

Chiarimenti operativi

# Incentivo “IO Lavoro”: l’Inps detta le regole

Eufranio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Con la circolare n. 124 del 26 ottobre 2020 l’Inps, a distanza di circa otto mesi dalla emanazione del Decreto Direttoriale dell’Anpal, ha fornito ai datori di lavoro interessati le proprie indicazioni amministrative finalizzate alla fruizione dell’ “Incentivo Lavoro” (da cui l’acronimo “IO Lavoro”), limitato alle assunzioni registratesi nel corso del 2020, che si va ad aggiungersi al vasto, frastagliato e scollegato “mondo” dei benefici per l’occupazione presenti nel nostro ordinamento: nel frattempo, il Legislatore ne ha “partoriti” altri come il *bonus* contenuto negli articoli 6 e 7, D.L. n. 104/2020 ed altri ne ha annunciati nella prossima legge di Bilancio per l’anno 2021, attualmente all’esame del Parlamento.

Il ritardo nella emanazione della circolare applicativa si pone, ahimè, in linea con un comportamento dell’Istituto che detta i propri chiarimenti operativi a distanza di mesi, costringendo, nella sostanza, chi ha assunto, confidando nei benefici, a versare la contribuzione regolare e, soltanto dopo, a recuperarla attraverso il sistema del conguaglio: tutto questo non è giusto, in generale, e lo è ancora di più se si pensa alla grave crisi che sta attraversando il nostro Paese a causa della pandemia.

Questa breve premessa si è resa necessaria per ben comprendere in quale contesto si calano sia il Decreto Direttoriale Anpal n. 52 dell’11 febbraio 2020 che quello successivo, correttivo, che, nella identificazione, porta il numero 66.

Questa riflessione seguirà sia il testo normativo che i passaggi contenuti nella circolare Inps n. 124/2020: essa non può che partire dall’impegno delle risorse economiche di cui parla l’art. 12. Esso è pari a 329.400.000 euro tratti dal Programma Operativo Nazionale “Sistemi di Politiche Attive per l’Occupazione” (PON SPAO) riguardante gli investimenti, in diversa misura, disponibili per le Regioni meno sviluppate (Basilicata, Calabria, Campania, Puglia e Sicilia), per

quelle più sviluppate (Piemonte, Valle d’Aosta, Liguria, Lombardia, Emilia-Romagna, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Provincia Autonoma di Trento, Provincia Autonoma di Bolzano, Toscana, Umbria, Marche e Lazio) e, ancora, per quelle in transizione (Abruzzo, Molise e Sardegna): si tratta di una differenziazione che, come vedremo in un passaggio successivo, ha la propria importanza. La somma complessiva è stata ripartita nei tre comparti entro i quali sono state inserite le varie Regioni e Province Autonome.

La gestione della misura incentivante viene affidata, come già accaduto in passato, all’Inps: ed è per questo che l’Istituto, sia pure con ritardo, interviene a dettare i propri chiarimenti amministrativi. L’Inps è il punto di riferimento, cosa che comporta (art. 1) una comunicazione mensile indirizzata all’Anpal contenente gli importi erogati e quelli prenotati.

## Destinatari dei benefici

Sia il Decreto Direttoriale che l’Inps individuano i potenziali fruitori dei benefici.

Essi sono tutti i datori di lavoro privati, imprenditori e non imprenditori che assumono, tra il 1° gennaio e il 31 dicembre 2020, lavoratori di età compresa tra i 16 e i 24 anni (da intendersi come 24 anni e 364 giorni), o lavoratori di età superiore (non viene fissato alcun limite massimo) c.d. “svantaggiati”, privi di un lavoro regolarmente retribuito da almeno 6 mesi, secondo la definizione a suo tempo fornita dal Decreto del Ministro del Lavoro del 17 ottobre 2017 che ha sostituito quella già in uso con il D.M. 20 marzo 2013. Sono considerati privi di un lavoro regolarmente retribuito non soltanto i disoccupati ma anche chi non ha prestato alcuna attività lavorativa riconducibile ad un rapporto di lavoro subordinato della durata di almeno 6 mesi, nonché co-

# Approfondimenti

loro che negli ultimi 6 mesi hanno svolto attività lavorativa in forma autonoma o parasubordinata dalla quale sia scaturito un reddito che corrisponde ad una imposta lorda pari o inferiore alle detrazioni spettanti ai sensi dell'art. 13 del D.P.R. n. 917/1986 (8.125 per il lavoro subordinato e 4.800 per il lavoro autonomo).

