

Direzione Relazioni Industriali

Nota informativa

Decreto lavoro: incentivo per assunzione NEET - ANPAL, decreto n. 189/2023; Inps, circ. n. 68/2023

Si informa che l'ANPAL ha emanato il decreto n. 189/2023 con cui è stata effettuata la ripartizione, su base regionale, delle risorse economiche destinate a finanziare l'incentivo per le assunzioni a tempo indeterminato di "NEET" di cui all'articolo 27 del decreto Lavoro (decreto-legge n. 48/2023, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 85/2023; cfr. [comunicazione Ance del 6 luglio scorso](#)).

Per visionare la ripartizione delle predette risorse, si rinvia all'articolo 3 del citato decreto n. 189/2023.

In via preliminare, si ricorda che il citato articolo 27 ha previsto che: *“Al fine di sostenere l'occupazione giovanile e nel rispetto dell'articolo 32 del regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, ai datori di lavoro privati è riconosciuto, a domanda, un incentivo, per un periodo di 12 mesi, nella misura del 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per le nuove assunzioni, effettuate a decorrere dal 1° giugno 2023 e fino al 31 dicembre 2023, di giovani, qualora ricorrano congiuntamente le seguenti condizioni:*

- a) che alla data dell'assunzione non abbiano compiuto il trentesimo anno di età;*
- b) che non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»);*
- c) che siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani”.*

Si informa, inoltre, che l'Inps, con la circolare n. 68/2023, ha fornito le indicazioni necessarie per la gestione degli adempimenti previdenziali connessi al suddetto incentivo.

L'Istituto ha innanzitutto comunicato che **il modulo di istanza on-line “NEET23”**, mediante il quale sarà possibile prenotare le risorse destinate a finanziare l'incentivo in trattazione sarà reso disponibile, sul proprio portale istituzionale, **a partire dal 31 luglio 2023**.

Si riportano di seguito le indicazioni di maggiore interesse illustrate dall'Istituto.

Datori di lavoro che possono accedere al beneficio

L'incentivo in oggetto è riconosciuto in favore di tutti i datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

Lavoratori per i quali si applica l'incentivo

L'incentivo spetta per le assunzioni di giovani che non abbiano compiuto trenta anni di età e che risultino aderenti al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani (Garanzia Giovani; di seguito, anche Programma).

Possono registrarsi al Programma i giovani di età compresa tra i 16 e i 29 anni cosiddetti “**NEET**”, ossia non inseriti in un percorso di studi o formazione, in conformità con quanto previsto dall’articolo 16 del Regolamento (UE) n. 1304/2013.

Pertanto, i lavoratori, alla data dell’assunzione, devono soddisfare i seguenti requisiti:

- a) **non abbiano compiuto il trentesimo anno di età**: il requisito anagrafico si intende rispettato qualora il lavoratore, alla data dell’assunzione, abbia un’età inferiore o uguale a 29 anni e 364 giorni;
- b) **non lavorino e non siano inseriti in corsi di studi o di formazione («NEET»)**: la mancata titolarità di un rapporto di lavoro deve sussistere al momento dell’assunzione;
- c) **siano registrati al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani**.

L’Inps ha precisato che, come previsto dall’articolo 2 del citato decreto n. 189/2023 dell’ANPAL, la registrazione al Programma deve avvenire tramite il portale “MyANPAL”, oppure, tramite i portali regionali “Garanzia Giovani”.

Inoltre, il medesimo decreto prevede espressamente che, nei casi in cui i destinatari abbiano un Patto di servizio nell’ambito del Programma “Garanzia di occupabilità dei Lavoratori” (di seguito, GOL) già sottoscritto al momento della presentazione da parte dei datori di lavoro dell’istanza preliminare di ammissione all’incentivo, tale Patto di servizio GOL vale come registrazione al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani.

Oltre ai suddetti requisiti, in forza del rinvio operato dall’articolo 27 del Decreto Lavoro al Regolamento (UE) n. 651/2014 che definisce le caratteristiche dei lavoratori svantaggiati, nonché dell’espressa previsione di cui all’articolo 4 del decreto n. 189 dell’ANPAL, per i giovani di età compresa tra i 25 e i 29 anni, l’incentivo può essere fruito solo quando, in aggiunta ai requisiti sopra riportati, venga rispettato, in via alternativa, uno dei seguenti elementi:

- a. il giovane sia privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ai sensi del D.M. 17 ottobre 2017;
- b. il giovane non sia in possesso di un diploma di istruzione secondaria di secondo grado o di una qualifica o diploma di istruzione e formazione professionale;
- c. il giovane abbia completato la formazione a tempo pieno da non più di due anni e non abbia ancora ottenuto il primo impiego regolarmente retribuito;
- d. il giovane sia assunto in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25 per cento la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato o sia assunto in settori economici in cui sia riscontrato il richiamato differenziale nella misura di almeno il 25 per cento, se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato, ai sensi del decreto interministeriale del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali, di concerto con il Ministero dell’Economia e delle finanze, 16 novembre 2022, n. 327, di attuazione dell’articolo 2, punto 4, lettera f), del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Ambito territoriale di ammissione all’incentivo e importi stanziati

L’agevolazione in esame spetta per le assunzioni effettuate nell’intero territorio nazionale, nei limiti delle risorse finanziarie specificatamente stanziare dall’articolo 27, comma 5-bis, del decreto-legge n. 48/2023 pari

a 24,4 milioni di euro per l'anno 2023, a valere sul Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani 2014-2020, e a 61,3 milioni di euro per l'anno 2024, a valere sul Programma nazionale Giovani, donne e lavoro 2021-2027, nel rispetto dei criteri di ammissibilità e delle procedure del predetto Programma.

Per la ripartizione regionale delle risorse, si rinvia all'articolo 3 del citato decreto n. 189/2023 dell'ANPAL.

Rapporti di lavoro incentivati

L'incentivo in esame spetta per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, effettuate dal 1° giugno 2023 al 31 dicembre 2023.

Tale incentivo spetta anche per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e per il contratto di apprendistato professionalizzante.

L'Inps ha precisato che l'incentivo spetta sia in ipotesi di rapporti a tempo pieno che a tempo parziale.

L'Istituto ha evidenziato che il beneficio in esame non può essere riconosciuto nelle ipotesi di assunzione con contratto di lavoro intermittente e nelle ipotesi di prestazioni di lavoro occasionale.

Inoltre, non sono ammessi all'incentivo i contratti di apprendistato per la qualifica e il diploma professionale, il diploma di istruzione secondaria superiore e il certificato di specializzazione tecnica superiore, nonché i contratti di apprendistato di alta formazione e di ricerca.

Analogamente, l'agevolazione non è riconosciuta nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di rapporti a termine, in quanto, nelle ipotesi di trasformazione, il giovane non avrebbe il requisito fondante il beneficio, ossia la condizione di "NEET" illustrata in precedenza.

In caso di assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l'esonero spetta sia per la somministrazione a tempo indeterminato che per la somministrazione a tempo determinato, compresi gli eventuali periodi in cui il lavoratore non viene inviato in missione.

Assetto e misura dell'incentivo

L'incentivo in esame è pari al 60 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali e spetta per una durata massima di 12 mesi. La medesima determinazione dell'incentivo vale anche nelle ipotesi in cui si voglia procedere all'assunzione di un giovane "NEET" con contratto di apprendistato professionalizzante.

L'Inps ha precisato che in caso di cumulo con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

L'Istituto ha inoltre chiarito che l'espresso riferimento alla retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali quale parametro di riferimento per la quantificazione del beneficio comporta che l'incentivo in trattazione debba essere considerato di tipo economico, ossia da parametrare alla retribuzione erogata ai nuovi assunti e non alla contribuzione datoriale dovuta. Pertanto, qualora dall'utilizzo della misura scaturisca un credito per il datore di lavoro rispetto ai contributi dovuti per il rapporto incentivato, tale credito può essere utilizzato a conguaglio sull'intera posizione debitoria del datore di lavoro.

L'incentivo deve essere fruito, ordinariamente, per ciascuna mensilità, entro il mese successivo a quello di svolgimento della prestazione lavorativa.

L'Inps ha altresì chiarito che il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio. Tuttavia, anche nella predetta ipotesi, come espressamente previsto dall'articolo 1, comma 6, del decreto n. 189/2023 ANPAL, l'incentivo deve essere fruito, a pena di decadenza, entro il termine perentorio del 28 febbraio 2025. Dunque, non sarà possibile recuperare quote di incentivo in periodi successivi rispetto al termine previsto e l'ultimo mese in cui si potranno operare regolarizzazioni e recuperi di quote dell'incentivo è quello di competenza del mese di gennaio 2025.

