



DOTT. RAG. GIUSEPPE ANTONIO DI FRANCESCO
COMMERCIALISTA - REVISORE CONTABILE

Circolare informativa per la clientela
n. 14/2016 del 21 aprile 2016

ULTIME NOVITÀ DALL'INPS PER IMPRESE E LIBERI PROFESSIONISTI

In questa Circolare

- 1. Depenalizzato il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali**
- 2. Contrasto alle compensazioni indebite nel Modello F24**
- 3. «Garanzia Giovani»: fruizione dei benefici dopo il Decreto n. 385/II/15**

L'articolo prende in esame le principali novità Inps rivolte a imprese e liberi professionisti. Nello specifico diamo largo spazio al Messaggio Inps 22.2.2016, n. 804, Messaggio Inps 23.2.2016, n. 853 e Circolare Inps 16.2.2016, n. 32. Il **Messaggio Inps del 22 febbraio 2016, n. 804** illustra il contenuto della **disposizione normativa** di cui all'art. 3, co. 6, D.Lgs. 8/2016 che ha **depenalizzato parzialmente il reato di mancato versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali**. Dal 6 febbraio u.s., non è più perseguibile penalmente l'omesso versamento, fino ad un massimo di € 10.000 annui, delle ritenute previdenziali operate dal datore di lavoro ai lavoratori dipendenti. L'Inps e l'Agenzia delle Entrate hanno sottoscritto uno specifico protocollo d'intesa finalizzato a **contrastare le frodi contributive/fiscali** e, in particolare, attraverso l'**incrocio** delle rispettive banche dati, l'istituzione di tavoli tecnici congiunti a livello nazionale e regionale e la pianificazione di controlli da svolgersi in modo coordinato sulla base di nuove metodologie di analisi ed elenchi di situazioni anomale condivise, il crescente fenomeno delle compensazioni fraudolente tra crediti e debiti. L'**Istituto previdenziale**, da ultimo, con il **Messaggio del 23 febbraio 2016, n. 853** ha fornito alle **proprie strutture territoriali le prime istruzioni operative**. In ultima analisi vengono affrontate le novità contenute nella Circolare Inps n. 32 del 16 febbraio che offre indicazioni in merito all'incentivo all'assunzione di giovani ammessi al programma Garanzia giovani a seguito dell'emanazione del decreto direttoriale del Ministero del Lavoro n. 385/II/2015 del 24 novembre 2015.

1. Depenalizzato il reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali

Il D.Lgs. 15 gennaio 2016, n. 8, attuativo della L. 28 aprile 2014, n. 67, con la quale il Parlamento ha conferito delega al Governo per la riforma della disciplina sanzionatoria di taluni reati e per la contestuale introduzione di sanzioni amministrative e civili, ha previsto la depenalizzazione di numerose ipotesi di reato in materia di lavoro e previdenza obbligatoria, modificando in maniera significativa le norme sanzionatorie in materia di lavoro e legislazione sociale. Il Legislatore delegato fa salvi dalla trasformazione in illeciti amministrativi, in materia di lavoro, soltanto i reati in materia di salute e sicurezza sul lavoro. Il provvedimento normativo in argomento, infatti, fa espressamente salvi dalla trasformazione in illeciti amministrativi alcuni reati socialmente deprecabili in materia di igiene e sicurezza (elencati nell'allegato al provvedimento) come quelli previsti dal D.Lgs. 81/2008 (testo unico in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) e dalla L. 257/1992 (norme relative alla cessazione dell'impiego dell'amianto).

Nell'ambito delle fattispecie oggetto dell'intervento, l'art. 3 disciplina un cospicuo numero di reati che hanno nel tempo trovato la loro regolamentazione fuori dal codice penale. In particolare, per quel che ci occupa, il co. 6, sostituisce il testo dell'art. 2, co. 1 bis, D.L. 463/1983 convertito, con modificazioni, dalla L. 638/1983, con riferimento alla rilevanza sanzionatoria degli omessi versamenti dei contributi previdenziali, per la quota corrispondente alle ritenute operate nei riguardi dei lavoratori, prevedendo la depenalizzazione del reato di omesso versamento delle ritenute previdenziali.

Le ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti debbono essere versate e non possono essere portate a conguaglio con le somme anticipate dal datore di lavoro ai lavoratori per conto delle gestioni previdenziali ed assistenziali, e regolarmente denunciate alle gestioni stesse, tranne che a seguito di conguaglio tra gli importi contributivi a carico del datore di lavoro e le somme anticipate risulti un saldo attivo a favore del datore di lavoro.

Il suddetto art. 2, puniva con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a euro 1.032 qualsiasi condotta illecita del datore di lavoro che operasse le ritenute previdenziali previste dalla legge sulle

retribuzioni dei lavoratori dipendenti e dei pensionati che lavorano alle sue dipendenze, senza provvedere al dovuto versamento all'Inps.

Il riscritto art. 2, co. 1 bis, D.L. 463/1983, diviene il seguente: «L'omesso versamento delle ritenute di cui al co. 1, per un importo superiore a 10.000 euro l'anno è punito con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a 1.032 euro. Se l'importo omesso non è superiore a 10.000 euro annui, si applica la sanzione amministrativa da euro 10.000 ad euro 50.000. Il datore di lavoro non è punibile, né assoggettabile alla sanzione amministrativa, quando provvede al versamento delle ritenute entro 3 mesi dalla contestazione o della notifica dell'avvenuto accertamento della violazione».

Il novellato testo normativo, in vigore dal 6 febbraio 2016, opera adesso un distinguo legato al valore dell'omissione compiuta dal datore di lavoro, confermando la sanzione penale della reclusione fino a 3 anni congiunta alla multa fino a euro 1.032 per i soli omessi versamenti di importo superiore a euro 10.000 annui. In tutti i casi in cui l'importo della contribuzione omessa non supera i 10.000 euro per anno, al datore di lavoro si applicherà la sanzione amministrativa pecuniaria da 10.000 a 50.000 euro. In entrambi i casi il datore di lavoro non è punibile con la sanzione penale per le omissioni più gravi e non è assoggettabile neppure alla sanzione amministrativa per quelle sotto soglia, se versa quanto dovuto entro tre mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.

