



Regione Autonoma della Sardegna

**Assessorato del Lavoro, Formazione Professionale,
Cooperazione e Sicurezza Sociale**

Direzione Generale

Servizio Politiche Attive

**Nota metodologica per il calcolo delle
somme forfettarie relative all'Avviso**

**“Programma T.V.B. – Sardegna LavORO -
Programma pluriennale di interventi per lo sviluppo
dell'occupabilità in Sardegna”**

Avviso T.V.B. – Bonus Occupazionali

POR FSE SARDEGNA 2014-2020

CCI 2014IT05SFOP021

Asse prioritario 1 – Occupazione

Azioni 8.1.5 e 8.5.1



*Metodi, analisi
e valutazioni economiche*

DICEMBRE 2019

1 Premessa

La Regione Autonoma della Sardegna intende procedere alla pubblicazione dell'Avviso "T.V.B.- Bonus occupazionali" per l'erogazione di incentivi alle imprese che assumano giovani under 35, disoccupati e donne over 35, con contratti a tempo determinato e indeterminato.

La selezione delle operazioni avverrà attraverso un Avviso Pubblico a valere sul POR FSE 2014-2020, Asse prioritario 1 "Occupazione", Azione 8.1.5 "Interventi di rafforzamento delle risorse umane delle imprese attraverso incentivi all'assunzione di personale qualificato" e Azione 8.5.1 "Misure di politica attiva con particolare attenzione ai settori che offrono maggiori prospettive di crescita".

Per il rimborso degli incentivi la Regione Autonoma della Sardegna intende adottare le *somme forfettarie* previste ai sensi dell'art. 67, comma 1, punto c) del testo del Regolamento CE 1303/2013, coordinato con le modifiche apportate con Regolamento CE 1406/2018 (Regolamento *Omnibus*).

Ai sensi di quanto disposto dall'art. 67, comma 5 del Regolamento CE 1303/2013 (testo coordinato con il Regolamento *Omnibus* CE 1406/2018) le *somme forfettarie* devono essere quantificate utilizzando una delle seguenti metodologie:

- 1) un metodo di calcolo giusto, equo e verificabile, basato:
 - i) su dati statistici o altre informazioni oggettive, o valutazioni di esperti;
 - ii) su dati storici verificati dei singoli beneficiari;
 - iii) sull'applicazione delle consuete pratiche contabili dei singoli beneficiari
- 2) conformemente alle norme di applicazione delle corrispondenti tabelle di costi unitari nelle politiche dell'Unione per tipologie analoghe di operazioni e beneficiari;
- 3) conformemente alle norme di applicazione delle corrispondenti tabelle di costi unitari applicati nell'ambito di meccanismi di sovvenzione finanziati interamente dallo Stato membro per una tipologia analoga di operazione e beneficiario;
- 4) metodi specifici per determinare gli importi stabiliti conformemente alle norme specifiche di un fondo.

Ai sensi di quanto previsto dall'art. 67, comma 6, del Regolamento CE 1303/2013 (testo coordinato con il Regolamento *Omnibus* CE 1406/2018), questo documento illustra il metodo di calcolo per stabilire i costi dell'operazione e le condizioni per il pagamento delle sovvenzioni relative all'Avviso per l'erogazione di incentivi occupazionali alle imprese, che la Regione intende pubblicare a breve scadenza.

2 Intervento oggetto di finanziamento

La Regione intende favorire la ripresa del lavoro attraverso l'erogazione di incentivi finalizzati all'assunzione di lavoratori a tempo determinato o indeterminato, in possesso dei seguenti requisiti specificatamente previsti dall'Avviso.

L'incentivo consiste in un contributo monetario concesso dalla Regione alle imprese, aventi le caratteristiche di cui all'art. 5 del presente Avviso, che abbiano assunto giovani di età inferiore ai 35 anni (under 35), disoccupati di età superiore ai 35 anni e donne di età superiore ai 35 anni (over 35), a tempo determinato per 12 mesi o a tempo indeterminato, a tempo pieno o parziale per almeno il 60% del tempo pieno.

