



Palermo, li 23 Marzo 2011

Circolare n. zero

Oggetto: REGIONE SICILIA - AIUTI ALL'OCCUPAZIONE EX REG. CE 800/2008 - TITOLO VI L. R. N. 9/2009 – CAPO II DELLA L.R. N. 11/2010

Sommario

- Introduzione del Presidente della Consulta Regione Sicilia pag. 2
- Le normative che hanno previsto i benefici
 - o Legge 6 agosto 2009, n. 9 pag. 3
 - o Legge 12 maggio 2010, n. 11 pag. 6
- Soggetti beneficiari pag. 7
- Lavoratori destinatari delle agevolazioni pag. 7
- Lavoratori esclusi dalle agevolazioni pag. 10
- La base occupazionale pag. 11
- Cause di decadenza pag. 15
- Periodo di contribuzione interessato da aiuti pag. 16
- Modalità di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori pag. 17
- Modalità di invio dell'istanza pag. 18
- Chiarimenti pag. 19
- Editoriale pag. 21



Stimatissimi colleghi con grande soddisfazione ho il piacere di presentarvi la prima circolare del Centro Studi Regionale dei Consulenti del Lavoro.

Il grande impegno dei colleghi che lo compongono ed in particolare del suo coordinatore Giovanni Zarcone e di Mariano Rago, ai quali va sicuramente oltre ad un mio grazie per il lavoro svolto, scritto a caratteri cubitali, il prosit dell'intera categoria, rende ai Consulenti del Lavoro siciliani una grande visibilità nei confronti dell'amministrazione regionale.

Qualche mese fa tutti i presidente dei C.P.O. della Sicilia lanciammo l'idea di un centro studi regionale.

Volevamo realizzare un organismo che scientificamente affrontasse le problematiche di noi siciliani riguardo a quanto a noi perviene per il particolare stato in cui ci troviamo per l'insistenza in una regione a statuto speciale.

Non a caso la prima circolare riguarda i benefici previste da leggi regionali quali il credito d'imposta e gli altri incentivi occupazionali, rispondendo in pieno alle esigenze della categoria ed alle aspettativa dei colleghi presidenti dei C.P.O. della Sicilia.

Un caloroso saluto

Vincenzo Messina



Premessa

Con comunicazione del 25 febbraio 2011 la Regione Sicilia dà il via libera (a far data dal 28 febbraio 2011) alla presentazione telematica delle domande per le agevolazioni previste dalle Leggi n. 9/2009 e 11/2010, in favore dei datori di lavoro che effettuino nel territorio della Regione Sicilia nuove assunzioni a tempo indeterminato, incrementando il numero dei lavoratori dipendenti.

Le assunzioni devono riguardare particolari categorie di lavoratori e cioè: svantaggiati, molto svantaggiati e disabili.

→ L'intensità massima dell'agevolazione (che si compone di due forme di contributi cumulabili tra di loro) è la seguente:

- assunzione di un lavoratore svantaggiato: 50% dei costi salariali per 12 mesi;
- assunzione di un lavoratore molto svantaggiato: 50% dei costi salariali per 24;
- assunzione di un lavoratore disabile: 75% dei costi salariali per 24 mesi.

— Le normative che hanno previsto i benefici

} Legge 6 agosto 2009, n. 9 – Norme in materia di aiuti alle imprese

L'art. 39 (Misure e decorrenze degli incentivi) della L. 9/2009, precisa che *".....L'Assessorato regionale del lavoro, della previdenza sociale, della formazione professionale e dell'emigrazione è autorizzato a concedere ai datori di lavoro di cui all'articolo 38 che, nel rispetto delle condizioni di cui all'articolo 40, comma 1, procedono alle assunzioni a tempo indeterminato dei soggetti di cui all'articolo 36, commi 1 e 2, gli incentivi di cui all'articolo 37, sotto forma di sgravi contributivi, entro i limiti d'intensità d'aiuto e di ammissibilità dei costi salariali, fissati dagli articoli 40 e 41 del regolamento (CE) n. 800/2008, della Commissione del 6 agosto 2008 (regolamento generale di esenzione per categoria), pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L 214 del 9 agosto 2008, rispettivamente per i soggetti svantaggiati, molto svantaggiati e disabili....."*.

Si tratta in pratica di uno sgravio contributivo, **per le assunzioni effettuate a decorrere dal 14 agosto 2009**, commisurato alle seguenti voci di costi:

1. Retribuzione lorda;
2. Contributi previdenziali e assistenziali a carico del datore di lavoro;
3. Premi di assicurazione obbligatoria (INAIL e altre forme di assicurazione contro infortuni o altre coperture di rischio obbligatoriamente previste dal CCNL applicato).



I benefici sono cumulabili con altri aiuti di Stato nel rispetto delle disposizioni sul cumulo di cui all'art. 7 del regolamento (CE) n. 800/2008.

