

Inps, circ. n. 41/2017

Assunzioni agevolate nel Mezzogiorno: indicazioni operative

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con la circolare n. 41 del 1° marzo 2016, l'Inps, come richiesto dallo stesso Decreto direttoriale n. 367 del 16 novembre 2017, ha provveduto a fornire una serie di indicazioni operative correlate alla fruizione, nel corso del corrente anno, della agevolazione prevista per le assunzioni effettuate in otto Regioni.

Di cosa si tratta?

In Sicilia, Puglia, Campania, Calabria e Basilicata (per 500 milioni di euro perché considerate "Regioni meno sviluppate"), in Sardegna, Abruzzo e Molise (per 30 milioni di euro perché ritenute "Regioni in transizione"), grazie a fondi messi a disposizione dal Ministero del lavoro attraverso il predetto Decreto direttoriale del Direttore generale per le politiche attive, i servizi per il lavoro e l'occupazione, rettificato da un Decreto successivo, il n. 18719 del 15 dicembre 2016, è possibile, nel corso del 2017, assumere a tempo indeterminato (art. 2) soggetti di età compresa tra i 16 ed i 24 anni (intesi come 24 anni e 364 giorni) e lavoratori con almeno 25 anni (non è previsto alcun limite anagrafico massimo), privi di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi (secondo il concetto richiamato nel D.M. del Ministro del lavoro del 20 marzo 2013). Per tale ultima disposizione (art. 1, comma 1, lettera a) essi sono "coloro 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".

La circolare n. 41/2017 sottolinea un importante concetto: la nozione di "rapporto regolarmente retribuito" va riferita al profilo della durata e del-

la remunerazione (per quel che concerne, in questo ultimo caso, al lavoro autonomo) e non al regolare pagamento dei contributi.

L'assunzione deve avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche parziale, con contratto di apprendistato professionalizzante o con contratto a tempo determinato di durata pari o superiore a sei mesi. L'assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, alla luce della equiparazione avvenuta ai fini del riconoscimento degli incentivi, per effetto dell'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015, è ammessa ed il beneficio contributivo, come recita la circolare n. 41, al punto 5, si ottiene per un massimo di 12 mesi che sono comprensivi dei periodi di "non lavoro", allorquando il lavoratore è "a disposizione", in attesa di essere inviato in missione.

Il D.D. afferma che negli ultimi sei mesi, fatta salva l'ipotesi di un contratto a tempo determinato trasformato (art. 4, comma 5), non ci deve essere stato alcun rapporto di lavoro con il medesimo datore (qui non è, normativamente, chiarito il concetto di impresa facente parte dello stesso gruppo o riferibile, anche per interposta persona, allo stesso soggetto, cosa che, in altre situazioni, ha inibito il beneficio): l'Inps ha però, prontamente, chiarito che l'agevolazione non viene riconosciuta in presenza delle situazioni appena evidenziate (c'è un richiamo specifico sia all'art. 2359 c.c. che allo stesso proprietario, sia pure individuabile in modo indiretto). In ogni caso, qualora l'assunzione avvenga attraverso la trasformazione a tempo indeterminato di un contratto a termine, il datore di lavoro potrà usufruire della restituzione del contributo addizionale dell'1,40%, come stabilito dall'art. 2, comma 30, legge n. 92/2012.

Approfondimenti

L'Inps viene riconosciuto come l'organo competente nella gestione dell'"Incentivo occupazione Sud" del Pon Spao (programma operativo nazionale relativo ai sistemi di politiche attive per l'occupazione) nel limite delle risorse finanziarie sopra citate (art. 1) e la disciplina dei rapporti tra l'Istituto ed il Ministero del lavoro sarà definita (art. 11) da un apposito Decreto.

Ambito territoriale di applicazione del beneficio

Come già fatto dal Decreto direttoriale n. 367/2016, la circolare n. 41/2017 si sofferma sull'ambito territoriale di applicazione del beneficio.