L'intensità e la durata del contributo concesso saranno diversificate in base alla:

- tipologia contrattuale attivata (lavoratore a tempo determinato di 12 mesi o lavoratore a tempo indeterminato);
- retribuzione mensile lorda;
- tipologia di destinatario assunto, con particolare riferimento ai soggetti svantaggiati, molto svantaggiati o disabili.

L'incentivo concesso avrà una durata di 12 mesi. Nel caso di soggetti molto svantaggiati o disabili potrà avere una durata di 24 mesi.

L'incentivo potrà essere richiesto dal beneficiario, in alternativa, ai sensi:

- del Regolamento (UE) n.1407/2013 della Commissione Europea del 18 dicembre 2013, relativo all'applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato sul funzionamento dell'Unione Europea agli aiuti "de minimis" (pubblicato sulla Gazzetta ufficiale dell'Unione Europea del 24 dicembre 2013 alla serie L. 352);
- del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato interno in applicazione degli articoli 107 e 108 del trattato (Regolamento Generale di Esenzione per Categoria), pubblicato sulla GUUE L 187 del 26 giugno 2014, nel solo caso in cui i lavoratori risultino svantaggiati, molto svantaggiati o disabili.

Qualunque sia il regime di aiuti prescelto le imprese riceveranno un incentivo non superiore al 50% dei costi salariali (sostenuti dall'impresa) calcolati su base annua (fino al 75% in caso di assunzione di soggetti disabili), per un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione (24 mesi nel caso di soggetti molto svantaggiati o disabili).

L'incentivo sarà rimodulabile proporzionalmente in caso di contratto part time (che non potrà, comunque, essere inferiore alla soglia indicata nell'avviso, in percentuale rispetto al tempo pieno). Per le imprese che hanno scelto il regime "Reg. 651/2014" l'incentivo sarà riconosciuto esclusivamente per le assunzioni che determinino un incremento netto dell'occupazione rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione e mantengano detto requisito per tutto il periodo di assunzione agevolata.

Con successivo atto dell'Amministrazione dovranno essere pubblicate le linee guida per la rendicontazione dell'intervento che dovranno illustrare il sistema dei controlli di I livello e le modalità di rendicontazione dell'intervento. Nelle linee guida saranno inoltre espressamente disciplinate le motivazioni di revoca totale o parziale del contributo, nonché le decurtazioni finanziarie da applicare agli incentivi previsti, nel caso di mancato rispetto da parte del Beneficiario di uno o più obblighi previsti nell'Avviso (ad es. interruzioni anticipate del rapporto di lavoro, eventuale mantenimento occupazione previsto dall'Avviso, incremento occupazione netta, ecc.).

3 Metodologia di quantificazione

Questa nota ha l'obiettivo di quantificare l'incentivo concedibile per l'Avviso sinteticamente illustrato al precedente paragrafo, inquadrandolo come somma forfettaria, e procedere alla semplificazione delle procedure di rendicontazione e controllo da adottare durante la gestione degli interventi.

Come accennato in precedenza, gli incentivi di cui al precedente paragrafo potranno essere richiesti, a scelta dei datori di lavoro, ai sensi:

- a) del Regolamento (UE) n.1407/2013 "de minimis";
- b) del Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014, d'ora in poi "Reg. 651/2014".

Come previsto dai documenti guida della Commissione, i regimi di aiuto sono pienamente compatibili con le opzioni semplificate dei costi, a condizione che si tengano in considerazione le limitazioni previste dagli stessi. Ovvero, nel caso di specie è necessario verificare se l'ammontare dell'incentivo sia inferiore al costo del lavoro (retribuzione + 13° mensilità + 14° mensilità, se dovuta + TFR + oneri assistenziali e previdenziali INPS e INAIL, se dovuti), ovvero rientri nei limiti imposti dal Reg. 651/2014 (pari al 50% del costo salariale su 12 mesi per lavoratori svantaggiati e pari al 50% del costo salariale su 24 mesi per lavoratori molto svantaggiati). Inoltre è necessario accertare il mantenimento dell'occupazione per l'intera durata prevista dall'Avviso, nel rispetto di quanto dichiarato in fase di presentazione della domanda.

