicontazione conseguente al riconoscimento dell'incentivo;

Atteso che per l'attuazione degli interventi di cui alla presente Convenzione sono attribuite all'INPS le risorse del PON fino ad un massimo di euro 40.000.000,00 (di cui euro 15.932.000,00 quale contributo comunitario ed euro 24.068.00,00 quale contributo nazionale);

Preso atto che l'incentivo viene infatti corrisposto ai beneficiari finali, sia per la quota comunitaria che per la quota nazionale, mediante conguaglio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento;

Preso atto che l'INPS recupera gli importi rendicontati a titolo di incentivo alle aziende attraverso il versamento da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, finanziato tramite il "Fondo di rotazione" di cui alla legge n. 183 del 16 aprile 1987 istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per i rapporti Finanziari con l'Unione Europea (IGRUE), entro sei mesi dalla rendicontazione resa dall'Istituto;

Atteso che per lo svolgimento delle attività previste in convenzione le Parti assumono tutte le iniziative necessarie a garantire che il trattamento dei dati avvenga nel rigoroso rispetto della disciplina di cui al decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 e successive modificazioni ed integrazioni in particolare per quanto concerne la sicurezza dei dati, gli adempimenti e la responsabilità nei confronti

degli interessati, dei terzi e del Garante per la protezione dei dati personali;

Considerato che la convenzione decorrerà dalla data di sottoscrizione digitale e, fermo restando il termine ultimo di ammissibilità della spesa fissata al 31 dicembre 2015, ha efficacia fino ad esaurimento di tutti gli effetti giuridici ed economici relativi alla programmazione del Fondo Sociale Europeo 2007 -2013;

Preso atto che con determinazione commissariale n. 17 del 13 novembre 2014 è già stata approvata una analoga convenzione tra INPS e Regione Lazio che prevedeva lo svolgimento, a cura dell'INPS, delle funzioni di Organismo intermedio nella gestione di attività del Programma Operativo della Regione Lazio FSE 2007-2013 Obiettivo 2 "Competitività regionale e occupazione" e che tale precedente ha consentito di circoscrivere in modo più puntuale gli adempimenti a carico dell'INPS per lo svolgimento delle attività descritte nel testo convenzionale in oggetto;

Visto la relazione predisposta sull'argomento dalla Direzione Generale;

Su proposta del Direttore Generale,

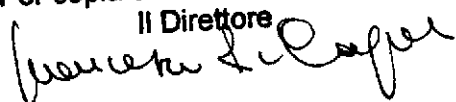
#### **DETERMINA**

di approvare 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., secondo lo schema allegato che costituisce parte integrante della presente determinazione.

IL PRESIDENTE  
Prof. Tito Michele Boeri



Ufficio di Segreteria  
degli Organi Collegiali  
Per copia conforme all'originale  
Il Direttore





## CONVENZIONE

TRA

### **MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI**

Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione  
(di seguito, denominato "MLPS"), rappresentato dal Direttore Generale, Dott. Salvatore Pirrone

E

### **Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale**

(di seguito, denominato "INPS") (C.F. 80078750587), rappresentato dal Presidente, Prof. Tito Boeri

## VISTO

- a) il Regolamento (CE) n. 1081/2006 del Parlamento europeo e del Consiglio dell'Unione Europea del 5 luglio 2006, relativo al Fondo Sociale Europeo (FSE), che, sulla base dell'art. 26 del Regolamento (CE) n. 1034/2013 del Parlamento europeo del 13 dicembre 2013, continua a disciplinare i relativi interventi approvati dalla Commissione al 31 dicembre 2013, nonché gli atti normativi ad essi connessi e le operazioni conseguenti fino alla loro chiusura;
- b) il Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio dell'11 luglio 2006, recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e successive modifiche e integrazioni e in particolare l'articolo 59, che prevede che lo Stato membro possa designare uno o più Organismi Intermedi per lo svolgimento di una parte o della totalità dei compiti dell'Autorità di Gestione (di seguito, denominata "AdG"), e l'articolo 60 che specifica le funzioni dell'AdG;
- c) il Regolamento (CE) n. 1303/2013 del 17 dicembre 2013, recante disposizioni comuni sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione, sul Fondo europeo agricolo per lo sviluppo rurale e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca e disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo, sul Fondo di coesione e sul Fondo europeo per gli affari marittimi e la pesca, ed in particolare l'articolo 123, comma 6, che prevede che lo Stato membro può designare uno o più Organismi Intermedi per lo svolgimento dei determinati compiti dell'autorità di gestione o di certificazione;
- d) il Regolamento (CE) n. 1303/2013 che ha abrogato, con effetto a decorrere dal 1° gennaio 2014, il Regolamento (CE) n. 1083/2006, prevedendo, all'art. 152, che le predette disposizioni continuano a

disciplinare i relativi interventi approvati dalla Commissione al 31 dicembre 2013, nonché gli atti normativi ad essi connessi e le operazioni conseguenti fino alla loro chiusura;

- e) il Regolamento (CE) n. 1828/2006 della Commissione dell'8 dicembre 2006, che stabilisce modalità di applicazione del Regolamento (CE) n. 1083/2006 del Consiglio recante disposizioni generali sul Fondo europeo di sviluppo regionale, sul Fondo sociale europeo e sul Fondo di coesione e successive modifiche e integrazioni;
- f) 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, abrogato dall'art. 29, comma 1, del D.lgs. n. 150/2015, salvandone gli effetti in relazione alle assunzioni intervenute prima dell'entrata in vigore del predetto decreto, che:
  - a. istituisce, nel limite delle risorse di cui ai commi 12 e 16, 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 (di seguito, denominato "Incentivo" o "Incentivi");
  - b. attribuisce all'Inps, ai sensi del comma 14, la competenza in ordine al riconoscimento dell'incentivo e al monitoraggio delle minori entrate valutate con riferimento alla durata dello stesso;
- g) il Programma Operativo Nazionale "Azioni di Sistema" (PON AS), adottato con decisione della Commissione C(2007) 5771 del 21 novembre 2007, come modificato con decisione C(2011) 7363 del 14 ottobre 2011 e con decisione C(2014) 4157 del 18.6.2014 (di seguito, denominato "PON");

#### CONSIDERATO CHE

- a) l'INPS è un ente pubblico non economico dotato di personalità giuridica e sottoposto alla vigilanza del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali e del Ministero dell'Economia e delle Finanze;
- b) gli interventi oggetto della presente convenzione, di cui al suddetto art. 1 del D.L. n. 76/2013, sono individuati conformemente ai criteri di selezione approvati dal Comitato di sorveglianza e alle norme comunitarie e nazionali applicabili e rispettano le indicazioni del PON in materia di aspetti trasversali;
- c) gli incentivi per nuove assunzioni di lavoratori giovani, come regolati dal Decreto Legge n. 76/2013, sono misure ammissibili e coerenti con le finalità dell'Asse B – "Occupabilità" – obiettivo specifico 2.1 *Migliorare l'efficienza, l'efficacia, la qualità e l'inclusività delle istituzioni del mercato del lavoro* del PON AS 2007/2013;

- d) la Riprogrammazione del PON Azioni di Sistema Obiettivo "Competitività Regionale e Occupazione", approvata in data 11/04/2014 dal Comitato di Sorveglianza al termine della procedura scritta e dalla Commissione Europea con Decisione C(2014) 4157 del 18/06/2014, è diretta a sostenere maggiormente gli interventi programmati nell'Asse B - Occupabilità mediante un incremento della dotazione finanziaria dell'Asse B – Occupabilità pari a 40.000.000 Euro;
- e) l'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS) è stato individuato quale Organismo Intermedio del PON Azioni di Sistema Obiettivo "Competitività Regionale e Occupazione" mediante procedura scritta ai sensi dell'art. 4 del regolamento interno del Comitato di Sorveglianza del PON AS, avviata con nota prot. n. 40/0024553 del 30 giugno 2014 e conclusasi con nota prot. n. 40/26915 del 17/07/2014;
- f) l'attribuzione, all'Organismo Intermedio, delle funzioni di gestione, controllo e monitoraggio degli incentivi di cui si tratta risulta funzionale all'efficiente ed efficace gestione degli incentivi medesimi.

Tutto ciò premesso si conviene che

#### **Art. 1**

##### **Premesse e Allegati**

Le premesse e gli allegati fanno parte integrante e sostanziale della presente Convenzione.

#### **Art. 2**

##### **Oggetto**

1. Con la presente Convenzione vengono disciplinati i rapporti giuridici tra il Ministero Del Lavoro e Delle Politiche Sociali Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione in qualità di AdG del PON e l'INPS, Organismo Intermedio, per la gestione dell'operazione "Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani", a valere sull'Asse B – "Occupabilità".

Il finanziamento a carico del Fondo sociale Europeo riguarda, limitatamente alle Regioni Abruzzo, Emilia Romagna, Friuli Venezia Giulia, Liguria, Lombardia, Marche, Molise, Piemonte, Toscana, Umbria, Valle D'Aosta, Veneto e alle Province autonome di Trento e Bolzano:

- a) gli incentivi autorizzati entro il 30.06.2014, per le assunzioni a tempo indeterminato;
- b) gli incentivi autorizzati entro il 31.12.2014, per le trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine.



2. L'INPS, su indicazione del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, svolge i compiti dell'AdG limitatamente alle funzioni di gestione, controllo, monitoraggio dell'incentivo, come specificato al successivo art. 3.
3. In ogni caso il finanziamento a carico del Fondo sociale Europeo riguarda gli importi conguagliati mediante le denunce contributive con competenza novembre 2015 pervenute entro il 31 dicembre 2015.
4. Il Sistema di gestione e controllo adottato per la gestione dell'Incentivo (SI.GE.CO) stabilisce le procedure con le quali l'INPS realizzerà questa convenzione. Le procedure allegate a questa convenzione ne sono parte integrante e possono essere oggetto di modifica da parte dell'INPS a seguito d'autorizzazione formale da parte del Ministero del Lavoro.
5. Il piano esecutivo di progetto è allegato alla presente ed è parte integrante della stessa.