NUOVE DISPOSIZIONI SANZIONATORIE DI CUI ALL'ART. 2, CO. 1 BIS, D.L. 463/1983
In caso di omissione al versamento di ritenute previdenziali ed assistenziali, per un importo massimo di 10.000 euro, si pagherà una sanzione amministrativa da 10.000 a 50.000 euro. Per evitare la sanzione, l'azienda dovrà versare la contribuzione omessa entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.
In caso di omissione al versamento di ritenute previdenziali ed assistenziali, per un importo superiore a 10.000 euro, resta l'illecito penale che prevede la reclusione fino a 3 anni e una multa fino a 1.032 euro. Per evitare l'illecito penale l'azienda dovrà versare la contribuzione omessa entro 3 mesi dalla contestazione o dalla notifica dell'accertamento della violazione.

La distinzione fra reato e illecito amministrativo, riguarda sia i collaboratori coordinati e continuativi, sia i lavoratori agricoli, interessando la novella legislativa tanto l'art. 1, co. 1172, L. 296/2006 che ha esteso la fattispecie illecita dell'art. 2, co. 1-bis, D.L. 463/1983 all'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori subordinati in agricoltura, quanto l'art. 39, L. 183/2010 che ha esteso l'illecito all'omesso versamento delle ritenute operate sui compensi dei titolari di contratti di collaborazione coordinata e continuativa iscritti alla gestione separata Inps di cui all'art. 2, co. 26, L. 8 agosto 1995, n. 335.

Prassi amministrativa

L'iter amministrativo previsto dall'art. 2, D.L. 463/1983, prevede le seguenti fasi: accertamento della violazione; contestazione o notificazione della stessa al datore di lavoro; tre mesi di tempo concessi a quest'ultimo per provvedere al versamento del dovuto. Decorso tale termine, durante il quale la prescrizione del reato rimane sospesa, la denuncia viene trasmessa all'autorità giudiziaria che dichiara la non punibilità del datore di lavoro nel caso abbia provveduto nel termine al versamento ovvero dispone, in caso contrario, la prosecuzione del processo. L'ipotesi delittuosa in trattazione integra una particolare forma di appropriazione indebita e, di conseguenza, per il suo

perfezionamento, è necessaria l'effettiva corresponsione della retribuzione ai dipendenti, in assenza della quale il reato non è configurabile. Il termine «ritenuta», secondo costante interpretazione giurisprudenziale, indica «il fatto di trattenere, per varie ragioni o scopi, parte di una somma dovuta come stipendio, compenso od altro emolumento», con la ovvia conseguenza che difficilmente può configurarsi una ritenuta senza effettivo pagamento della somma dovuta ai lavoratori. Il reato o l'omissione si realizza alla scadenza del termine per il versamento delle ritenute stesse e non è punibile nel caso di versamento dei contributi dovuti entro il termine di tre mesi dal ricevimento della contestazione da parte dell'Inps o della Direzione Territoriale del Lavoro. Ai fini del computo del termine trimestrale per il pagamento, integrante la causa di non punibilità di cui all'art. 2 co. 1-bis, è richiesta l'effettiva sicura conoscenza, da parte del soggetto tenuto al versamento della contribuzione, dell'accertamento previdenziale svolto nei suoi confronti. L'ente previdenziale ha quindi l'obbligo di assicurare la regolarità della contestazione o della notifica dell'accertamento delle violazioni e attendere il decorso dei tre mesi in assenza di adempimento, prima di trasmettere la notizia di reato all'ufficio del Pubblico Ministero. Sarà, quindi, cura dello stesso P.M. e, di seguito, del giudice, verificare che l'imputato sia stato posto concretamente in condizione di avvalersi della causa di non punibilità. La contestazione effettuata dall'Inps, per essere valida, deve, necessariamente, indicare l'importo delle somme corrispondenti alle contribuzioni omesse e i periodi cui tali omissioni si riferiscono. Invero, la notifica dell'accertamento, per essere valida, non deve essere generica e non deve limitarsi ad indicare soltanto il periodo durante il quale non sarebbero state versate le contribuzioni, ma deve necessariamente indicare l'importo delle somme corrispondenti alle contribuzioni omesse, con invito a pagarle e messa in mora del datore di lavoro ed, infine, contenere l'avvertimento che il mancato pagamento delle specifiche somme ivi indicate comporta la punibilità per il reato. Il datore di lavoro risponde sempre e comunque ed è punibile per concorso in omesso versamento delle ritenute previdenziali anche qualora abbia dato incarico ad un terzo che poi non lo ha fatto.

Regime intertemporale

Il D.Lgs. 8/2016 prevede espressamente l'applicazione retroattiva delle sanzioni amministrative che sostituiscono le originarie sanzioni penali. L'art. 8, co. 1, statuisce che le nuove norme che sostituiscono sanzioni penali con sanzioni amministrative, si applicano anche alle violazioni commesse anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto stesso, sempre che il procedimento penale non sia stato definito con sentenza o con decreto divenuti irrevocabili. In tal caso, il successivo co. 3 dello stesso art. 8, stabilisce che ai fatti commessi prima dell'entrata in vigore del D.Lgs. 8/2016, in ossequio al principio del *favor rei*, non può essere applicata una sanzione amministrativa pecuniaria per un importo superiore al massimo della pena originariamente inflitta per il reato, tenuto conto del criterio di ragguaglio di cui all'art. 135 del codice penale, pari a 250 euro o frazione di pena pecuniaria per ogni giorno di pena detentiva.

Il successivo art. 9, disciplina le modalità ed i tempi per la trasmissione, da parte dell'autorità giudiziaria, degli atti dei procedimenti penali relativi ai reati trasformati in illeciti amministrativi all'autorità amministrativa competente ai fini dell'applicazione della normativa di cui trattasi. Viene previsto che entro 90 dalla data di entrata in vigore del decreto, devono essere trasmessi all'autorità amministrativa competente tutti gli atti relativi a procedimenti depenalizzati, salvo che il reato risulti prescritto o estinto per altra causa alla medesima data.