&

**REGOLAMENTO (CE) N. 800/2008 DELLA COMMISSIONE
del 6 agosto 2008**

Articolo 7

Cumulo

1. Per verificare il rispetto delle singole soglie di notifica stabilite all'articolo 6 e delle intensità massime di aiuto previste stabilite al capo II, si tiene conto dell'importo totale degli aiuti pubblici a favore dell'attività o del progetto sovvenzionati, indipendentemente dal fatto che il sostegno sia finanziato tramite risorse locali, regionali, nazionali o comunitarie.
2. Gli aiuti esentati ai sensi del presente regolamento possono essere cumulati con qualsiasi altro aiuto esentato ai sensi del medesimo regolamento purché tali misure di aiuto riguardino differenti costi ammissibili individuabili.
3. Gli aiuti esentati in virtù del presente regolamento non possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del presente regolamento o con gli aiuti d'importanza minore (de minimis) che soddisfino le condizioni di cui al regolamento (CE) n. 1998/2006 della Commissione (1) ovvero con altri finanziamenti della Comunità relativi agli stessi costi — coincidenti in parte o integralmente — ammissibili, ove tale cumulo porti al superamento dell'intensità di aiuto o dell'importo di aiuto più elevati applicabili all'aiuto in questione in base al presente regolamento.
4. In deroga al paragrafo 3, gli aiuti in favore dei lavoratori disabili di cui agli articoli 41 e 42 possono essere cumulati con gli aiuti esentati in virtù del presente regolamento relativamente agli stessi costi ammissibili oltre la soglia massima applicabile prevista dal presente regolamento, purché tale cumulo non si traduca in un'intensità di aiuto superiore al 100 % dei costi rilevanti in qualsiasi periodo in cui i lavoratori in questione siano stati impiegati.
5. Per quanto riguarda il cumulo di misure di aiuto esentate ai sensi del presente regolamento con costi ammissibili individuabili e misure di aiuto esentate ai sensi del presente regolamento senza costi ammissibili individuabili, si applicano le seguenti condizioni:
 - a) se un'impresa beneficiaria ha ricevuto capitale nel quadro di una misura di capitale di rischio ai sensi dell'articolo 29 e in seguito, nei primi tre anni successivi al primo investimento di capitale di rischio, presenti domanda di aiuto ai sensi del presente regolamento, le soglie di aiuto o gli importi massimi ammissibili previsti dal presente regolamento saranno ridotti del 50 % in generale e del 20 % per le imprese beneficiarie situate in zone assistite. La riduzione non può superare l'importo totale di capitale di rischio ricevuto. Tale riduzione non si applica agli aiuti alla ricerca, sviluppo e innovazione esentati conformemente agli articoli da 31 a 37;
 - b) durante i primi 3 anni successivi alla loro concessione, gli aiuti a favore di nuove imprese innovative non possono essere cumulati con altri aiuti esentati a norma del presente regolamento, ad eccezione degli aiuti esentati in forza dell'articolo 29 e degli aiuti esentati in forza degli articoli da 31 a 37.

Lo sgravio spetta per un periodo di:

- a) dodici mesi successivi all'assunzione nel caso di lavoratori svantaggiati;
- b) ventiquattro mesi successivi all'assunzione nel caso di lavoratori molto svantaggiati o disabili.

→ Tale contributo decorre esclusivamente dal mese successivo alla data di presentazione dell'istanza di agevolazione e, pertanto, non sono riconosciute agevolazioni sui costi antecedenti a tale data.

→ Così come disposto dall'art. 39 (commi 4 e 5), l'incentivo decorre dalla scadenza dei benefici di analoga natura disposti dallo stato.



\$ Esempio pratico

Assunzione di un lavoratore molto svantaggiato assunto in data 1 ottobre 2009, per il quale si usufruisce dell'agevolazione di cui alla legge 407/90, quindi fino al mese di settembre 2012.

L'azienda presenta in data 28 febbraio 2011 (data di apertura del portale), alla Regione Sicilia, l'istanza telematica tendente ad ottenere le agevolazioni previste dalla Legge di cui stiamo trattando.

Il beneficio concesso dalla L.r. 9/2009 è pari a 24 mesi (lavoratore molto svantaggiato) decorrenti dal mese successivo alla data di presentazione dell'istanza (*avviso n. 1/2011 del 18 gennaio*), quindi fino al mese di febbraio 2013.

In questo caso, poiché per il lavoratore l'azienda gode di benefici nazionali (concessi ai sensi della L. 407/90), si possono verificare due ipotesi, a seconda se il beneficio contributivo nazionale previsto è pari al 100% oppure al 50%:

- 1) nel caso di beneficio statale al 100%:
 - a) la legge 9/2009 interviene con decorrenza dalla scadenza dei benefici statali e quindi dal mese di ottobre 2012 al mese di febbraio 2013 (per un numero complessivo di mesi 5);
- 2) nel caso di beneficio statale al 50%:
 - a) la legge 9/2009 interviene con il restante 50% dal mese di Marzo 2011 (mese successivo alla data di assunzione) al mese di ottobre 2012 (scadenza del beneficio statale) e con il 100% dal mese di novembre 2012 al mese di febbraio 2013 (cioè il periodo scoperto da benefici statali, in quanto cessati).