### **Art. 3**

#### **Obblighi in capo all'Organismo Intermedio**

L'INPS, in qualità di Organismo Intermedio di gestione, si impegna a:

- a) assicurare, nel corso dell'intero periodo di attuazione del PON i necessari raccordi con l'AdG, adeguando, ove possibile, i contenuti delle attività ad eventuali indirizzi o a specifiche richieste formulate dall'AdG medesima;
- b) partecipare attivamente ai momenti di coordinamento istituiti a livello nazionale/regionale, in particolare alle riunioni del Comitato di sorveglianza e del Comitato di Indirizzo ed Attuazione del PON;
- c) garantire che i beneficiari siano individuati conformemente ai criteri di selezione di cui all'art. 1 del DL n. 76/2013 - abrogato dall'art. 29, comma 1, del D.lgs. n. 150/2015, che ne salva gli effetti in relazione alle assunzioni e trasformazioni intervenute prima dell'entrata in vigore del predetto decreto - che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ritiene coerenti e conformi a quanto previsto dall'art. 65, lett.a) del Reg. (CE) N. 1083/2006 e, pertanto, conformi alle norme comunitarie e nazionali applicabili per l'intero periodo di programmazione, anche in materia di pubblicità e comunicazione;
- d) eseguire i controlli di primo livello secondo quanto previsto dal Si.Ge.Co. allegato alla presente convenzione, che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali ritiene coerenti e conformi a quanto previsto dall'art. 60, lettera b, del Regolamento (CE) 1083/2006, sul diritto alla fruizione dell'Incentivo sulla base delle informazioni rilevabili dai moduli telematici e dalle denunce contributive con le modalità

specificate nel Sistema di Gestione e Controllo (S.I.GE.CO), parte integrante della presente convenzione ed allegato alla stessa;

- e) esaminare e definire le richieste di riesame dei provvedimenti di diniego o autorizzazione dell'incentivo;
- f) garantire una tempestiva diretta informazione agli organi preposti, ad informare l'AdG, l'Autorità di Certificazione del PON, e l'Autorità di Audit, in merito a eventuali procedimenti di carattere giudiziario o amministrativo, superiori a euro 10.000,00 (diecimila/00), che dovessero interessare le operazioni cofinanziate dal PON, oggetto del presente Convenzione, e collaborare alla tutela degli interessi del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali e delle Regioni;
- g) tenere una contabilità separata o una codificazione contabile adeguata per tutte le transazioni relative all'operazione, ferme restando le norme contabili nazionali;
- h) garantire, previa verifica di compatibilità con i propri sistemi informativi e con i dati disponibili, il trasferimento automatico dei dati per l'alimentazione del sistema SIGMA messo a disposizione dall'AdG, per la registrazione e conservazione dei dati contabili relativi alle linee di attività attribuite segnalandone eventuali malfunzionamenti al MLPS che si farà carico della risoluzione degli stessi;
- i) trasmettere annualmente, all'AdG, i dati contabili relativi alla gestione dell'incentivo;
- j) trasmettere, all'AdG, ai fini del monitoraggio fisico, finanziario e procedurale, secondo le procedure stabilite dal S.I.GE.CO. allegate alla presente, su base trimestrale ed a partire dal sessantesimo giorno successivo alla sottoscrizione della presente convenzione, un rendiconto contenente le informazioni di sintesi e analitiche relative alla gestione dell'Incentivo acquisite attraverso le dichiarazioni contributive inviate dai datori di lavoro e gli ulteriori strumenti di accertamento a disposizione dell'INPS, con specifico riferimento a:

- codice fiscale e denominazione del datore di lavoro che ha fruito dell'Incentivo;
- codice fiscale del lavoratore assunto;
- tipologia di contratto di lavoro (assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato di rapporto di lavoro a termine);
- importo dell'Incentivo.

I rendiconti saranno accompagnati dalla Dichiarazione di ricevibilità delle spese come previsto dal S.I.Ge.Co. allegato alla presente;

- k) definire procedure per il recupero degli importi relativi a incentivi indebitamente fruiti;

- l) esaminare le risultanze dei controlli effettuati dall'Autorità di Audit e fornire tutte le informazioni e la documentazione necessarie a consentire un adeguato riscontro da parte dell'AdG;
- m) fornire la necessaria collaborazione all'Autorità di Audit per lo svolgimento dei controlli di II livello a questa assegnati dai regolamenti comunitari;
- n) fornire all'AdG il contributo per la stesura del Rapporto annuale di esecuzione e del Rapporto finale di esecuzione del PON;
- o) garantire il rispetto delle indicazioni previste all'allegato 1 del Regolamento n.1828 del 2006, in merito alla pubblicazione dell' "emblema" dell'Unione Europea sugli opportuni atti amministrativi relativi all'incentivo e fornire adeguate informazioni in ordine al finanziamento dell'incentivo, con evidenza del cofinanziamento del F.S.E. ed altro finanziamento pubblico per ottemperare all'obbligo in materia di pubblicazione degli elenchi dei beneficiari (come previsto dal Regolamento suddetto i nomi dei partecipanti a un'operazione dell'FSE non vengono pubblicati);
- p) stabilire procedure per far sì che tutti i documenti, le informazioni in formato elettronico ed i dati relativi all'attuazione del progetto relativi alle minori entrate conseguenti la concessione degli incentivi autorizzati ad erogati e agli audit siano conservati, secondo quanto disposto dall'art. 90 del Regolamento (CE) n.1083/2006, per tre anni successivi alla chiusura del programma operativo o, qualora si tratti di operazioni soggette a chiusura parziale, per i tre anni successivi all'anno in cui ha avuto luogo la chiusura parziale.

#### **Art. 4**

##### **Obblighi in capo all'Autorità delegante**

La Direzione Generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, in qualità di AdG delegante, si impegna nei confronti dell'INPS, quale Organismo Intermedio di gestione, a:

- a) rendere disponibili le risorse finanziarie di cui all'art.5;
- b) assicurare all'INPS il supporto necessario al fine di consentire l'applicazione tempestiva e conforme delle procedure previste dalla vigente normativa comunitaria e nazionale per gli interventi FSE;
- c) attuare, in collaborazione con l'INPS, le iniziative in materia di informazione e pubblicità previsti all'art. 69 del Regolamento (CE) n. 1083/2006;
- d) garantire l'utilizzo di un sistema informatizzato per la raccolta dei dati di ciascun intervento e la disponibilità dei dati relativi alla gestione finanziaria, alle verifiche, agli Audit ed alla valutazione;
- e) garantire che l'INPS riceva tutte le informazioni necessarie alla corretta gestione, verifica e rendicontazione delle spese;

- f) informare l'INPS in merito alla irregolarità riscontrate nel corso dell'attuazione del PON che possano avere ripercussioni sui progetti gestiti dall'INPS;
- g) fornire all'INPS tutte le informazioni utili ai lavori del Comitato di Sorveglianza ed al Comitato di Indirizzo ed Attuazione del PON;
- h) assolvere ad ogni altro onere ed adempimento, previsto a carico della AdG dalla normativa comunitaria in vigore, per tutta la durata della presente Convenzione.

#### Art . 5

##### Risorse attribuite e circuito finanziario

Per l'attuazione degli interventi di cui alla presente Convenzione di cui al Piano esecutivo allegato, sono attribuite all'INPS le risorse del PON fino ad un massimo di euro 40.000.000, sulla base delle effettive minori entrate conseguenti l'erogazione degli incentivi oggetto delle denunce contributive con competenza fino al 31.12.2015, come di seguito specificato:

	<b>TOTALE CONTRIBUTO ELEGGIBILE</b>	<b>Contributo comunitario</b>	<b>Contributo nazionale</b>	<b>Tasso di cofinanziamento FSE</b>
Asse B	€ 40.000.000	€ 15.932.000	€ 24.068.000	39,83%

L'incentivo è corrisposto ai beneficiari finali, sia per la quota comunitaria che per la quota nazionale, mediante congruaggio nelle denunce contributive mensili del periodo di riferimento come previsto dalla normativa indicata in premessa.

L'INPS recupera gli importi rendicontati a titolo di incentivo alle aziende attraverso il versamento da parte del Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali, finanziato tramite il "Fondo di rotazione" di cui alla legge n. 183 del 16 aprile 1987 istituito presso il Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Ispettorato Generale per i rapporti Finanziari con l'Unione Europea (IGRUE), entro sei mesi dalla rendicontazione resa dall'Istituto, fatta salva la disponibilità di cassa.

#### Art. 6

##### Adempimenti ex decreto legislativo 196/2003

Ciascuna delle parti in qualità di autonomo titolare è tenuta ad assumere tutte le iniziative necessarie a garantire che il trattamento dei dati avvenga nel rigoroso rispetto della disciplina di cui al decreto legislativo n. 196 del 30 giugno 2003 e successive modificazioni od integrazioni (di seguito, denominato, "Codice") in

particolare per quanto concerne la sicurezza dei dati, gli adempimenti e la responsabilità nei confronti degli interessati, dei terzi e del Garante per la protezione dei dati personali.

Ai sensi dell'art. 11 del Codice, i dati trattati, dovranno essere pertinenti, completi e non eccedenti rispetto alle finalità perseguite.

Le parti assicurano che i dati trattati siano utilizzati esclusivamente per le finalità previste dalla presente convenzione e garantiscono che i dati medesimi non siano divulgati, comunicati, ceduti a terzi né in alcun modo riprodotti, al di fuori dei casi previsti dalla legge. Garantiscono, altresì, che l'accesso alle informazioni verrà consentito esclusivamente a soggetti che siano stati designati quali responsabili o incaricati del trattamento dei dati, ai sensi degli art. 29 e 30 del Codice. I soggetti sopra menzionati utilizzano le informazioni acquisite esclusivamente per le finalità per cui è stipulata la presente Convenzione, nel rispetto della normativa vigente, anche in materia di consultazione delle banche dati, osservando le misure di sicurezza ed i vincoli di riservatezza previsti dal Codice.

#### **Art. 7**

##### **Modifiche e durata della Convenzione**

La presente Convenzione decorre dalla data dell'ultima sottoscrizione con firma digitale e, fermo restando il termine ultimo di ammissibilità della spesa fissato al 31 dicembre 2015, ha efficacia fino ad esaurimento di tutti gli effetti giuridici ed economici relativi alla programmazione del Fondo Sociale Europeo 2007 – 2013, salvo ipotesi di revoca totale o parziale per giustificati motivi.

Eventuali modifiche e/o integrazioni alla presente Convenzione sono apportate con atto scritto a firma dell'AdG e dell'INPS.

Ministero del Lavoro  
e delle Politiche Sociali

(Dott. Salvatore Pirrone)

Istituto Nazionale per la  
Previdenza Sociale

(Prof. Tito Boeri)



Unione europea  
Fondo sociale europeo



Fondo Sociale Europeo

**PON "Azioni di Sistema" 2007-2013, POR FSE Regionali 2007-2013**

**SISTEMA GESTIONE E CONTROLLO  
DELL'ISTITUTO NAZIONALE DELLA PREVIDENZA SOCIALE  
IN QUALITA' DI ORGANISMO INTERMEDIO**

**Documento descrittivo**



Unione europea  
Fondo sociale europeo



Fondo Sociale Europeo

## INDICE

Elenco delle Revisioni.....	3
Legenda.....	4
Principali abbreviazioni.....	5
Premessa.....	6
1. Organizzazione dell'Organismo intermedio INPS.....	8
2. Procedure.....	13
2.1. Procedure per l'individuazione dei beneficiari, in attuazione dell'articolo 1 del D.L. 76/2013 (circolari INPS 131/2013 e 138/2013).....	13
2.2. Procedura per l'attribuzione dell'incentivo ai richiedenti.....	16
2.3. Procedure per i controlli.....	18
2.4. Procedure per la rendicontazione delle spese all'AdC.....	22
2.5. Procedure per la gestione delle irregolarità e dei recuperi.....	22
2.6. Procedura per la gestione degli esiti dei controlli di secondo livello.....	23
Elenco degli allegati.....	28



Unione europea  
Fondo sociale europeo

  
Fondo Sociale Europeo

### **Elenco delle Revisioni**

<b>Versione</b>	<b>Data</b>	<b>Principali modifiche</b>
Vs 1.0	_____	Prima versione





Unione europea  
Fondo sociale europeo

**Legenda**

SIMBOLO	DENOMINAZIONE	DESCRIZIONE
	Inizio	Rappresenta l'evento di avvio del processo
	Fine	Rappresenta la fine del processo
	Attività	Rappresenta la singola attività di cui si compone il processo. Nel riquadro superiore è indicato il responsabile dell'attività, mentre nel riquadro inferiore è indicata la descrizione dell'attività
	Decisione	Rappresenta un momento decisionale nell'ambito di un processo. A seconda dei possibili esiti del momento decisionale, da esso derivano diversi percorsi alternativi
	Linee di flusso	Connette le attività fra di loro e rappresenta un flusso di informazioni
	Documento standard	Indicano un prodotto documentale di attività per cui è disponibile lo standard
	Documento	Indica un prodotto documentale di attività per cui non è disponibile lo standard
	Documento firmato	Indica un prodotto documentale firmato dal Dirigente di Divisione
	Connettore di pagina	Indica il proseguimento del flusso in un'altra pagina
	Connettore di sezione	Indica il proseguimento del flusso in un'altra pagina
	Sigeco	Registrazione informatica dei dati su sistema informativo
	Archivio cartaceo	Archiviazione dei dati / documenti in formato cartaceo
	Archivio informatico	Archiviazione dei dati / documenti in formato elettronico



Unione europea  
Fondo sociale europeo



Fondo Sociale Europeo

### **Principali abbreviazioni**

Ai fini del presente documento, vengono adottate le seguenti abbreviazioni.

