

AVVISO PUBBLICO PER LA PRESENTAZIONE DI DOMANDE DI CONTRIBUTO IN FAVORE DI DATORI DI LAVORO PRIVATI PER L'ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO DI LAVORATORI IN CONDIZIONE DI DISABILITÀ DI CUI ALLA L. 68/1999 - ANNO 2021 –

DETERMINAZIONE N. 122 DEL 01/02/2021

DOMANDE FREQUENTI - FAQ aggiornate al 07/10/2021

<p>1) <b>Alla lettera I) dell'avviso allegato alla determinazione di cui all'oggetto è scritto: "...l'intero modulo dovrà essere scansionato e sottoscritto dal legale rappresentante." Per firma del legale rappresentante si intende firma digitale?</b></p>	<p>Le richieste di contributo, compilate in tutte le loro parti esclusivamente sull'apposita modulistica, possono essere sottoscritte dal legale rappresentante dell'azienda:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- con firma autografa, in questo caso va allegato il documento di identità in corso di validità oppure</li><li>- con firma digitale</li><li>-</li></ul>
<p>2) <b>Per i datori soggetti, l'imposta di bollo come deve essere assolta?</b></p>	<p>Il bollo, potrà essere:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- assolto in modo virtuale, indicando sull'istanza il modo di pagamento oppure</li><li>- apposto sull'istanza cartacea (Modulo 1), annullato con data e sigla. Il modulo sottoscritto (se con firma autografa) dovrà quindi essere scansionato e inviato</li></ul>
<p>3) <b>Possono essere presentate più domande? Ad esempio, se presento domanda per assumere un lavoratore disabile dal 1° marzo, posso presentarne una seconda per eventualmente assumerne un altro dal 1° giugno, se le condizioni me lo consentiranno.</b></p>	<p>SI, è possibile: saranno due agevolazioni distinte, ognuna con le proprie scadenze.</p>

4) **Le aziende in obbligo, per poter accedere al contributo, devono comunque risultare ottemperanti prima dell'assunzione della persona disabile oggetto di contributo?**

Non necessariamente perchè l'assunzione oggetto del contributo può anche servire per ottemperare all'obbligo di assunzione ex legge 68.

Infatti se il datore fosse già ottemperante prima di assumere il lavoratore oggetto del contributo, con quella persona risulterebbe in eccedenza, con la possibilità di richiedere un contributo maggiore.

Questo significa che:

- se il datore prima assume (dal 1/2/2021) e poi invia la domanda, l'azienda deve essere ottemperante nel momento della domanda (perché quella assunzione gli è già servita per ottemperare)
- se invece prima invia la domanda (identificando un disabile ancora da assumere), la persona dovrà servire per rendersi ottemperante, tenuto conto che, al momento dell'erogazione del contributo, il disabile dovrà comunque essere già assunto

D'altra parte non può essere diversamente perché altrimenti vorrebbe dire che, se l'azienda è già ottemperante prima di assumerlo, con quella persona vai in eccedenza (salvo che il disabile non sia stato assunto tramite convenzione ex art 11 Legge 68)

5) **L'avviso pubblico dice che le assunzioni agevolabili sono anche quelle effettuate da datori di lavoro non in obbligo. A pagina 13 dello stesso è indicato che "l'assunzione deve essere avvenuta, o dovrà avvenire, mediante rilascio del nulla osta..." . In riferimento a questo si chiede conferma del fatto che il nulla osta debba essere richiesto anche per le assunzioni che effettueranno i datori di lavoro non in obbligo di assunzione.**

Sì perchè il bando recita: *"in ogni caso l'assunzione deve essere avvenuta, o dovrà avvenire, mediante rilascio del nulla osta da parte dell'Ufficio del Collocamento Mirato di riferimento"* prevedendo quindi che le 2 fattispecie (assunto o da assumere) rientrino nell'ambito della procedura in capo all'Ufficio del Collocamento Mirato di riferimento di rilascio del nulla osta, senza prevedere alcuna differenziazione fra datori obbligati o meno.