} Legge 12 maggio 2010, n. 11 - Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2010

L'art. 53 (Soggetti beneficiari) della L. 11/2010, precisa che "..... 1. Ai datori di lavoro, così come definiti nell'articolo 38 della legge regionale 6 agosto 2009, n. 9, che, nel periodo compreso tra la data di pubblicazione della presente legge ed i dodici mesi successivi, effettuino nel territorio della Regione nuove assunzioni di lavoratori svantaggiati, molto svantaggiati e disabili, incrementando il numero di lavoratori dipendenti, è concesso un contributo.....".

L'art. 55 (Misura dell'agevolazione) stabilisce l'importo del beneficio ".....1. Il contributo di cui al presente capo è concesso per un importo pari ad euro 333 per ciascun lavoratore assunto, con contratto a tempo indeterminato e per ciascun mese; il lavoratore assunto deve rientrare nella definizione di lavoratore svantaggiato, molto svantaggiato e disabile di cui all'articolo 2, punti 18, 19 e 20 del regolamento CE n. 800 del 2008 della Commissione del 6 agosto 2008, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale dell'Unione europea L. 214 del 9 agosto 2008.

2. In caso di lavoratrici, rientranti nella precedente definizione, il contributo di cui al presente capo è concesso per un importo pari a 416 euro, per ciascuna lavoratrice assunta, con contratto a tempo indeterminato, e per ciascun mese.

3. Il contributo di cui al presente articolo spetta per un periodo di:

a) dodici mesi successivi all'assunzione nel caso di lavoratori svantaggiati;

b) ventiquattro mesi successivi all'assunzione nel caso di lavoratori molto svantaggiati o disabili.....".

\$ Riepiloghiamo

1) Lavoratori svantaggiati:

- uomini: €. 333,00 per 12 mesi dalla assunzione;
- donne: €. 416,00 per 12 mesi dalla assunzione.

2) Lavoratori molto svantaggiati o disabili:

- uomini: €. 333,00 per 24 mesi dalla assunzione;
- donne: €. 416,00 per 24 mesi dalla assunzione.

Ai fini della concessione del contributo fisso la data di assunzione deve essere successiva alla data di pubblicazione della L.r. 11/2010 (G.U.R.S. n. 23 del 14 maggio 2010).

Si tratta in pratica di un contributo fisso, **per le assunzioni effettuate a decorrere dal 14 maggio 2010 al 13 maggio 2011.**

\$ *Il contributo decorre dalla data di assunzione a prescindere dalla data di presentazione dell'istanza.*



Soggetti beneficiari

I soggetti beneficiari, per entrambi i benefici, sono tutti coloro che abbiano una sede operativa nel territorio della Regione Sicilia, operanti in qualsiasi settore produttivo, commerciale o di servizi.

In particolare:

- Imprese individuali, societarie (di capitale e di persone), e cooperative nonché i consorzi di imprese individuali, societarie e cooperative;
- lavoratori autonomi, compresi gli iscritti negli albi, ordini e collegi professionali;
- organizzazioni non lucrative di utilità sociale (Onlus);
- associazioni, con o senza personalità giuridica, di cui al libro I del codice civile, e fondazioni;

Lavoratori destinatari delle agevolazioni

I destinatari degli incentivi sono i lavoratori di cui all'art. 2, commi 18, 19 e 20 del Regolamento (CE) n. 800 del 2008 e precisamente:

1. «lavoratore svantaggiato»: chiunque rientri in una delle seguenti categorie:

- 1.1. chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi prima della data di assunzione a tempo indeterminato;

\$ in questo caso il lavoratore dovrà acquisire dal CPI un attestato dal quale risulti la mancanza di comunicazioni obbligatorie a suo nome nei sei mesi precedenti la data di assunzione.

- 1.2. chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale;

\$ in questo caso il datore acquisisce una autocertificazione (ai sensi della Legge 445/2000) con la quale il lavoratore dichiara di essere in possesso di un titolo di studio non superiore al diploma di scuola media inferiore.

\$ In questo caso il lavoratore può anche avere avuto una precedente occupazione.

- 1.3. lavoratori che hanno superato i 50 anni di età;

\$ In questo caso il datore acquisisce, dal lavoratore, copia di un documento di riconoscimento valido.

\$ In questo caso il lavoratore può anche avere avuto una precedente occupazione.



1.4. **adulti che vivono soli con una o più persone a carico;**

\$ In questo caso il datore acquisisce, dal lavoratore, uno stato di famiglia vigente alla data di assunzione e autodichiarazione che i conviventi sono a carico fiscalmente.

\$ In questo caso il lavoratore può anche avere avuto una precedente occupazione.

