

**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 17.12.12**

(DT 10558/1273 del 17.12.2012)

1 ITER PROCEDURALE

Quesito n. 1.1 Le Disposizioni Attuative prevedono la possibilità che la domanda di agevolazione sia inoltrata da soggetto diverso dal legale rappresentante dell'impresa purchè munito di apposita procura speciale. La procura deve essere resa in forma di atto pubblico?

Si, la procura deve, a pena di inammissibilità, essere rilasciata per atto pubblico o scrittura privata autenticata e deve contenere, oltre alle indicazioni richieste specificamente dalla legge, la determinazione dell'oggetto per cui è conferita e dei fatti ai quali si riferisce.

Quesito n. 1.2 Un consulente del lavoro può essere incaricato dalle proprie imprese-clienti di inoltrare le domande di contributo mediante la propria casella PEC apponendo la propria firma digitale?

No, le imprese per poter presentare domanda, pena la non ammissibilità della stessa, dovranno disporre di una casella di "posta elettronica certificata" (PEC) a loro intestata e di "firma elettronica digitale" in corso di validità, ai sensi dell'art. 6 delle Disposizioni Attuative.

Le domande dovranno essere inoltrate direttamente dalle imprese richiedenti attraverso il sistema informatico previa registrazione attraverso il sistema di Identity Management (IDM). Alla domanda dovrà essere apposta la firma digitale del legale rappresentante dell'impresa richiedente e dovrà essere indicato l'indirizzo di posta certificata dell'impresa.

Attraverso la compilazione del form di domanda sul sistema informatico le imprese potranno indicare di avvalersi del supporto di un consulente, ma questi non può utilizzare la propria firma digitale per l'inoltro delle domande delle imprese assistite o indicare la propria casella di posta elettronica certificata in luogo di quella dell'impresa.

2 AMMISSIBILITA'

Quesito n. 2.1 Qualora un'impresa abbia assunto nel novembre 2011 uno o più dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alle categorie di lavoratori svantaggiati residenti in uno dei comuni del territorio eleggibile, individuato dalla Giunta Regionale in attuazione dei "Progetti di Filiera e Sviluppo Locale (PFSL) nelle aree di crisi e nei territori svantaggiati" (D.G.R. n. 21/45 del 3.06.2010), può la stessa impresa presentare la domanda di agevolazione per il Bonus assunzionale per queste assunzioni ?

Si, l'impresa, se in possesso di tutti gli ulteriori requisiti previsti dall'Avviso, può presentare domanda di agevolazione relativamente ai costi salariali sostenuti relativamente ai suddetti lavoratori svantaggiati nei 12 mesi immediatamente successivi all'assunzione in caso di "lavoratore svantaggiato" ovvero nei 24 mesi immediatamente successivi all'assunzione in caso di "lavoratore molto svantaggiato"

Quesito n. 2.2 Sono ammissibili a contributo i costi salariali sostenuti successivamente alla presentazione della domanda di agevolazione?

Sono ammissibili a contributo i costi salariali sostenuti nei 12 o 24 mesi successivi all'assunzione del lavoratore svantaggiato o molto svantaggiato. Se tale periodo non fosse ancora interamente decorso al momento della presentazione della domanda di agevolazione, in presenza di tutte le altre condizioni e requisiti, sono ammissibili a contributo anche i costi salariali sostenuti successivamente alla presentazione della domanda. Il richiedente dovrà

dimostrare di aver effettivamente sostenuto i relativi costi al momento della richiesta di erogazione del contributo.

3 ASSUNZIONI LAVORATORE “SVANTAGGIATO” O “MOLTO SVANTAGGIATO”

Quesito n. 3. 1 In riferimento agli aiuti previsti dal Bonus assunzionale, si domanda se sia possibile richiedere il contributo per l'assunzione di un parente.

Le prestazioni lavorative rese tra parenti entro il terzo grado o affini entro il secondo grado conviventi, in base alla circolare INPS nr. 179/89 si presumono gratuite e non ricollegabili ad un rapporto di lavoro.