Se l'azione penale non è stata ancora esercitata, la trasmissione degli atti è disposta direttamente dal pubblico ministero che, in caso di procedimento già iscritto, annota la trasmissione nel registro delle notizie di reato. Se il reato risulta estinto per qualsiasi causa, il pubblico ministero richiede l'archiviazione a norma del codice di procedura penale; la richiesta ed il decreto del giudice che la accoglie possono avere ad oggetto anche elenchi cumulativi di procedimenti. Se l'azione penale è

stata esercitata, il giudice pronuncia, ai sensi dell'art. 129, Codice di procedura penale, sentenza inappellabile perché il fatto non è previsto dalla legge come reato, disponendo la trasmissione degli atti all'autorità amministrativa competente. Quando è stata pronunciata sentenza di condanna, il giudice dell'impugnazione, nel dichiarare che il fatto non è previsto dalla legge come reato, decide sull'impugnazione ai soli effetti delle disposizioni e dei capi della sentenza che concernono gli interessi civili. L'autorità amministrativa competente deve notificare gli estremi della violazione agli interessati residenti nel territorio della Repubblica entro il termine di novanta giorni e a quelli residenti all'estero entro il termine di trecentosettanta giorni dalla ricezione degli atti.

DEPENALIZZAZIONE dell'OMESSO VERSAMENTO DELLE RITENUTE PREVIDENZIALI

Il D.Lgs. 15 gennaio 2016 n. 8, prevede una generica depenalizzazione di tutte le violazioni (non soltanto riferibili al mondo del lavoro ma anche ad altri e diversi settori) per le quali è prevista la sola pena della multa o dell'ammenda.

L'art. 3, co. 6, D.Lgs. 8/2016 sostituisce il co. 1 bis, art. 2, D.L. 463/1983, che contiene le sanzioni previste in caso di omesso versamento, da parte del datore di lavoro, della quota di contributi previdenziali a carico dei lavoratori (ivi compresi quelli relativi ai co.co.co. e iscritti alla gestione separata Inps).

L'art. 2, co. 1, D.L. 463/1983 prevede che le ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti debbono essere versate e non possono essere portate a conguaglio con le somme anticipate dal datore di lavoro ai lavoratori per conto delle gestioni previdenziali ed assistenziali, tranne che a seguito di conguaglio tra gli importi contributivi a carico del datore di lavoro e le somme anticipate risulti un saldo attivo a favore del datore di lavoro.

La vecchia disposizione normativa puniva sempre con la reclusione fino a tre anni e con la multa fino a euro 1.032, l'omesso versamento delle ritenute previdenziali ed assistenziali operate dal datore di lavoro sulle retribuzioni dei lavoratori dipendenti.

La novellata disposizione normativa stabilisce che:

- l'omesso versamento delle ritenute per un importo superiore a euro 10.000 l'anno è punito con la reclusione fino a 3 anni e con la multa fino a euro 1.032;
- l'omesso versamento delle ritenute per un importo inferiore a euro 10.000 l'anno, prevede l'applicazione della sanzione amministrativa da euro 10.000 a euro 50.000.

Il datore di lavoro non è punibile né assoggettabile alla sanzione amministrativa quando provvede al versamento delle ritenute entro 3 mesi dalla contestazione o della notifica dell'avvenuto accertamento della violazione.

Per il principio del «*favor rei*» e per espressa previsione del D.Lgs. 8/2016 le disposizioni che sostituiscono sanzioni penali con sanzioni amministrative si applicano anche alle violazioni commesse anteriormente alla data di entrata in vigore del decreto, sempre che il procedimento penale non sia stato definito con sentenza o decreto divenuti irrevocabili.

2. Contrasto alle compensazioni indebite nel Modello F24

L'art. 17, D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, modificato prima dall'art. 2, D.Lgs. 19 novembre 1998, n. 422 e poi dalla lett. a), co. 1, art. 10, D.L. 1° luglio 2009, n. 78, ha introdotto il sistema del versamento unificato delle imposte, dei contributi e delle altre somme dovute allo Stato, alle Regioni ed agli enti previdenziali prevedendo la possibilità di compensare situazioni debitorie e creditorie riferite ai diversi enti destinatari dei versamenti unificati effettuati con il Modello «F24».

Tipologie di compensazione

Tutto ciò che è oggetto di versamento con il Modello F24 può essere oggetto di compensazione con crediti spettanti al contribuente. La compensazione dei crediti prevede due modalità operative: la prima, detta «verticale», consente di recuperare crediti sorti in periodi precedenti con debiti della stessa imposta; la seconda, detta «orizzontale», dà la facoltà di compensare debiti e crediti anche nei confronti di diversi enti impositori (Erario, Inps, Enti locali, Inail ecc.). I crediti potenzialmente «compensabili», non chiesti a rimborso, devono tuttavia risultare da dichiarazioni e denunce periodiche. La compensazione orizzontale può avvenire senza nessun vincolo di priorità e riguardare: imposte diverse nell'ambito dello stesso ente; versamenti dovuti ad un ente e crediti vantati nei confronti di un altro ente impositore.

Il contribuente può avvalersi del tipo di compensazione che ritiene più indicata alle sue esigenze e, conseguentemente, utilizzare gli importi a credito:

- in compensazione ai sensi del suddetto D.Lgs. 241/1997, utilizzando il Modello F24, per il pagamento dei debiti relativi ad una diversa imposta, alle ritenute ed ai contributi. In tal caso, il contribuente è obbligato a compilare e presentare il modello di pagamento F24 anche se, per effetto dell'eseguita compensazione, il Modello stesso presenti un saldo finale uguale a zero, in quanto, in assenza della presentazione della distinta di pagamento F24, l'ente o gli enti destinatari del versamento unitario non possono venire a conoscenza delle compensazioni operate e regolare le reciproche partite di debito e credito;
- in diminuzione degli importi a debito relativi alla medesima imposta. In tal caso, il contribuente può scegliere se esporre la compensazione esclusivamente nel Modello di dichiarazione ovvero anche nel Modello F24.