1.5. **lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato ossia donne occupate nei settori dell'industria e delle costruzioni, che sono caratterizzati, a livello nazionale da un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno il 25% la disparità media uomo-donna (fonte ISTAT 2009);**

\$ *Al fine di stabilire la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato, è bastevole la rilevazione Istat riferita all'anno 2008.*

Da tale rilevazione consegue che:

- *il tasso totale di disparità nazionale media uomo-donna per tutti i settori è pari al 20,18%;*
- *il tasso di disparità uomo-donna, incrementato del 25%, è pari al 25,22% ($20,18 \times 25\% = 5,04 + 20,18 = 25,22\%$).*

A tale proposito si evidenzia che la rilevazione pubblicata dall'Istat nel mese di ottobre 2009 sull'Annuario Statistico Nazionale 2009 – Sezione Lavoro – Media 2008, rileva:

- *un tasso disparità media Sicilia uomo-donna pari a 62,16% (Agricoltura);*
- *un tasso disparità media Sicilia uomo-donna pari a 81,94% (Industria);*
- *un tasso disparità media Sicilia uomo-donna pari a 16,93% (Servizi).*

*Si può, quindi, affermare che i soggetti di sesso femminile dei Settori Agricoltura e Industria, per i quali emerge un tasso di disparità uomo-donna che supera la disparità media uomo-donna nazionale, sono da considerare svantaggiati e pertanto **“...lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna...”** e come tali rientranti nel comma e del punto 4 dell'Avviso n. 1/2011 del 18 gennaio 2011.*

\$ Ai fini dell'appartenenza al settore industria o agricoltura deve farsi riferimento al codice ATECO.



1.6. membri di una minoranza nazionale che hanno necessità di consolidare le proprie esperienze in termini di conoscenze linguistiche, di formazione professionale o di lavoro, per migliorare le prospettive di accesso ad un'occupazione stabile in Regione;

\$ Così come da chiarimento da parte della Regione Sicilia, per tale categoria non è possibile asseverare tale requisito.

2. «lavoratore molto svantaggiato»:

2.1. lavoratore disoccupato o inoccupato, senza lavoro da almeno 24 mesi;

\$ in questo caso il lavoratore dovrà acquisire dal CPI competente un attestato di disoccupazione.

3. «lavoratore disabile»: chiunque, al momento dell'assunzione a tempo indeterminato o antecedentemente, sia:

3.1. riconosciuto disabile ai sensi dell'art. 1 della Legge 23 marzo 1999, n. 68;

3.2. caratterizzato da impedimenti accertati, dall'azienda sanitaria provinciale competente, che dipendono da un handicap fisico, mentale o psichico.

\$ *A tale proposito si precisa che i soggetti di cui all'articolo 18 della Legge 23 marzo 1999, n. 68, non sono considerati lavoratori disabili.*



Lavoratori esclusi dalle agevolazioni

E' esclusa la possibilità di beneficiare delle agevolazioni per le seguenti categorie di lavoratori:

- a) lavoratori di cui all'art. 36 c. 2 Legge Regionale 9/20009 (apprendisti, fruitori di AA.SS., assunti con contratti di inserimento, co.co.pro. e co.co.co. ex art. 61 e segg. DLgs. n. 276/2003);
- b) lavoratori con contratti di lavoro trasformati successivamente alla data di assunzione.

Per questi ultimi lavoratori infatti non ha alcun rilievo la data della trasformazione del rapporto di lavoro. La condizione vale esclusivamente alla data di assunzione.

\$ Esempio pratico

1. Lavoratore con contratto di lavoro part-time a tempo indeterminato, trasformato, successivamente alla data di assunzione, in contratto a tempo pieno indeterminato.

§ E' possibile presentare richiesta dei benefici. In questo caso, ai fini del calcolo dei benefici spettanti, il lavoratore deve essere considerato con l'originario contratto di lavoro part-time per l'intero periodo agevolato (anche se, come in questo caso, il contratto ha subito una variazione migliorativa).

2. Lavoratore con contratto di lavoro part-time a tempo determinato, trasformato successivamente alla data di assunzione, in contratto a tempo pieno indeterminato.

§ Il lavoratore è escluso dalle agevolazioni.

3. Lavoratore con contratto di lavoro a tempo pieno indeterminato (per il quale sono stati concessi i benefici), trasformato, successivamente alla data di assunzione, in contratto a tempo part-time indeterminato.

§ In questo caso deve essere richiesta una variazione del regime di agevolazione a far data dalla trasformazione del rapporto di lavoro.



La base occupazionale

Per potere usufruire delle agevolazioni è necessario si verifichi un incremento netto del numero dei lavoratori (svantaggiati, molto svantaggiati e disabili), rispetto alla media dell'anno precedente l'assunzione.

Tale incremento deve essere verificato sia rispetto all'unità operativa presso la quale è stato assunto il lavoratore, sia rispetto al numero dei lavoratori complessivamente alle dipendenze del datore di lavoro.

Il calcolo, così come disposto dal "REGOLAMENTO (CE) N. 800/2008 DELLA COMMISSIONE" del 6 agosto 2008 deve avvenire in "ULA" (numero di unità lavorative/anno), ovvero al numero di persone che, durante tutto l'esercizio in questione, hanno lavorato nell'impresa o per conto di essa a tempo pieno.

Il lavoro dei dipendenti che non hanno lavorato durante tutto l'esercizio oppure che hanno lavorato a tempo parziale, a prescindere dalla durata, o come lavoratori stagionali, è contabilizzato in frazioni di ULA.

Pertanto nel conteggio dovranno essere inseriti tutti quei lavoratori dipendenti iscritti al LUL, compresi i soci, (sia essi a tempo pieno, parziale o stagionali).

Inoltre, l'incremento della base occupazionale deve essere considerato anche con riferimento alle società controllate o collegate ai sensi dell'articolo 2359 del codice civile.

