



**REGIONE SICILIANA**

**Assessorato della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro  
Agenzia Regionale per l'Impiego, l'Orientamento, i Servizi e le Attività Formative  
PROGRAMMA OPERATIVO OBIETTIVO CONVERGENZA 2007-2013, FONDO SOCIALE EUROPEO, REGIONE SICILIANA**

*ASSE II – OCCUPABILITÀ -OBIETTIVO D*

**Avviso n 1/2011**

**(con procedura a sportello)**

**Aiuti all'occupazione**

**Avviso presentazione delle richieste per la concessione del contributo di cui al Titolo VI della L.r. n.9/2009 - Capo II della L.r. n.11/2010**

**RIEPILOGO CHIARIMENTI RICHIESTI AGGIORNATI ALLA DATA DEL:**

**14 FEBBRAIO 2011**

## PREMESSA

A seguito dell'emissione dell'Avviso n. 1 del 18 gennaio 2011 sono pervenute diverse "FAQ" relative alla richiesta di chiarimenti in ordine ai diversi punti dell'avviso. Inoltre su specifica richiesta degli organi di rappresentanza degli ordini provinciali dei Consulenti del Lavoro, avanzata in sede di tavolo istituzionale convocato presso l'Assessorato Regionale, e successivo tavolo tecnico, che si è tenuto presso la sede dell'Agenzia nella giornata del 7 febbraio 2011, è stato predisposto un piano organico di risposte.

**D : Può essere omessa la presentazione, per le società cooperative, qualora il numero di iscrizione all'albo, risulti dal certificato CCIAA ? qualora sia in corso l'iscrizione all'albo, potrà essere indicata la data di richiesta di iscrizione ?**

R : Per le società cooperative, qualora il numero di iscrizione all'albo, risulti dal certificato CCIAA può essere omessa la presentazione della certificazione rilasciata dall'albo, fermo restando l'obbligo di allegare all'istanza il certificato CCIAA in formato PDF non modificabile. Per le società cooperative, qualora sia in corso l'iscrizione all'albo, potrà essere indicata la data di richiesta di iscrizione.

**D : Per i lavoratori autonomi, che tipo di obbligo sussiste in merito al certificato con dicitura antimafia ?**

R : Per i lavoratori autonomi, per i quali non vige l'obbligo di iscrizione presso il registro delle imprese (liberi professionisti iscritti in albi professionali o tipologie similari) dovrà essere allegata all'istanza il certificato di iscrizione all'albo professionale e il certificato di possesso della partita IVA. Per le imprese che presentano il certificato della CCIAA – dal quale risulti il numero di attribuzione della partita IVA, **non è necessario** allegare all'istanza il certificato di possesso della partita IVA.

**D : E' obbligatorio allegare l'iscrizione all'albo artigiani nel caso di ditta artigiana ?**

R : Per le ditte artigiane, qualora gli estremi di iscrizione risultino dal certificato CCIAA, sono esentati da allegare la certificazione di iscrizione all'albo degli artigiani

**D : Una società consortile costituita per realizzare un'opera con termine di fine attività il 31/08/2012 e che si scioglierà alla realizzazione dell'opera ha diritto a usufruire della agevolazioni per le nuove assunzioni ?**

R : La società consortile rientra tra i soggetti beneficiari che possono presentare istanza, come specificato nel capo 2 dell'avviso. In ogni caso se i lavoratori vengono assunti a tempo determinato non possono beneficiare degli aiuti previsti, peraltro la durata a tempo determinato del consorzio non giustifica assunzioni a tempo indeterminato.

**D : Quali sono i requisiti da asseverare per i lavoratori svantaggiati ?**

R : chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi prima della data di assunzione a tempo indeterminato. In questo caso non devono risultare comunicazioni obbligatorie nei sei mesi precedenti alla data di assunzione ai fini della verifica per l'asseveramento; All'atto della richiesta al Centro per l'Impiego il Lavoratore dovrà attestare di non avere avuto rapporti di lavoro in altre province della Sicilia ovvero nel territorio nazionale. Certamente nella presente casistica rientrano i disoccupati ovvero gli inoccupati da almeno sei mesi ma meno di 24 mesi, che non rientrano in altra categoria di soggetti svantaggiati.