LIMITI ALLA COMPENSAZIONE ORIZZONTALE
La compensazione orizzontale può avvenire entro il termine di presentazione della dichiarazione successiva, nel limite massimo, per ciascun anno solare, di euro 700.000,00; limite elevato a 1 milione di euro per le imprese subappaltatrici nel settore edile con volume d'affari dell'anno precedente costituito per almeno l'80% da prestazioni rese a seguito di contratti di subappalto (applicazione dell'inversione contabile o «reverse charge»).

Modalità di presentazione dell'F24

L'art. 11, co. 2, D.L. 24 aprile 2014, n. 66 conv. con modif. dalla L. 23 giugno 2014, n. 89, prevede, a decorrere dal 1° ottobre 2014, fermi restando i limiti già previsti da altre disposizioni vigenti in materia, che i versamenti di cui all'art. 17, D.Lgs. 9 luglio 1997, n. 241, ovvero i versamenti dovuti dai contribuenti titolari di partita Iva e che eseguono versamenti unitari delle imposte, dei contributi dovuti all'Inps e delle altre somme a favore dello Stato, delle Regioni e degli Enti previdenziali, con eventuale compensazione dei crediti, dello stesso periodo, nei confronti dei medesimi soggetti, sono eseguiti:

- **esclusivamente mediante i servizi telematici** messi a disposizione dall'**Agenzia delle Entrate**, nel caso in cui, per effetto delle compensazioni effettuate, il **saldo finale** sia di **importo pari a zero**;
- **esclusivamente mediante i servizi telematici** messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate e dagli **intermediari della riscossione convenzionati** con la stessa, nel caso in cui siano effettuate delle compensazioni e il saldo finale sia di importo positivo;

- esclusivamente mediante i servizi telematici messi a disposizione dall'Agenzia delle Entrate e dagli intermediari della riscossione convenzionati con la stessa, nel caso in cui il saldo finale sia di importo superiore a 1.000 euro.

PRESENTAZIONE del MODELLO F24

TIPOLOGIA MODELLO F24	CONTRIBUENTI SENZA PARTITA IVA	CONTRIBUENTI CON PARTITA IVA
F24 con saldo a zero per effetto di compensazioni	Esclusivamente con i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate	Esclusivamente con i servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate
F24 con saldo positivo (di qualsiasi importo) ma comprendente compensazioni	Home banking o servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate	Home banking o servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate
F24 senza compensazioni con saldo finale superiore a 1.000 euro	Home banking o servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate	Home banking o servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate
F24 senza compensazioni con saldo finale non superiore a 1.000 euro	Presentazione cartaceo in banca/posta, home banking o servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate	Home banking o servizi telematici dell'Agenzia delle Entrate

In linea generale, i versamenti con Modello F24 cartaceo possono essere effettuati, presso gli sportelli degli intermediari della riscossione convenzionati con l'Agenzia (Banche, Poste Italiane e agenti della riscossione), dai soggetti non titolari di partita Iva, nel caso in cui debbano versare, senza utilizzo di crediti in compensazione, somme per un importo totale pari o inferiore a 1.000 euro.

Compensazioni indebite e Durc

Con il Messaggio n. 853 del 26 febbraio u.s., la Direzione Centrale Entrate dell'Inps ha fornito alle proprie strutture territoriali le istruzioni amministrative e contabili per una corretta ed uniforme gestione del recupero degli importi riferiti a compensazioni di cui sia stata accertata l'illegittimità da parte dell'Agenzia delle Entrate. Il messaggio, in maniera esplicita, chiarisce che il concreto accertamento di tale esposizione debitoria, ai sensi dell'art. 3, co. 2, lett. c), Decreto del Ministro del Lavoro e delle Politiche sociali 30 gennaio 2015, recante in epigrafe «*Semplificazione in materia di documento unico di regolarità contributiva (Durc)*», è condizione di attestazione della irregolarità ai fini del rilascio del Durc ON LINE. Infatti, una volta intervenuta la comunicazione dell'Agenzia delle Entrate attestante l'illegittimità della compensazione effettuata dal contribuente ai sensi della richiamata norma, l'esposizione debitoria, che in tal modo si viene a determinare, legittima la dichiarazione della irregolarità.

SEMPLIFICAZIONE IN MATERIA DI DOCUMENTO UNICO DI REGOLARITÀ CONTRIBUTIVA (DURC)

Art. 3, co. 2, lett. c) - Requisiti di regolarità

La regolarità sussiste comunque in caso di:

c) crediti in fase amministrativa oggetto di compensazione per la quale sia stato verificato il credito, nelle forme previste dalla legge o dalle disposizioni emanate dagli Enti preposti alla verifica e che sia stata accettata dai medesimi Enti.

In presenza di una richiesta di Durc effettuata da parte di un soggetto contribuente che abbia pagato tutta o parte della contribuzione mediante compensazioni di cui sia stata accertata l'illegittimità, la verifica automatizzata posta in essere dall'Istituto di Previdenza evidenzierà l'irregolarità e provvederà a comunicarla al contribuente attraverso l'immediata notificazione dell'invito a regolarizzare. L'emissione dell'invito a regolarizzare unitamente ad eventuali ulteriori irregolarità, riporterà l'importo dei contributi «inefficaci» maggiorato delle sanzioni civili calcolate nella misura prevista dall'art. 116, co. 8, lett. a), L. 388/2000, dalla data di scadenza del periodo addebitato.

Di fronte a tale situazione il **contribuente avrà due possibilità per sanare l'irregolarità:**

1. **ripristinare**, a posteriori, la **capienza iniziale** del credito compensato, attraverso il versamento all'Agenzia delle Entrate di un importo corrispondente alla somma indebitamente utilizzata in compensazione, maggiorata dell'importo delle sanzioni di cui all'art. 27, co. 18, D.L. 29 novembre 2008, n. 185;
2. **effettuare** all'**Inps un versamento** pari alla **contribuzione rivelatasi inefficace** (per effetto dell'accertamento dell'illegittimità della/e compensazione/i) maggiorata delle sanzioni civili calcolate nella misura prevista dall'art. 116, co. 8, lett. a), L. 388/2000 ed espressamente indicate nello stesso invito a regolarizzare.