Tale presunzione può essere vinta dalla dimostrazione, incumbente alla parte che sostiene l'esistenza di un rapporto di lavoro, dei requisiti della subordinazione e dell'onerosità delle rispettive prestazioni, ma deve trattarsi di prova precisa e rigorosa non evincibile dalla sola circostanza che le attività in questione anziché svolgersi nello stretto ambito della vita familiare e comune, attengano all'esercizio di un'impresa, qualora questa sia gestita ed organizzata con criteri prevalentemente familiari (si veda Cass. Sentenza n.1880/20.3.1980);

Nell'ipotesi di soggetti non conviventi sotto lo stesso tetto, ma appartenenti a nuclei familiari distinti e autonomi, tale presunzione di gratuità cede, però, il passo a quello di normale onerosità del rapporto superabile con la dimostrata sussistenza di sicuri elementi contrari. (Cass. Sentenza nr. 3287/1986).

Se si verificasse la seconda fattispecie si potrebbe beneficiare del bonus assunzionale.

Quesito n. 3. 2 Nella definizione di "lavoratori svantaggiati" c'è la descrizione delle varie categorie: è sufficiente che il possibile soggetto da assumere rientri in una sola di esse o devono coesistere più requisiti?

E' sufficiente il possesso di uno solo dei requisiti richiesti.

Quesito n. 3. 3 Quali sono le professioni o i settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomodonna...la cui appartenenza del lavoratore gli permette di essere considerato svantaggiato come previsto all'art. 2 (Definizioni), punto 18, del Regolamento (CE) n. 800/2008?

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 (Annuario Statistico Nazionale 2011 – Sezione Lavoro – Tavola 9.3) e riferiti all'anno 2010, evidenziano che:

- il tasso totale di disparità nazionale media uomo-donna per tutti i settori è pari a 19,22%;*
- il tasso disparità media nazionale uomo-donna dell'agricoltura è pari a 42,76%;*
- il tasso disparità media nazionale uomo-donna dell'industria è pari a 59,36%;*
- il tasso disparità media nazionale uomo-donna dei servizi è pari a 0,97%.*

Così come sopra evidenziato è la differenza tra le incidenze percentuali delle componenti maschile e femminile dell'occupazione per settore che fa oscillare il tasso di disparità uomodonna.

Cosicché, prendendo i dati relativi alla Sardegna occorre che il tasso di disparità uomodonna sia superiore per settore alla media nazionale aumentata del 25%. **Nel caso in esame deve essere pari o superiore al 24,03%.**

Sempre dalla fonte Istat 2011 i dati della Sardegna sono i seguenti:

- il tasso disparità media Sardegna uomo-donna dell'agricoltura è pari a 72,05%;
- il tasso disparità media Sardegna uomo-donna dell'industria è pari a 78,45%;
- il tasso disparità media Sardegna uomo-donna dei servizi è pari a 0,75%.

Il raffronto evidenzia come **nel settore agricolo ed in quello industriale il tasso di disparità uomo donna è superiore al 24,03%**, ovvero al tasso medio nazionale aumentato del 25%. Il Regolamento comunitario parla di settori (industria, terziario, agricoltura,) e non anche di attività, quindi l'analisi va effettuata sui settori come indicati nella fonte Istat.

Tasso disparità	Agricoltura	Industria	Servizi	Tasso medio
ITALIA	42,76 %	59,36 %	0,97 %	19,22 %
25 %				4,81 %
Tasso medio nazionale aumentato del 25%				24,03 %
Sardegna	72,05 %	78,45 %	0,75 %	19,00 %

Quesito n. 3. 4 Per verificare l'incremento occupazionale rispetto alla media (ULA) dei 12 mesi precedenti l'assunzione, I lavoratori da considerare nella media sono solo quelli a tempo indeterminato? I lavoratori stagionali sono esclusi?

I lavoratori da considerare sono solo quelli a tempo indeterminato.