**ovvero**

R : chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale. In questo caso occorre acquisire una autocertificazione ai sensi della l. 445/2000 da parte del lavoratore del possesso di un titolo di studio non superiore al diploma di scuola media inferiore, ai fini della verifica per l'asseveramento; In questo caso il lavoratore può avere anche una precedente occupazione.

**ovvero**

R : i lavoratori che hanno superato i 50 anni di età. In questo caso è sufficiente acquisire una copia di un documento di riconoscimento valido; In questo caso il lavoratore può avere anche una precedente occupazione.

**ovvero**

R : gli adulti che vivono soli con una o più persone fiscalmente a carico. In questo caso è necessario acquisire stato di famiglia vigente alla data dell'assunzione, nonché autodichiarazione che i conviventi sono a carico fiscalmente.; In questo caso il lavoratore può avere anche una precedente occupazione.

**ovvero**

R : i lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera di almeno del 25 per cento il tasso di disparità medio nazionale. In questo caso occorre utilizzare le tabelle ISTAT 2009 (dati relativi al 2008) dei settori caratterizzanti la disparità uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato.

In tal senso, Il regolamento CE n. 800/2008 del 6 agosto 2008, all'articolo 2, punto 18, lettera e), precisa che è considerato lavoratore svantaggiato, fra gli altri, anche:

e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo- donna che supera almeno del 25% la disparità media uomodonna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato se il lavoratore interessato appartiene al genere sottorappresentato.

A tale proposito si evidenzia quanto segue:

Il tasso di disparità uomo donna è ottenuto dalla differenza tra le incidenze percentuali delle componenti maschili e femminili dell'occupazione per settore.

Secondo la Commissione Europea, comparando settorialmente il valore assunto dal tasso disparità con quello registrato mediamente a livello nazionale, è possibile classificare i lavoratori all'interno del mercato del lavoro.

Pertanto uno scarto della media superiore del 25% fa nascere la figura di lavoratore svantaggiato.

I dati pubblicati dall'Istat nell'ottobre 2009 (Annuario Statistico Nazionale 2009 – Sezione Lavoro – Media 2008) e riferiti, appunto, all'anno 2008, evidenziano che:

a) il tasso totale di disparità nazionale media uomo-donna per tutti i settori è pari a 20,18%;

b) il tasso disparità media nazionale uomo-donna dell'agricoltura è pari a 39,89%;

c) il tasso disparità media nazionale uomo-donna dell'industria è pari a 56,72%;

d) Il tasso disparità media nazionale uomo-donna dei servizi è pari a 2,71%.

Così come sopra evidenziato è la differenza tra le incidenze percentuali delle componenti maschili e femminili dell'occupazione per settore che fa oscillare il tasso di disparità uomo-donna.

Così che riprendendo i dati relativi alla Sicilia occorre che il tasso di disparità uomo-donna sia superiore per settore alla media nazionale aumentata del 25%. Nel caso in esame dovrà essere pari o superiore a 25,22% .

Sempre dalla fonte Istat 2009 i dati della Sicilia sono i seguenti:

a) il tasso disparità media Sicilia uomo-donna dell'agricoltura è pari a 62,16%;

b) il tasso disparità media Sicilia uomo-donna dell'industria è pari a 81,94%;

c) il tasso disparità media Sicilia uomo-donna dei servizi è pari a 16,93%.

Il raffronto ci evidenzia come nel settore industriale ed in quello dell'agricoltura il tasso di disparità uomo donna – è superiore al 25,22% ovvero al tasso medio nazionale aumentato del 25%. Da intendersi come individuazione di soggetti svantaggiati fra i lavoratori di sesso femminile;

Il regolamento comunitario, come peraltro ripreso dal bando, fa riferimento a tutti i settori di attività su base nazionale nei quali ci sia tale tasso di disparità, ciò significa che la fonte Istat nazionale ovviamente valga in tutti i territori compreso quello siciliano;

il regolamento parla di settori (industria, terziario, agricoltura,) e non anche di attività quindi l'analisi va effettuata sui settori come indicati nella fonte Istat;

Il settore di appartenenza fa riferimento ai codice ateco e non anche al sistema di classificazione previdenziale che invece accorpa più settori nei rami industria.

#### **ovvero**

R : per la categoria indicata per il punto 1 .f) capo 4 dell'avviso "membri di una minoranza nazionale", tale status non è un requisito asseverabile.