Al fine di verificare la compatibilità delle somme forfettarie con l'Avviso in oggetto, è stata dapprima effettuata un'analisi delle componenti del costo del lavoro dipendente, sulla base della normativa attualmente vigente. Quindi è stato individuato l'incentivo massimo erogabile, anche in presenza di ulteriori sgravi contributivi previsti da altre normative nazionali e regionali, che costituiscono aiuto di stato.

Come noto, l'accertamento del costo salariale lordo richiede verifiche piuttosto complesse in quanto la normativa relativa alle agevolazioni contributive sul lavoro è in continua evoluzione¹. Pertanto, al fine di introdurre le somme forfettarie sarà necessario accertare – ex ante - la compatibilità del livello di aiuto concedibile con il Reg. (UE) n.1407/2013 ("de minimis") e, soprattutto, con il Reg. (UE) n. 651/2014 (aiuti compatibili), ipotizzando la contestuale presenza degli ulteriori aiuti di stato previsti per l'incentivo Occupazione Mezzogiorno, che rappresenta quello attualmente più consistente per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato professionalizzante²

¹ A titolo di esempio, alla data di redazione di questa nota è previsto l'incentivo per l'Occupazione Giovani – Neet, l'incentivo Occupazione Mezzogiorno, l'esonero contributivo per assunzione giovani under 30, l'esonero contributivo per assunzione giovani under 35, l'incentivo occupazione Giovani Eccellenze, l'esonero contributivo alternanza scuola-lavoro, l'incentivo over 50, l'incentivo donne, l'incentivo per la sostituzione delle lavoratrici in congedo di maternità, ecc.. Gli incentivi sono generalmente previsti per i contratti di lavoro a tempo indeterminato.

² Allo stato attuale l'Incentivo Occupazione Mezzogiorno, rappresenta l'incentivo più consistente per l'assunzione di lavoratori a tempo indeterminato/apprendistato professionalizzante, in quanto prevede un incentivo pari alla contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, con esclusione di premi e contributi dovuti all'INAIL, per un periodo di 12 mesi a partire dalla data di assunzione, nel limite massimo di 8.060 euro su base annua, per lavoratore assunto.

Ipotizzando una retribuzione lorda di 1.000,00 euro/mese e la coesistenza del massimo sgravio contributivo previsto da altre normative nazionali, le ipotesi sopra effettuate possono essere sintetizzate nel modo seguente:

Voci di costo	Euro
Retribuzione annua (Euro 1.000,00 x 13 mensilità)	13.000,00
Contributi INPS (28,98 della retribuzione annua)	3.767,40
Contributi INAIL (0,004% della retribuzione annua)	5,20
Quota annua TFR (retribuzione annua : 13,5)	962,96
TOTALE COSTO SALARIALE	17.735,56
MASSIMO AIUTO CONCEDIBILE EX REG 651/2014 (50% COSTO SALARIALE)	8.867,78
Massimo sgravio contributivo previsto da norme nazionali INCENTIVO OCCUPAZIONE MEZZOGIORNO - (100% dei contributi INPS carico azienda, fino Euro 8.060)	3.767,40
Incentivo massimo dell'aiuto (in caso di assunzione full-time a tempo indeterminato)	5.100,38
TOTALE AIUTI	8.867,78
Aiuti di Stato : Costo salariale	50,0%

Come è agevole osservare in tabella, anche nel caso in cui il lavoratore venga assunto in presenza di altri aiuti di stato, è possibile individuare ex ante l'incentivo concedibile con l'Avviso in oggetto, in modo da garantire il pieno rispetto del Regolamento (UE) n. 651/2014 (incentivo fino ad un max del 50% dei costi salariali sostenuti dal beneficiario). Nel caso di specie, l'importo massimo concedibile potrebbe essere pari a 5.100,38 euro.