AdA	Autorità di Audit
AdC	Autorità di Certificazione
AdG	Autorità di Gestione
CE	Commissione Europea
CSC	Codice Statistico Contributivo
FSE	Fondo Sociale Europeo
O.I.	Organismo Intermedio
OLAF	Ufficio Europeo per la Lotta Antifrode
PON	Piano operativo nazionale



Unione europea  
Fondo sociale europeo

## Premessa

Il presente documento descrive il sistema di gestione e controllo dell'Istituto Nazionale della Previdenza Sociale (INPS), in qualità di Organismo Intermedio del PON FSE valido per l'arco temporale 2007-2013 per la gestione dell'operazione "Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani", di cui all'art. 1 del D.L. n. 76/2013 (allegato 1), cofinanziata dal Fondo Sociale Europeo per il periodo 2007-2013 a valere sull'Asse II – "Occupabilità".

All'INPS sono delegate le funzioni di gestione e controllo degli incentivi all'assunzione previsti dall'art. 1 del D.L. n. 76/2013<sup>1</sup>, concernenti:

- assunzioni a tempo indeterminato di giovani con meno di 30 anni, il cui incentivo sia stato autorizzato entro il 30/06/2014;
- trasformazioni a tempo indeterminato di un contratto a termine, il cui incentivo sia stato autorizzato entro il 31/12/2014.

Di seguito si riepilogano le principali caratteristiche dell'incentivo di cui al citato art. 1 del D.L. n. 76/2013:

- **Ambito di applicazione:** l'incentivo è applicabile ai datori di lavoro che instaurano rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato con giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (30 anni non compiuti alla data dell'assunzione);
- **Oggetto dell'incentivo:** 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. 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.
- **Requisiti per l'erogazione dell'incentivo:** le assunzioni devono riguardare lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni, 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). Il godimento del beneficio è subordinato ad una serie di condizioni riguardanti il datore di lavoro:
  - a. 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, dl 76/2013);
  - 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 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 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 ridisciplinati dall'articolo 31 del medesimo decreto legislativo n. 150/2015, e cioè (cfr. circolare INPS 137/2012):

<sup>1</sup> Il D.L. 28 giugno 2013 n. 76 contiene disposizioni in materia di "Primi interventi urgenti per la promozione dell'occupazione, in particolare giovanile, della coesione sociale, nonché in materia di Imposta sul valore aggiunto (IVA) e altre misure finanziarie urgenti". È stato convertito in legge dall'art. 1 della L. 9 agosto 2013 n. 99.



Unione europea  
Fondo sociale europeo

- 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.
- **Modalità di corresponsione dell'incentivo:** la corresponsione dell'incentivo avviene senza trasferimento di denaro, ma tramite conguaglio nelle denunce contributive mensili trasmesse dai datori di lavoro all'INPS.

Il presente documento descrittivo del sistema di gestione e controllo adottato dall'INPS è parte integrante della convenzione tra il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali – Direzione Generale per le Politiche attive, i servizi per il lavoro e la formazione, in qualità di AdG dei rispettivi PON di riferimento, e INPS, in qualità di Organismo Intermedio, per la gestione dell'iniziativa "Incentivi per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani" di cui al Decreto Legge 76/2013.



Unione europea  
Fondo sociale europeo

## 1. Organizzazione dell'Organismo intermedio INPS

**Struttura competente:** INPS

**Referenti dell'Organismo Intermedio:** Gabriella Di Michele - Direttore centrale entrate  
Ferdinando Montaldi - Dirigente Area datori di lavoro privati

**Indirizzo:**

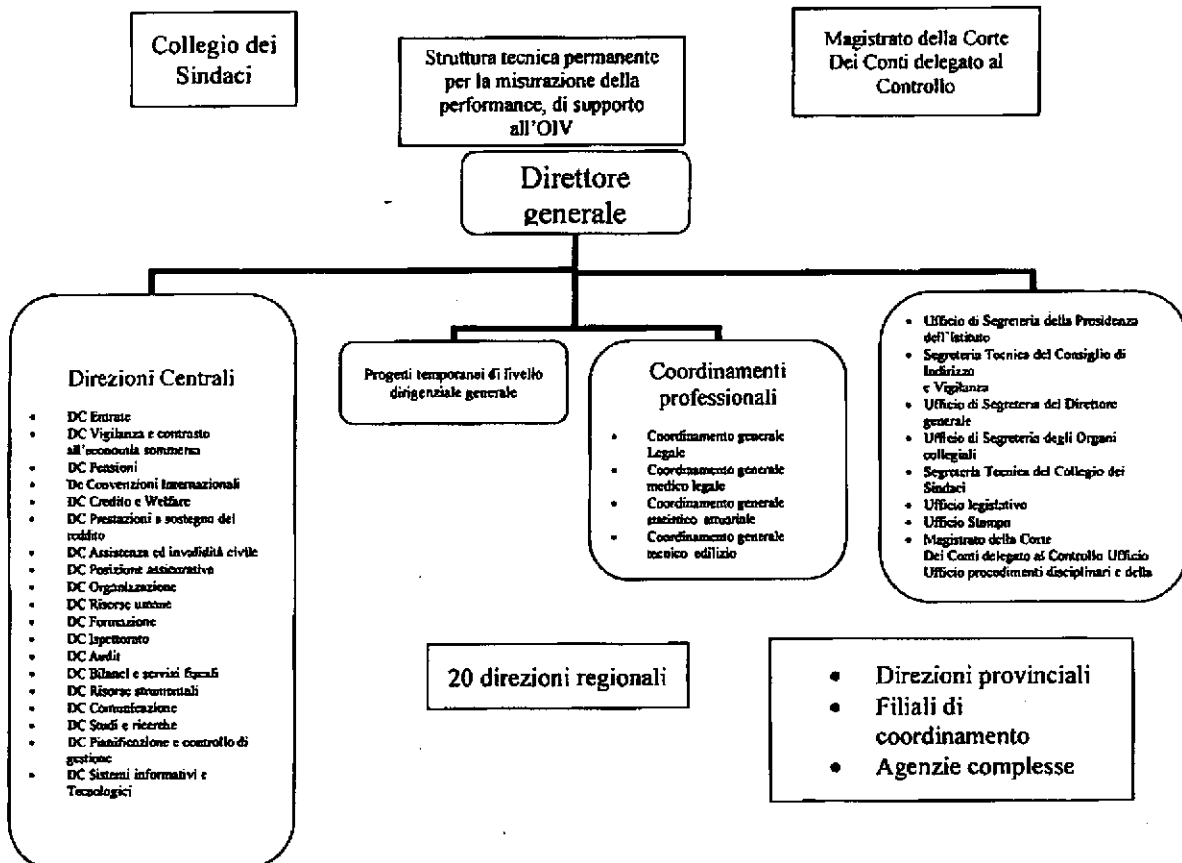
Roma, via Ciro il Grande, 21

Tel.: 0659054801

Fax: 0659054888

PEC: [dc.entrate@postacert.inps.gov.it](mailto:dc.entrate@postacert.inps.gov.it)

L'articolazione organizzativa dell'INPS attualmente vigente in base alla determinazione presidenziale n. 98 del 14.09.2015, è descritta, in sintesi, nella figura sottostante:





### **1.1. Organigramma e funzioni**

L'INPS gestisce e verifica la corretta fruizione dell'incentivo, rispettando il principio della separazione delle funzioni di gestione e di controllo.

Le funzioni attribuite all'INPS, in qualità di O.I. designato, sono individuate nelle funzioni di gestione e controllo preliminare, di erogazione del beneficio contributivo e di rendicontazione periodica all'Autorità di Gestione, per la successiva raccolta e trasmissione dei relativi costi all'Autorità di Certificazione di spesa alla UE.

La descrizione del sistema di gestione e controllo consta:

- della definizione delle funzioni attribuite all'INPS in qualità di Organismo intermedio;
- della specificazione delle attività comprese nelle funzioni;
- dell'attribuzione delle funzioni a uffici funzionalmente indipendenti.

#### **DEFINIZIONE DELLE FUNZIONI E SPECIFICAZIONE DELLE ATTIVITÀ:**

La funzione di gestione consiste nelle seguenti attività:

- A. ricezione e gestione operativa delle istanze di ammissione al beneficio;
- B. acquisizione e registrazione delle denunce contributive mensili (Uniemens) e trimestrali, (DMAG) per le imprese agricole, contenenti il conguaglio effettuato dalle aziende ammesse alla fruizione del beneficio;

La funzione di controllo consiste nelle seguenti attività:

- A. verifiche automatizzate nell'ambito della procedura di gestione dei procedimenti di ammissione al beneficio;
- B. verifiche automatizzate nella fase di registrazione degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili;
- C. verifiche di natura amministrativa e/o 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;
- D. rendicontazione periodica degli importi conguagliati all'AdG.

L'attività di gestione (punti A e B) è svolta in modo automatizzato, sotto la responsabilità dell'area *Procedure operative della Direzione centrale entrate* con il supporto dell'area *Gestione flussi contributivi lavoratori dipendenti e fiscali della Direzione centrale sistemi informativi e tecnologici*.