#### **D : Quali sono i requisiti da asseverare per i lavoratori molto svantaggiati ?**

R : Per i lavoratori molto svantaggiati, ossia disoccupati o inoccupati, senza lavoro da almeno 24 mesi, il predetto requisito è verificabile mediante attestazione del Centro per l'impiego competente, dello stato di disoccupazione. All'atto della richiesta al Centro per l'Impiego il Lavoratore dovrà attestare di non avere avuto rapporti di lavoro in altre province della Sicilia ovvero nel territorio nazionale.

#### **D: Per quali categorie di lavoratori sono escluse le agevolazioni disciplinate dal presente avviso:**

R :Oltre ai lavoratori previsti dall'art. 36 comma 2 della L.r. 9/2009 (apprendisti, lavoratori fruitori di AA.SS., Contratti di inserimento, Contratti a progetto e CO.CO.CO ex art. 61 e sgg. D.Lgs. 276/2003), sono escluse le trasformazioni di rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, da part-time a full-time e viceversa. In questi casi vige esclusivamente lo status alla data di assunzione senza che abbia alcun rilievo la data di trasformazione. Si precisa comunque che nell'ipotesi di beneficio ottenuto per assunzione di lavoratore a tempo pieno e indeterminato, qualora intervenga la trasformazione in rapporto part-time a tempo indeterminato, occorrerà richiedere una variazione del regime di

agevolazione a far data dalla trasformazione del rapporto. Mentre alcun beneficio integrativo può essere richiesto nel caso inverso.

**D: Ai fini del contributo qual è il costo salariale annuo da considerare ?**

R: Il costo salariale da considerare sia ai fini del calcolo dell'intensità d'aiuto che dell'entità della agevolazione richiesta, è il costo relativo ad una annualità solare (365 giorni dalla assunzione) retributiva lorda sulla base dei parametri economici utilizzati alla data dell'assunzione. Pertanto detto valore è il riferimento massimo ed univoco per la determinazione sia dell'intensità d'aiuto che delle agevolazioni ottenibili. Unica eccezione è l'eventuale variazione in diminuzione di detto parametro, che comporta una conseguente riduzione dei benefici originariamente richiesti, alla data di trasformazione in pejus.

**D: Nel caso in cui si procede ad una richiesta di contributo per un dipendente per il quale è stato richiesto il contributo Welfare to Work, ma lo stesso contributo non è ancora stato erogato, si deve comunque inserire l'importo richiesto nelle altre agevolazioni ?**

R: Nel caso di "altre agevolazioni" per gli stessi costi salariali – fermo restando il tetto massimo del 50% ovvero 75% - le stesse sono cumulabili con i benefici previsti dall'avviso, fino a concorrenza dell'intensità massima di aiuto. Qualora detta intensità venga superata, e vengano richiesti sia i benefici ex L.r. 11/2010 che i benefici ex L.r. 9/2009 si dovrà procedere a dare copertura ai benefici ex L.r. 11/2010 e per la quota restante di capienza agli sgravi contributivi fino al tetto del 50% ovvero del 75%. Nelle "altre agevolazioni" rientrano certamente sia le provvidenze previste dal progetto Welfare to Work come anche le provvidenze ex L. 407/90. Si precisa che le stesse devono essere indicate qualora riconosciute da atto amministrativo del soggetto erogante, prescindendo dalla effettiva erogazione. In generale fra le altre agevolazioni rientrano tutte le provvidenze sia di natura fiscale che previdenziale, come anche di contribuzione diretta ricevuta ovvero riconosciuta sugli stessi costi salariali.

**D: Un consulente del lavoro, possessore di pec e firma digitale, può inviare una domanda per conto di una azienda assistita utilizzando la propria pec e firma digitale?**

R: L'istanza può essere presentata esclusivamente on-line secondo una delle modalità seguenti:

- 1) **Integrale presentazione da parte del datore di lavoro.** In questo caso sia la pec che la firma digitale devono essere del datore di lavoro intendendo il legale rappresentante dello stesso soggetto. Resta fermo l'obbligo per il consulente del lavoro di firmare digitalmente la scheda di asseveramento.
- 2) **Firma della documentazione da parte del datore di lavoro, e presentazione istanza a cura di un delegato.** In questo caso la firma digitale deve essere del datore di lavoro intendendo il legale rappresentante dello stesso soggetto. La scheda di asseveramento dovrà essere firmata digitalmente dal consulente del lavoro. I campi relativi al rappresentante legale/delegato dovranno essere compilati con il nominativo del soggetto delegato (es. lo stesso consulente del lavoro). La pec per l'invio e la ricezione delle comunicazioni dovrà essere quella del delegato.
- 3) **Integrale presentazione da parte di un terzo (consulente del lavoro).** In questo caso sia la pec che la firma digitale devono essere del terzo (consulente del lavoro), ed all'invio a mezzo pec dovrà essere allegata la procura speciale **irrevocabile** (in forma pubblica o scrittura privata autenticata) dalla quale si evince il mandato a operare in nome e per conto.