Le ipotesi sopra esposte sono del tutto cautelative e non determinerebbero una diminuzione dell'incentivo, anche in presenza di modifiche in alcune delle componenti del costo del lavoro sopra individuate quali, ad esempio la 14° mensilità prevista da alcuni CCNL, il lieve incremento dell'aliquota INPS in caso di grandi aziende, l'incremento dell'INAIL per specifiche mansioni.

In sede di controllo sono evidenti i vantaggi di tale impostazione del lavoro, che consentirà di evitare la complessa verifica dell'individuazione del costo del lavoro ai fini del calcolo, ex post, dell'importo dell'incentivo. Il controllo di I livello, da un punto di vista prettamente amministrativo-contabile, si concentrerà pertanto sull'accertamento:

- dell'effettivo avvio del rapporto di lavoro attraverso la verifica della Comunicazione Obbligatoria;
- dell'esistenza del contratto di lavoro stipulato con il dipendente, dal quale risulti in modo esplicito la retribuzione lorda pattuita (che costituirà l'item di controllo per l'accertamento della misura dell'aiuto concessa);

- della prima busta paga emessa nella quale, sulla base della vigente normativa, viene esposta la retribuzione di fatto prevista nel contratto. Da tale verifica sarà possibile accertare il rispetto di quanto previsto nel contratto stipulato tra beneficiario e lavoratore ed il rispetto dell'importo dell'aiuto concesso.

Sulla base dell'esempio esposto nella precedente tabella e delle ipotesi sopra effettuate, è possibile individuare la matrice degli incentivi che la Regione intende erogare al beneficiario per ciascun lavoratore a tempo indeterminato, quantificato sulla base della retribuzione lorda pattuita tra beneficiario e lavoratore stesso e risultante dalla prima busta paga:

Tabella 1 – Incentivo per assunzioni a tempo indeterminato

retribuzione lorda DA: A:	Retribuzione mensile risultante da contratto e nella prima busta paga (al netto di eventuali part time)												
	400	601	801	1.001	1.201	1.401	1.601	1.801	2.001	2.201	2.401	2.601	2.801
600	800	1.000	1.200	1.400	1.600	1.800	2.000	2.200	2.400	2.600	2.800	3.000	
Retribuzione mensile utilizzata per il calcolo della somma forfettaria (retribuzione mensile minima del range)	400	601	801	1.000	1.201	1.401	1.601	1.801	2.001	2.201	2.401	2.601	2.801
A. RETRIBUZIONE LORDA - RAL (13 mensilità) - Alcuni contratti non prevedono la 14° pertanto, cautelativamente non viene presa in considerazione nel calcolo	5.600	7.813	10.413	13.000	15.613	18.213	20.813	23.413	26.013	28.613	31.213	33.813	36.413
B. Contributi INPS (28,98%)	1.623	2.264	3.018	3.767	4.525	5.278	6.032	6.785	7.539	8.292	9.046	9.799	10.552
C. Contributi INAIL (4 per mille) - importo minimo, cautelativo. Qualsiasi aliquota superiore farebbe aumentare il contributo di un importo trascurabile	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	15
D. Quota parte TFR (retribuzione : 13,5)	415	579	771	963	1.157	1.349	1.542	1.734	1.927	2.119	2.312	2.505	2.697
E. COSTO SALARIALE TOTALE ANNUO (A+B+C+D)	7.640	10.659	14.206	17.736	21.300	24.848	28.395	31.942	35.489	39.036	42.583	46.130	49.677
Importo incentivo MAX considerando l'applicazione massima degli sgravi contributivi vigenti (100% dell'INPS fino a 8.060 euro/anno)	2.197	3.065	4.085	5.100	6.126	7.146	8.166	9.186	10.206	11.226	13.232	15.005	16.779
Importo incentivo contratto a Tempo Indeterminato ARROTONDATO	2.000	3.000	4.000	5.000	6.000	7.000	8.000	9.000	10.000	11.000	13.000	15.000	16.000