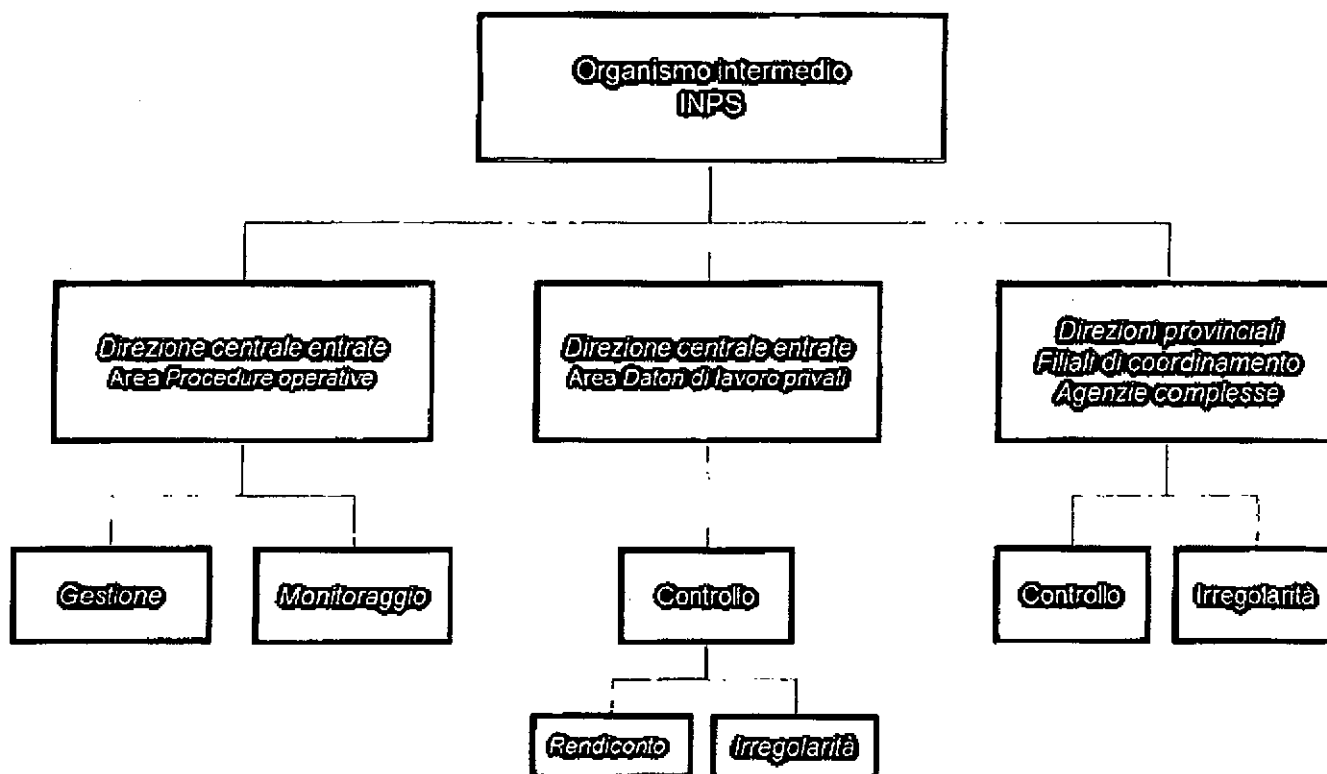
L'attività di controllo di cui ai punti A, e B e D è svolta sotto la responsabilità dell'area *Datori di lavoro privati della Direzione centrale entrate*, con il supporto dell'area *Gestione flussi contributivi lavoratori dipendenti e fiscali della Direzione centrale sistemi informativi e tecnologici*.

L'attività di controllo di cui al punto C è svolta dalle strutture territoriali 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, sulla base delle competenze definite dal Regolamento di organizzazione e delle disposizioni amministrative interne.



Unione europea  
Fondo sociale europeo

Fig. 2 Articolazione delle funzioni all'interno dell'Organismo Intermedio



Per ciascuna funzione indicata nella tabella seguente sono declinate le principali attività che l'OI svolge, alle quali si aggiunge il ruolo di coordinamento nella gestione dei rapporti con l'AdG, e per il tramite di questa con l'AdC e l'AdA, con particolare riguardo alla trasmissione delle informazioni riguardanti l'attuazione dell'intervento cofinanziato.

FUNZIONE	ATTIVITÀ	AREA/UFFICIO RESPONSABILE
<b>Gestione</b>	<p>A. Ricezione e gestione operativa delle istanze di ammissione al beneficio.</p> <p>B. Acquisizione e registrazione delle denunce contributive mensili (Uniemens) e trimestrali (Dmag) per le imprese agricole, contenenti il conguaglio effettuato dalle aziende ammesse alla fruizione del beneficio.</p>	<i>Direzione centrale entrate Area Procedure operative</i>



Unione europea  
Fondo sociale europeo

Fondo Sociale Europeo

<b>FUNZIONE</b>	<b>ATTIVITÀ</b>	<b>AREA/UFFICIO RESPONSABILE</b>
Controllo	A. Verifiche automatizzate nell'ambito della procedura di gestione dei procedimenti di ammissione al beneficio. B. Verifiche automatizzate nella fase di registrazione degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili. D. rendicontazione periodica degli importi conguagliati all'AdG	<i>Direzione centrale entrate Area Datori di lavoro privati</i>
	C. Verifiche di natura amministrativa e/o ispettiva in ordine alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili.	<i>Direzioni provinciali Filiali di coordinamento Agenzie complesse</i>

Per ciascuna funzione indicata in organigramma, nella tabella seguente sono indicati il numero di unità di personale dedicate e le principali attività previste.

<b>Funzioni (unità di personale dedicate)</b>	<b>Attività principali</b>
<u>Gestione</u> [2 persone part time]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ricezione e gestione operativa delle istanze di ammissione al beneficio</li> <li>- Acquisizione e registrazione delle denunce contributive mensili (UniEmens) e trimestrali (Dmag) per le imprese agricole, contenenti il conguaglio effettuato dalle aziende ammesse alla fruizione del beneficio</li> </ul>
<u>Monitoraggio</u> [1 persona part time]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoraggio del corretto funzionamento delle procedure elettroniche.</li> </ul>
<u>Irregolarità, recuperi e contenzioso</u> [1 persona part time]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Supportare l'elaborazione della procedura riguardante la gestione dei casi di irregolarità, recupero e contenzioso</li> <li>- Adottare, in coordinamento con la funzione di gestione interessata, gli opportuni provvedimenti a fronte di carenze/irregolarità rilevate dalla funzione di controllo</li> </ul>
<u>Controlli di I livello</u> [quanti necessari alle attività indicate]	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verifiche automatizzate nell'ambito della procedura di gestione dei procedimenti di ammissione al beneficio;</li> <li>- Verifiche automatizzate nella fase di registrazione degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili;</li> <li>- Durata massima del beneficio (18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato / 12 mesi per trasformazioni di rapporti a termine).</li> <li>- 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).</li> <li>- 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).</li> </ul>





Unione europea  
Fondo sociale europeo

<b>Funzioni</b> <b>[unità di personale dedicate]</b>	<b>Attività principali</b>
	<ul style="list-style-type: none"><li>- Svantaggio del lavoratore privo di diploma di scuola media superiore o professionale.</li><li>- 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).</li><li>- 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).</li><li>- 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).</li><li>- 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).</li><li>- 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).</li><li>- 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 .</li><li>- 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.</li><li>- Coincidenza del datore di lavoro titolare della denuncia contributiva mensile con l'intestatario l'istanza di accesso alla fruizione del beneficio.</li><li>- Coincidenza dei dati anagrafici del lavoratore oggetto del beneficio con quelli indicati nell'istanza.</li><li>- Accertamento della natura privata o privatistica del richiedente.</li></ul>
<b>Rendicontazione</b> <b>[2 persone part time]</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Elaborare le dichiarazioni di spesa relative a ciascuna operazione</li></ul>

Qualsiasi modifica e/o integrazione delle procedure descritte intervenuta in corso d'opera sarà registrata in occasione dell'aggiornamento del sistema di gestione e controllo.



Unione europea  
Fondo sociale europeo

## 2. Procedure

Il processo di gestione e controllo dell'incentivo consta delle seguenti procedure:

1. procedura per la individuazione dei beneficiari, in attuazione dell'articolo 1 del D.L. n. 76/2013 e delle circolari n. 131/2013 e n. 138/2013;
2. procedura per l'erogazione dell'incentivo ai beneficiari in attuazione dell'articolo 1 del D.L. 76/2013 (circolari Inps 131/2013 e 138/2013);
3. procedura per i controlli;
4. procedura per la rendicontazione delle spese all'AdG;
5. procedura per il trattamento delle irregolarità e dei recuperi;
6. procedura per la gestione degli esiti dei controlli di secondo livello.

### 2.1. Procedure per la individuazione dei beneficiari, in attuazione dell'articolo 1 del D.L. 76/2013 (circolari INPS 131/2013 e 138/2013).

Al fine di garantire che i beneficiari siano individuati conformemente ai principi di trasparenza, facile applicabilità e verificabilità - enunciati dal Comitato di sorveglianza - e che i criteri di individuazione siano conformi alle norme comunitarie e nazionali applicabili per l'intero periodo di programmazione, anche in materia di pubblicità e comunicazione e in attuazione di quanto previsto dall'art. 1, comma 9, del D.L. n. 76/2013, l'INPS segue quanto descritto nella Circolare INPS n. 131/2013 "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" (allegato n. 2) e nella Circolare INPS n. 138/2013 "Rilascio moduli telematici "76-2013" per gli incentivi all'assunzione di giovani, previsti dall'articolo 1 del decreto legge 76/2013" (allegato n. 3).

Di seguito si riportano sinteticamente i principali adempimenti, rappresentati nel diagramma di flusso in Figura 3.

Il Direttore generale dell'INPS provvede all'emanazione della circolare recante le istruzioni operative per la gestione dell'incentivo e alla sua pubblicazione sul sito internet dell'Istituto ([www.inps.it](http://www.inps.it)). Contestualmente, la DCSIT attiva l'operatività delle procedure informatiche per la gestione delle comunicazioni telematiche di richiesta della fruizione del beneficio contributivo (sito internet dell'Istituto - sezione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente") e rende operativo l'adeguamento delle procedure di denuncia contributiva che supportano la trasmissione ed il controllo dei dati provenienti dai datori di lavoro che fruiscono del beneficio.



Unione europea  
Fondo sociale europeo

  
Fondo Sociale Europeo

Le istanze preliminari di ammissione al beneficio sono ricevute in via telematica dall'INPS e registrate con indicazione di data e orario di trasmissione. In detta fase il sistema informativo dell'INPS effettua i controlli descritti nel paragrafo 2.3, lett. A.

L'esito positivo dell'iter procedurale di ammissione al beneficio prevede che il sistema informativo verifichi la sussistenza della disponibilità di risorse, secondo l'ordine cronologico di presentazione delle domande. L'eventuale insufficienza delle risorse, valutata anche su base pluriennale per l'intera durata del beneficio, produce la sospensione del procedimento con contestuale comunicazione al richiedente.

Verificata la disponibilità delle risorse economiche, il sistema informativo accoglie l'istanza preliminare e impegna l'importo stimato, corrispondente al beneficio contributivo richiesto, dandone immediata comunicazione al richiedente; la disponibilità residua delle risorse è aggiornata entro il giorno successivo a quello di presentazione dell'istanza sul sito internet dell'INPS ([www.inps.it](http://www.inps.it)).