Nel primo caso il contribuente dovrà presentare alla sede Inps territorialmente competente la documentazione attestante l'avvenuta regolarizzazione presso l'Agenzia delle Entrate che sarà opportunamente verificata dalla stessa sede Inps secondo le modalità concordate ai tavoli tecnici regionali creati con l'Agenzia delle Entrate. In altri termini, qualora, all'atto della verifica Inps, sia data dimostrazione da parte del contribuente dell'intervenuta regolarizzazione presso l'Agenzia delle Entrate (confermata previo contatto diretto Inps-A.E.), e in assenza di ulteriori esposizioni debitorie, l'Istituto previdenziale provvederà ad attestare la regolarità della posizione (Durc positivo).

La regolarizzazione effettuata versando all'Inps quanto dovuto, in assenza di ulteriori esposizioni debitorie, farà sì che all'atto della verifica Inps sarà attestata la regolarità della posizione (Durc positivo) ma non potrà ritenersi estinta la relativa violazione fiscale restando in capo all'Agenzia delle Entrate il potere di recuperare le maggiori sanzioni dovute ai sensi dell'art. 27, co. 18, D.L. 29 novembre, 2008, n. 185. Tale disposizione normativa prevede che l'utilizzo in compensazione di crediti inesistenti per il pagamento delle somme dovute è punito con la sanzione dal cento al duecento per cento della misura dei crediti stessi.

3. «Garanzia Giovani»: fruizione dei benefici dopo il Decreto n. 385/II/15

Il Decreto Direttoriale n. 385/II/2015 del 24 novembre 2015, pubblicato in data 15 gennaio 2016 nella sezione legale del sito internet del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, ha rettificato il precedente decreto n. 1709 dell'8 agosto 2014, con il quale è stato originariamente disciplinato l'incentivo per l'assunzione dei giovani ammessi al cosiddetto «Programma Garanzia Giovani» e, contestualmente, ha abrogato il Decreto Direttoriale di rettifica n. 169 del 28 maggio 2015. Insieme alle novità introdotte, di seguito, si tratteggia la normativa e la prassi da rispettare per l'effettiva fruizione dell'incentivo.

Normativa e prassi di riferimento

Con la Decisione C (2014) 4969 dell'11/07/2014, l'Unione Europea ha approvato il «Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani», c.d. Programma «Garanzia Giovani», finalizzato a favorire l'occupazione giovanile. Con la «Garanzia Giovani» lo Stato italiano ha definito e sviluppato una strategia articolata su un insieme di azioni, la cui concreta attuazione coinvolge alcune Regioni e la provincia Autonoma di Trento.

Una di queste azioni è costituita dalla previsione, nel limite di risorse stanziare, di un incentivo per le assunzioni di giovani tra i 15 e i 29 anni che non studiano e non lavorano. Con Decreto Direttoriale dell'8 agosto 2014, il Ministero del lavoro e delle politiche sociali ha disciplinato il suddetto incentivo ed ha previsto che lo stesso sia gestito direttamente dall'Inps.

Lavoratori ai quali spetta l'incentivo

L'incentivo di cui trattasi può essere riconosciuto ai datori di lavoro privati per l'assunzione di giovani registrati al Programma tramite iscrizione al portale www.garanzীগiovani.gov.it. Possono registrarsi al Programma d'ora in poi i giovani di età compresa tra i 15 e i 29 non inseriti in un percorso di studi, non occupati (ai sensi del D.Lgs. 181/2000) né inseriti in un percorso di formazione (in conformità con quanto previsto dall'art. 16 del Regolamento (UE) 1304/13).

I minorenni possono registrarsi se hanno assolto al diritto dovere all'istruzione e formazione; il requisito di età si intende posseduto se, il giorno della registrazione al «Programma», il giovane non ha ancora compiuto il trentesimo anno di età. Dopo che la registrazione è stata effettuata nei limiti di età sopra indicati, ai fini dell'applicazione dell'incentivo è necessario che il giovane abbia compiuto almeno 16 anni al momento dell'assunzione; l'incentivo spetta anche se, nel momento dell'assunzione, il trentesimo anno di età è stato già compiuto. Dopo che la registrazione è stata effettuata, ai fini dell'applicazione dell'incentivo è necessario che il giovane si trovi nella condizione di «NEET» anche nel momento dell'assunzione.

PROCEDIMENTO DI REGISTRAZIONE AL «PROGRAMMA GARANZIA GIOVANI»
--

Il giovane interessato si registra al Programma mediante un modulo di adesione, da redigere e inviare esclusivamente in modalità telematica; il modulo è disponibile presso il portale www.garanzীগiovani.gov.it e i portali delle Regioni interessate.
--

Un centro per l'impiego o un soggetto privato accreditato a svolgere servizi inerenti il mercato del lavoro contatta il giovane per concordare, mediante colloqui individuali, le iniziative da svolgere in suo favore.

In fase di colloquio individuale il centro per l'impiego o il soggetto privato accreditato attribuiscono al giovane un indice (detto classe di profilazione), che, sulla base delle informazioni fornite, stima il grado di difficoltà del giovane nella ricerca di un'occupazione; le 4 classi previste, sono elencate di seguito, secondo una scala di valori crescenti, caratterizzati dalla stima di una difficoltà sempre più elevata:

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">• classe di profilazione 1: difficoltà bassa;• classe di profilazione 2: difficoltà media;• classe di profilazione 3: difficoltà alta;• classe di profilazione 4: difficoltà molto alta. |
|---|

Al termine dei colloqui individuali, il giovane «profilato» viene «preso in carico» dal centro per l'impiego o dal soggetto privato accreditato.
--

La registrazione del giovane al Programma, le informazioni fornite e la classe di profilazione attribuita vengono trascritte informaticamente - a cura dei servizi informatici del Ministero del lavoro e delle Regioni interessate - in una scheda allegata alla Scheda anagrafico professionale del lavoratore.