Nella Tabella 1 è stato riportato, per ciascun range di retribuzione mensile, l'incentivo che la Regione intende applicare nell'Avviso, quale somma forfettaria, per l'assunzione di un lavoratore con contratto a tempo indeterminato, cautelativamente arrotondato per difetto. In tutti i casi, l'incentivo soddisfa ex ante i limiti di aiuto fissati da entrambi i regolamenti comunitari di riferimento (Reg. n.1407/2013 "de minimis" e Reg. n. 651/2014 aiuti compatibili) per qualsiasi CCNL e livello retributivo pattuito con il destinatario, con particolare riferimento a quelli più restrittivi previsti dal Reg. n. 651/2014³.

³ Ai sensi di quanto disposto dal comma 2 dell'art. 32 del Reg. n. 651/2014, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione di un lavoratore svantaggiato. Nel caso in cui il lavoratore interessato sia un lavoratore molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione. Al successivo comma 6 è previsto che l'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili. Al successivo art. 33, comma 2, inoltre, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali relativi al periodo in cui il lavoratore con disabilità è impiegato.

Pertanto, a titolo di esempio, nel caso in cui il beneficiario assuma un lavoratore con contratto a tempo indeterminato, con impegno full-time ed una retribuzione lorda pari a 1.700,00 euro/mese, l'importo dell'incentivo sarà pari ad Euro 8.000,00. Nel caso in cui il beneficiario assuma un lavoratore con contratto a tempo indeterminato, con impegno part-time del 70% ed una retribuzione lorda pari a 1.700,00 euro/mese per un impegno full-time, la retribuzione di fatto sarà pari ad Euro 1.190,00 (1.700,00 x 70%) e l'importo dell'incentivo sarà di Euro 5.000,00.

In caso di domanda di finanziamento ai sensi Reg. n. 651/2014, relativa all'assunzione a tempo indeterminato di soggetti molto svantaggiati, gli incentivi riportati in Tabella 1 saranno erogati su un arco temporale di 24 mesi, anziché 12 mesi. Pertanto le somme forfettarie di cui alla Tabella 1 potranno essere raddoppiate, alle condizioni richiamate nell'Avviso.

Con l'Avviso in oggetto si intende inoltre erogare incentivi anche per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato, con contratto almeno pari a 12 mesi. Considerando che la Deliberazione n. 53/2 del 29-10-2018 ha previsto un bonus per le assunzioni a tempo indeterminato fino a copertura del 50% del costo lordo del singolo lavoratore e pari al 30% per le assunzioni a tempo determinato, i coefficienti riportati in Tabella 1, nel caso di assunzione a tempo determinato con contratti pari ad almeno 12 mesi, sono ridotti al 60% (ovvero $30 : 50 = 60\%$):

Tabella 2 – Incentivo per assunzioni a tempo determinato

retribuzione lorda DA: A:	Retribuzione mensile risultante da contratto e nella prima busta paga (al netto di eventuali part time)													
	400	601	801	1.001	1.201	1.401	1.601	1.801	2.001	2.201	2.401	2.601	2.801	3.000
	600	800	1.000	1.200	1.400	1.600	1.800	2.000	2.200	2.400	2.600	2.800	3.000	
Retribuzione mensile utilizzata per il calcolo della somma forfettaria (retribuzione mensile minima del range)	400	601	801	1.000	1.201	1.401	1.601	1.801	2.001	2.201	2.401	2.601	2.801	
Importo incentivo Tempo Determinato =>12 mesi	1.200	1.800	2.400	3.000	3.600	4.200	4.800	5.400	6.000	6.600	7.800	9.000	9.600	