I lavoratori debbono essere disoccupati, secondo la previsione dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015 o titolari di reddito di cittadinanza, ex art. 4, comma 15-*quater*, D.L. n. 4/2019 e non debbono aver avuto negli ultimi 6 mesi un rapporto di lavoro subordinato, di qualsiasi durata, con il medesimo datore (art. 2), fatta salva la ipotesi di trasformazione di un contratto a termine. Ovviamente, è il caso di precisare, pur se ciò appare superfluo, come un precedente rapporto di tirocinio (che non è rapporto di lavoro subordinato) non sia ostativo alla assunzione con "IO Lavoro".

La circolare Inps n. 124/2020 ricorda che in caso di assunzione a scopo di somministrazione, considerando che i benefici correlati all'assunzione o alla trasformazione vengono "trasferiti" sull'utilizzatore, la valutazione del requisito di assenza di un precedente rapporto di lavoro subordinato nel semestre antecedente va effettuata sull'azienda utilizzatrice.

Il beneficio, correlato alla instaurazione del rapporto, prescinde dal luogo di residenza dei dipendenti. Ciò ha come conseguenza che il passaggio da una Regione all'altra potrebbe portare ad un disconoscimento dell'incentivo residuo, se nel contatore regionale di destinazione non vi sono più risorse.

## Tipologie contrattuali oggetto di agevolazione

Le tipologie contrattuali oggetto di agevolazione sono:

- a)** il contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche a scopo di somministrazione;
- b)** il contratto di apprendistato professionalizzante;

L'agevolazione viene riconosciuta:

- a)** anche se il rapporto instaurato è a tempo parziale (ovviamente, "pro quota");
- b)** anche se si è in presenza di una trasformazione di rapporto da contratto a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato, cosa che

comporta il recupero dell'1,40% di contribuzione aggiuntiva, se pagata, ma anche dello 0,50%, se previsto, introdotto a seguito della riforma sui contratti a termine del 2018;

**c)** anche se si è in presenza di un lavoratore che, dopo essere stato associato in una cooperativa, sottoscrive un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato con la stessa, ai sensi dell'art. 1, comma 3, della legge n. 142/2001.

## Esclusioni

La circolare n. 124/2020 ricorda come il beneficio non sia riconosciuto in caso di instaurazione di un rapporto di lavoro domestico, pur se a tempo indeterminato (per la particolarità del rapporto), intermittente (la prestazione saltuaria ed episodica che dipende dalla "chiamata" del datore non è sintomo di stabilità) ed occasionale (si tratta di quei rapporti con un limite reddituale euro ed un monte ore annuo di 280 ore che sono disciplinati dall'art. 54-*bis* della legge n. 96/2017) e che potevano anche non essere, esplicitamente, citati, in quanto non riconducibili all'area della subordinazione a tempo indeterminato. L'agevolazione non è, inoltre, riconosciuta, perché non prevista, per i rapporti di apprendistato di primo e terzo livello.

## Alcune osservazioni

Quanto appena detto merita alcune riflessioni.

La disposizione riguarda tutti i datori di lavoro privati: l'Inps non ha, questa volta, fatto riferimento, come già avvenuto in altre circolari, dopo aver escluso le Pubbliche Amministrazioni, a quegli Enti che vi possono rientrare come, ad esempio, gli Enti pubblici economici, gli ex Iacp, gli Enti che si sono trasformati in società di capitali, sebbene a capitale interamente pubblico, le ex Ipb, i consorzi di bonifica, i consorzi industriali, gli Enti morali e quelli ecclesiastici, nonché le aziende speciali costituite in consorzio ex artt. 31 e 114 del D.Lgs. n. 167/2000.