Rapporti incentivati

L'incentivo spetta per le assunzioni, comprese quelle a scopo di somministrazione, effettuate dal 1° maggio 2014 e fino al 30 giugno 2017 riferite a rapporti di lavoro a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi e per le assunzioni a tempo indeterminato.

L'incentivo spetta anche in caso di rapporto a tempo parziale, purché sia concordato un orario di lavoro pari o superiore al 60% dell'orario normale. Il rapporto di lavoro, per essere incentivato, deve svolgersi in una delle seguenti regioni: Lazio, Puglia, Friuli Venezia Giulia, Calabria, Marche, Basilicata, Liguria, Umbria, Veneto, Toscana, Emilia Romagna, Abruzzo, Sicilia, Lombardia, Sardegna e Molise e nella Provincia Autonoma di Trento. Ai fini della spettanza dell'incentivo è necessario che la sede di lavoro – se viene mutata – rimanga nell'ambito della regione (o nella provincia autonoma) in cui si è svolto il rapporto a tempo determinato.

L'incentivo spetta anche se il rapporto di lavoro si svolge al di fuori della provincia di competenza del centro per l'impiego o dell'ambito territoriale di accreditamento del soggetto privato, responsabili dell'attuazione del Programma «Garanzia Giovani» nei confronti dello specifico giovane.

Misura dell'incentivo

L'ammissibilità e l'importo dell'incentivo sono determinati dalla classe di profilazione attribuita al giovane ammesso al programma e dal contratto di lavoro stipulato. Nel prospetto riportato di seguito vengono indicati gli importi del beneficio connessi a ciascuna classe di profilazione e tipologia di assunzione.

«GARANZIA GIOVANI» – CLASSE DI PROFILAZIONE				
RAPPORTO DI LAVORO	CLASSE DI PROFILAZIONE			
	1 bassa	2 media	3 alta	4 molto alta
Rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a sei mesi e inferiore a dodici mesi	-	-	euro 1.500	euro 2.000
Rapporto a tempo determinato la cui durata è pari o superiore a dodici mesi	-	-	euro 3.000	euro 4.000
Rapporto a tempo indeterminato	euro 1.500	euro 3.000	euro 4.500	euro 6.000

In caso di rapporto a tempo parziale gli importi sopra indicati sono proporzionalmente ridotti: l'importo spettante si ottiene moltiplicando l'importo pieno per la percentuale che indica l'orario parziale rispetto all'orario normale. Nell'ipotesi in cui un datore di lavoro trasformi a tempo indeterminato un rapporto a tempo determinato, per il quale sia stato già autorizzato l'incentivo, spetterà al datore di lavoro un secondo incentivo, il cui importo è pari alla differenza tra la misura prevista per il rapporto a tempo indeterminato e l'importo già fruito per il tempo determinato; in tal caso si fa riferimento alla classe di profilazione utilizzata per la determinazione del primo incentivo. Ai fini della spettanza del secondo incentivo, la trasformazione può avvenire durante o dopo la

scadenza del periodo (semestrale o annuale) di godimento del primo incentivo, purché entro la scadenza del rapporto a tempo determinato.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

Per poter beneficiare dell'incentivo in argomento il datore di lavoro deve essere in regola con l'adempimento degli obblighi contributivi; l'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti, stipulati dalle organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e rispettate le disposizioni e i principi generali stabiliti in tema di agevolazioni contributive dall'art. 31, D.Lgs. 150/2015.

La regola generale prevede che l'importo dell'incentivo non deve superare i limiti complessivamente previsti per gli aiuti di stato cosiddetti «de minimis», ai sensi dei regolamenti comunitari in vigore.

PRINCIPI GENERALI PER LA FRUIZIONE DEGLI INCENTIVI
Gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva (anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione).
Gli incentivi non spettano se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine).
Gli incentivi non spettano se Il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale (salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive).
Gli incentivi non spettano se il datore di lavoro che assume, o utilizza in somministrazione, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che ha licenziato il lavoratore nei 6 mesi precedenti (ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo).
Con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro di somministrazione sono trasferiti in capo all'utilizzatore (anche nel caso in cui l'incentivo sia soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore).

Novità: modifiche al regime del «de minimis»

Il Decreto Direttoriale n. 385/II/2015 del 24 novembre 2015 ha confermato, come già previsto dal precedente decreto direttoriale n. 169 del 28 maggio 2015, che l'incentivo può essere fruito nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 1407 del 18 dicembre 2013 – relativo all'applicazione degli artt. 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione europea agli aiuti

«*de minimis*» – o, in alternativa, oltre tali limiti nell'ipotesi in cui l'assunzione del giovane comporti un incremento occupazionale netto, come definito all'art. 2, par. 32, del Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014. Ai sensi dell'art. appena richiamato, l'incremento occupazionale netto deve intendersi come *«l'aumento netto del numero di dipendenti dello stabilimento rispetto alla media relativa ad un periodo di riferimento; i posti di lavoro soppressi in tale periodo devono essere dedotti e il numero di lavoratori occupati a tempo pieno, a tempo parziale o stagionalmente va calcolato considerando le frazioni di unità di lavoro-anno»*.

Gli **incentivi del Programma «Garanzia giovani» possono essere fruiti oltre i limiti del Regime «de minimis»** solo al verificarsi di determinate condizioni, che, in base alle previsioni del novellato decreto, conformemente a quanto previsto dal Regolamento (UE) n. 651/2014 del 17 giugno 2014, variano a seconda della fascia di età del giovane aderente al programma.

Per i **giovani** che, al **momento della registrazione al Programma «Garanzia giovani»**, abbiano un'età compresa tra i 16 ed i 24 anni, gli incentivi possono essere fruiti qualora l'assunzione comporti un incremento occupazionale netto.