Condizioni di spettanza dell'incentivo

L'agevolazione in esame si configura quale incentivo all'assunzione ed è, pertanto, subordinata:

- al rispetto dei principi generali in materia di incentivi all'occupazione, come disciplinati, da ultimo, dall'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150;
- al rispetto delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori di cui all'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- alla realizzazione dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione;
- al rispetto delle condizioni generali di compatibilità con il mercato interno, previste dall'articolo 32 e dal Capo I del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Le condizioni derivanti dai principi generali di fruizione degli incentivi previsti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015

Con riferimento ai principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'articolo 31 del decreto legislativo n. 150/2015, l'incentivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1) 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 (art. 31, comma 1, lettera a);
- 2) 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 che abbia manifestato per iscritto – entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (3 mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto (art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale 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;
- 3) presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione riguardi lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c);

- 4) l'assunzione si riferisce a un soggetto che sia stato licenziato nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presentava assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo (art. 31, comma 1, lettera d).

Con riferimento al contratto di somministrazione, l'Inps ha evidenziato che, come previsto dal citato articolo 31, i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore. Inoltre, ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti o intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

Infine, l'Inps ha ricordato che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie, inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione, produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Le condizioni di regolarità previste dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006

La fruizione dell'esonero contributivo è subordinata al rispetto, da parte del datore di lavoro che assume, delle condizioni fissate dall'articolo 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 di seguito elencate:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

L'incremento occupazionale netto

L'Inps ha ricordato che, ai sensi dell'articolo 27 del decreto Lavoro, l'incentivo può essere legittimamente fruito nel rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 651/2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea.

In forza del rinvio al rispetto delle previsioni di cui al Regolamento (UE) n. 651/2014, come chiarito anche all'articolo 4 del citato decreto n. 189/2023 dell'ANPAL, l'assunzione deve determinare un incremento occupazionale netto rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti.

Ai fini della determinazione dell'incremento occupazionale, l'Inps ha precisato che il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (U.L.A.), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Come chiarito dalla giurisprudenza comunitaria, nell'operare la valutazione dell'incremento dell'occupazione *"si deve porre a raffronto il numero medio di unità lavoro – anno dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di unità lavoro - anno dell'anno successivo all'assunzione"*.

Come già chiarito nell'interpello n. 34/2014 del Ministero del Lavoro, il suddetto principio giurisprudenziale deve essere inteso nel senso che l'impresa deve verificare l'effettiva forza lavoro presente nei dodici mesi successivi all'assunzione agevolata e non una occupazione "stimata". Pertanto, l'incremento occupazionale dei dodici mesi successivi va verificato tenendo in considerazione l'effettiva forza occupazionale media al termine del periodo dei dodici mesi e non la forza lavoro "stimata" al momento dell'assunzione.

Per tale motivo, qualora al termine dell'anno successivo all'assunzione si riscontri un incremento occupazionale netto in termini di U.L.A., le quote mensili di incentivo eventualmente già godute si "consolidano"; in caso contrario, l'incentivo non può essere legittimamente riconosciuto e il datore di lavoro è tenuto alla restituzione delle singole quote di incentivo eventualmente già godute in mancanza del rispetto del requisito richiesto mediante le procedure di regolarizzazione.

L'Inps ha precisato che l'incentivo è comunque applicabile qualora l'incremento occupazionale netto non si realizzi in quanto il posto o i posti di lavoro precedentemente occupati si siano resi vacanti a seguito di:

- 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 prima occupati si siano resi vacanti a seguito di licenziamenti per riduzione di personale.

Come espressamente previsto dall'articolo 31, comma 1, lettera f), del decreto legislativo n. 150/2015, 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'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013.

L'incremento deve, pertanto, essere valutato in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e non rispetto alla singola unità produttiva presso cui si svolge il rapporto di lavoro.

Per la valutazione dell'incremento occupazionale è necessario considerare le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, salvo il lavoro cosiddetto accessorio.

Il lavoratore assunto, o utilizzato mediante somministrazione, in sostituzione di un lavoratore assente non deve essere computato nella base di calcolo, mentre va computato il lavoratore sostituito.

Il rispetto dell'eventuale requisito dell'incremento occupazionale deve essere verificato in concreto, in relazione a ogni singola assunzione per la quale s'intende fruire dell'incentivo. Il venire meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale ripristino dell'incremento per i mesi

successivi consente, invece, la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza, ma non consente di recuperare il beneficio perso.

Le condizioni di compatibilità con il mercato interno

L'Inps ha precisato che l'incentivo, già nella sua astratta disciplina legale, è conforme alle prescrizioni del Capo I, nonché dell'articolo 32 del Regolamento (UE) n. 651/2014.