L'incentivo viene riconosciuto anche in caso di assunzione a tempo indeterminato a tempo parziale: ad avviso di chi scrive, laddove il Ccnl preveda una soglia oraria settimanale sotto la quale non si può scendere, questa deve essere rispettata in quanto l'art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 subordina, tra le altre cose, il riconoscimento dello sgravio contributivo al rispetto del trattamento economico e normativo

previsto dai Ccnl sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, dai contratti territoriali od aziendali.

Il riferimento al contratto di apprendistato professionalizzante fa sì che l'incentivo possa essere riconosciuto anche in favore di soggetti titolari di un trattamento di NASpI (v. art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 e circolare Inps n. 108/2018) e, quindi, disoccupati ex art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015, per una qualificazione (nei limiti e con le condizioni delle quali parla l'interpello del Ministero del Lavoro n. 8/2007) o riqualificazione professionale.

## Ambito territoriale

L'art. 3 del provvedimento parla di ambito territoriale di ammissibilità all'incentivo.

Vi sono comprese tutte le Regioni e le Province autonome e sono suddivise, anche ai fini della ripartizione dell'incentivo, in aree "meno sviluppate", "più sviluppate" ed "in transizione" alle quali si è fatto cenno pocanzi.

Viene chiarito dalla norma e ribadito dalla circolare n. n. 124/2020 che:

**a)** la residenza del lavoratore non incide sul beneficio, nel senso che può trattarsi ad esempio, di un lavoratore piemontese che viene assunto in Campania e viceversa;

**b)** la modifica della sede operativa con un trasferimento del lavoratore in altra Regione, non blocca di per sé il beneficio, ma è subordinata al fatto che nella categoria della Regione di destinazione vi siano ancora disponibili risorse finanziarie.

## Importo dell'incentivo e termini

Con il successivo art. 5 si entra "nel cuore" del provvedimento in quanto si stabilisce l'importo dell'incentivo. Esso è pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail, per un periodo di 12 mesi a partire dal giorno dell'assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per ogni assunto, riparametrato e applicato su base mensile, ovviamente proporzionalmente ridotto in caso di assunzione part-time. L'Inps chiarisce, al punto 6 della circolare n. 124, che la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al mese è pari a 671,66 euro,

mentre quella giornaliera, necessaria per i rapporti instaurati o risolti nel mese, è di 21,66 euro.

L'incentivo va fruito, a pena di decadenza, entro il 28 febbraio 2022. Si tratta di un termine perentorio che tiene conto del fatto che l'assunzione potrebbe essere effettuata negli ultimi giorni del 2020, trascinando gli effetti incentivanti fino alla fine di dicembre 2021.

Anche in questo caso, ad avviso di chi scrive, sono necessarie alcune riflessioni.

L'agevolazione è sulla contribuzione a carico del datore di lavoro, con esclusione dei premi assicurativi dovuti all'Inail e, come in passato, della c.d. "contribuzione minore" di cui ha parlato, più volte, l'Inps in situazioni del tutto simili. Ciò significa, ad esempio, che gli 8.060 euro per i datori di lavoro che assumono con contratto di apprendistato professionalizzante si riducono a ben poca cosa, sol che si tenga presente che le imprese fino a 9 dipendenti pagano nel primo anno 1,5% e quelle con un organico superiore il 10%. Per il contratto a tempo indeterminato l'agevolazione viene riconosciuta nei limiti della contribuzione pagata ed a carico del datore, cosa che comporterà, laddove la retribuzione non raggiunga determinati limiti, un tetto al di sotto della cifra massima (8.060 euro).

Si è fatto riferimento al fatto che oltre ai premi Inail sono esclusi i c.d. "contributi minori". Essi sono elencati nella circolare n. 124/2020 e sono:

**a)** il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c., come previsto dal comma 756 dell'art. 1 della legge n. 296/2006;

**b)** il contributo ai Fondi bilaterali, al FIS ed a quelli delle Province Autonome di Trento e Bolzano ex articoli 26, 27, 28, 29 e 40 ed a quello del trasporto aereo e del sistema aeroportuale;

**c)** il contributo ex art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978 pari allo 0,30% della retribuzione imponibile destinato al finanziamento dei Fondi interprofessionali ex art. 118 della legge n. 388/2000.

