



Assunzioni under 30: al via le agevolazioni

a cura di Roberto Camera – Funzionario della DTL di Modena e curatore del sito internet www.dplmodena.it*

Per le nuove assunzioni di giovani “under 30” a tempo indeterminato o per le trasformazioni da tempo determinato ad indeterminato, effettuate dal 7 agosto 2013 al 30 giugno 2015, è possibile usufruire di un incentivo statale pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali, per un massimo di 18 mesi.

Le istruzioni operative per usufruire dell’incentivo in caso di nuove assunzioni a tempo indeterminato “under 30”

Con l’ultimo atto predisposto dall’Inps²⁶, diviene operativo l’incentivo per le nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani lavoratori di età compresa tra i 18 ed i 29 anni, che rientrino in una delle seguenti condizioni:

1. siano privi di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi;
2. siano privi di un diploma di scuola media superiore o professionale.

L’incentivo, previsto dall’art.1 del D.L. 28 giugno 2013, n.76 (convertito, con modificazioni, dalla L. n.99 del 9 agosto 2013), sarà riconosciuto per le assunzioni intervenute a decorrere dal 7 agosto 2013 - data di emanazione del [decreto di riprogrammazione delle risorse del Piano Azione Coesione](#) - e fino al 30 giugno 2015, subordinatamente alla verifica da parte dell’Inps della capienza delle risorse finanziarie.

Giovani

I giovani che hanno diritto all’agevolazione contributiva solo coloro i quali hanno tra i **18 anni** compiuti, e **non hanno compiuto i 30 anni** al momento dell’assunzione.

I due criteri, previsti dalla norma (mancanza di impiego e di diploma), non necessariamente devono essere posseduti congiuntamente. In pratica, le condizioni sono ravvisabili anche singolarmente. Per cui il giovane, per rientrare nell’incentivo statale deve essere privo di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, ovvero privo di un diploma di scuola media superiore o professionale.

Se il secondo criterio è alquanto chiaro, il primo ha bisogno sicuramente di una interpretazione.

La nozione di impiego regolarmente retribuito viene riferita non tanto alla condizione di regolarità contributiva del rapporto di lavoro, quanto alla rilevanza del lavoro sotto il profilo della durata (per il lavoro subordinato) o della remunerazione (per il lavoro autonomo). I rapporti di lavoro subordinato di durata inferiore a 6 mesi sono pertanto considerati “non regolarmente retribuiti” e, quindi, non possono essere presi in considerazione per la verifica del requisito; analogamente è da dirsi per le attività di lavoro autonomo la cui remunerazione, su base annuale, è inferiore ai limiti esenti da imposizione – 4.800,00 euro per lavoro autonomo propriamente detto e 8.000,00 euro per le collaborazioni coordinate e continuative e le altre collaborazioni (ex art.50, co.1, lett.c-bis) del DPR n.917/86).

* Le considerazioni esposte sono frutto esclusivo del pensiero dell’autore e non hanno carattere in alcun modo impegnativo per l’Amministrazione di appartenenza.

²⁶ circolare n.131 del 17 settembre 2013

Tipologia

L'incentivo spetta in due casi:

1. nuova assunzione a tempo indeterminato;
2. trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

1. Per quanto attiene al primo caso - **assunzione a tempo indeterminato** - verifichiamo, in concreto, le tipologie di rapporti che prevedono l'erogazione del contributo.

- a) **contratto di lavoro subordinato a tempo pieno o a tempo parziale;**
- b) rapporti instaurati in attuazione del vincolo associativo stretto con una **cooperativa di lavoro**, ai sensi della L. n.142/01;
- c) **contratto di apprendistato**; in quanto è da considerarsi quale rapporto di lavoro a tempo indeterminato²⁷.

In considerazione del fatto che l'ordinamento, per il rapporto di apprendistato, già prevede una disciplina di favore, caratterizzata da forme di contribuzione ridotta rispetto alla contribuzione ordinaria, altrimenti dovuta dal datore di lavoro, l'incentivo in questione non può mensilmente superare l'importo della contribuzione dovuta dal datore di lavoro per il medesimo apprendista. (es.: Alfa assume un apprendista per il quale deve una contribuzione pari all'11,61% della retribuzione; in questo caso l'incentivo previsto dall'art.1 del Decreto Lavoro spetta nella misura mensile dell'11,61% della retribuzione imponibile previdenziale).