Si fa riferimento alla sede di lavoro presso la quale viene effettuata l'assunzione, indipendentemente dalla residenza della persona con cui si stipula il contratto (che, quindi, potrebbe anche essere "fuori Regione"). Se il posto di lavoro cambia ed il soggetto si trasferisce in altra Regione non compresa nell'elenco, il beneficio viene meno a partire dal mese successivo a quello del trasferimento (art. 3). Diversamente, però, l'agevolazione continua ad applicarsi allorquando il trasferimento avviene da una Regione catalogata "in transizione" (ad esempio, Sardegna) ad una meno sviluppata (ad esempio, Campania) o anche nel caso contrario (da una meno sviluppata ad una in transizione).

L'agevolazione, nel limite massimo di 8.060 euro per ogni assunzione a tempo indeterminato e pieno (con il part-time, ovviamente, è tutto in proporzione), effettuata nel corso del 2017 vale per un anno e si riferisce alla contribuzione a carico del datore, con esclusione di premi e contributi Inail (art. 5).

La dizione adoperata è del tutto identica a quella che il legislatore, a suo tempo, usò per l'esonero triennale con l'art. 1, comma 118, legge n. 190/2014 e che, poi, riprese, pedissequamente, per l'esonero biennale (di importo minore), con l'art. 1, comma 178, legge n. 208/2015.

Esclusioni

La circolare n. 41/2017, ripetendo quanto già affermato, a chiare note, da ultimo, con la circolare n. 57/2016, afferma che l'agevolazione contributiva oltre che sui premi ed i contributi Inail non si applica per:

- a)** il contributo, se dovuto, al "fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2112 c.c.", previsto dall'art. 1, comma 755, legge n. 296/2006, per effetto di quanto affermato al successivo comma 756;
- b)** il contributo, ove dovuto, ai Fondi bilaterali, alternativi e di solidarietà previsti dal D.Lgs. n. 148/2015, per effetto della esclusione prevista dal successivo art. 33, comma 4, nonché al Fondo di solidarietà territoriale intersetoriale della Provincia autonoma di Trento, come previsto dall'art. 40, D.Lgs. n. 148/2015;
- c)** il contributo per la garanzia sul finanziamento del Quir (il c.d. "Tfr in busta paga"), previsto dall'art. 1, comma 29, legge n. 190/2014;
- d)** il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, legge n. 845/1978, pari allo 0,30% sulla retribuzione imponibile destinato, per i datori di lavoro che vi aderiscono, al finanziamento dei Fondi interprofessionali ex art. 118, legge n. 388/2000;
- e)** il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria ex lege n. 166/1991;
- f)** il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo ex art. 1, commi da 8 a 14, D.Lgs. n. 182/1997;
- g)** il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti ex art. 1, commi 3 e 4, D.Lgs. n. 166/1997.

La nota dell'Istituto ha, inoltre, chiarito che il contributo aggiuntivo Ivs, previsto dall'art. 3, comma 15, legge n. 297/1982, finalizzato al finanziamento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti nella misura dello 0,50% della retribuzione imponibile, rientra nell'agevolazione, trattandosi di una contribuzione di natura previdenziale che grava sul datore di lavoro.

Tipologie contrattuali agevolabili

Quali sono i datori di lavoro che possono accedere all'incentivo?

La risposta ha una portata onnicomprensiva: sono tutti quelli di natura privata, a prescindere dal fatto che siano imprenditori o meno (ad esempio, gli studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.), ivi comprese le società cooperative di produzione e lavoro che dopo il rapporto associativo, stipulano con lo stesso soggetto un ulteriore

Approfondimenti

rapporto di natura subordinata, secondo la previsione contenuta nell'art. 1, legge n. 142/2001.

L'assunzione può avvenire con contratto a tempo indeterminato, anche in somministrazione, o con contratto di apprendistato professionalizzante (il Direttore generale lo chiama anche "di mestiere" usando una terminologia abrogata dal 24 giugno 2015 con l'entrata in vigore del D.Lgs. n. 81/2015).