Diversamente, per i giovani che, al momento della registrazione al Programma «Garanzia giovani», abbiano un'età compresa tra i 25 ed i 29 anni, al fine della legittima fruizione dell'incentivo all'assunzione anche oltre i **limiti del regime «de minimis» è previsto, in aggiunta alla realizzazione dell'incremento occupazionale netto, il rispetto di almeno una delle condizioni indicate** di seguito:

- il giovane non deve avere un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013). Tale locuzione si riferisce a quei lavoratori che *«negli ultimi sei mesi non hanno prestato attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno sei mesi ovvero coloro che negli ultimi sei mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale derivi un reddito inferiore al reddito annuale minimo personale escluso da imposizione»*;
- il giovane non deve essere in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale o, in alternativa, deve aver completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni senza aver ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- il **giovane deve essere occupato in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25%** la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, ovvero deve essere occupato in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25%, come annualmente individuati dalla Rilevazione continua sulle forze di lavoro dell'Istat e deve appartenere al genere sottorappresentato, ai sensi del D.M. 20 marzo 2013 (pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 153 del 2 luglio 2013).

Incremento occupazionale netto

Ai fini della fruizione dell'incentivo oltre i limiti di cui al Regime «*de minimis*», l'assunzione deve comportare un incremento occupazionale netto, da intendersi come aumento del numero di dipendenti presso il datore di lavoro che presenta istanza per accedere all'incentivo di una unità lavorativa rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti. 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. Ai fini della determinazione

dell'incremento occupazionale il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

L'incentivo è comunque applicabile qualora con l'assunzione del giovane l'incremento occupazionale netto non si sia realizzato a causa di una riduzione del personale nei dodici mesi antecedenti dovuta ad una delle seguenti motivazioni: dimissioni volontarie; invalidità; pensionamento per raggiunti limiti d'età; riduzione volontaria dell'orario di lavoro; licenziamento per giusta causa.

Il requisito dell'incremento occupazionale netto deve, invece, essere rispettato nel caso in cui il posto o i posti di lavoro occupati nei dodici mesi precedenti la nuova assunzione presso il medesimo datore di lavoro si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale. L'art. 31, co. 1, lett. f), D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 statuisce che il calcolo della forza lavoro mediamente occupata si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di «impresa unica» di cui all'art. 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013.

INCENTIVO «GARANZIA GIOVANI» – INCREMENTO OCCUPAZIONALE
--

L'incentivo è riconosciuto solo se, trascorso il primo mese di calendario dalla costituzione del rapporto di lavoro per cui si chiede il beneficio, venga mantenuto l'incremento occupazionale inizialmente realizzato.

Ai fini dell'ammissibilità dell'incentivo, l'incremento occupazionale netto si considera mantenuto qualora - nel periodo compreso tra il giorno successivo all'assunzione e l'ultimo giorno dello stesso mese – non siano intervenute cessazioni anticipate dei rapporti di lavoro in essere alla data dell'assunzione, ovvero siano intervenute cessazioni anticipate riconducibili ad una delle cause sopra elencate.

Nella diversa ipotesi in cui siano intervenute cessazioni anticipate per ragioni diverse da quelle sopra elencate, è necessario effettuare un ricalcolo del numero medio di U.L.A. presunte per i dodici mesi successivi all'assunzione, allo scopo di accertare se, nonostante tali cessazioni, la forza lavoro che si prevede di impiegare continui ad essere superiore a quella media dei dodici mesi precedenti l'assunzione.

Tale verifica deve essere ripetuta per i dodici mesi di calendario successivi all'assunzione per la quale si è beneficiato dell'incentivo.

Adempimenti dei datori di lavoro

Per l'ammissione all'incentivo il datore di lavoro deve inoltrare all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, indicando: il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione (a tempo determinato o indeterminato) ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un precedente rapporto a termine; la regione e la provincia di esecuzione della prestazione lavorativa.

La domanda deve essere inoltrata avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza on-line «Gagi», all'interno dell'applicazione «DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente», sul sito internet www.inps.it. Il modulo è accessibile seguendo il percorso «servizi on line», «per tipologia di utente», «aziende, consulenti e professionisti», «servizi per le aziende e consulenti» (autenticazione con codice fiscale e pin), «dichiarazioni di responsabilità del contribuente».

BONUS OCCUPAZIONALE
Nelle ipotesi in cui si voglia godere del bonus occupazionale oltre le soglie previste dal regime « <i>de minimis</i> », per il lavoratore assunto dovranno essere rispettate, nonché indicate espressamente nel modulo di richiesta dell'incentivo, le ulteriori condizioni sopra illustrate.

Entro il giorno successivo all'invio dell'istanza, l'Inps, provvede a consultare gli archivi elettronici del Ministero del lavoro e delle politiche sociali, al fine di conoscere se il giovane per cui si chiede l'incentivo sia registrato al «Programma garanzia giovani» e quale sia la sua classe di profilazione.

CLASSE DI PROFILAZIONE
Nell'ipotesi in cui il giovane sia registrato al «Programma Garanzia Giovani», ma non gli sia ancora stata attribuita la classe di profilazione, l'Inps sospende l'iter di definizione dell'istanza, in attesa che il Ministero del lavoro inviti la Regione o Provincia autonoma competente a provvedere alla profilazione; decorsi inutilmente 15 giorni dall'invito rivolto alla Regione o alla Provincia autonoma, il Ministero attribuisce direttamente la classe di profilazione e l'Inps prosegue l'iter.