Infine, con l'Avviso in oggetto si intende erogare incentivi per soggetti disabili, con esclusione dei seguenti:

- lavoratori disabili con riduzione della capacità lavorativa superiore al 67% o con minorazioni appartenenti dalla 1° alla 3° categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra
- lavoratori disabili con disabilità psichica ed intellettuale, con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45% o con minorazioni appartenenti dalla 4° alla 6° categoria del testo unico in materia di pensioni di guerra

I lavoratori di cui sopra beneficiano, infatti, di ulteriori agevolazioni (Legge 68/1999; Decreto Legislativo n. 151/2015; Circolare Inps n.99/2016) non compatibili con quelle oggetto dell'Avviso:

Considerando che il Reg. 651/14 prevede un incremento dell'intensità dell'aiuto fino al 75% dei costi salariali, gli incentivi di cui sopra saranno rimodulati sulla base della seguente proporzione:

$$X : 50 = Y : 75$$

$$Y = 75 : 50 \times X$$

$$Y = 1,5 \times X$$

Dove:

X = incentivo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato (Tabella 1) e contratto a tempo determinato (Tabella 2)

Y = incentivo per le assunzioni con contratto a tempo indeterminato/determinato (Tabella 3) per l'assunzione di lavoratori disabili, ad esclusione di quelli espressamente esclusi dall'avviso

75 = massima intensità di aiuto prevista dal Reg. 651/2014 per l'assunzione di lavoratori disabili

50 = massima intensità di aiuto prevista dal Reg. 651/2014 per l'assunzione di lavoratori

Di seguito si riporta la matrice degli incentivi previsti in caso di assunzione di lavoratori disabili a tempo indeterminato e a tempo determinato:

Tabella 3 – Incentivo per assunzioni di lavoratori disabili a tempo indeterminato/determinato

retribuzione lorda DA: A:	Retribuzione mensile risultante da contratto e nella prima busta paga (al netto di eventuali part time)												
	400	601	801	1.001	1.201	1.401	1.601	1.801	2.001	2.201	2.401	2.601	2.801
Retribuzione mensile utilizzata per il calcolo della somma forfettaria (retribuzione mensile minima del range)	400	601	801	1.000	1.201	1.401	1.601	1.801	2.001	2.201	2.401	2.601	2.801
Tempo indeterminato	3.000	4.500	6.000	7.500	9.000	10.500	12.000	13.500	15.000	16.500	19.500	22.500	24.000
Tempo Determinato =>12 mesi	1.800	2.700	3.600	4.500	5.400	6.300	7.200	8.100	9.000	9.900	11.700	13.500	14.400

In caso di domanda di finanziamento ai sensi Reg. n. 651/2014, relativa all'assunzione a tempo indeterminato di soggetti disabili (solo quelli esplicitamente previsti dall'avviso), gli incentivi di cui alla Tabella 3 (Tempo indeterminato) saranno erogati su un arco temporale di 24 mesi, anziché 12 mesi. Pertanto le somme forfettarie di cui alla tabella 3 (Tempo indeterminato) potranno essere raddoppiate, se esplicitamente previsto nell'Avviso.

In tutti i casi sopra richiamati, le componenti della retribuzione lorda che dovranno essere prese in considerazione nell'Avviso sono le seguenti:

- 1 Retribuzione minima tabellare prevista per il livello di riferimento, inclusi eventuali elementi fissi e invariabili previsti obbligatoriamente dal CCNL di riferimento (paga base, contingenza, III elemento, EDR, EBT, ecc.);
- 2 Superminimo fino ad un massimo del 30% di tutte le altre componenti di cui al punto precedente. Il superminimo dovrà essere un elemento fisso della retribuzione e pertanto dovrà essere previsto contrattualmente ed erogato mensilmente dal datore di lavoro.