Il Decreto direttoriale n. 367/2016 afferma che il beneficio non è riconosciuto in caso di assunzioni con contratto di lavoro domestico (giustamente, per la peculiarità del rapporto) e accessorio. Francamente, pur nella giustezza dell'esclusione, era sfuggito che il lavoro accessorio fosse un contratto e, per di più a tempo indeterminato, essendo, da sempre, ben chiaro (al di là delle ipotesi di revisione attualmente all'esame del Parlamento) che si tratta di una prestazione, non supportata da alcuna disciplina contrattuale e che non genera gli istituti ed i diritti tipici della subordinazione come le ferie, la malattia o la maternità: essa si esplica per un massimo presso lo stesso committente pari a 266 ore annue - tale è il valore dei 2.000 euro "lordizzati".

Anche il lavoro intermittente, sia pure a tempo indeterminato non è agevolabile (in virtù del Decreto direttoriale correttivo del 18 dicembre 2016), atteso che la prestazione lavorativa dipende unicamente dalla "chiamata" del datore di lavoro (del resto, l'Inps lo aveva già escluso dall'esonero biennale e triennale).

La circolare n. 41/2017 aggiunge, giustamente, tre le ipotesi escluse anche l'apprendistato per la qualifica ed il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore (art. 43, D.Lgs. n. 81/2015) e il contratto di apprendistato di alta formazione e ricerca (art. 45, D.Lgs. n. 81/2015).

L'incentivo va "percepito" tramite conguaglio nelle denunce trasmesse mensilmente all'Istituto e va fruito, a pena di decadenza, entro il termine del 28 febbraio 2019 (art. 6).

La circolare n. 41/2017, riallacciandosi al sistema già ipotizzato con la circolare n. 17/2015 che conteneva le prime indicazioni sull'esonero triennale previsto dalla legge n. 190/2014, afferma che la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale è riferita al periodo di paga mensile ed è pari a 671,66 euro, cifra che risulta dalla

suddivisione di 8.060 per le 12 mensilità: per i rapporti risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo la misura di euro 22,08 (8.060 euro: 365 gg.), per ogni giorno di fruizione del beneficio. La contribuzione eccedente mensilmente (perché, ad esempio, il lavoratore ha svolto un cospicuo numero di ore straordinarie) può formare oggetto di esonero durante l'anno solare di "godimento" dell'agevolazione, nel rispetto del limite massimo di 8.060 euro.

Ci sarà modo e maniera per riflettere sull'agevolazione che dura un anno e che, a partire dal secondo, comporterà la contribuzione piena nel contratto a tempo indeterminato, mentre nell'apprendistato si tornerà alla contribuzione ordinaria propria di tale tipologia contrattuale (10%, oltre all'1,61% previsto dalla legge n. 982/2012, mentre per i datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti nel secondo anno la contribuzione propria a loro carico è pari al 3%, anche qui con l'aggiunta dell'1,61%).

Importo dell'incentivo

C'è, piuttosto, un'altra questione da chiarire: il Decreto afferma (art. 5) che "l'importo dell'incentivo è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di 8.060 euro annui per lavoratore assunto". Da ciò sembra discendere che nei contratti come l'apprendistato professionalizzante presso datori di lavoro dimensionati fino a nove dipendenti ove la contribuzione è pari, nel primo anno, all'1,50% a cui va aggiunto 1,61% "figlio" della legge n. 92/2012, difficilmente si raggiungerà il limite massimo e l'agevolazione si attesterrà su quella che, effettivamente, è la quota a carico del datore (poche centinaia di euro). È un discorso del tutto analogo a "Garanzia Giovani" ove l'art. 4, Decreto direttoriale del 2 dicembre 2016 ripete le stesse parole.