La considerazione, affermata nella circolare Inps n.131/13, è da estendere a tutti i possibili incentivi previsti da altre disposizioni sotto forma di riduzione contributiva in senso stretto; in questi casi, l'incentivo - previsto dall'art.1 del Decreto Lavoro - è applicabile mensilmente in misura non superiore alla contribuzione agevolata dovuta dal datore di lavoro per il medesimo lavoratore.

- d) **nuove assunzioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo indeterminato che determinato.**

In considerazione della circostanza che l'incentivo è finalizzato a promuovere l'occupazione e che la sua misura è determinata in riferimento alla retribuzione del lavoratore, l'incentivo non spetta durante i periodi in cui il lavoratore non sia somministrato ad alcun utilizzatore. Infatti, in assenza di somministrazione, il lavoratore non può considerarsi occupato, almeno ai fini dell'incentivo previsto dall'art.1 del D.L. n.76/13; inoltre, l'indennità di disponibilità, che il lavoratore percepisce, non costituisce retribuzione in senso proprio - perché non è corrispettiva di alcuna prestazione lavorativa - per cui manca la base di commisurazione dell'incentivo stesso. L'avvio di una nuova somministrazione dopo un periodo di disponibilità, consente all'agenzia di godere nuovamente del beneficio fino all'originaria sua scadenza.

Vediamo ora quali sono i **rapporti a tempo indeterminato a cui non spetta l'erogazione dell'incentivo**:

- a) il **rapporto di lavoro intermittente**, in quanto non può essere considerato di stabile occupazione per il lavoratore;
- b) il **rapporto di lavoro ripartito** (*job sharing*), per la stessa motivazione del rapporto intermittente;
- c) il **rapporto di lavoro domestico**.

²⁷ Vedasi l'art.1, co.1, del D.Lgs.14 settembre 2011, n.167 c.d. Testo Unico sull'Apprendistato.

2. Per quanto attiene al secondo caso - **trasformazioni a tempo indeterminato di un rapporto a termine** – verifichiamo le casistiche di trasformazione idonee l'erogazione dell'incentivo.

- a) trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine con un lavoratore maggiorenne e che non abbia compiuto 30 anni al momento della decorrenza della trasformazione;
- b) nel caso in cui alla scadenza originaria del rapporto a termine il lavoratore superasse il limite di età, la trasformazione potrà essere anticipata per garantire la spettanza del beneficio;
- c) nel caso il giovane abbia un diploma di scuola media superiore o professionale, per cui si voglia approfittare dell'incentivo in base alla condizione che prevede la trasformazione a tempo indeterminato di un lavoratore "privo di impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi", il datore deve provvedere alla trasformazione, ai fini dell'ammissione al beneficio, entro 6 mesi dalla decorrenza del rapporto da trasformare, eventualmente anche in anticipo rispetto l'originaria scadenza (esempio: rapporto a termine per il periodo 1° luglio 2013 – 31 gennaio 2014 (7 mesi di contratto); la trasformazione deve intervenire al più tardi entro il 31 dicembre 2013 e cioè entro massimo 6 mesi dall'inizio del rapporto);
- d) trasformazioni a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, sia essa a tempo indeterminato che determinato; in assenza di somministrazione l'incentivo non spetta, neanche sull'indennità di disponibilità, analogamente a quanto illustrato sopra circa l'assunzione a tempo indeterminato.

Decorrenza delle assunzioni

Così come già accennato in premessa, l'incentivo sarà corrisposto per le assunzioni e trasformazioni a tempo indeterminato effettuate **a decorrere dal 7 agosto 2013**, data in cui è stato adottato l'atto di riprogrammazione delle risorse del Fondo di rotazione²⁸, e **fino al 30 giugno 2015** o data anteriore, in considerazione dell'esaurimento delle risorse stanziare per ciascuna Regione e Provincia autonoma.

Sul sito internet dell'Inps (www.inps.it) sarà possibile conoscere se sono disponibili ancora risorse per il territorio (Regione o Provincia autonoma) di interesse.

Entità dell'incentivo

Vediamo ora a quanto ammonta l'incentivo previsto dal Decreto Lavoro.