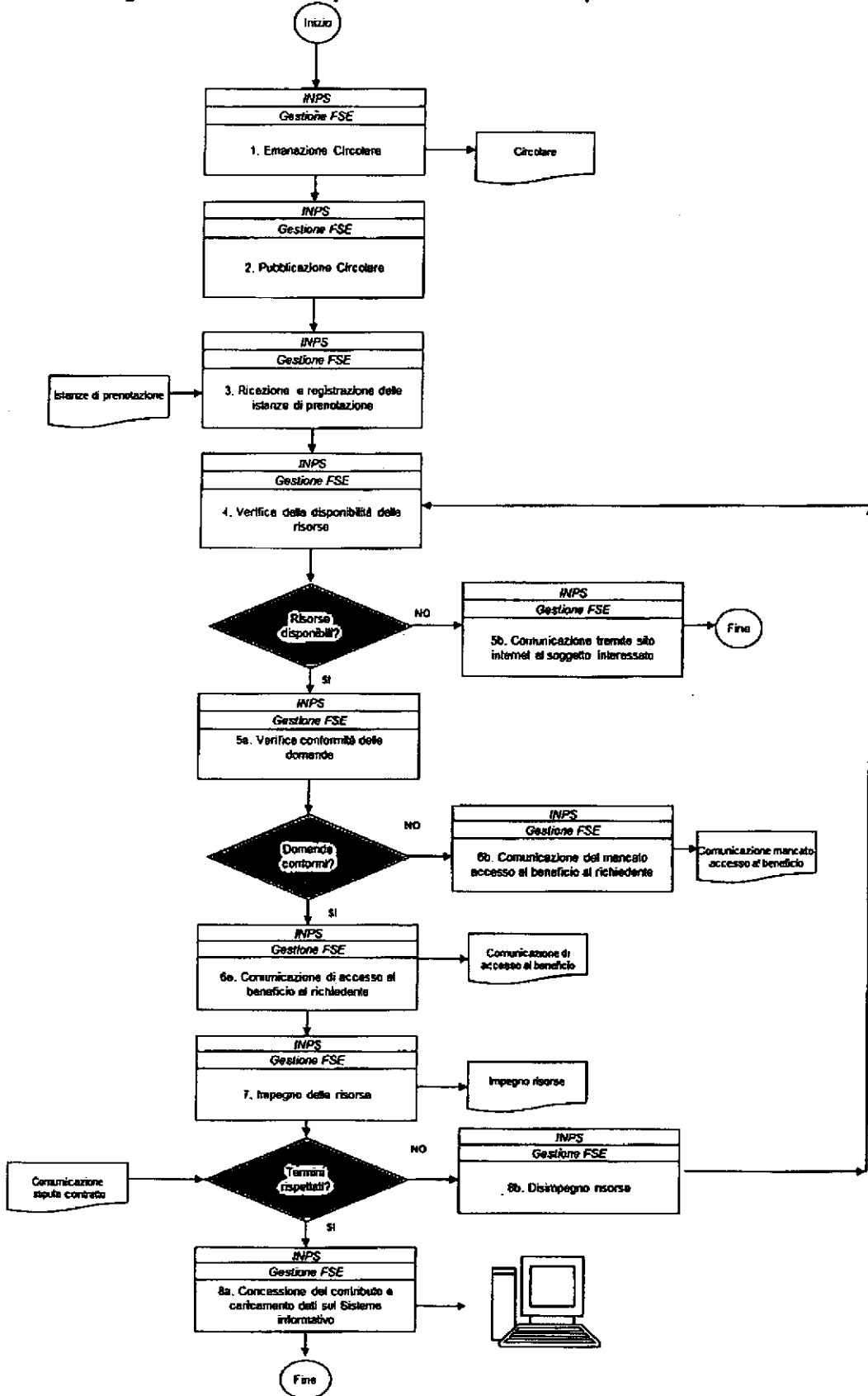
Entro il termine di 7 giorni lavorativi dalla data di comunicazione di accoglimento dell'istanza preliminare, il richiedente deve provvedere alla stipula del contratto di lavoro o alla trasformazione dello stesso a tempo indeterminato. Entro il termine di n. 14 gg. lavorativi dalla data predetta, il richiedente ha l'obbligo di comunicare il perfezionamento del contratto di lavoro e di confermare l'istanza preliminare precedentemente trasmessa all'INPS. Tali obblighi sono assolti mediante "istanza di conferma" accessibile all'interno del medesimo applicativo internet ("DiResCo"), utilizzato per l'inoltro dell'istanza preliminare.

In caso di inosservanza dei termini indicati, il richiedente decade dal diritto all'assegnazione di risorse economiche operata in suo favore. Le risorse non assegnate vengono contestualmente ricollocate nella disponibilità di ulteriori potenziali beneficiari.

Il rispetto dei termini indicati induce il sistema informativo ad effettuare automaticamente i controlli descritti nel paragrafo 2.3, lettera A. L'esito positivo delle verifiche consente ai sistemi informativi centrali di autorizzare l'erogazione del beneficio contributivo. L'esito negativo produce il rigetto dell'istanza e ricolloca, nella disponibilità di ulteriori potenziali beneficiari, le somme originariamente impegnate. Le risultanze dei controlli sono comunicate al richiedente il beneficio.



Figura 3 - Procedura per la selezione delle operazioni. INPS – GESTIONE FSE





Unione europea  
Fondo sociale europeo

  
Fondo Sociale Europeo

## **2.2. Procedura per l'attribuzione dell'incentivo ai richiedenti**

L'erogazione del beneficio contributivo avviene mediante compensazione del relativo credito con il debito contributivo del datore di lavoro nei confronti dell'INPS.

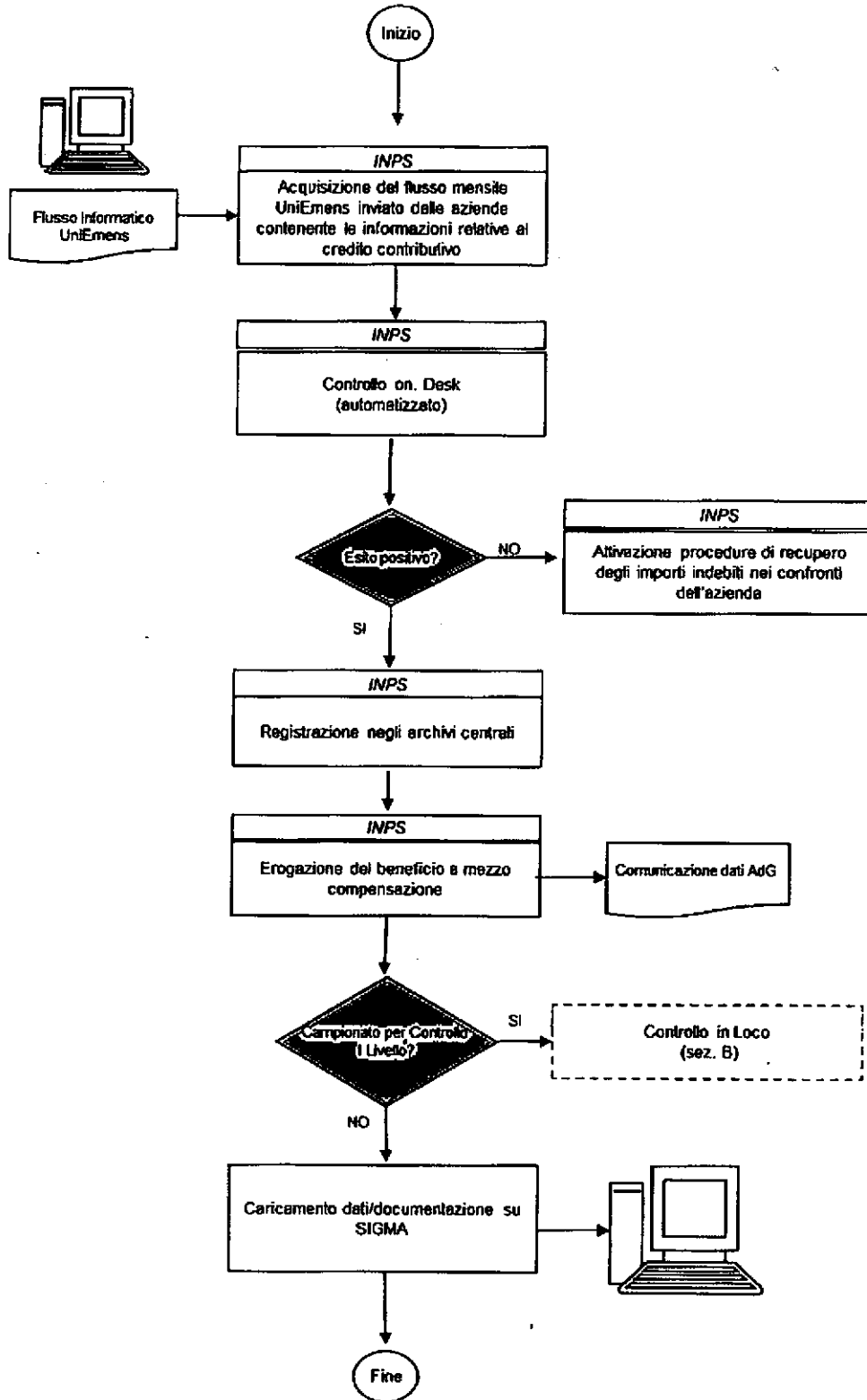
La compensazione è effettuata mediante esposizione dell'importo del beneficio economico evidenziato da specifica codifica indicata nella denuncia contributiva mensile (UniEmens) o trimestrale (DMAG) ed inoltrata in via telematica all'INPS.

Il sistema informativo dell'INPS acquisisce la denuncia e la registra nei propri archivi informatici.

Durante la registrazione della denuncia il sistema informativo effettua i controlli automatizzati descritti nel paragrafo 2.3, lettera B.

Si riporta di seguito diagramma di flusso che rappresenta il procedimento di erogazione dell'incentivo ai beneficiari (Figura 4).

Figura 4 - Procedura per l'attribuzione dell'incentivo al richiedente





### 2.3. Procedure per i controlli

L'attività di controllo prevede due diverse tipologie di controllo da effettuare, che sono:

- Controlli on desk
- Controlli in Loco

I **Controlli on desk** consistono in:

- A. verifiche automatizzate e di natura amministrativa, inerenti lo svolgimento del procedimento di ammissione al beneficio, (cioè del procedimento di individuazione dei beneficiari descritto nel paragrafo 2.1), la misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili (cioè della procedura per l'erogazione dell'incentivo ai beneficiari descritta nel par. 2.2), nonché l'elenco contenuto alla lettera B del presente paragrafo;

I **Controlli in Loco** consistono in:

- B. 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 facsimile allegato, cosiddetto *check list* (allegato n. 5).

#### **A. Verifiche automatizzate nell'ambito della procedura di gestione e nella fase di registrazione degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili (Uniemens, DMAG)**

Il controllo è effettuato sotto la responsabilità dell'area *Datori di lavoro privati* della *Direzione centrale entrate*, con il supporto dell'area *Gestione flussi contributivi lavoratori dipendenti e fiscali* della *Direzione centrale sistemi informativi e tecnologici*.

Il controllo ha ad oggetto principalmente:

- il rispetto dell'ordine cronologico di arrivo delle istanze di partecipazione all'incentivo;
- l'identificazione della persona fisica che, in nome proprio o in nome e per conto del richiedente, inoltra l'istanza preliminare e di conferma dell'incentivo. L'identificazione è effettuata attraverso l'associazione del PIN (*personal identification number*), attribuito al soggetto richiedente e alla matricola aziendale del datore di lavoro;
- la compatibilità del lavoratore oggetto del beneficio con i canoni dettati dall'art. 1 del DL 76/2013, mediante riscontro di congruità ed esistenza del relativo codice fiscale;
- la verifica della disponibilità delle risorse in relazione agli stanziamenti previsti, con specifico riferimento alle singole Regioni o Province autonome;
- l'avvenuta effettuazione dell'assunzione o della trasformazione tramite la consultazione delle comunicazioni obbligatorie (Unilav, Unisomm), ove presenti negli archivi dell'INPS;
- la verifica della presenza della compensazione all'interno del modello Uniemens trasmesso dal datore di lavoro;
- il rispetto della misura massima fruibile del beneficio (33% della retribuzione imponibile previdenziale), attraverso la gestione contributiva delle procedure Uniemens e DMAG;



Unione europea  
Fondo sociale europeo

- il rispetto del limite mensile assoluto del beneficio utilizzabile (€ 650), deducibile dalla piattaforma di gestione contributiva delle procedure Uniemens e DMAG;
- il rispetto della regolarità nell'assolvimento degli obblighi contributivi, conformemente a quanto previsto dall'art. 3, c. 4, del decreto del Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali 24.10.2007 (esito positivo DURC interno);
- il rispetto della misura massima applicabile del beneficio, in costanza di altre agevolazioni contributive riferite al medesimo lavoratore (es: se trattasi di lavoratore assunto in qualità di apprendista o ai sensi della legge 223/91 o della 407/90, il beneficio è fruibile nel limite della contribuzione agevolata dovuta dal datore di lavoro).