Sempre a proposito dell'apprendistato professionalizzante, la circolare Inps n. 41/2017 ha ben presente che l'art. 44, comma 5, D.Lgs. n. 81/2015 offre la possibilità ai datori di lavoro che svolgono la propria attività in cicli stagionali, sulla base di previsioni della contrattazione collettiva nazionale stipulata dalle organizzazioni comparativamente più rappresentative, di stipulare contratti di apprendistato a tempo determinato.

Approfondimenti

È il caso, ad esempio, dell'accordo del settore turismo già sottoscritto nel 2011 ove gli articoli 14 e 15 disciplinano tale modalità. Ebbene, se la durata del periodo formativo è inferiore a 12 mesi (come, nella realtà avviene), l'importo massimo complessivo viene ridotto in proporzione avendo come riferimento la durata effettiva della prestazione.

Requisiti per il riconoscimento del beneficio contributivo

Al punto 6 la circolare n. 41/2017, ripetendo quanto già affermato nella circolare n. 40 relativa a Garanzia Giovani 2017, sottolinea le condizioni generali al cui rispetto viene subordinato il riconoscimento del beneficio:

a) rispetto dell'art. 1, commi 1175 e 1176, legge n. 296/2006: ciò significa regolarità contributiva, osservanza delle disposizioni poste a tutela delle condizioni di lavoro, rispetto, fermi restando gli altri obblighi normativi, degli accordi e dei contratti collettivi nazionali sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative e, se esistenti, territoriali od aziendali (tale norma, pur nel rispetto dell'art. 39 della Costituzione, "taglia fuori" ai fini del riconoscimento del beneficio contributivo, quei contratti che risultino stipulati da associazioni di settore che non hanno il requisito di cui si è appena parlato). La circolare n. 41/2017 ricorda che in caso di somministrazione il requisito della regolarità contributiva riguarda l'agenzia di lavoro, mentre quelle concernenti la tutela delle condizioni di lavoro gravano sia sul soggetto che somministra che sull'utilizzatore, atteso che, entrambi, hanno obblighi ex D.Lgs. n. 81/2008 nei confronti del lavoratore;

b) rispetto dei principi generali fissati dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015: ciò significa che l'agevolazione non spetta se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito dalla legge (art. 15, comma 6, legge n. 264/1949, art. 47, comma 6, legge n. 428/1990) o dalla contrattazione collettiva (Ccnl imprese multi servizi in caso di cambio di appalto), o se è stato violato un diritto di precedenza, fatto salvo quanto affermato dal Ministero del lavoro con l'interpello n. 7/2016, secondo il quale, fino a quando (laddove richiesta come nel caso dell'art. 24, D.Lgs. n. 81/2015) essa non viene esplicitata per iscritto, il

datore di lavoro può, legittimamente, procedere alla assunzione di altri lavoratori. Il beneficio non spetta anche nel caso in cui siano in corso sospensioni dal lavoro per crisi o riorganizzazione aziendale (ma anche in presenza di contratti di solidarietà difensivi) a meno che ad essere assunti non siano lavoratori di un livello diverso da quello posseduto dai soggetti sospesi o siano destinati ad una unità produttiva diversa da quella in integrazione salariale straordinaria. L'incentivo non spetta neanche nella ipotesi in cui ad essere assunti siano lavoratori licenziati, nel semestre antecedente l'instaurazione dei rapporti, da imprese che presentino assetti proprietari sostanzialmente coincidenti, ovvero in rapporto di collegamento o controllo.

Compatibilità con la normativa sugli aiuti di Stato

L'art. 7, D.D. n. 367/2016 affronta il tema della compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato: quindi l'agevolazione rientra nel *de minimis* (Regolamento Ue 1407 del 18 dicembre 2013), fatto salvo il caso in cui si verifichi un incremento occupazionale netto (art. 32, Regolamento Ue 651 del 17 giugno 2014).