&

Codice Civile

Art. 2359. Società controllate e società collegate.

Sono considerate società controllate:

- 1) le società in cui un'altra società dispone della maggioranza dei voti esercitabili nell'assemblea ordinaria;*
- 2) le società in cui un'altra società dispone di voti sufficienti per esercitare un'influenza dominante nell'assemblea ordinaria;*
- 3) le società che sono sotto influenza dominante di un'altra società in virtù di particolari vincoli contrattuali con essa. Ai fini dell'applicazione dei numeri 1) e 2) del primo comma si computano anche i voti spettanti a società controllate, a società fiduciarie e a persona interposta; non si computano i voti spettanti per conto di terzi. Sono considerate collegate le società sulle quali un'altra società esercita un'influenza notevole. L'influenza si presume quando nell'assemblea ordinaria può essere esercitato almeno un quinto dei voti ovvero un decimo se la società ha azioni quotate in borsa.*



→Lavoratori che non devono essere conteggiati nel calcolo:

- 1) i lavoratori apprendisti;
- 2) i lavoratori con contratto di formazione;
- 3) i lavoratori con contratto di inserimento;
- 4) i lavoratori in cassa integrazione ordinaria, straordinaria e in deroga;
- 5) i lavoratori in mobilità;
- 6) i lavoratori in solidarietà difensiva;
- 7) i lavoratori in congedo di maternità o parentali.

In riferimento ai punti 4), 5), 6) e 7) si precisa che detti lavoratori devono essere computati per la durata dell'orario effettivamente svolto.

Ai fini del calcolo dell'incremento netto del numero dei lavoratori, i decimali fino a 0,50 devono essere arrotondati per difetto (es. 3,50 diventa 3,00), mentre i decimali dallo 0,51 in poi devono essere arrotondati per eccesso (es. 3,51 diventa 4,00).*

Per le imprese che hanno meno di dodici mesi di attività, il calcolo dell'ULA va rapportato ai periodi di effettiva attività lavorativa con dipendenti.*

*(Si veda il "RIEPILOGO CHIARIMENTI RICHIESTI ALLA DATA DEL 14 FEBBRAIO 2011" della Regione Sicilia).

\$ Particolare attenzione deve essere posta alla locuzione "incremento netto" riferita al numero dei lavoratori dipendenti occupati in azienda rispetto alla media dell'anno precedente con riguardo sia ai lavoratori normali che ai lavoratori svantaggiati, molto svantaggiati e disabili.

A tale scopo deve essere tenuto in debita considerazione quanto previsto dalla Corte di Giustizia U.E. con sentenza 2 aprile 2009, C- 415/2007 (c.d. "sentenza Lodato"), la quale precisa che *"per quanto attiene alla verifica della sussistenza di un aumento del numero di posti di lavoro si deve porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione"*.

La Corte ha rilevato che *"il metodo di calcolo dell'incremento del numero dei posti di lavoro o dei dipendenti non può che fondarsi sul raffronto di dati omogenei che consentono di misurare lo sforzo prodotto nel tempo dall'impresa beneficiaria dell'aiuto per creare posti di lavoro"*.



Diversamente, un metodo per cui porre a raffronto il numero medio di ULA dell'anno precedente all'assunzione con il dato puntuale del numero di dipendenti dell'impresa nel giorno dell'assunzione fornirebbe, al riguardo, un risultato più aleatorio, in quanto più soggetto a fluttuazioni temporanee e, conseguentemente, meno rappresentativo della situazione reale dell'impresa sul piano dell'occupazione".

"Ciò non è peraltro" continua la Corte "discriminatorio nei confronti delle imprese la cui attività sia stagionale, in quanto il lavoro stagionale è parimenti incluso, quale frazione di ULA, nel secondo termine di raffronto operato per verificare la sussistenza della condizione relativa alla creazione di posti di lavoro netti" .

Tale sentenza è stata resa a seguito di rinvio pregiudiziale di interpretazione e pertanto vincola sia il giudice *a quo* che gli altri giudici e le amministrazioni nazionali, alla immediata applicazione della norma secondo l'interpretazione indicata dalla Corte.

Si può altresì aggiungere, per le stesse motivazioni, che dal numero dei dipendenti in forza all'azienda nei 365 giorni precedenti l'assunzione debbono essere estrapolati tutti coloro i quali non hanno diritto alle agevolazioni perché assunti, a suo tempo, con un contratto di lavoro di apprendistato, di inserimento ecc...

- Di conseguenza ci saranno tante ULA quante le assunzioni effettuate nel periodo considerato.
- Tale criterio di calcolo, sebbene più oneroso dal punto di vista della pratica attuazione, è più logico, più equo e più aderente alla realtà tanto da far ricomprendere fra le aziende beneficiarie anche quelle con maggioranza di manodopera assunta a tempo determinato.

\$ L'incremento occupazionale da realizzare è doppio:

- a) incremento occupazionale rispetto alla media dei dodici mesi precedenti la data di assunzione;
- b) incremento occupazionale rispetto ai lavoratori agevolabili già in forza (svantaggiati, molto svantaggiati e disabili).