Il controllo è effettuato sul 100% delle istanze inoltrate. Il mancato riscontro di tutti gli elementi sopra descritti determinerà il rigetto dell'istanza o la rettifica d'ufficio degli importi conguagliabili.

A seguito dei controlli effettuati sarà compilata una Check List (Allegato 4) contenente l'esito dei controlli, la stessa sarà inoltrata all'AdG nei tempi previsti dall'art. 3 punto j della Convenzione e, contestualmente, sarà archiviata – da parte dell'AdG - elettronicamente nel sistema informativo SiGMA, unitamente ai dati previsti nel tracciato dati.

**B. Verifiche di natura amministrativa e/o ispettiva in ordine alla legittimità e alla misura degli importi conguagliati nelle denunce contributive mensili (Uniemens, DMAG)**

Il controllo è effettuato dalle strutture territoriali 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, ed ha ad oggetto i profili di legittimità ai fini della fruizione dell'Incentivo. Le condizioni per l'accesso all'agevolazione e i metodi di accertamento sono indicati 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	Verifica dell'estratto conto assicurativo del lavoratore e dell'iscrizione del medesimo presso le diverse gestioni contributive amministrare dall'INPS (applicativo ARCA) o da altre amministrazioni (casellario dei lavoratori attivi).





Unione europea  
Fondo sociale europeo

Requisito e/o condizione	Metodo di accertamento
propriamente detta e inferiore a € 8.000 nel caso di attività di collaborazione).	
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 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 <sup>2</sup> .	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.
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.	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.
l) 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.
m) 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.
n) 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) <sup>3</sup>

Il controllo è effettuato su un campione pari almeno al 5% (cinque per cento) dei lavoratori oggetto del beneficio. Il campione sarà determinato dall'Autorità di Gestione secondo i criteri definiti nel suo Sistema di Campionamento e inoltrato all'INPS per i controlli.

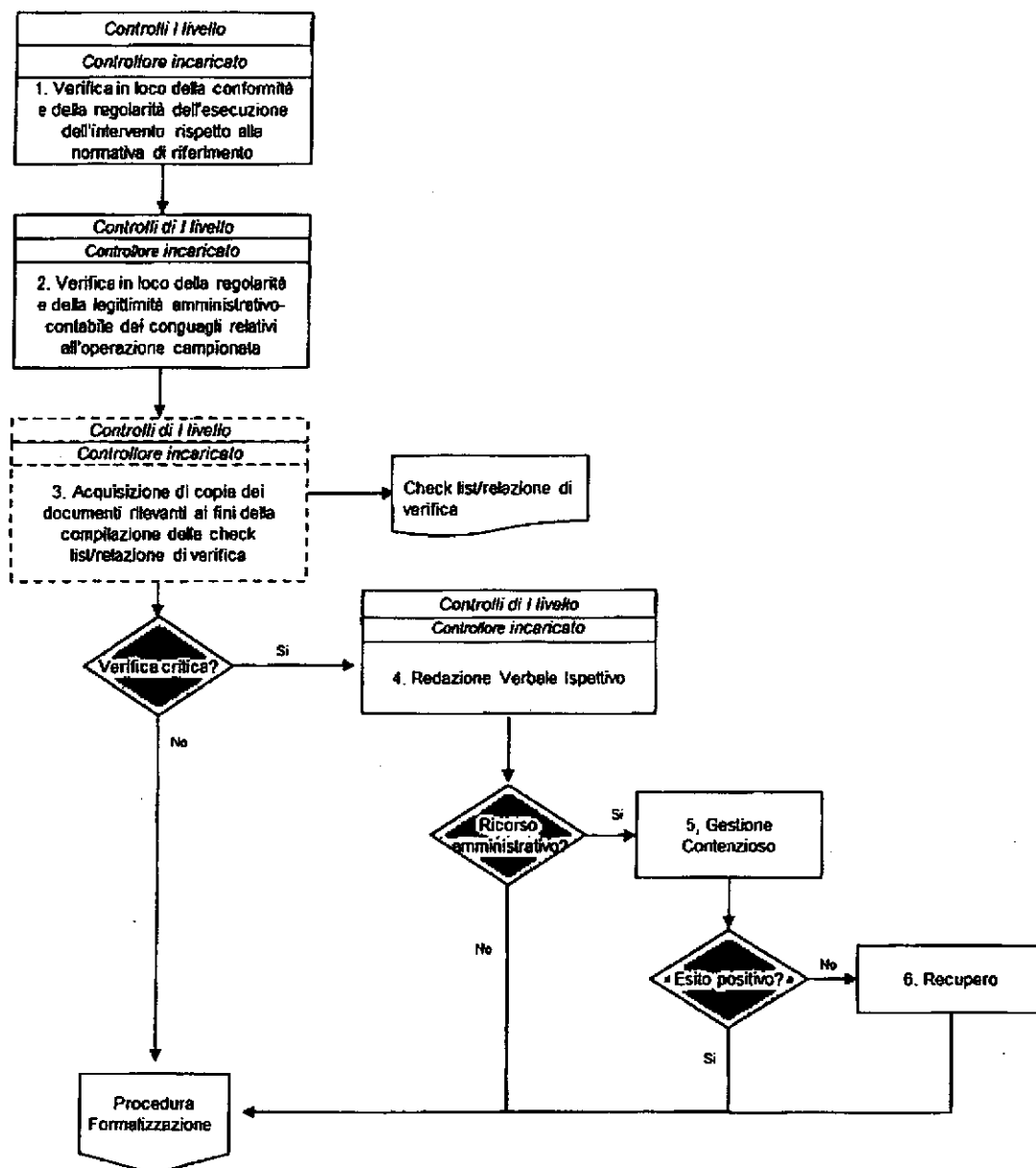
La fase di svolgimento della verifica in loco è descritta nella figura sottostante.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> Fatta eccezione per il CSC 20102 – Enti pubblici non economici.



**Figura 5 - Procedura per la verifica in loco**



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 (Allegato 5).

Il controllo è effettuato avvalendosi di documentazione cartacea e elettronica in possesso dell'INPS e di altri enti, pubblici o privati (controllo on desk) e 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 in loco); il controllo può essere esteso anche a materie già oggetto dei controlli automatizzati descritti nelle lettere A di questo paragrafo. 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 e contrasto dell'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.

Nelle ipotesi di controllo in loco concluse con esito negativo riguardante i presupposti di legittimità della fruizione dell'incentivo, l'ispettore di vigilanza incaricato redige un Verbale Ispettivo con il quale intima il datore di lavoro di sanare l'irregolarità entro i termini di legge, fermo il diritto di proporre ricorso amministrativo avverso le irregolarità segnalate nel verbale.

Le check list e i verbali saranno inviate all'AdG e da questa archiviate elettronicamente nel sistema informativo SiGMA.

#### **2.4. Procedure per la rendicontazione delle spese all'AdC**

La procedura con cui l'INPS, in qualità di Organismo Intermedio (OI), rendiconta le spese effettivamente sostenute all'Autorità di Certificazione (AdC) è costituita da:

- estrazione dagli archivi elettronici contenenti le denunce contributive dei seguenti dati, riguardanti le istanze di accesso all'incentivo accolte:
  - dati identificativi dei datori di lavoro autorizzati a fruire del beneficio contributivo;
  - dati identificativi dei lavoratori per i quali è stato effettuato il conguaglio del beneficio contributivo;
  - dati identificativi del tipo di rapporto per cui è stato effettuato il conguaglio (assunzione a tempo indeterminato o trasformazione a tempo indeterminato);
  - misura degli importi conguagliati dal datore di lavoro.
- redazione di un rendiconto (report) con le informazioni sopra indicate;
- trasmissione del suddetto rendiconto all'AdC.

La trasmissione del resoconto, effettuata trimestralmente, è accompagnata da:

- una dichiarazione (cosiddetta "dichiarazione di ricevibilità delle spese"), redatta secondo il facsimile di cui all'allegato n. 6 dell'ufficio responsabile che attesta che i dati trasmessi:
  - corrispondono alla misura del conguaglio effettuato dai datori di lavoro;
  - evidenziano gli importi ritenuti non ammissibili a seguito dei controlli effettuati;
- una scheda che descrive i controlli automatizzati effettuati sulle spese rendicontate, secondo il fac-simile allegato (cosiddetta "Check list A - allegato n. 4).
- una scheda che descrive i controlli non automatizzati effettuati a campione sulle spese rendicontate, secondo il fac-simile allegato (cosiddetta "Check list B - allegato n. 5).

#### **2.5. Procedure per la gestione delle irregolarità e dei recuperi**

L'INPS analizza le irregolarità in conformità alle norme di legge che disciplinano la sua attività istituzionale; in particolare, qualora accerti che sia stato irregolarmente fruito un beneficio, gestisce il corrispondente inadempimento dell'obbligazione contributiva mediante addebito delle somme poste a credito, con applicazione del vigente sistema sanzionatorio, dandone evidenza nella rendicontazione periodica delle spese.

Per i casi di irregolarità già oggetto di una prima segnalazione, l'INPS, con cadenza trimestrale, è tenuta a trasmettere all'unità funzionale "Irregolarità" le informazioni di aggiornamento, in particolare in merito ai procedimenti amministrativi e/o giudiziari eventualmente avviati.



Indipendentemente dall'avvenuta segnalazione dell'irregolarità tramite scheda OLAF, l'INPS è tenuto a trasmettere all'AdG i dati e le informazioni relativi ai procedimenti di recupero eventualmente avviati, a seguito di controlli amministrativi o ispettivi.