La legittima fruizione dell'incentivo è altresì subordinata:

- alla circostanza che il datore di lavoro non rientri tra coloro che hanno ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in conto bloccato, gli aiuti individuali definiti come illegali o incompatibili della Commissione europea (cfr. l'art. 46 della legge 24 dicembre 2012, n. 234);
- alla circostanza che il datore di lavoro non sia un'impresa in difficoltà, come definita dall'articolo 2, paragrafo 18, del Regolamento (UE) n. 651/2014.

Coordinamento con altri incentivi

L'incentivo in esame, per espressa previsione di legge, è cumulabile con l'esonero per l'occupazione giovanile di cui all'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, nonché con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente, limitatamente al periodo di applicazione degli stessi.

In caso di cumulo con altra agevolazione, l'incentivo è riconosciuto nella misura del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali.

Pertanto, nel caso di scelta di cumulo della misura in trattazione con l'esonero per l'assunzione a tempo indeterminato di giovani previsto dall'articolo 1, comma 297, della legge di Bilancio 2023, fermo restando il rispetto dei requisiti legittimanti di cui alle previsioni normative, il datore di lavoro interessato avrà diritto all'esonero totale della contribuzione datoriale nel limite massimo di 8.000 euro annui per un periodo di 36 o 48 mesi (qualora l'assunzione sia effettuata in una Regione del Mezzogiorno) e potrà ulteriormente fruire dell'incentivo economico, pari al 20 per cento della retribuzione imponibile, per un periodo di 12 mesi.

Sempre con riferimento all'eventuale compatibilità del beneficio con altri regimi agevolati, l'Inps ha chiarito che, nelle ipotesi in cui i lavoratori assunti vengano occupati in Paesi extra comunitari non convenzionati, l'incentivo in esame non può trovare applicazione (cfr. circolare Inps n. 236/1994).

L'Istituto ha inoltre precisato che **l'agevolazione è cumulabile**, nei limiti del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, **con le riduzioni contributive previste per il settore dell'edilizia**.

L'esonero in oggetto è altresì cumulabile, nei medesimi limiti del 20 per cento della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, con le agevolazioni consistenti in un abbattimento della contribuzione previdenziale a carico del lavoratore, quale ad esempio l'esonero sulla quota dei contributi previdenziali per l'invalidità, la vecchiaia e i superstiti a carico del lavoratore, previsto dall'articolo 1, comma 281, della legge di Bilancio 2023, come modificato dall'articolo 39 del decreto-legge n. 48/2023.

La cumulabilità della misura in trattazione con altri regimi agevolati è possibile nel rispetto dei limiti massimi previsti dalla normativa europea in materia di aiuti di Stato, ossia nel limite del 50 per cento dei costi ammissibili (da intendersi come la somma tra la retribuzione lorda e i contributi a carico del datore di lavoro).

Procedimento di ammissione all'incentivo. Adempimenti dei datori di lavoro

Per consentire al datore di lavoro di conoscere con certezza la residua disponibilità delle risorse prima di effettuare l'eventuale assunzione a tempo indeterminato, il datore di lavoro interessato deve inoltrare all'INPS, avvalendosi esclusivamente del **modulo di istanza on line "NEET23"**, una domanda preliminare di ammissione all'incentivo.

Nel modulo di istanza on line dovranno essere indicati i seguenti dati:

- il lavoratore nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato o in apprendistato;
- la Regione/Provincia Autonoma di esecuzione della prestazione lavorativa;
- l'importo della retribuzione mensile media che sarà erogata, comprensiva dei ratei di tredicesima e quattordicesima mensilità;
- l'indicazione della tipologia di rapporto (se a tempo pieno o a tempo parziale) e l'eventuale percentuale oraria;
- se per l'assunzione si intende fruire anche di altre agevolazioni.

Inoltre, ai sensi del D.P.R. n. 445/2000, dovrà essere dichiarato il possesso dei requisiti di accesso alla misura.

L'Inps mediante i propri sistemi informativi centrali:

- consulta gli archivi informatici dell'ANPAL, al fine di conoscere se il soggetto, alla data di assunzione o, nel caso in cui l'assunzione non sia ancora stata effettuata, alla data di invio della richiesta per cui si chiede l'incentivo, sia iscritto al Programma Operativo Nazionale Iniziativa Occupazione Giovani e sia "NEET";
- calcola l'importo dell'incentivo spettante in base alla retribuzione imponibile indicata;
- verifica se sussiste la copertura finanziaria per l'incentivo richiesto nella Regione/Provincia autonoma di lavoro;
- informa entro cinque giorni dalla data di invio della richiesta, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo telematico di istanza, nonché mediante invio di una comunicazione di posta elettronica e una notifica nell'area MyINPS, che è stato prenotato in favore del datore di lavoro l'importo massimo dell'incentivo, proporzionato alla retribuzione indicata, per il lavoratore segnalato nell'istanza preliminare.