Il sostegno pubblico è pari ad un terzo della retribuzione mensile lorda imponibile ai fini previdenziali. Il valore mensile dell'incentivo non potrà, comunque, superare l'importo di **650,00 euro/mese per lavoratore**.

Va chiarito che comunque l'incentivo spetta esclusivamente nei limiti di risorse specificatamente stanziare per ogni Regione o Provincia autonoma ed è autorizzato dall'Inps in base all'ordine cronologico di presentazione delle istanze.

Qualora l'azienda non avesse ancora provveduto ad effettuare l'assunzione o la trasformazione a tempo indeterminato il datore di lavoro dovrà inoltrare all'Inps una domanda preliminare di ammissione all'incentivo, allo scopo di verificare la disponibilità dell'incentivo, indicando:

1. il **lavoratore** nei cui confronti è intervenuta o potrebbe intervenire l'assunzione a tempo indeterminato ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine;
2. la **Regione** ove avrà esecuzione la prestazione lavorativa.

²⁸ di cui alla legge 16 aprile 1987, n.183

Il Ministero del Lavoro ha provveduto, con un Decreto Direttoriale del 17 settembre 2013, alla ripartizione, tra i territori nazionali, delle risorse stanziare dall'art.1, co.12, del citato D.L. n.76/13, sulla base dei criteri di riparto dei Fondi strutturali.

Sono stati destinati, complessivamente, dal Governo 794 milioni di incentivi, con particolare attenzione al Mezzogiorno, a cui andranno 500 milioni. In totale, la previsione del Ministero del Lavoro è di arrivare a 100 mila nuove assunzioni a tempo indeterminato di giovani "under 30".

Le risorse sono ripartite così ripartite:

Ripartizione delle risorse destinate all'incentivo per le Regioni previste dall'art.1 co.12, lett. a), del D.L. n.76/13:

REGIONE	Annualità 2013	Annualità 2014	Annualità 2015	Annualità 2016
Abruzzo	€ 1.750.875,81	€ 2.626.313,71	€ 2.626.313,71	€ 1.750.875,81
Molise	€ 709.766,99	€ 1.064.650,48	€ 1.064.650,48	€ 709.766,99
Sardegna	€ 6.365.075,85	€ 9.547.613,78	€ 9.547.613,78	€ 6.365.075,85
Basilicata	€ 2.813.528,38	€ 4.220.292,57	€ 4.220.292,57	€ 2.813.528,38
Calabria	€ 12.629.299,86	€ 18.943.949,79	€ 18.943.949,79	€ 12.629.299,86
Campania	€ 26.126.959,96	€ 39.190.439,94	€ 39.190.439,94	€ 26.126.959,96
Puglia	€ 21.330.344,53	€ 31.995.516,79	€ 31.995.516,79	€ 21.330.344,53
Sicilia	€ 28.274.148,62	€ 42.411.222,94	€ 42.411.222,94	€ 28.274.148,62
TOTALE	€ 100.000.000,00	€ 150.000.000,00	€ 150.000.000,00	€ 100.000.000,00

Ripartizione delle risorse destinate all'incentivo per le Regioni e le Province autonome di cui all'art.1 co.12, lett. b), del D.L. n.76/13:

REGIONI	Annualità 2013	Annualità 2014	Annualità 2015	Annualità 2016
Emilia Romagna	€ 4.113.610,78	€ 8.398.622,01	€ 8.398.622,01	€ 4.285.011,23
Friuli VeneziaGiulia	€ 1.886.131,83	€ 3.850.852,48	€ 3.850.852,48	€ 1.964.720,65
Lazio	€ 7.176.799,39	€ 14.652.632,09	€ 14.652.632,09	€ 7.475.832,70
Liguria	€ 3.063.251,82	€ 6.254.139,14	€ 6.254.139,14	€ 3.190.887,32
Lombardia	€ 5.324.961,25	€ 10.871.795,88	€ 10.871.795,88	€ 5.546.834,63
Marche	€ 2.177.510,98	€ 4.445.751,59	€ 4.445.751,59	€ 2.268.240,61
PA Bolzano	€ 841.733,54	€ 1.718.539,31	€ 1.718.539,31	€ 876.805,77
PA Trento	€ 780.793,95	€ 1.594.120,98	€ 1.594.120,98	€ 813.327,03
Piemonte	€ 7.987.886,67	€ 16.308.601,94	€ 16.308.601,94	€ 8.320.715,28
Toscana	€ 6.320.360,74	€ 12.904.069,84	€ 12.904.069,84	€ 6.583.709,10
Umbria	€ 2.415.176,55	€ 4.930.985,46	€ 4.930.985,46	€ 2.515.808,91
Valle d'Aosta	€ 508.682,92	€ 1.038.560,96	€ 1.038.560,96	€ 529.878,04
Veneto	€ 5.403.099,58	€ 11.031.328,31	€ 11.031.328,31	€ 5.628.228,73
TOTALE	€ 48.000.000,00	€ 98.000.000,00	€ 98.000.000,00	€ 50.000.000,00