Un'altra riflessione, che è di natura normativa, va effettuata: l'**assunzione con contratto a tempo indeterminato** (sia pure part-time) fa sì che il lavoratore entri, da subito, nell'organico e nella computabilità ai fini di istituti previsti da leggi o contratti collettivi (ad esempio, la base di com-

# Approfondimenti

puto dei disabili) con l'applicazione economica piena prevista dal livello di inquadramento, mentre la costituzione di un rapporto di lavoro attraverso l'apprendistato professionalizzante fa sì che il soggetto non venga computato per tutto il periodo formativo (art. 47, comma 3, del D.Lgs. n. 81/2015) e la retribuzione possa (ma non è un obbligo) essere fino a due livelli inferiori a quello finale (o in proporzione "a salire" se tale modalità è prevista dal Ccnl).

C'è, poi, una piccola riflessione che riguarda l'**apprendistato professionalizzante**: la circolare n. 124 ricorda che se, ad esempio, il periodo formativo è di 6 mesi (che è la durata minima prevista dal D.Lgs. n. 81/2015), l'importo massimo del beneficio è pari a 4.030 euro.

L'**assunzione a tempo indeterminato a scopo di somministrazione** il cui onere ricade sulle Agenzie di Lavoro potrebbe rappresentare un modo per favorire l'occupazione anche in tale maniera, con effetti positivi per l'utilizzatore, anche a termine, al quale possono essere "girati" i benefici scaturenti dall'assunzione: con la legge di conversione n. 126/2020 del D.L. n. 104/2020 è stato infatti, introdotto il comma 1-*bis* all'art. 8 che è andato nel *corpus* dell'art. 31, comma 1, del D.Lgs. n. 81/2015. Esso ha previsto che, fino al 31 dicembre 2021, "nel caso in cui il contratto di somministrazione tra l'Agenzia e l'utilizzatore sia a tempo determinato, l'utilizzatore può impiegare in missione, per periodi superiori ai 24 mesi anche non continuativi, il medesimo lavoratore somministrato, per il quale l'Agenzia abbia comunicato l'assunzione a tempo indeterminato, senza che ciò determini in capo all'utilizzatore stesso la costituzione di un rapporto a tempo indeterminato con il lavoratore somministrato".

## Normativa europea e compatibilità dello sgravio

L'art. 6 si occupa della compatibilità dello sgravio rispetto alla normativa europea affermando che va rispettato il c.d. "*de minimis*" (Regolamento Ue n. 1407/2013) sul quale l'Inps si è sempre profusa in spiegazioni in numerose note a partire dalla circolare n. 128/2012 e che i limiti ivi previsti possono essere superati in caso di incrementi dell'occupazione secondo le previsioni contenute nell'art. 7.

Se il limite previsto dalla regolamentazione comunitaria viene superato, al di fuori dei casi consentiti, l'INPS, consultando informaticamente il Registro sugli aiuti di Stato (art. 52 della legge n. 234/2012), provvede alla revoca dei benefici applicando le conseguenti sanzioni civili.

Il limite del "*de minimis*" può essere superato qualora si registri un incremento occupazionale netto: esso va inteso come aumento netto del numero dei dipendenti di un datore di lavoro rispetto alla media dei 12 mesi precedenti l'assunzione, da mantenersi per tutto il periodo dell'assunzione agevolata.

Secondo la Corte di Giustizia Europea (sentenza, sezione II, del 2 aprile 2009, n. C- 415/07) è necessario raffrontare "il numero medio di unità lavoro anno (ULA) dell'anno precedente l'assunzione con il numero medio di unità lavoro anno dell'anno successivo all'assunzione".

*Come va valutato l'incremento occupazionale?*

In passato l'Istituto si è attenuto ai seguenti criteri:

**a)** 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 n. 1407/2013 sarà necessario effettuare il calcolo sulla totalità dei dipendenti delle aziende che rientrano in tale dizione). Esso va mantenuto per tutto il periodo di assunzione agevolata, secondo la previsione contenuta nell'art. 31, comma 1, lettera f) del D.Lgs. n. 150/2015;

