



UNIONE EUROPEA



REPUBBLICA ITALIANA



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA

REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SA PROGRAMMATZIONE, BILANTZU, CRÈDITU
E ASSENTU DE SU TERRITORIU

ASSESSORATO DELLA PROGRAMMAZIONE, BILANCIO, CREDITO
E ASSETTO DEL TERRITORIO

CENTRO REGIONALE DI PROGRAMMAZIONE

PROGETTI DI FILIERA E SVILUPPO LOCALE NELLE AREE DI CRISI E NEI TERRITORI SVANTAGGIATI (PFSL)

(Legge regionale n. 3/2009, art. 2 , commi 37 e 38 – D.G.R. n. 21/45 del 3.06.2010)

BONUS ASSUNZIONALE

FAQ al giorno 29.10.2013

(Approvate con Determinazione n. 7597/618 del 29.10.2013)

La Sardegna cresce con l'Europa



Progetto cofinanziato
dall'Unione Europea

FEER Fondo Europeo di Sviluppo Regionale



Agenzia
di Sviluppo
Regionale

Da quale data decorrono le assunzioni ammissibili all'agevolazione del Bonus assunzionale?

Il Bonus assunzionale può essere concesso per le assunzioni di lavoratori avvenute successivamente alle seguenti date:

- a) 5 ottobre 2010 - per assunzioni relative ai lavoratori iscritti negli elenchi allegati all'Accordo di Programma del Progetto di Sviluppo Locale "Area Crisi Tossilo", che hanno partecipato al percorso di Orientamento previsto dalle Direttive di attuazione dei PFSL;
- b) 31 luglio 2012 - per assunzioni relative ai lavoratori residenti nei comuni facenti parte dei PSL di Porto Torres, Sardegna Centrale Nuorese (ivi compresi i comuni facenti parte dell' Area Crisi Tossilo: Birori, Borore, Bortigali, Macomer e Sindia) e del Territorio Svantaggiato della Marmilla.
- c) 21 dicembre 2012 - per assunzioni relative a lavoratori residenti nei comuni compresi nel PSL Sardegna Centrale – Oristano.

Si precisa che nel documento "Elenco Comuni" del 7 gennaio 2013, l'indicazione del 5 ottobre 2010 come "Data eleggibilità assunzione" relativamente alle assunzioni per i lavoratori residenti nei comuni facenti parte del PFSL Sardegna Centrale Nuorese e originariamente compresi nell' Area Crisi Tossilo Birori, Borore, Bortigali, Macomer e Sindia, è riferita esclusivamente ai lavoratori compresi nella categoria di cui al precedente punto a); la data di decorrenza dell'eleggibilità delle assunzioni per i lavoratori assunti residenti nei suddetti comuni i quali non abbiamo partecipato ai Percorsi d'orientamento decorre dal 31 luglio 2012 secondo le previsioni dell'art. 3 delle Disposizioni Attuative dell'Avviso.

Nel caso di licenziamento di un dipendente diverso da colui per il quale si è richiesto il Bonus assunzionale, l'impresa, per mantenere i posti di lavoro creati (livelli occupazionali), deve sostituire quest'ultimo con un nuovo dipendente che possiede i requisiti di lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato?

NO.

L'impresa che licenzia un dipendente diverso da quello per il quale ha richiesto il Bonus assunzionale, è obbligata a mantenere i posti di lavoro dichiarati al momento della domanda (livelli occupazionali), senza obbligo di assumere un lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato secondo le previsioni dell'art. 6 comma 6 delle Disposizioni Attuative.

Nel caso di dimissioni volontarie da parte di un dipendente, l'azienda deve comunque mantenere l'incremento occupazionale indicato in domanda?

SI.

L'impresa beneficiaria è tenuta al mantenimento dei posti di lavoro creati intesi come mantenimento dei livelli occupazionali antecedenti l'assunzione calcolati nel rispetto di quanto previsto dall'art. 40, comma 4 del Regolamento (CE) n. 800/2008 e secondo le previsioni dell'art. 6, comma 6 delle Disposizioni Attuative.

Quale valore deve essere inserito nel campo "Costi salariali ammissibili" del "PASSO 3.4: DATI CONTRATTUALI" della piattaforma per la presentazione delle domande per il Bonus assunzionale?

Nel campo "Costi salariali ammissibili" deve essere inserito il costo del contratto di lavoro a tempo pieno riferibile ad un periodo di 12 mesi, nel caso di assunzione di un lavoratore svantaggiato, o di 24 mesi, nel caso di assunzione di un lavoratore molto svantaggiato. Tale costo dovrà essere indicato al lordo delle imposte e contributi come esplicitato nelle Disposizioni Attuative all'art. 5, pag. 5, note a piè di pagina n. 6 e 7.

Si precisa che, quanto all'orario di lavoro:

- nel campo “*ore previste dal contratto di assunzione*” dovrà essere indicato l'impegno orario (settimanale) previsto dal contratto del lavoratore svantaggiato per il quale la domanda è proposta;
- nel campo “*ore previste dal contratto di lavoro applicato*” dovrà essere indicato l'impegno orario (settimanale) previsto dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro applicato.

Di seguito è riportato un esempio relativo ad un contratto di lavoro part-time al 50% il cui CCNL applicato preveda un orario di lavoro standard di 40 ore settimanali e la ripartizione dei compensi annuali nelle dodici mensilità più la 13° mensilità :

- ore settimanali previste dal contratto di assunzione: 20
- ore settimanali previste dal contratto applicato: 40
- coefficiente di occupazione [calcolato automaticamente dal sistema]: $20 \div 40 = 0,5$
- costo mensile del lavoratore (retribuzione lorda prima delle imposte + contributi obbligatori: INPS, INAIL, Casse Edili + contributi assistenziali): € 1.000,00

Costi salariali ammissibili (12 mesi) = € 1.000,00 ÷ 20 × 40 × 13 = € 26.000,00

Costi salariali ammissibili (24 mesi) = € 1.000,00 ÷ 20 × 40 × 26 = € 52.000,00

Contributo massimo spettante (12 mesi) = € 26.000,00 × 0,5 × 50% = € 6.500,00 [calcolato automaticamente dal sistema]

Contributo massimo spettante (24 mesi) = € 52.000,00 × 0,5 × 50% = € 10.000,00 [calcolato automaticamente dal sistema]