<p>6) <b>Cosa comprende il costo salariale lordo?</b></p>	<p>Per “costo salariale lordo” si intende: la retribuzione lorda sommata agli oneri previdenziali obbligatori INPS, INAIL o altro ente previdenziale obbligatorio, es. Enpals, Cassa Edili, ecc., (escluso il contributo a carico del lavoratore), dei contributi assistenziali per figli e familiari e del trattamento di fine rapporto.</p> <p>Questo alla luce del vigente Regolamento (UE) 651/2014 che all’art 2 punto 31) definisce il costo salariale: <i>“importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario dell’aiuto in relazione ai posti di lavoro interessati, comprendente la retribuzione lorda prima delle imposte e i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari durante un periodo di tempo definito;”</i> così come la Delibera di Giunta Regionale n. 412/2015 e ss.mm. di approvazione del regime di aiuti all’occupazione</p>
<p>7) <b>E’ corretto indicare il costo annuo anche se il rapporto ha una durata inferiore trattandosi di lavoratore disabile psichico?</b></p>	<p>Occorre indicare il costo salariale che si presume di sostenere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- per 12 mesi, in caso di lavoratore disabile con invalidità superiore al 79%:</li> <li>- per almeno 6 mesi oppure per la durata prevista dal contratto – purchè da un minimo di 6 mesi a un massimo di 12 mesi - in caso di lavoratore disabile psichico/intellettuale con invalidità superiore al 45%</li> </ul>
<p>8) <b>Posso assumere una persona a tempo determinato per 6 mesi e poi confermarla per altri 6? L’agevolazione la si può ottenere solo sui primi sei mesi o è estendibile anche agli altri 6 mesi?</b></p>	<p>Dipende dalla disabilità della persona assunta o da assumere:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- se si tratta di disabilità fisica superiore al 79%, deve essere stipulato da subito un contratto a tempo determinato minimo di 12 mesi (non sono ammessi contratti di 6 mesi nemmeno se prorogati di altri 6 mesi);</li> <li>- se si tratta di disabilità psichica/intellettuale superiore al 45%, può essere stipulato inizialmente un contratto a tempo determinato minimo di 6 mesi (sul quale, se ammissibile, già’ spetta il contributo) e successivamente, se viene prorogato di almeno altri 6 mesi, si potrà richiedere la restante quota di contributo (fino a un massimo di 12 mesi) previa presentazione di nuova istanza che potrà essere soddisfatta in ragione delle risorse ancora disponibili.</li> </ul>

<p>9) <b>Il contributo erogato dall’Agenzia regionale è soggetto alla ritenuta del 4% a titolo di acconto dell’importa sul reddito?</b></p>	<p>SI. Trattandosi di spesa corrente, il contributo è soggetto a ritenuta d’acconto, se dovuta, pari al 4%, ai sensi del D.P.R. 22 dicembre 1986, n. 917, ed è escluso dal campo di applicazione dell’I.V.A., ai sensi dell’art. 2, comma 3, D.P.R. n. 633/72.</p>
<p>10) <b>In riferimento all’allegato 1 della Delibera di Giunta regionale n. 1920/2020 e in specifico al paragrafo relativo ai “Rapporti incentivati e misura dell’incentivo” nel quale è scritto: “In caso di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, si procederà, a seguito di ulteriore procedura ad evidenza pubblica approvata...” Si chiede conferma del fatto che l’Agenzia regionale approverà un ulteriore avviso per il riconoscimento dell’ulteriore incentivo.</b></p>	<p>SI’. E’ in previsione, nel corso del 2021, la pubblicazione anche di un ulteriore Avviso Pubblico per ulteriori incentivi economici in caso di trasformazione di contratti da tempo determinato a tempo indeterminato</p>
<p>11) <b>E’ possibile presentare la domanda per:</b></p> <p><b>1 Assunzione a tempo indeterminato in data 20/07/2020 invalido con riduzione permanente della capacita lavorative al 67%;</b></p> <p><b>2 Assunzione a tempo determinato in data 23/11/2020 con invalidità civile pari al 46%.</b></p>	<p>NO per i seguenti motivi:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- alla lettera D) il bando prevede la possibilità di incentivazione per le sole assunzioni a tempo determinato in quanto quelle a tempo indeterminato sono già finanziate dal Fondo Nazionale Disabili tramite l’INPS.</li> <li>- per quanto riguarda i contratti a tempo determinato, le condizioni sono la durata e la tipologia di invalidità della persona assunta: <ul style="list-style-type: none"> <li>- contratto almeno pari a 12 mesi per disabilità fisica con riduzione superiore al 79 %;</li> <li>- contratto almeno pari a 6 mesi per disabilità intellettiva e/o psichica con riduzione della capacità lavorativa superiore al 45 %.</li> </ul> </li> </ul> <p>Inoltre per ambedue i casi specifici prospettati, manca il requisito temporale (data di assunzione) trattandosi di assunzioni avvenute nel 2020 mentre il bando è destinato ad assunzioni effettuate a partire dall’ 1/02/2021.</p>

**12) Se il contratto di lavoro a tempo determinato viene anticipatamente trasformato in tempo indeterminato rispetto alla sua naturale scadenza, è possibile fruire ugualmente dell'incentivo?**

SI a condizione che il contratto a tempo determinato sia stato sottoscritto a partire dal 1 febbraio 2021 e che abbia tutti requisiti previsti dall'Avviso pubblico.

Tuttavia, in caso di trasformazione anticipata del contratto da Tempo Determinato a Tempo Indeterminato, in analogia a quanto previsto per la modificazione dell'orario di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, si procederà a riparametrare l'incentivo in relazione all'effettiva durata del rapporto di lavoro a Tempo Determinato