- I lavoratori destinatari degli incentivi (svantaggiati, molto svantaggiati e disabili), conservano lo "status" soggettivo di cui all'assunzione. Pertanto nel calcolo dell'incremento occupazionale vanno considerati in tal modo. Ad esempio il lavoratore assunto ai sensi della L. 407/90 sarà sempre considerato molto svantaggiato anche se il beneficio è scaduto.



\$ Esempio pratico

TABELLA CALCOLO BASE OCCUPAZIONALE																
AZIENDA DI PROVA		data di assunzione 01/10/2009										inizio periodo 01/10/2008 fine periodo 30/09/2009				
		MEDIA RIFERITA AI DIPENDENTI COMPLESSIVI													Forza lavoro	data assunzione
N.	NOMINATIVO DIPENDENTE	2008 OTT	2008 NOV	2008 DIC	2009 GEN	2009 FEB	2009 MAR	2009 APR	2009 MAG	2009 GIU	2009 LUG	2009 AGO	2009 SET			
1	LAVORATORE "A-L. 407/90"	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1	10/02/2006	
2	LAVORATORE "B"	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1	15/03/2006	
3	LAVORATORE "C-L. 407/90"	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,44	-	-	-	-	-	0	02/02/2007	13/04/2009
4		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
													Totale periodo	MEDIA		
		3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,44	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	30,44	2,5367

Arrotondamento media (in questo caso per eccesso)

3,0000

* LICENZIAMENTO PER GIUSTIFICATO MOTIVO OGGETTIVO

MEDIA RIFERITA AI LAVORATORI SVANTAGGIATI, MOLTO SVANTAGGIATI E DISABILI																
N.	NOMINATIVO DIPENDENTE	2008 OTT	2008 NOV	2008 DIC	2009 GEN	2009 FEB	2009 MAR	2009 APR	2009 MAG	2009 GIU	2009 LUG	2009 AGO	2009 SET	Forza lavoro	data assunzione	data dimiss/licenz.
1	LAVORATORE "A-L. 407/90"	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1	10/02/2006	
2	LAVORATORE "C-L. 407/90"	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	0,44	-	-	-	-	-	0	02/02/2007	03/04/2009
3		-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0		
													Totale periodo	MEDIA		
		2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,44	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	18,44	1,5367

Arrotondamento media (in questo caso per eccesso)

2,0000

MOVIMENTI DEL PERSONALE DIPENDENTE				FORZA LAVORO	ASSUNZIONE	LICENZIAMENTO
1	LAVORATORE "D-SVANTAGGIATO"	1,00	-	01/10/2009		
2	LAVORATORE "E-DISABILE"	1,00		01/10/2009		
3	LAVORATORE "F-DONNA" (SETTORE INDUSTRIA O AGRICOLTURA)	1,00	-	01/10/2009		
		3,00	-			

A RIEPILOGO COMPLESSIVO	
MEDIA LAVORATORI ANNO PRECEDENTE ASSUNZIONE	3,00
LAVORATORI IN FORZA ALLA FINE DEL PERIODO	2,00
DIFFERENZA	-1,00
LAVORATORI ASSUNTI BENEFICIARI	3,00
LAVORATORI AMMESSI AL BENEFICIO	2,00

B RIEPILOGO LAVORATORI SVANTAGGIATI, MOLTO SVANTAGGIATI E DISABILI	
MEDIA LAVORATORI SVANTAG. MOLTO SVANTAG. E DISABILI ANNO PRECEDENTE ASSUNZIONE	2,00
LAVORATORI SVANTAG., MOLTO SVANTAG. E DISABILI IN FORZA ALLA FINE DEL PERIODO	1,00
DIFFERENZA	-1,00
LAVORATORI SVANTAGGIATI E MOLTO SVANTAGGIATI ASSUNTI	3,00
LAVORATORI SVANTAG., MOLTO SVANTAG. E DISABILI AMMESSI AL BENEFICIO	2,00



Cause di decadenza

→ L'agevolazione non spetta:

- o nel caso di licenziamento diverso da "giusta causa";
- o nel caso in cui al lavoratore non sia garantita la continuità dell'impiego per il periodo stabilito dai vigenti CCNL e comunque non inferiore a 12 mesi o, se applicabile, di 24 mesi;
- o nel caso siano accertate violazioni alla normativa fiscale e contributiva in materia di lavoro dipendente (importi non inferiori a 5.000,00 euro) oppure violazioni della normativa sulla salute e sicurezza dei lavoratori;
- o se su base annuale il numero complessivo dei lavoratori dipendenti, compresi i lavoratori con contratto di lavoro con contenuto formativo, risulti inferiore o pari al numero complessivo dei lavoratori dipendenti mediamente occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione;
 - § il numero medio di ULA dell'anno successivo all'assunzione deve essere superiore al numero medio ULA dell'anno precedente l'assunzione (*nel caso inverso la decadenza opera a decorrere dall'anno successivo a quello di rilevazione della differenza*);
- o ai datori di lavoro che abbiano ricevuto e, successivamente, non rimborsato o depositato in un conto bloccato, gli aiuti individuati quali illegali o incompatibili dalla Commissione CE.

→ Per fruire dei contributi i datori di lavoro devono applicare nei confronti dei lavoratori dipendenti condizioni non inferiori a quelle risultanti dai contratti collettivi nazionali o regionali di lavoro del settore di appartenenza.