PROGRAMMA «GARANZIA GIOVANI» – REGOLE GENERALI

Lavoratori interessati	Giovani tra 15 e 29 anni che si registrano al Programma tramite iscrizione al portale Garanzia Giovani (www.garanziaiovani.gov.it).
Datori di lavoro interessati	Tutti i datori di lavoro privati.
Agevolazioni e modalità di corresponsione	L'incentivo spetta per le assunzioni fatte a partire dal 1.5.2014: • a tempo determinato, di durata pari o superiore a 6 mesi, anche a scopo di somministrazione; se inferiore a 12 mesi l'incentivo viene ridotto proporzionalmente. In caso di proroga, fino ad almeno 12 mesi, si ha diritto all'ulteriore beneficio; • a tempo determinato, di durata pari o superiore a 12 mesi, anche a scopo di somministrazione; • a tempo indeterminato. Per i rapporti – compresi quelli a scopo di somministrazione - che si svolgono in Emilia-Romagna, Friuli-Venezia Giulia o Puglia l'incentivo spetta solo per le assunzioni a tempo indeterminato. L'incentivo è cumulabile con altre forme di agevolazioni. Nello specifico per le assunzioni fatte a partire dal 1° maggio 2014 (dal 13 ottobre 2015 per i soli datori di lavoro con sede nella Regione Campania) il Bonus è: • riconosciuto anche in caso di assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante; • riconosciuto anche nel caso in cui l'assunzione sia ulteriormente incentivata con altre misure sia di natura economica, sia di natura contributiva, anche di carattere regionale, a condizione che la somma di tutti gli incentivi non superi il 50% dei costi salariali (Esonero contributivo biennale per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato fatte dal 1° gennaio 2016 al 31 dicembre 2016, donne, giovani genitori, beneficiari Napi, Bonus Giovani, lavoratori

	agricoli, ecc.). L'incentivo è subordinato: • all'osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro; • al rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, laddove sottoscritti; • all'applicazione dei principi stabiliti per gli incentivi (D.Lgs. 150/2015).
Conformità alla normativa in materia di aiuti di stato	Gli incentivi possono essere fruiti oltre il limite del Regime de minimis di cui al Regolamento (UE) n. 1407/2013 nel caso di incremento occupazionale netto, per i giovani in età compresa tra 16 e 24 anni. Per i giovani in età compresa tra 25 e 29 anni, oltre l'incremento occupazionale netto occorre che non abbiano avuto un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, non siano in possesso di un diploma di scuola media secondaria o qualifica o diploma professionale e che siano occupati in settori o in professioni caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera il 25%.

L'Istituto previdenziale provvede poi a determinare l'importo dell'incentivo spettante in relazione al tipo di assunzione e alla classe di profilazione attribuita; verifica la disponibilità residua della risorsa, in relazione alla regione o provincia autonoma di pertinenza e, in caso di disponibilità delle risorse, comunica, esclusivamente in modalità telematica, che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo dell'incentivo, calcolato per il lavoratore indicato nell'istanza preliminare.

Entro sette giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro deve, se ancora non lo ha fatto, effettuare l'assunzione ovvero la trasformazione. Entro quattordici giorni lavorativi dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare, a pena di decadenza, l'avvenuta assunzione o trasformazione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore (sempre tramite l'applicazione «DiResCo.»).

L'istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio. L'Inps, mediante i propri sistemi informativi centrali, effettua alcuni controlli circa i requisiti di spettanza dell'incentivo e attribuisce un esito positivo o negativo all'istanza definitiva di ammissione al beneficio; a posteriori effettuerà gli altri necessari controlli circa la sussistenza dei presupposti dell'incentivo. L'incentivo dovrà essere fruito mediante conguaglio/compensazione operato sulle denunce contributive (Uniemens o Dmag, per i lavoratori agricoli).

Controlli sulla legittima fruizione del bonus «Garanzia Giovani»

L'Inps, con la circolare 1° aprile 2016, n. 59 ha reso noto che, a seguito della nomina dell'Istituto ad Organismo Intermedio del Pon «Iniziativa Occupazione Giovani», effettuata da parte del Ministero del Lavoro (con Decreto Direttoriale n. 425/II/2015), ha iniziato a porre in essere una **serie di attività di periodico controllo a campione**, a carico delle Sedi competenti, sulla legittima fruizione del bonus occupazionale in argomento.

INCENTIVI PER L'ASSUNZIONE RIFERITI AL PROGRAMMA «GARANZIA GIOVANI»

L'impresa può accedere all'incentivo una sola volta per ogni lavoratore, con l'unica eccezione della trasformazione del contratto a tempo indeterminato.

Il requisito del «de minimis» non è richiesto:

- per i giovani di età compresa tra i 16 ed i 24 anni, se l'assunzione rappresenta un incremento occupazionale netto sulla media dei dipendenti degli ultimi 12 mesi: nel computo non rientrano coloro che si sono dimessi, coloro che sono andati in pensione, coloro che hanno visto il rapporto risolto durante il periodo di prova, coloro che sono stati licenziati per giusta causa e coloro che hanno visto il proprio rapporto trasformarsi, su base volontaria, a tempo parziale;
- per i giovani di età compresa tra i 25 ed i 29 anni, oltre alle condizioni sopra riportate, se sono privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, se non posseggono un diploma di istruzione secondaria scolastica o formazione professionale regionale o sono senza occupazione regolarmente retribuita da almeno 2 anni dalla cessazione della formazione professionale. L'esenzione viene, altresì, riconosciuta nei casi in cui il rapporto di disoccupazione tra uno o è donna, in quello specifico settore, sia pari almeno al 25%.

L'impresa (o professionista) deve presentare apposita domanda all'Inps, avvalendosi esclusivamente del modulo di istanza online "Gagi", disponibile all'interno dell'applicazione «DiResCo – Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente». Il modello è accessibile dal sito web dell'istituto previdenziale attraverso il percorso: Servizi Online > "per tipologia di utente" > "aziende, consulenti e professionisti" > "servizi per le aziende e consulenti" (autenticazione con codice fiscale e PIN) > "dichiarazioni di responsabilità del contribuente".

Entro il giorno successivo al ricevimento della domanda, l'Inps effettua le verifiche del caso e invia comunicazione all'azienda con esito e quantificazione dell'incentivo spettante. A quel punto l'impresa ha 7 giorni per attivare l'assunzione (se ancora non l'ha fatto) e 14 per comunicarla all'Inps (attraverso l'applicazione DiResCo). L'invio di questa conferma rappresenta, di fatto, la domanda di accesso al beneficio.