Per la quantificazione del contributo concedibile non saranno prese in considerazione altre componenti che non costituiscono elementi fissi ed invariabili della retribuzione (ad es. premi di produttività, gratifiche, bonus, retribuzioni in natura, welfare, etc.).

Inoltre, per la quantificazione del contributo sarà utilizzata come riferimento esclusivamente la retribuzione lorda pattuita in sede di assunzione (Retribuzione minima tabellare di cui al precedente punto 1 ed eventuale superminimo di cui al precedente punto 2), prevista nel relativo contratto e riportata nei cedolini paga. Pertanto, non sarà tenuta in considerazione qualsiasi variazione in aumento degli elementi retributivi di cui ai precedenti punti 1 e 2, ivi inclusi eventuali scatti di anzianità ed aumenti salariali dovuti a rinnovi dei CCNL). Eventuali variazioni in diminuzione (ad es. riduzione dell'impegno tempo) determineranno una rimodulazione dell'incentivo.

In caso di contratti part-time, l'incentivo sarà calcolato sulla base delle componenti della retribuzione di cui ai precedenti punti 1 e 2, applicando la percentuale di part-time risultante dal contratto che, comunque, non potrà risultare inferiore al 60% dell'orario a tempo pieno.

Con successivo atto dell'Amministrazione dovranno essere pubblicate le linee guida per la rendicontazione dell'intervento che dovranno illustrare il sistema dei controlli di I livello e le modalità di rendicontazione dell'intervento. Nelle linee guida saranno inoltre espressamente disciplinate le motivazioni di revoca totale o parziale del contributo, nonché le decurtazioni finanziarie da applicare agli incentivi previsti, nel caso di mancato rispetto da parte del Beneficiario di uno o più obblighi previsti nell'Avviso (ad es. interruzioni anticipate del rapporto di lavoro, eventuale mantenimento occupazione previsto dall'Avviso, incremento occupazione netta, ecc.).

In conclusione, gli aiuti previsti sono pienamente rispondenti con quanto richiesto dalla normativa comunitaria, essendo stato utilizzato *un metodo di calcolo giusto, equo e verificabile, basato su informazioni oggettive* (art. 67, comma 5, punto 1.i. del Regolamento CE 1303/2013). In particolare, la metodologia è:

- **“Giusta”**: le somme forfettarie sono quantificate sulla base di un calcolo ragionevole, basato su dati oggettivi, ovvero sulle singole componenti del costo del lavoro (aliquote INPS, INAIL, componenti di retribuzione, ecc.).
- **“Equa”**: la misura di aiuto non favorisce determinati beneficiari ma si rivolge nello stesso modo a tutti i soggetti ritenuti ammissibili ai sensi e con i limiti imposti dalla normativa comunitaria sugli aiuti di stato, che costituisce il principale vincolo normativo di riferimento;
- **“Verificabile”**, in quanto sono esplicitati nella nota tutti i criteri per accertare la compatibilità degli aiuti con i relativi costi sostenuti, nel rispetto del principio di una sana gestione finanziaria. Il valore dell’incentivo è inoltre diminuito nel caso in cui il lavoratore sia assunto a tempo parziale per assicurare adeguata proporzionalità dell’aiuto. Il sistema di gestione e controllo adottato (verifiche ispettive in loco e verifiche a tavolino propedeutiche alle erogazioni dei finanziamenti sul 100% delle operazioni) consente di applicare, ove necessario, le opportune decurtazioni finanziarie previste dall’Avviso.

Per assicurare la piena ed immediata operatività del sistema di semplificazione adottato, l’Avviso dovrà prevedere l’incompatibilità del contributo oggetto della presente nota, con tutti gli ulteriori contributi sulla retribuzione lorda del lavoratore (ad esempio, Avviso più turismo più lavoro, Avviso Master & Back – Percorsi di rientro, ecc.).