**D: In riferimento all' imposta di bollo servono n. 2 marche da bollo telematiche o deve essere assolta attraverso il versamento su modello F23 ?**

R: L'assolvimento dell'imposta di bollo (una per ogni istanza) può avvenire secondo una delle modalità seguenti:

- 1) Versamento mediante mod. F23 utilizzando i codici tributi che sono sul format di esempio nella procedura on-line. In questo caso verrà inserito nel campo Imposta di bollo F23 data gg/mm/aaaa;
- 2) Versamento mediante marca da bollo. In questo caso verrà inserito nel campo Imposta di bollo Marca e codice marca. La marca dovrà essere apposta sulla istanza cartacea, annullata e conservata ai fini di un successivo controllo

**D: Per inviare le istanze ogni ditta deve avere una propria registrazione al portale o si possono inviare più istanze da un'unica registrazione al portale come delegato delle varie ditte?**

R: Con un'unica registrazione al sistema on-line è possibile compilare più istanze di diversi datori di lavoro.

**D: E' possibile inviare più istanze con un unico invio di Pec ?**

R: Con la stessa pec possono essere inviate **singolarmente** più istanze. Questo caso riguarda o un rappresentante legale di più aziende che utilizza la propria pec ma deve effettuare singoli invii. Ovvero un consulente del lavoro che compila diverse istanze per datori di lavoro diversi ed effettua con la propria pec l'invio che si ribadisce deve essere singolo. **NON È CONSENTITO INVIARE PIU' ISTANZE CON UN UNICO INVIO DI PEC;**

**D: E' possibile presentare un'istanza con la PEC del consulente del lavoro ?**

R: La PEC deve essere:

- 1) del datore di lavoro;
- 2) del delegato alla presentazione;
- 3) del procuratore speciale;

**D: Come avviene l'ordine di presentazione delle istanze ?**

**R: L'ordine cronologico** è garantito dall'invio dell'istanza tramite pec. **Le istanze sono "raccolte" per trimestre** – prima scadenza 31 marzo 2011 – ed entro 30 giorni – primo decreto entro il 30 aprile 2011 – si approverà la prima graduatoria.

Entro il 30 giugno dovranno essere inviate le **schede semestrali di liquidazione** per i pagamenti disposti nel periodo gennaio – giugno 2011 ed un'ulteriore scheda semestrale per i pagamenti luglio – dicembre 2010 (per i benefici retroattivi della L.r. 11/2010) ed eventualmente una scheda suppletiva per i pagamenti disposti nel periodo maggio-giugno 2010. Entro il 31 luglio 2011 si provvederà alla liquidazione del pro-rata di contributi per il 1° semestre 2011; il 2° semestre 2010; ed il bimestre maggio-giugno 2010.

**I dati pregressi di liquidazione** rispetto alla data dell'istanza riguardano solo i benefici della L.r. 11/2010 che è retroattiva alla data dell'assunzione;

Qualora nelle predette schede semestrali risulti **non pagata** una o più mensilità queste non verranno prese in considerazione per l'erogazione dei contributi, fermo restando che in una fase successiva potranno essere integrati detti pagamenti e quindi liquidati i relativi contributi.

**D: Le retribuzioni dei lavoratori pagate in contanti fino a gennaio 2011 possono inficiare l'accesso alle agevolazioni?**

R: 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 alla pubblicazione dell'avviso, gli stessi potranno essere giustificati mediante assegno bancario non trasferibile in uno alla quietanza della busta paga, e conservati agli atti per eventuali verifiche successive. Sono escluse altre modalità di pagamento.