Adempimenti per i datori di lavoro

La domanda di richiesta dell'incentivo, alla quale non deve essere allegata alcuna documentazione, deve essere inoltrata avvalendosi del modulo di istanza on-line "76-2013", previsto all'interno dell'applicazione "DiResCo - Dichiarazioni di Responsabilità del Contribuente", sul sito internet www.inps.it.

Il modulo sarà 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”.

Entro **3 giorni** dall’invio dell’istanza, l’Inps - mediante i propri sistemi informativi centrali - verificherà la disponibilità residua della risorsa in relazione alla Regione di pertinenza e, in caso di disponibilità, comunicherà, esclusivamente in modalità telematica, con accesso all’interno dell’applicazione “DiResCo”, che è stato prenotato, in favore del datore di lavoro, l’importo massimo dell’incentivo (per la durata di 18 o 12 mesi, rispettivamente per l’assunzione e la trasformazione) per il lavoratore indicato nell’istanza preliminare.



Entro i **successivi 7 giorni lavorativi**, dalla ricezione della comunicazione di prenotazione positiva dell’Istituto, il datore di lavoro – per accedere all’incentivo – dovrà, se ancora non lo ha ancora fatto, stipulare il contratto di assunzione ovvero di trasformazione.



Entro **14 giorni lavorativi** 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; la comunicazione deve essere effettuata mediante l’apposita funzionalità che sarà resa disponibile all’interno dell’applicazione “DiResCo”. Quest’ultima istanza di conferma costituisce domanda definitiva di ammissione al beneficio.

I termini previsti per la stipulazione del contratto e per la presentazione dell’istanza definitiva di conferma della prenotazione - con contestuale domanda di ammissione all’incentivo - sono perentori e la loro inosservanza determinerà l’inefficacia della precedente prenotazione di somme.

Nell’ipotesi di **trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine**, il datore di lavoro deve presentare la domanda definitiva entro lo stesso termine, anche se non è stato ancora realizzato l’incremento netto dell’occupazione. L’autorizzazione dell’Istituto previdenziale diviene efficace qualora, durante i 12 mesi, venga realizzato l’incremento netto dell’occupazione; altrimenti il datore di lavoro dovrà astenersi dal fruire dell’incentivo.

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; l’esito sarà visualizzabile sempre all’interno del Cassetto previdenziale.

Altre forme di controllo, l’Inps le effettuerà a posteriori, mediante l’unità organizzativa “Verifica amministrativa”, soprattutto con riferimento alla sussistenza dei presupposti dell’incentivo, secondo modalità che verranno rese note alle Sedi con successive disposizioni interne dell’Istituto.

Durata dell’incentivo

La durata dell’incentivo si basa sulla modalità di inserimento a tempo indeterminato:

- **18 mesi** di incentivo in caso di assunzione a tempo indeterminato;
- **12 mesi** in caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine.

Nel caso in cui vi sia l’assunzione, ovvero la trasformazione, a tempo indeterminato a scopo di somministrazione, l’incentivo non spetterà durante i periodi in cui il lavoratore

non è somministrato a nessun utilizzatore. Inoltre, tali eventuali periodi non determineranno uno slittamento della scadenza del beneficio. A tal scopo e per chiarire eventuali disguidi, l'Inps, con [la circolare n.131 del 17 settembre 2013](#), ha previsto un esempio chiarificatore:

Esempio

il 1° ottobre 2013 l'agenzia [di somministrazione] assume Tizio a tempo indeterminato e lo somministra per 12 mesi ad Alfa; durante ottobre 2014 l'agenzia non somministra il lavoratore a nessun utilizzatore; a novembre 2014 l'agenzia somministra il lavoratore per 12 mesi a Beta; non spetta il beneficio per ottobre 2014; spetta nuovamente il beneficio per novembre 2014, fino al 31 marzo 2015.