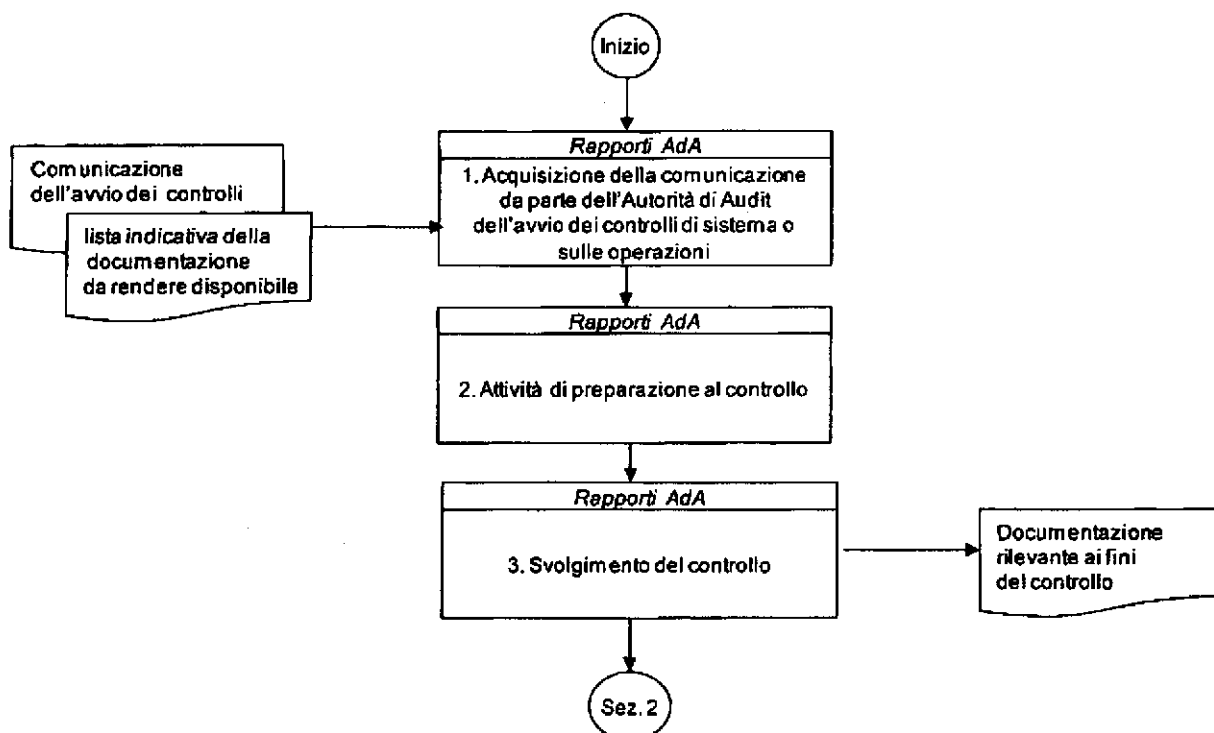
## 2.6. Procedura per la gestione degli esiti dei controlli di secondo livello

Le attività dell'Autorità di Audit sono strutturate secondo quanto previsto dall'art. 62 del Reg. (UE) n. 1083/2006.

Al termine dei controlli l'AdA trasmette all'INPS, e per conoscenza all'AdG, il rapporto relativo ai controlli effettuati. L'Ente, nel rispondere alle osservazioni effettuate dall'AdA, mette per conoscenza l'AdG, che può, qualora lo ritengano necessario, provvedere ad integrarle, inviando un'ulteriore nota all'AdA.

### GESTIONE DELLE VERIFICHE DELL'AUTORITA' DI AUDIT

Figura 6 - Rappresentazione flusso (Sezione 1)



#### Descrizione delle attività

##### **Acquisizione della comunicazione da parte dell'Autorità di Audit dell'avvio dei controlli di sistema o sulle operazioni**

L'INPS acquisisce dalla Autorità di Audit (AdA) la comunicazione dell'avvio dei controlli di sistema o sulle operazioni con indicazione della data e luogo dell'incontro, dei soggetti incaricati del controllo e degli aspetti da esaminare. Alla comunicazione è allegata una lista indicativa della documentazione da rendere disponibile nel corso dell'incontro.



Unione europea  
Fondo sociale europeo

### **Attività di preparazione al controllo**

L'INPS avvia le attività di preparazione al controllo, verificando la disponibilità e la corretta archiviazione della documentazione oggetto del controllo e predisponendo eventualmente le copie dei documenti da consegnare all'Autorità di Audit.

### **Svolgimento del controllo**

L'INPS accompagna le attività di controllo effettuate dall'AdA, fornendo tutta la documentazione e le informazioni richieste nel corso del controllo.

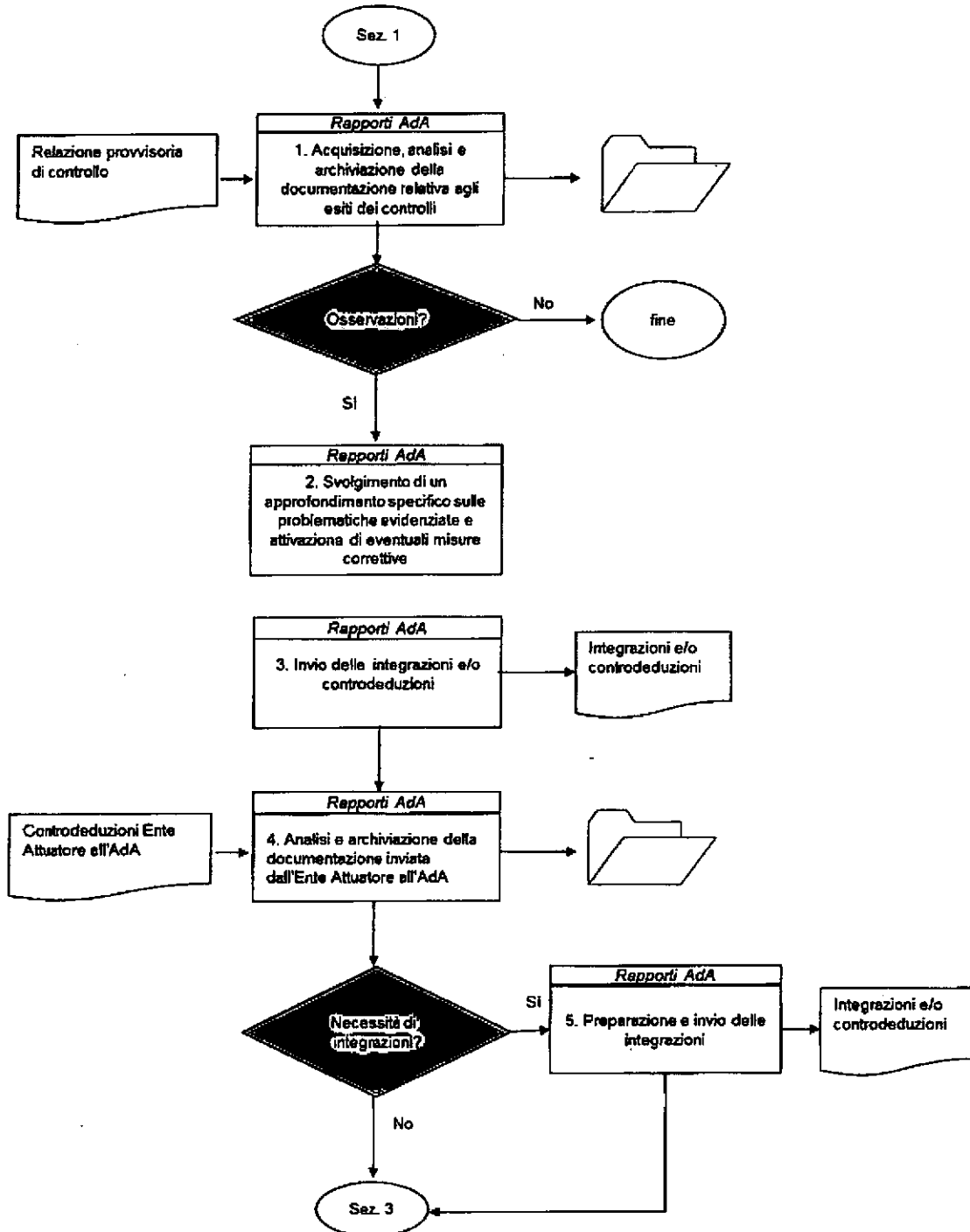
Nello specifico, nel caso di verifiche di sistema, l'INPS mette a disposizione la documentazione ritenuta rilevante ai fini della comprensione del funzionamento del sistema di gestione e controllo e fornisce informazioni in merito a specifici aspetti o situazioni, sia nell'ambito degli incontri, sia attraverso l'invio di risposte, anche in forma scritta, a specifici quesiti.

Nel caso delle verifiche sulle operazioni l'INPS, al fine di permettere all'Autorità di Audit di acquisire elementi probatori su alcuni aspetti dell'operazione campionata, mette a disposizione la documentazione rilevante e fornisce elementi informativi per verificare la conformità delle procedure di selezione delle operazioni, la correttezza delle somme erogate ai beneficiari a titolo di pagamenti intermedi/finali, nonché la corrispondenza delle somme erogate ai rendiconti di spesa presentati dai beneficiari finali e/o soggetti attuatori.



### TRATTAMENTO DEGLI ESITI PROVVISORI DEI CONTROLLI DI SECONDO LIVELLO

Figura 7 - Rappresentazione flusso (Sezione 2)





### *Descrizione delle attività*

#### **Acquisizione, analisi e archiviazione della documentazione relativa agli esiti dei controlli di secondo livello**

Al termine del periodo necessario all'esame della documentazione e delle informazioni raccolte nel corso del controllo da parte dell'AdA, l'INPS riceve il rapporto provvisorio di controllo, che fornisce una descrizione provvisoria dei fenomeni rilevati e una descrizione delle eventuali criticità evidenziate. Una volta acquisita dalla AdA la documentazione relativa agli esiti dei controlli di secondo livello, l'INPS provvede all'analisi e alla archiviazione della documentazione elettronica e cartacea, secondo quanto previsto dalle procedure di archiviazione in vigore per l'Istituto.

#### **Svolgimento di un approfondimento specifico sulle problematiche evidenziate e attivazione di eventuali misure correttive**

A seguito della ricezione del Rapporto provvisorio, l'INPS provvede all'analisi delle osservazioni eventualmente formulate e allo svolgimento di un approfondimento specifico sulle stesse.

Tale approfondimento rispetto alle criticità segnalate viene effettuato tramite l'ottenimento delle informazioni e della documentazione utile alla elaborazione di eventuali controdeduzioni o all'accertamento della criticità riscontrata dal controllore di secondo livello.

L'acquisizione delle informazioni e della documentazione utile potrà avvenire attraverso le modalità ritenute più appropriate dall'Amministrazione interessata e tali da permettere, in ogni caso, l'elaborazione di una nota di riscontro entro i termini previsti.

#### **Invio delle integrazioni e/o controdeduzioni**

L'INPS provvede all'elaborazione di note di riscontro specifiche che illustrano le attività intraprese, a fronte delle segnalazioni pervenute in sede di controlli di secondo livello e le soluzioni cui si è pervenuti:

- *nel caso di problematiche di carattere non finanziario e di spunti di miglioramento* pervenuti dal controllore di secondo livello, la nota di riscontro riporterà il risultato dell'approfondimento svolto, corredato da eventuale documentazione di supporto ove necessario, e indicherà le eventuali azioni intraprese dal soggetto attuatore o dall'Amministrazione;
- *nel caso di anomalie finanziarie*, la nota di riscontro indicherà la posizione assunta dall'OI o AdG relativamente all'ammissibilità della spesa contestata.

In caso di posizione favorevole all'ammissibilità della spesa, la nota dovrà altresì specificare i criteri adottati nel pervenire a tale posizione e la documentazione giustificativa esaminata, da produrre, peraltro, in allegato.

In caso di posizione contraria all'ammissibilità della spesa, concorde con quanto segnalato dal controllore di secondo livello, l'INPS, qualora gli importi inammissibili siano stati oggetto di certificazione all'AdC, dovrà esplicitare nella nota l'impegno a stornare gli importi inammissibili dalla successiva rendicontazione della spesa.