Al fine di non far perdere la priorità acquisita con l'invio della richiesta alle istanze di prenotazione dell'incentivo che dovessero essere inizialmente non accolte per carenza di risorse, l'Inps ha chiarito che le stesse verranno contraddistinte dallo stato "non accolta provvisoria" e, nelle ipotesi in cui si liberassero delle risorse utili, le stesse, dopo avere superato positivamente gli ulteriori controlli, verranno automaticamente accolte.

Nelle ipotesi in cui l'istanza di prenotazione inviata venga accolta, il datore di lavoro, entro sette giorni di calendario, ha l'onere di stipulare il contratto di lavoro e di comunicare, a pena di decadenza, entro ulteriori sette giorni di calendario, l'avvenuta assunzione, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

Pertanto, entro quattordici giorni di calendario dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell'Istituto, il datore di lavoro ha l'onere di comunicare l'avvenuta stipulazione del contratto di lavoro, chiedendo la conferma della prenotazione effettuata in suo favore.

I termini previsti per la presentazione dell'istanza definitiva di conferma della prenotazione, con contestuale domanda di ammissione all'incentivo, sono perentori e la loro inosservanza determina la perdita degli importi precedentemente prenotati, ferma restando la possibilità di riproporre una nuova istanza.

L'Inps ha invitato i soggetti interessati a prestare la massima attenzione nel compilare correttamente i moduli telematici INPS e le comunicazioni telematiche obbligatorie (Unilav/Unisomm) inerenti al rapporto per cui si chiede la conferma della prenotazione. In particolare, l'Istituto ha evidenziato che non può essere accettata una domanda di conferma contenente dati diversi da quelli già indicati nell'istanza di prenotazione, né può essere accettata una domanda di conferma cui è associata una comunicazione Unilav/Unisomm non coerente.

Con riferimento ai rapporti a tempo parziale, l'Inps ha precisato che, nell'ipotesi di variazione in aumento della percentuale oraria di lavoro in corso di rapporto, compreso il caso di assunzione a tempo parziale e successiva trasformazione a tempo pieno, il beneficio fruibile non potrà superare, per i vincoli legati al finanziamento della misura, il tetto già autorizzato mediante le procedure telematiche.

Nelle ipotesi di diminuzione dell'orario di lavoro, compreso il caso di assunzione a tempo pieno e successiva trasformazione in part-time, sarà onere del datore di lavoro riparametrare l'incentivo spettante e fruire dell'importo ridotto.

Anche a seguito dell'autorizzazione al godimento dell'agevolazione, l'Istituto e l'ANPAL effettueranno i controlli di loro pertinenza volti ad accertare l'effettiva sussistenza dei presupposti di legge per la fruizione dell'incentivo in esame.

Definizione cumulativa posticipata delle prime istanze

L'autorizzazione alla fruizione dell'incentivo verrà effettuata dall'INPS in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

Al riguardo, l'Inps ha precisato che le richieste che perverranno nei 15 giorni successivi al rilascio del modulo telematico di richiesta dell'incentivo saranno oggetto di **un'unica elaborazione cumulativa posticipata**, che verrà effettuata **nel mese di settembre 2023**.

In particolare, **le sole istanze relative alle assunzioni a tempo indeterminato, effettuate tra il 1° giugno 2023 e il giorno precedente il rilascio del modulo telematico**, pervenute nei 15 giorni successivi al rilascio della modulistica on line, **saranno elaborate secondo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione**.

Diversamente, **le istanze relative alle assunzioni effettuate a decorrere dal giorno di rilascio del modulo telematico** saranno elaborate secondo il criterio generale dell'**ordine cronologico di presentazione dell'istanza**.

Fino alla data dell'elaborazione cumulativa posticipata, le istanze risulteranno ricevute dall'INPS (contrassegnate dallo stato di "Aperta") e saranno suscettibili di annullamento a opera dello stesso

interessato; se l'interessato intende modificarne il contenuto, dovrà annullare l'istanza inviata e inoltrarne una nuova.

Contestualmente all'elaborazione cumulativa posticipata, sarà resa disponibile la funzionalità di inoltro dell'istanza di conferma per la definitiva ammissione al beneficio.

Per le modalità di esposizione nel flusso Uniemens, si rinvia al paragrafo 11 della circolare allegata.

Per quanto non riportato, si rinvia alla suddetta circolare Inps e al decreto ANPAL allegato.