**b)** 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 del D.Lgs. n. 81/2015, ossia numero medio mensile dei lavoratori a termine, compresi i dirigenti, impiegati negli ultimi due anni, sulla base della effettiva durata dei loro rapporti di lavoro): per il lavoro intermittente il riferimento normativo ai fini del computo è contenuto nell'art. 18 del D.Lgs. n. 81/2015 (ossia, l'orario effettivamente svolto in ciascun semestre), mentre non vengono prese in considerazione le prestazioni di lavoro occasionale ex art. 54-*bis* della legge n. 96/2017. Nel caso in cui un contratto a termine venga stipulato per la sostituzione di un lavoratore assente, va calcolato soltanto il "titolare del posto";

c) la verifica dell'incremento occupazionale va effettuata ogni mese (art. 31, comma 1, lettera f, del D.Lgs. n. 150/2015 e art. 7, comma 3, del Decreto Direttoriale n. 52/2020): se, per una qualsiasi ragione si va sotto la soglia, 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.

L'incremento occupazionale non è richiesto se il posto od i posti vacanti si sono resi disponibili per una delle seguenti ipotesi:

**a) dimissioni volontarie:** oggi sono unicamente quelle effettuate attraverso la procedura telematica ipotizzata dal D.L.vo n. 151/2015, quelle, confermate presso l'Ispettorato territoriale del Lavoro, che riguardano le lavoratrici madri (dal momento del concepimento fino ad un anno di età del bambino, o dall'adozione o dall'affido), quelle dei genitori entro tre anni dalla nascita del figlio, o la donna nell'anno dal matrimonio e quelle rese attraverso un accordo raggiunto "in sede protetta" (art. 410 e 411 c.p.c.) anche alla luce degli accordi collettivi raggiunti per risoluzione dei rapporti "non oppositive" di cui parla l'art. 12, comma 11, del D.L. n. 137/2020 e che consentono di aggirare la sospensione momentanea dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo;

**b) invalidità;**

**c) pensionamento per raggiunti limiti di età:** sicuramente la disposizione si applica ai pensionati di vecchiaia ma non è stato chiarito se è riferibile anche a Quota 100, ad Opzione donna o ai lavori usuranti ove sono previsti limiti minimi di età accompagnati da un numero variabile di anni contributivi (ad avviso di chi scrive, la risposta è positiva). Il tenore letterale della norma sembra escludere l'APE, atteso che si tratta di un prestito, da restituire, che anticipa il pensionamento di vecchiaia;

**d) riduzione volontaria dell'orario di lavoro,** ai sensi delle previsioni contenute nel D.Lgs. n. 81/2015;

**e) licenziamento per giusta causa.** Stando al tenore della norma sono esclusi i licenziamenti per riduzione collettiva di personale ed i licenziamenti per giustificato motivo oggettivo: nulla si dice per i licenziamenti per giustificato motivo soggettivo e per quelli di natura disciplinare.

L'incentivo viene riconosciuto nei limiti della c.d. "intensità massima di aiuti" previsti dall'art. 32, Regolamento UE n. 651/2014 che non può superare la percentuale del 50% calcolata sui costi ammissibili.

## Disposizioni inderogabili

Il Decreto Direttoriale si occupa, giustamente, del rispetto delle norme comunitarie, mentre la circolare n. 124/2020 ricorda anche che occorre rispettare alcune disposizioni inderogabili. Ci si riferisce:

**a)** alla regolarità contributiva, fermo restando il rispetto degli altri obblighi di legge ed 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 (art. 1, comma 1175, legge n. 296/2006);

**b)** al rispetto dei contenuti previsti dall'art. 31, D.Lgs. n. 150/2015. A proposito dei contenuti di quest'ultima norma la circolare n. 124/2020 ripete, pedissequamente al punto 7.3, quanto previsto nella norma. Detto questo, però, sarebbe stato opportuno un chiarimento relativo alla voce c), laddove si afferma che il beneficio non spetta in caso di integrazione salariale per crisi o riorganizzazione aziendale che interessano lavoratori dello stesso livello addetti alla medesima unità produttiva. Si tratta, pacificamente, di integrazioni salariali straordinarie ma, anche per chiarire qualche dubbio presente tra gli operatori, sarebbe stato opportuno che la nota dell'Istituto affermasse che la fruizione degli ammortizzatori sociali Covid-19 non è di ostacolo all'agevolazione.