Ulteriore chiarimento, l'Istituto previdenziale, lo prescrive nell'ipotesi in cui l'assunzione o la trasformazione non decorrano dal primo giorno del mese di calendario; in questo caso, i massimali del primo e dell'ultimo mese di vigenza dell'incentivo saranno convenzionalmente ridotti ad una misura pari a tanti trentesimi di € 650,00 quanti sono i giorni del rapporto agevolato compresi nel mese di riferimento. Qualora sia necessario rapportare l'incentivo ad una quota della retribuzione mensile, anche la base convenzionale di computo dell'incentivo sarà ridotta ed sarà rappresentata da tanti trentesimi della retribuzione mensile quanti sono i giorni del rapporto agevolato compresi nel mese di riferimento

Esempio

assunzione a tempo indeterminato il 15 ottobre 2013; il beneficio spetta fino al 14 aprile 2015; per ottobre 2013 l'incentivo è pari a 1/3 della retribuzione di ottobre 2013, nei limiti di 17/30 di € 650,00; per aprile 2015 l'incentivo è pari a 1/3 di 14/30 della retribuzione di aprile 2015, nei limiti di 14/30 di € 650,00.

Condizioni per usufruire dell'incentivo

Gli incentivi sono subordinati ad alcuni eventi fondamentali:

- a) alla regolarità degli obblighi contributivi (DURC). In caso di somministrazione, la condizione di regolarità contributiva riguarda l'agenzia di somministrazione, in quanto l'agenzia è in via principale gravata degli obblighi contributivi; invece la condizione di osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro riguarda sia l'agenzia di somministrazione che l'utilizzatore, in quanto su entrambi incombono obblighi di sicurezza nei confronti del lavoratore somministrato;
- b) alla osservanza delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro;
- c) al 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 nazionale²⁹;
- d) alla realizzazione e al mantenimento dell'incremento netto dell'occupazione, rispetto alla media della forza occupata nell'anno precedente l'assunzione ovvero la trasformazione³⁰;
- e) alle condizioni generali di compatibilità con il mercato comune³¹.

Inoltre, l'incentivo spetta a condizione che l'assunzione, ovvero la trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, determini un **incremento netto**

²⁹ Art.1, commi 1175 e 1176, della L. n.296/06.

³⁰ Art.1, commi da 4 a 7, D.L. n.76/13.

³¹ Previste dagli articoli 1 e 40 del regolamento (CE) n.800/08 della Commissione del 6 agosto 2008.

dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nell'anno precedente l'assunzione stessa (ovvero nell'anno precedente la decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato); è altresì necessario che tale incremento sia mantenuto (anche per un valore differenziale diverso dall'originario) per ogni mese di calendario di vigenza dell'incentivo.

Ai fini della valutazione dell'incremento occupazionale, il numero dei dipendenti è calcolato in Unità di Lavoro Annuo (ULA), secondo il criterio convenzionale proprio del diritto comunitario.

Il venir meno dell'incremento fa perdere il beneficio per il mese di calendario di riferimento; l'eventuale successivo ripristino dell'incremento consente la fruizione del beneficio dal mese di ripristino fino alla sua originaria scadenza

Esempio

ALFA assume in data 1° ottobre 2013; il beneficio scade il 31 marzo 2015; se non mantiene l'incremento per il 4° mese e lo ripristina per il 7° mese, non spetta il beneficio per i mesi dal 4° al 6°, mentre spetta nuovamente dal 7° e – se il nuovo incremento è mantenuto – per i mesi successivi fino al 31 marzo 2015).

Infine, l'incentivo è comunque applicabile, qualora l'incremento non sia realizzato o non venga mantenuto per i seguenti motivi³²:

- a) dimissioni volontarie del lavoratore, diverse dalle dimissioni per giusta causa;
- b) invalidità sopravvenuta o decesso del lavoratore;
- c) pensionamento per raggiunti limiti di età;
- d) riduzione volontaria dell'orario di lavoro;
- e) licenziamento per giusta causa o giustificato motivo soggettivo.