La condizione dell'incremento occupazionale netto non trova applicazione allorquando la riduzione di personale, nei dodici mesi antecedenti sia dovuta a dimissioni volontarie (che, oggi, non possono essere che tali in quanto "blindate" dalla procedura *ex art.* 26, D.Lgs. n. 151/2015 o dalla procedura *ex D.Lgs.* n. 151/2001 per le lavoratrici avanti all'Ispettorato territoriale del lavoro), invalidità, pensionamento per raggiunti limiti di età (probabilmente, sarà equiparabile l'uscita anticipata con l'Ape), riduzione volontaria dell'orario di lavoro (part-time concordato ma anche part-time volontario in alternativa al congedo per maternità) e licenziamento per giusta causa (a questo punto occorrerà, al di là del puro dettato terminologico, chiarire se calcolare o no il licenziamento, che è per giustificato motivo soggettivo, di un lavoratore "dimissionario", che non ha effettuato la prescritta procedura telematica).

In presenza di un incremento occupazionale netto, come si diceva, si può "sforare" il limite del *de minimis* ma l'importo, secondo la previsione del comma 5, art. 32, Regolamento 651/2014

Approfondimenti

non può superare la c.d. “intensità di aiuto” che è fissata al 50% dei costi ammissibili.

Per quel che riguarda l’incremento occupazionale netto che viene richiesto qualora si intenda usufruire dell’incentivo oltre il *de minimis*, la circolare n. 41/2017 ricorda che:

a) secondo la Corte di Giustizia europea (sentenza, sezione II, del 2 aprile 2009, n. C- 415/07) occorre raffrontare “il numero medio di unità Lavoro anno dell’anno precedente l’assunzione con il numero medio di unità lavoro anno dell’anno successivo all’assunzione”;

b) l’incremento deve essere valutato non rispetto alla singola unità produttiva presso la quale si svolge il rapporto di lavoro ma con riguardo alla struttura complessiva dell’azienda (nel caso che ci si trovi di fronte alla c.d. “impresa unica” disciplinato dal Regolamento Ce 1407/2013 sarà necessario effettuare il calcolo in maniera complessiva);

c) la valutazione dell’incremento comporta il computo di tutte le tipologie a tempo indeterminato e determinato (per quest’ultimo valgono i principi contenuti nell’art. 27, D.Lgs. n. 81/2015): per il lavoro intermittente il riferimento normativo ai fini del computo è contenuto nell’art. 18, D.Lgs. n. 81/2015, mentre non vengono prese in considerazione le prestazioni di lavoro accessorio. Nel caso in cui un contratto a termine venga stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente, va calcolato soltanto il “titolare del posto”;

d) la verifica dell’incremento occupazionale va effettuata ogni mese: se, per una qualsiasi ragione (al di fuori delle esimenti di cui si è già parlato) essa viene meno, anche l’agevolazione viene meno dal mese successivo e l’eventuale ripristino delle condizioni consente di fruire, nuovamente, dell’incentivo ma i mesi perduti non si possono recuperare.

Regola del “*de minimis*”

Ora, due parole sul *de minimis*.

Il Regolamento Ce 1998/2006 della Commissione del 15 dicembre 2006 riguardante l’applicazione degli articoli 87 e 88 del Trattato ha introdotto alcune deroghe concernenti sovvenzioni considerate di “importo minimo”, ritenendo che le stesse possano non essere considerate come “aiuti di Stato”. In via generale, non sono tali se

non superano in un arco triennale rappresentato da tre esercizi finanziari, la somma complessiva di 200.000 euro che nel settore del trasporto su strada scende a 100.000, in quello della pesca a 30.000 e nell’ambito della produzione di prodotti agricoli a 7.500.