→ L'agevolazione spetta comunque, nel caso in cui l'incremento non si realizzi a causa di "*dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa*".

- o in caso di licenziamento per giusta causa, se il periodo di occupazione è più breve del periodo di agevolazione, l'agevolazione stessa è ridotta pro rata.



Periodo di contribuzione interessato da aiuti

→ *Per le assunzioni disposte nel periodo dal 14 agosto 2009 (L.r. n. 9/2009) al 14 maggio 2010 (L.r. n. 11/2010):*

} aiuti previsti dalla L.r. n. 9/2009 (sgravio contributivo) per 12/24 mesi decorrenti dal mese successivo a quello di presentazione dell'istanza.

→ *Per le assunzioni disposte nel periodo dal 14 maggio 2010 (L.r. n. 11/2010) fino alla data di presentazione dell'istanza:*

} aiuti previsti dalla L.r. n. 9/2009 (sgravio contributivo) per 12/24 mesi decorrenti dal mese successivo alla data di presentazione dell'istanza;

} aiuti previsti dalla L.r. n. 11/2010 (contributo fisso) per il periodo compreso fra il mese successivo all'assunzione fino a 12/24 mesi successivi.

→ *Per le assunzioni disposte successivamente al 18 gennaio 2011 e comunque prima dell'invio dell'istanza:*

} aiuti previsti dalla L.r. n. 9/2009 (sgravio contributivo) per 12/24 mesi ed i contributi di cui alla L.r. n. 11/2010 (contributo fisso) entrambi decorrenti per lo stesso periodo.

Modalità di pagamento delle retribuzioni ai lavoratori

Il pagamento delle retribuzioni dei dipendenti (ai fini della tracciabilità finanziaria), dovrà avvenire esclusivamente tramite bonifico bancario.

In deroga a detta disposizione, ed esclusivamente per i pagamenti effettuati in data antecedente al 18 gennaio 2011, gli stessi potranno essere giustificati mediante assegno bancario non trasferibile in uno alla quietanza della busta paga.

\$ A tale proposito si specifica che le copie degli assegni non devono essere inviati alla Regione ma conservati agli atti aziendali.

\$ Sono escluse altre modalità di pagamento.

\$ Nel caso di assunzione di lavoratore retribuito con pagamento contanti è possibile richiedere il beneficio di cui alla Legge 11/2010 solo per il restante periodo, effettuando i pagamenti dei periodi ancora interessati dal beneficio con bonifico bancario.



\$ Esempio pratico

Lavoratore molto svantaggiato assunto in data 1 giugno 2010.

- Caso 1 – Pagamento contanti fino alla data di presentazione della richiesta di benefici.

L'azienda presenta in data 28 febbraio 2011, alla Regione Sicilia, l'istanza telematica tendente ad ottenere le agevolazioni previste dalla L.r. 11/2010 pari a 24 mesi (lavoratore molto svantaggiato). La decorrenza del beneficio è dalla data di assunzione (a prescindere quindi dalla data di presentazione dell'istanza), quindi fino al mese di maggio 2012.

L'azienda ha retribuito il lavoratore con pagamenti contanti per tutto il periodo (giugno 2010-febbraio 2011). In questo caso, poiché per il lavoratore l'azienda ha effettuato pagamenti contanti, sarà possibile presentare richiesta dei benefici di cui alla L.r. 11/2010 solo per il periodo dal mese di marzo 2011 al mese di maggio 2012, a condizione che il pagamento venga effettuato per tutto il periodo (marzo 2011-maggio 2012) a mezzo bonifico bancario.

- Caso 2 – Pagamento a mezzo assegni bancari fino alla data di presentazione della richiesta di benefici.

Nel caso in cui l'azienda, per il periodo giugno 2010-febbraio 2011, avesse effettuato il pagamento a mezzo assegni bancari, potrà presentare richiesta di benefici per tutto il periodo giugno 2010-maggio 2012, operando nella seguente maniera:

- a) conserverà agli atti aziendali copia degli assegni pagati al lavoratore per il periodo giugno 2010-febbraio 2011;
- b) ai fini del riconoscimento dei benefici per il periodo marzo 2011-maggio 2012, effettuerà i pagamenti esclusivamente a mezzo bonifico bancario.



Modalità di invio della domanda

L'istanza deve essere sottoscritta con **firma digitale** e presentata tramite **posta elettronica certificata (PEC)** all'indirizzo disponibile sui links <http://www.sicilia.fse.it> e <http://www.regione.sicilia.it/famiglia>.

La documentazione non deve essere trasmessa ma inserita a sistema.

L'istanza può essere presentata secondo una delle seguenti modalità:

1) Integrale presentazione da parte del datore di lavoro

- § pec: quella del datore di lavoro;
- § firma digitale: quella del datore di lavoro;
- § firma digitale della scheda di asseveramento: consulente del lavoro o del responsabile aziendale;
- § pec per l'invio e la ricezione delle comunicazioni: quella del datore di lavoro.

} Si precisa che per datore di lavoro si intende il Legale rappresentante del datore di lavoro.