## Cumulabilità con altre agevolazioni

*L'incentivo di "IO Lavoro" è cumulabile con altre agevolazioni?*

L'art. 8 e la circolare n. 124/2020 parlano di cumulabilità con:

**a)** quello previsto dall'art. 8, D.L. n. 4/2019 per i titolari di reddito di cittadinanza: l'Istituto ricorda che se il datore ha esaurito gli oneri contributivi raggiungendo il tetto massimo, la residua agevolazione spettante per l'assunzione di un percettore del reddito di cittadinanza può essere fruita sotto forma di credito di imposta, come ri-

# Approfondimenti

corda il comma 7 dell'art. 8 del decreto-legge sopra indicato;

**b)** quelli, eventuali, nei limiti della c.d. "intensità di aiuto", introdotti dalle Regioni in favore dei datori di lavoro ubicati, come sede, nel loro territorio.

Con Decreto n. 66 del 21 febbraio 2020 l'Anpal ha stabilito che, fermi restando i due incentivi ai quali si è appena fatto cenno, l'agevolazione è altresì cumulabile con "l'esonero volto all'assunzione di giovani fino a 35 anni di età, previsto dall'art. 1, commi 100 e seguenti, legge n. 205/2017, come modificato dall'art. 1, comma 10, della legge n. 160/2019, nel limite massimo di un importo pari a 8.060 euro su base annua.

L'incentivo non può essere cumulato con altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti, compresa la riduzione per i datori di lavoro agricoli che operano in territori svantaggiati.

## Procedura

Con il successivo art. 9 si dettano le linee guida di massima, che l'Inps ha, poi, fatto proprie con la circolare n. 124/2020.

I datori di lavoro dovranno "prenotare" il beneficio, attraverso il "Portale delle Agevolazioni" compilando una istanza su un modulo telematico, dove, sulla base delle indicazioni prodotte dagli interessati, l'Istituto dovrà declinare anche una serie di operazioni:

**a)** determinazione del beneficio in relazione alla durata ed al contratto, regione o provincia di esecuzione dell'attività lavorativa;

**b)** verifica dei requisiti di ammissione all'incentivo;

**c)** importo della retribuzione media, comprensiva dei ratei aggiuntivi;

**d)** fruizione o meno degli aiuti nei limiti del "*de minimis*".

Sulla scorta di tali elementi l'Inps verifica:

**a)** se c'è disponibilità di risorse residue, anche basandosi su una stima previsionale del costo legato ad ogni assunzione agevolata (art. 10);

**b)** il costo dell'incentivo spettante sulla base dell'aliquota contributiva datoriale indicata;

**c)** se il lavoratore risulta, dagli archivi Anpal, disoccupato.

Il beneficio viene autorizzato (art. 10) secondo l'ordine cronologico di presentazione dell'istanza preliminare e la circolare n. 124/2020 chiede ad ogni datore di lavoro una serie di adempimenti, non ultimo, a pena di decadenza, di comunicare l'avvenuta assunzione, con conferma della prenotazione. Ci si chiede se tutto ciò sia coerente con la disposizione secondo la quale la comunicazione di assunzione telematica ha natura pluriefficace anche nei confronti dell'Inps (D.L. n. 76/2013) e con i principi contenuti nel D.P.R. n. 445/2000 secondo cui non si possono chiedere al cittadino documenti già in possesso della Pubblica Amministrazione.

La norma, come già detto riguarda le **assunzioni comprese nel periodo tra il 1° gennaio ed il 31 dicembre 2020**. Da ciò discende che qualche datore di lavoro possa aver già proceduto all'assunzione prima della emanazione sia della circolare esplicativa che del modello telematico: ebbene il Decreto Direttoriale n. 52/2020 afferma che l'Inps, dopo aver, ovviamente, esaminato la regolarità della richiesta, autorizza, come in passato in circostanze analoghe, la fruizione dell'incentivo seguendo l'ordine cronologico di decorrenza dell'assunzione e consentendo il recupero delle contribuzioni pagate, attraverso il sistema del conguaglio.

Da ultimo, con l'art. 13, l'Anpal ricorda che i reciproci obblighi tra la stessa e l'Istituto vengono regolati, come in passato, dal Decreto Direttoriale n. 365 del 15 novembre 2016.