In forza dell'art.1, co.7, del D.L. n.76/13 (c.d. Decreto Lavoro), la realizzazione iniziale, il mantenimento mensile e l'eventuale ripristino dell'incremento devono essere valutati in relazione all'intera organizzazione del datore di lavoro e delle eventuali società controllate o collegate, ai sensi dell'art.2359 c.c., o facenti capo, anche per interposta persona, allo stesso soggetto.

Per valutare l'incremento dell'occupazione è necessario considerare tutte le varie tipologie di lavoratori a tempo determinato e indeterminato, ad esclusione del lavoro accessorio³³; devono essere considerati anche i lavoratori che sono utilizzati mediante somministrazione nell'ambito di un rapporto di lavoro a tempo determinato intercorrente con l'agenzia. Unica eccezione il lavoratore assunto (o utilizzato mediante somministrazione) in sostituzione di un lavoratore assente; questi non si conta, in quanto si computa il lavoratore sostituito.

In caso di assunzione o trasformazione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione (sia essa a tempo determinato che indeterminato), l'incremento occupazionale iniziale e il suo mantenimento devono essere valutati rispetto ai dipendenti dell'agenzia; nella base di computo della forza aziendale dell'agenzia devono essere considerati i lavoratori assunti a tempo indeterminato a scopo di somministrazione e gli altri dipendenti (rispetto a questi ultimi si computano sia i lavoratori a tempo determinato che indeterminato).

In caso di assunzione a tempo indeterminato, l'incremento netto dell'occupazione deve essere mantenuto per 18 mesi e verificato confrontando due valori medi convenzionali:

1. la forza media occupata nei 12 mesi precedenti l'assunzione;
2. per i 18 mesi di vigenza i valori si sdoppiano:

³² Previsti ai sensi dell'art.40, paragrafo 4, del regolamento (CE) n.800/08.

³³ Previsto dagli articoli 70 e ss. del D.Lgs. n.276/03.

- per i primi 12 mesi di vigenza del rapporto agevolato, la forza media relativa al primo anno successivo all'assunzione;
- per i restanti 6 mesi di vigenza del rapporto agevolato, la forza media occupata nel secondo anno successivo all'assunzione.

Esempio

Assunzione effettuata il 15 ottobre 2013; il beneficio scade il 14 aprile 2015; per i primi 12 mesi di vigenza del rapporto agevolato il confronto deve essere effettuato tra la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2012-14 ottobre 2013 e la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2013 -14 ottobre 2014; per il terzo semestre di vigenza del rapporto agevolato il confronto deve essere effettuato tra la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2012-14 ottobre 2013 e la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2014 -14 ottobre 2015

In caso di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine, l'incremento netto dell'occupazione può essere realizzato alla data di decorrenza della trasformazione, oppure, mediante un'assunzione compensativa successiva, entro un mese da tale data. In caso di assunzione compensativa successiva, il periodo di spettanza massima del beneficio (12 mesi) decorre, comunque, dalla data della trasformazione.

Infine, l'assunzione compensativa (contestuale o differita rispetto al giorno di decorrenza della trasformazione a tempo indeterminato, per la quale si intende chiedere il beneficio) è prevista per garantire il rispetto della condizione dell'incremento occupazionale; pertanto tale assunzione compensativa deve ritenersi necessaria solo nelle ipotesi in cui, altrimenti, – considerando il valore in ULA del rapporto trasformato e degli altri rapporti in essere alla data di decorrenza della trasformazione – non si realizzerebbe l'incremento.

Esempio

Assunzione effettuata il 15 ottobre 2013; il beneficio scade il 14 aprile 2015; per i primi 12 mesi di vigenza del rapporto agevolato il confronto deve essere effettuato tra la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2012-14 ottobre 2013 e la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2013 -14 ottobre 2014; per il terzo semestre di vigenza del rapporto agevolato il confronto deve essere effettuato tra la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2012-14 ottobre 2013 e la forza media relativa al periodo 15 ottobre 2014 -14 ottobre 2015