2) Firma della documentazione da parte del lavoratore e presentazione dell'istanza a cura di un delegato:

- § pec: quella del delegato;
- § firma digitale: datore di lavoro (rappresentante legale);
- § firma digitale della scheda di asseveramento: consulente del lavoro.
- § pec per l'invio e la ricezione delle comunicazioni: quella del delegato.

} Il delegato può essere lo stesso Consulente del Lavoro.

&

A tale proposito si precisa che il delegato è colui al quale un terzo conferisce l'incarico di compiere qualcosa in propria vece (nel caso specifico, il consulente del Lavoro viene delegato dal datore di lavoro alla presentazione dell'istanza).

\$ In questo caso, quindi, il delegato (parte mandataria) agirà in nome proprio ma per conto altrui (mandato senza procura).



3) Integrale presentazione da parte di un terzo:

- § pec: quella del terzo;
- § firma digitale: quella del terzo;
- § pec per l'invio e la ricezione delle comunicazioni: quella del terzo.

Il terzo (che può essere il Consulente del Lavoro) dovrà essere in possesso della **procura speciale irrevocabile** dalla quale si evince il mandato a operare in nome e per conto.

&

La procura è il negozio giuridico unilaterale recettizio con il quale un soggetto conferisce ad altro soggetto il potere di agire in suo nome.

La procura può essere generale (se il rappresentante agisce con riguardo a tutti gli affari del rappresentato) o speciale (se il rappresentante agisce con riguardo ad uno specifico affare).

\$ La differenza sostanziale tra procura e mandato è che la prima è un atto unilaterale, il secondo è un contratto che fa nascere obblighi per entrambe le parti.

— Chiarimenti

In riferimento alla documentazione richiesta e, in particolare al Durc (e alle diverse richieste di chiarimenti pervenute a questo centro studi), si precisa quanto segue:

- a) le aziende inquadrate anche all'Enpals devono riprodurre (oltre al durc rilasciato da Inps e Inail), anche il documento di regolarità contributiva rilasciato dall'Ente;
- b) ai fini del riconoscimento delle agevolazioni di cui stiamo trattando, la validità del DURC è mensile.

Infatti, per espressa ammissione del Legislatore regionale, la tipologia delle agevolazioni di cui alle LL.rr. nn. 9/2009 e 11/2010 è quella di benefici normativi e contributivi nonché di sovvenzioni comunitarie (*"...contributi concessi facendo ricorso alle risorse finanziarie afferenti al Fondo Sociale Europeo nell'ambito della disponibilità dell'Asse II – Obiettivo D del PO FSE 2007-2013"*).

A tale proposito è necessario fare riferimento all'art. 10, comma 7 del Decreto legge 203/2005, convertito in legge n. 248/2005 e all'art. 7, comma 1 del Decreto Ministero del Lavoro del 24 ottobre 2007;



&

D.M. 24 ottobre 2010

Art. 7.

Validità del DURC e verifica dei requisiti

- 1. Ai fini della fruizione delle agevolazioni normative e contributive di cui all'art. 1 il DURC ha validità mensile.*
- 2. Nel solo settore degli appalti privati di cui all'art. 3, comma 8, del decreto legislativo 14 agosto 1996, n. 494, e successive modifiche, il DURC ha validità trimestrale, ai sensi dell'art. 39-septies del decreto legge 30 dicembre 2005, n. 273, convertito dalla legge 23 febbraio 2006, n. 51.*
- 3. In mancanza dei requisiti di cui all'art. 5 gli Istituti, le Casse edili e gli Enti bilaterali, prima dell'emissione del DURC o dell'annullamento del documento già rilasciato ai sensi dell'art. 3, invitano l'interessato a regolarizzare la propria posizione entro un termine non superiore a quindici giorni.*

- c) non può essere modificata un'istanza già inviata (ad esempio per modificare le ULA). In questo caso occorre presentare un'altra istanza, la quale sarà acquisita con un altro ordine cronologico (quindi non si conserva quello assegnato alla precedente istanza);
- d) Non è necessario allegare all'istanza la documentazione inerente, in quanto è inserita a sistema, durante la compilazione dell'istanza stessa.

In ogni caso è precluso l'invio della documentazione in formato zippato.

Il Coordinatore del Centro Studi Regione Sicilia

Giovanni Zarcone



Consulenti del Lavoro

Centro Studi Regione Sicilia

Editoriale del Centro Studi Consulenti del Lavoro della Sicilia

Anno I° - N. 0 – 23 marzo 2011

Periodico di Informazione – Formazione – ed Aggiornamento Professionale in materia di Lavoro

Questo numero è stato chiuso in redazione il giorno 21 marzo 2011

Coordinatore e Responsabile

Giovanni Zarcone

Componenti del Centro Studi Regione Sicilia

Maurizio Adamo

Giovanni Barbara

Agata Cascone

Giuseppe Di Mauro

Emanuele Monterosso

Mariano Rago

Giuseppe Varisano

Angelo Vitale

Giovanni Zarcone

della stessa collana

N. 0 del 23 marzo 2011 –

“ Regione Siciliana – Aiuti all'occupazione ex reg. CE 800/2008” di M. Rago e G. Zarcone