Ai fini del *de minimis* la nozione di impresa è diversa da quella generalmente adottata: infatti, a prescindere dalla forma giuridica rivestita, essa ricomprende ogni entità che esercita un’attività di tipo diverso. C’è, in ogni caso, da ricordare come il 18 dicembre 2013 sia stato approvato il Regolamento Ce 1407/2013 che, sempre con riferimento, al *de minimis* individua alcuni criteri che, pur in presenza di una pluralità di aziende, riportano le stesse sotto il concetto di “impresa unica” ai fini dei limiti economici sopra evidenziati. Le ipotesi sono le seguenti:

a) quando un’impresa possiede la maggioranza dei diritti di voto degli azionisti o dei soci di altra impresa;

b) quando un’impresa ha il diritto di nominare e revocare la maggioranza dei componenti del consiglio di amministrazione, degli organi di direzione e di sorveglianza di altra azienda;

c) quando un’impresa esercita una influenza dominante verso un’altra azienda;

d) quando un’impresa azionista o socia di altra impresa controlla da sola, con accordi sottoscritti, la maggioranza dei diritti di voto.

Il Regolamento Ce 1407/2013 regolamenta il *de minimis* a partire dal 1° gennaio 2014: sostanzialmente, si pone in linea con il precedente n. 1998/2006, con alcune innovazioni formali (otto articoli invece di sei con espressioni che sembrano più semplificate) il cui fine è quello di fornire un’interpretazione chiara a norme che in passato avevano dato adito a qualche perplessità), ma anche sostanziali. È il caso dell’art. 1, par. 2, dove si stabilisce che nell’ipotesi in cui un’impresa svolga sia attività rientranti nel campo di applicazione del Regolamento che in settori esclusi, la regola del *de minimis* trova applicazione soltanto relativamente alle attività ammesse, a condizione che lo Stato membro garantisca che le attività esercitate nei settori esclusi non beneficino degli aiuti *de minimis* concessi.

Per completezza di informazione si ricorda che anche nel nuovo Regolamento sono elencati i settori esclusi che sono gli stessi compresi nel vecchio:

Approfondimenti

- a)** imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- b)** imprese della produzione primaria di prodotti agricoli;
- c)** imprese operanti nel settore della trasformazione e commercializzazione dei prodotti agricoli, limitatamente ad alcune fattispecie;
- d)** imprese che usufruiscono di aiuti per attività connesse all'esportazione verso paesi terzi o Stati membri o direttamente collegati a quantitativi esportati;
- e)** imprese che fruiscono di aiuti subordinati all'impiego di prodotti nazionali rispetto a quelli di importazione.

La regia dell'incentivo spetta all'Inps che annota anche sul Registro nazionale degli aiuti di Stato *ex art. 52, legge n. 234/2012* quanto erogato al datore di lavoro: la somma viene concessa soltanto in caso di accertata disponibilità dell'intero importo nel limite del *de minimis*. L'annotazione, precisa l'Istituto, avverrà dal momento in cui entrerà in vigore il predetto Registro: ciò consentirà la consultazione dello stesso e la certezza che l'intero incentivo richiesto potrà essere erogato in quanto si è all'interno del regime del *de minimis*.

L'art. 8, D.D. n. 367/2016 parla della non cumulabilità del beneficio con altri incentivi di natura economica e contributiva legati alle assunzioni (ad esempio, quello di "Garanzia Giovani"): pur tuttavia, sotto l'aspetto fiscale va ricordato come il datore di lavoro possa detrarre dalla base di calcolo dell'Irap il costo del personale, trattandosi di assunzione a tempo indeterminato (e tale è anche l'apprendistato professionalizzante), per effetto di una disposizione inserita nell'art. 1, legge n. 190/2014. La detrazione Irap è possibile anche per un contratto a termine, qualora abbia le caratteristiche della stagionalità e nei limiti del 70% del costo del personale.