**D: La scheda di asseveramento deve essere firmata digitalmente ?**

R: la scheda di asseveramento dovrà essere firmata digitalmente dal consulente del lavoro ovvero responsabile del personale sia nel caso di delega alla presentazione, sia nel caso di mandatario con rappresentanza, sia nel caso di presentazione a cura del datore di lavoro. Ciò nella considerazione che l'attività di asseveramento è comunque autonoma e terza.

**D: Che vigenza deve avere il Durc da allegare all'istanza ?**

R: Sebbene la nuova circolare n. 145 del 17/11/2010 estenda la validità temporale del DURC a tre mesi in diversi casi giuridici, relativamente ai benefici normativi e contributivi in materia di lavoro e legislazione sociale, è stato confermato quanto stabilito dall'art. 7, comma 1, del DM 24 ottobre 2007, ovvero che l'attestazione di regolarità ha validità **mensile**..

**D: Per la dicitura antimafia entro che soglia e in quali casi va richiesta la certificazione prefettizia ?**

R: La certificazione antimafia deve essere rilasciata ai sensi dell'art. 10, comma 6 del D.P.R. 3 giugno 1998, n. 252, ovvero nei casi in cui il contributo concesso sia pari ad importo pari o superiore a € 154.937,07, Per importi inferiori a detta soglia può essere prodotta la certificazione CCIAA con dicitura antimafia

Se nel corso di vigenza dell'avviso vengono presentate più richieste da parte dello stesso soggetto beneficiario, occorrerà verificare l'eventuale superamento della soglia di euro 154. 937,07 ai fini della produzione della sola

certificazione prefettizia. .

**D: Se il lavoratore si dimette o c'è un licenziamento per giusta causa e sono già state percepite agevolazioni, bisogna restituire quanto goduto.**

R: Premesso che deve essere assicurata la continuità lavorativa per l'ottenimento del beneficio del contributo come condizione di ammissibilità ovvero che deve essere garantita la continuità dell'impiego minimo coerente con la vigente legislazione o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro e comunque non inferiori a 12 mesi, implicitamente l'avviso all'art. 10 paragrafo b. "insussistenza motivi di decadenza" contempla la fattispecie del licenziamento per giusta causa, prevedendo la riduzione dell'agevolazione pro rata di conseguenza. In analogia deve intendersi il caso di dimissioni volontarie del lavoratore. Posto che in entrambi i casi interviene una causa terza al datore di lavoro per assicurare la continuità lavorativa. Pertanto nel caso di dimissioni volontarie si applicherà il regime del pro-rata di contributo maturato rispetto al contributo richiesto.

**D: Come avviene il Calcolo della forza occupazionale (ULA)**

R: Le unità lavorative anno (ULA) sono un' unità di misura del lavoro dipendente che tiene conto del totale del numero di lavoratori dipendenti in rapporto al lavoro effettivamente prestato per l'azienda. Pertanto, nel computo dovranno essere conteggiati tutti quei lavoratori iscritti nel libro matricola (dipendenti a tempo pieno, parziale o stagionali), nonché i soci lavoratori, , i quali dovranno essere computati proporzionalmente secondo il rapporto tra le ore di lavoro prestate per contratto part-time e il numero di ore previsto dal contratto collettivo.

Non devono essere conteggiati:

- gli apprendisti con contratto di apprendistato e le persone con contratto di formazione o con contratto di inserimento;
- i dipendenti in cassa integrazione o mobilità;
- la durata dei congedi di maternità o parentali.

Alcuni esempi:

1) azienda con 30 lavoratori dipendenti a tempo pieno, impiegati per tutto l'anno ULA = 30

2) azienda con 30 lavoratori dipendenti di cui 20 a tempo pieno per tutto l'anno e 10 impiegati a tempo pieno per 4 mesi in un anno ULA (tempo pieno per tutto l'anno)= 20 ULA (tempo pieno per anno parziale) =  $10 * 4/12 = 3,33$  .  
Totale ULA 23,33.

3) azienda con 30 lavoratori part-time con un tempo di lavoro part-time (20 ore settimanali ) pari alla metà delle ore di lavoro previste dal contratto collettivo (40 ore settimanali) ULA =  $30 * 20/40 = 15$

Si chiarisce inoltre che, ai fini del calcolo dell'incremento netto del numero di lavoratori, i decimali fino a 0,50 devono essere arrotondati per difetto, mentre dallo 0,51 in poi si procederà ad arrotondamento per eccesso. 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.