#### **Analisi e archiviazione della documentazione inviata all'AdA**

L'INPS procede all'archiviazione della documentazione secondo quanto previsto dalle proprie procedure per l'archiviazione dei documenti. In ogni caso, i documenti archiviati vanno conservati per tre anni dalla chiusura del Programma, ai sensi dell'art. 90 del Reg. (UE) n. 1083/2006.

#### **Preparazione e invio delle integrazioni**

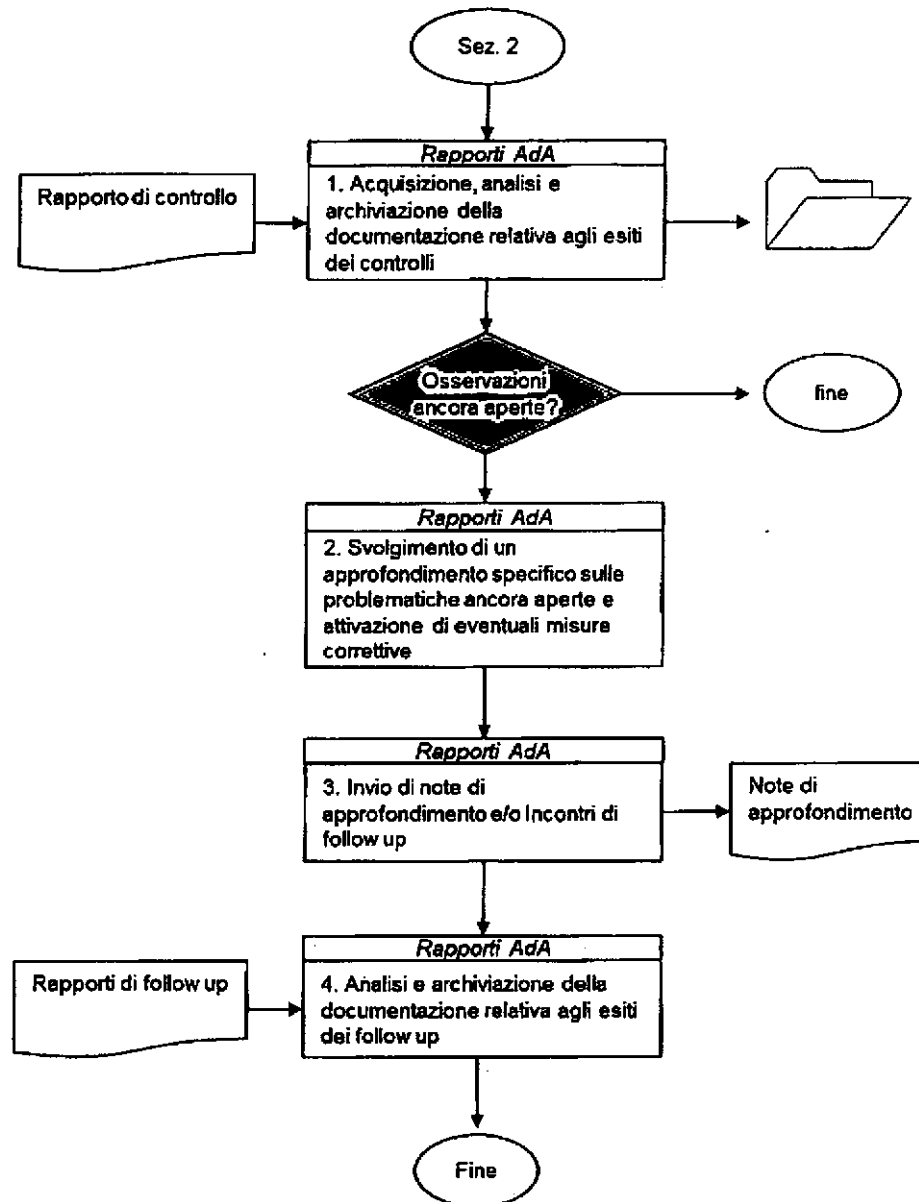
Nel caso in cui le argomentazioni fornite non vengano ritenute sufficienti al fine del superamento dell'osservazione effettuata dal controllore di II livello, l'INPS provvede allo svolgimento di ulteriori approfondimenti in merito e alla preparazione di integrazioni alle controdeduzioni già inviate dai



beneficiari. Alle suddette integrazioni vengono allegati, ove possibile, tutti gli elementi utili per supportare le argomentazioni fornite.

## TRATTAMENTO DEGLI ESITI DEFINITIVI DEI CONTROLLI DI SECONDO LIVELLO

Figura 8 - Rappresentazione flusso (Sezione 3)



### Descrizione delle attività

#### Acquisizione, analisi e archiviazione della documentazione relativa agli esiti dei controlli di secondo livello

Al termine del periodo necessario all'esame delle integrazioni e/o controdeduzioni inviate all'AdA, l'INPS riceve il Rapporto di controllo, che fornisce la posizione definitiva dell'AdA in merito ai





Unione europea  
Fondo sociale europeo

fenomeni rilevati e criticità evidenziate. Una volta acquisita dalla AdA la documentazione relativa agli esiti dei controlli di secondo livello, provvede alla sua analisi ed alla archiviazione della documentazione elettronica e cartacea.

Nel Rapporto di controllo l'Autorità di Audit esprime la sua posizione definitiva in merito alle criticità riscontrate. Pertanto, se le osservazioni formulate nel rapporto provvisorio non sono state superate a seguito delle controdeduzioni inviate, l'AdA formula ipotesi definitive di risoluzione, definendo inammissibili le spese contestate oppure chiedendo di procedere alle correzioni delle osservazioni rilevate. La verifica della messa in atto delle azioni correttive per superare le osservazioni rilevate viene rimandata al follow up.

#### **Svolgimento di un approfondimento specifico sulle problematiche ancora aperte e attivazione di eventuali misure correttive**

Nel caso in cui siano presenti delle osservazioni ancora aperte per la risoluzione delle quali è necessario mettere in atto delle azioni correttive, oppure nel caso in cui l'INPS non condivida quanto segnalato dal controllore di secondo livello in merito, per esempio, a degli importi ritenuti inammissibili, l'INPS provvede all'attivazione di eventuali misure correttive oppure allo svolgimento di un approfondimento specifico sulle osservazioni formulate, anche mediante ulteriore acquisizione di informazioni o documenti.

#### **Invio di note di approfondimento e/o incontri di follow up**

In questa fase l'INPS procede all'invio di note di approfondimento in merito alle criticità osservate e/o allo svolgimento di incontri di follow up organizzati dall'AdA al fine di fornire approfondimenti in relazione alle osservazioni ancora aperte. Ad intervalli periodici l'AdA emette dei rapporti di follow up, per il monitoraggio delle osservazioni formulate.

#### **Acquisizione, analisi e archiviazione della documentazione relativa ai follow up**

L'INPS, una volta acquisita dalla AdA la documentazione relativa agli esiti dei follow up, provvede alla sua analisi ed alla archiviazione della documentazione elettronica e cartacea.

#### **Elenco degli allegati**

1. art. 1 DL 76/2013;
2. circolare INPS n. 131/2013;
3. circolare INPS n. 138/2013;
4. fac-simile della *check list* controlli A;
5. fac-simile della *check list* controlli B;
6. facsimile di dichiarazione di ricevibilità delle spese.



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.



NOME SEDE

INDIRIZZO

CAP CITTÀ

Istituto Nazionale Previdenza Sociale



Sede XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

Città, data

Protocollo

All'azienda

Denominazione

Matricola

Indirizzo

CAP CITTÀ

**OGGETTO: Incentivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani (art. 1 decreto-legge n. 76/2013). Disconoscimento del diritto a fruire dell'incentivo. Diffida alla restituzione degli importi corrispondenti.**

Dalle verifiche svolte dall'Istituto è emerso che **codesta azienda ha indebitamente usufruito dell'incentivo per nuove assunzioni a tempo indeterminato di lavoratori giovani** (art. 1 decreto-legge n. 76/2013) in relazione al lavoratore **COGNOME NOME** per il periodo dal **gg/mm/aaaa** al **gg/mm/aaaa** per un importo pari ad euro **XXXXX**. Il diritto a fruire del predetto incentivo viene **disconosciuto** per la seguente causale:

**MOTIVAZIONE**

**Entro 30 giorni** dalla data di ricevimento di questa comunicazione, codesta azienda deve quindi **restituire la somma sopra indicata**, corrispondente all'incentivo indebitamente fruito, mediante l'invio di flussi di regolarizzazione (UNIEMENS/VIG) per ogni singolo mese per il quale il diritto all'incentivo è stato disconosciuto. In mancanza di restituzione, l'importo sopra indicato verrà richiesto tramite **avviso di addebito** con valore di titolo esecutivo e con aggravio delle somme aggiuntive calcolate ai sensi dell'art. 116, comma 8, lett. a), legge n. 388/2000. L'avviso di addebito verrà contestualmente consegnato all'Agente della Riscossione per l'avvio delle attività di **recupero coattivo**.

Questa comunicazione ha valore di **atto interruttivo della prescrizione** ai sensi della normativa in vigore (art. 3, commi 9 e 10, della legge n. 335/1995).

Contro il presente provvedimento può essere inoltrato **ricorso amministrativo** al Comitato Amministratore del Fondo Pensioni lavoratori dipendenti, entro 90 giorni dalla data di ricezione dello stesso (art. 46 legge 9 marzo 1989, n. 88). Il ricorso può essere inviato esclusivamente:

- online (se in possesso di credenziali SPID o del codice PIN dispositivo rilasciato dall'INPS), utilizzando l'apposita procedura del sito [www.inps.it](http://www.inps.it), seguendo il percorso: Accedi ai servizi > Servizi per il cittadino > Ricorsi Online;
- per il tramite degli enti di patronato e degli altri soggetti abilitati all'intermediazione con l'Istituto.

Trascorsi inutilmente novanta giorni dalla data di presentazione del ricorso, potrà essere proposta un'**azione giudiziaria**.

Distinti saluti

Il direttore

**NOME COGNOME**

Firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art. 3, comma 2 del D.lgs. n. 39 del 1993

- A. Superamento della durata massima del beneficio (18 mesi per le assunzioni a tempo indeterminato / 12 mesi per trasformazioni di rapporti a termine).
- B. Presenza 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).
- C. Presenza 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).
- D. Mancanza, in capo al lavoratore, del requisito di soggetto svantaggiato - privo di diploma di scuola media superiore o professionale.
- E. Mancanza, in capo al lavoratore, del requisito di soggetto svantaggiato - privo di impiego regolarmente retribuito (rapporto di lavoro subordinato della durata minima di 6 mesi nel corso dei 6 mesi precedenti l'assunzione).
- F. Mancanza, in capo al lavoratore, del requisito di soggetto svantaggiato - 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).
- G. Inosservanza 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).
- H. Inosservanza 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).
- I. Mancato 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).
- J. Mancato rispetto del requisito dell'incremento netto del numero dei lavoratori occupati rispetto alla media dei dodici mesi precedenti.
- K. Mancata 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.
- L. Mancata coincidenza del datore di lavoro titolare della denuncia contributiva mensile con l'intestatario l'istanza di accesso alla fruizione del beneficio.
- M. Mancata coincidenza dei dati anagrafici del lavoratore oggetto del beneficio con quelli indicati nell'istanza.
- N. Assenza della natura privata o privatistica del richiedente.