Modalità operative

Il D.D. n. 367/2016 (art. 9) descrive, poi, i passaggi necessari per poter fruire dell'incentivo, mentre la circolare n. 41/2017 ne fissa le modalità operative:

- a)** istanza preliminare di ammissione indirizzata all'Inps, in via telematica, con i dati relativi all'assunzione, utilizzando il modulo "B.SUD", disponibile all'interno dell'applicazione "DiResCo

- Dichiarazioni di responsabilità del Contribuente", presente sul sito dell'Istituto, indicando i dati relativi al lavoratore, la Regione in cui avverrà la prestazione lavorativa, l'importo della retribuzione mensile media prevista od effettiva e l'aliquota contributiva datoriale;
- b)** entro il giorno successivo alla presentazione dell'istanza l'Inps verifica, presso gli archivi informatici dell'Anpal, se il lavoratore è disoccupato, calcola l'importo dell'incentivo spettante, accerta la disponibilità residua della risorsa e comunica, successivamente, l'accoglimento della domanda. Nel caso in cui l'istanza sia rigettata per indisponibilità delle risorse, la stessa resta valida per 30 giorni;
- c)** l'accoglimento della domanda comporta l'indicazione dell'importo: in caso di assunzione a tempo parziale il beneficio fruibile viene aumentato rispetto al conto specifico, del 5%, in considerazione di un possibile aumento delle ore nel corso dei 12 mesi di durata dell'agevolazione;
- d)** l'assunzione deve avvenire entro sette giorni (a meno che la stessa non si sia già verificata) dalla comunicazione dell'esito positivo della prenotazione, pena la perdita dell'agevolazione;
- e)** la comunicazione all'Istituto della avvenuta instaurazione del rapporto, pena la decaduta dal beneficio, deve entro i dieci giorni successivi alla ricezione della nota dell'Istituto: ciò vale anche come conferma della richiesta della conferma della prestazione. In ordine a tale ultimo passaggio, si prende atto di quanto richiesto dal Decreto direttoriale e confermato dall'Inps ma, come cittadino utente ci si chiede: a cosa serve la pluri efficacia, nei confronti di una serie di Enti (tra cui l'Inps), della comunicazione anticipata on-line della instaurazione del rapporto prevista dal D.L. n. 76/2013 poi convertito nella legge n. 99? L'Inps è già in possesso di tale dato ed, inoltre, perché ignorare l'art. 15, legge n. 183/2011 che, modificando il D.P.R. n. 445/2000, vieta alle Pubbliche Amministrazioni di chiedere al cittadino dati già in possesso della pubblica amministrazione?

Autorizzazione dell'incentivo

L'art. 10, D.D. n. 367/2016 parla dell'autorizzazione all'incentivo: esso è nel limite delle risorse disponibili, sulla base della valutazione *ex ante* del costo del lavoro correlato ad ogni singola as-

Approfondimenti

sunzione: l'ordine è rappresentato dalla cronologia correlata alla presentazione dell'istanza preliminare. Se le assunzioni sono state effettuate prima della messa "on-line" del modello telematico "B.SUD" di istanza preliminare, come confermato dalla circolare n. 41, le istanze sono valutate secondo l'ordine cronologico della instaurazione dei rapporti.

Considerazioni finali

Alcune considerazioni finali si rendono necessarie: è, indubbiamente, positivo il fatto che in un momento in cui sono venuti meno incentivi storici come quelli legati alla mobilità, si sia pensato, sia pure per 12 mesi, a favorire, attingendo dai Fondi europei, l'occupazione in Regioni ove il tasso di coloro che non lavorano è particolarmente alto. Il "Bonus Sud" nasce in perfetto "pendant" con "Garanzia Giovani 2017" destinato a

favorire la collocazione dei giovani. Ebbene, la fruizione di tali agevolazioni (ovviamente, nel rispetto della normativa comunitaria e nazionale) appare un "percorso ad ostacoli", con passaggi burocratici e contabilità di vario genere che sembrano scoraggiare lo stesso ricorso al beneficio che, poi, alla resa dei conti (si pensi ad una assunzione con contratto di apprendistato professionalizzante in un'impresa di piccolissime dimensioni) si rivela di piccolo spessore economico.

Forse, per il legislatore, è giunto il momento di "disboscare" la giungla degli incentivi lasciando soltanto le agevolazioni di natura economico, contributiva, normativa e fiscale per le varie tipologie dell'apprendistato, concentrandosi su un vero abbattimento del costo del lavoro attraverso un serio intervento sul cuneo fiscale.