

FAQ SUDDIVISE PER ARGOMENTO
(le seguenti faq conservano la numerazione progressiva utilizzata nelle
“Risposte ai quesiti inoltrati (aggiornamento: 23/02/2012)”

SOMMARIO

Paragrafo 1 - DEFINIZIONI INERENTI ALLE TRE FINALITA' DI CONTRIBUTO	3
Personale dipendente	3
Numero di occupati.....	3
Oneri previdenziali obbligatori.....	5
Costi salariali	7
Costi energetici per le imprese di panificazione artigiana.....	8
Casi di “forza maggiore”	9
Impresa in difficoltà	10
L'apprendistato	11
Lavoratori stagionali.....	12
Delocalizzazione.....	13
Parametri dimensionali	13
Data rilevante per assunzioni contribuibili.....	13
Part-time.....	14
Occupati di aziende controllate o collegate.....	14
Determinazione del numero di lavoratori da conservare per un biennio.....	14
Paragrafo 2 - PARAMETRI DIMENSIONALI	15
Modalità di computo delle ULA.....	15
Verifica parametri dimensionali	21
Paragrafo 3 - IPOTESI DI DECADENZA DAL CONTRIBUTO (ADEMPIMENTO DI OBBLIGHI/CONSERVAZIONE DEI REQUISITI PRESCRITTI)	24
Perdita requisiti dimensionali.....	24
Contratti di lavoro a tempo determinato.....	26
Cessazione dal rapporto di lavoro	28
Stabilizzazioni dei dipendenti.....	33
Obbligo di non delocalizzazione.....	33
Applicazione del regime di cassa integrazione	33
Rideterminazione del contributo.....	34
Trasformazioni giuridiche del soggetto beneficiario.....	34
Part-time.....	36
Cumulabilità del contributo	37
Lavoratori svantaggiati.....	37
Paragrafo 4 - MODALITA' DI INVIO DELLE ISTANZE	38
Paragrafo 5 - PRESUPPOSTI PER ACCESSO AL CONTRIBUTO	39
Cumulabilità dei contributi.....	39
Criteri di valutazione delle domande di contributo	41
Tipologia dei soggetti ammessi a contributo- Condizioni oggettive per l'accesso al contributo.....	41
Impresa in difficoltà	47
Cessazione dal rapporto di lavoro	49
Costi energetici delle imprese artigiane di panificazione.....	49
Trasformazione dei rapporti di lavoro	50
L'apprendistato	51
Trasformazioni giuridiche del soggetto beneficiario.....	51

Paragrafo 6 - RISORSE DISPONIBILI	53
Paragrafo 7 - SPESA AMMISSIBILE E MISURA DEL CONTRIBUTO	53
<i>Oneri previdenziali obbligatori</i>	53
<i>Costi salariali</i>	54
<i>Costi energetici</i>	55
<i>Misura del contributo</i>	56
<i>Indicazione delle spese ammissibili</i>	56
<i>Cumulabilità del contributo</i>	57
Paragrafo 8 - MODALITA' DI FRUIZIONE DEL CONTRIBUTO	58
Paragrafo 9 - MODIFICA NATURA GIURIDICA DEL SOGGETTO BENEFICIARIO	58

Paragrafo 1 - DEFINIZIONI INERENTI ALLE TRE FINALITA' DI CONTRIBUTO

FAQ 1, 2, 25, 26, 27, 28, 30, 35, 37, 38, 48, 50, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 60, 62, 63, 67, 68, 69, 70, 71, 80, 83, 84, 85, 91, 95, 104, 105, 115

Personale dipendente

1) D. Nella definizione di “personale dipendente” rientrano anche i dipendenti assunti con contratto di apprendistato?

R. Per la valutazione dei requisiti dimensionali dell'impresa necessari per la presentazione dell'istanza di contributo il personale assunto con contratto di apprendistato, secondo quanto stabilito dall'articolo 6, comma 4, del regolamento approvato con D.P.Reg. 29 dicembre, 2005, n. 463, non è compreso nel calcolo delle persone occupate.

Viceversa, gli oneri previdenziali obbligatori e i costi salariali relativi agli apprendisti rilevano ai fini della determinazione della spesa ammissibile cui è parametrato il contributo per le finalità di cui all'articolo 2, comma 1, lettere a) e b) della L.R. 22/2010.

Numero di occupati

2) D. Che differenza c'è relativamente al numero degli occupati tra il punto 1) e il punto 2) del modulo di domanda con riferimento ai “requisiti generali di ammissibilità” per il mantenimento del livello occupazionale?

R. Il punto 1) del modulo di domanda fa riferimento al calcolo dei parametri dimensionali dell'impresa ai fini della verifica della sussistenza del requisito dimensionale del richiedente il contributo (micro impresa o piccola impresa fino a 15 occupati). In tale contesto gli occupati sono intesi quali occupati nell'impresa espressi in unità-lavorative-anno (ULA). Si tratta della media degli occupati dell'impresa nell'arco dello stesso esercizio cui si riferiscono i dati finanziari indicati nella tabella (ultimo bilancio chiuso e approvato per le imprese obbligate alla tenuta della contabilità ordinaria o alla redazione del bilancio).

Il punto 2) del modulo di domanda fa invece riferimento agli occupati quali persone fisiche assunte con contratto a tempo determinato o indeterminato, anche parziale, nelle unità locali site in regione, al momento della presentazione della domanda.

62) D. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, rientrano nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale?

R. Sì. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, devono essere computati nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale, ai fini del mantenimento dell'obbligo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera b), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011 (vedi anche faq nn. 60 e 61).

63) D. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, rientrano nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c)?

R. Sì. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, devono essere computati nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011(vedi anche faq nn. 60 e 61).

68) D. Gli apprendisti rientrano nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale?

R. Sì. Gli apprendisti, stante la natura del contratto di apprendistato (vedi faq n. 50) devono essere computati nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale, ai fini del mantenimento dell'obbligo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera b), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011

69) D. Gli apprendisti rientrano nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c)?

R. Sì. Gli apprendisti, stante la natura del contratto di apprendistato (vedi faq n. 50) devono essere computati nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011.

104) D. Ai fini della determinazione del numero di occupati da mantenere (finalità a) o da incrementare (finalità b) vanno conteggiati gli occupati in imprese controllate o collegate alla società che presenta l'istanza per la concessione dei contributi?

R. No. Gli occupati da conteggiare (per teste) sono quelli alle dipendenze dell'impresa che presenta l'istanza addetti alle unità locali ubicate nel territorio regionale che esercitano attività ammissibili a contributo. Per contro, ai fini del calcolo dei parametri dimensionali vanno computati anche gli occupati presso imprese associate o collegate ai sensi dell'art. 9 del D.P.Reg. 463/2005 (v. faq n. 8 e 90).

Oneri previdenziali obbligatori

25) D. Che cosa rientra nella definizione di “oneri previdenziali obbligatori”?

R. Con la dizione “oneri previdenziali obbligatori” si intende tutti i contributi obbligatori per legge posti a carico del datore di lavoro che rientrano nella voce “oneri sociali” previsti dall'articolo 2425, comma 1, lettera B), n. 9, lettera b) del codice civile, quali ad esempio i contributi versati all'INPS, all' INAIL, o altri istituti, quali la Cassa edile.

27) D. Quali oneri vengono considerati ai fini della parametrizzazione del contributo destinato alla salvaguardia del livello occupazionale?

R. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 10, comma 2, del Regolamento di cui al D.P.Reg. 126/2011 il contributo si commisura esclusivamente sugli oneri previdenziali obbligatori versati dalle imprese nell'anno solare 2010 per il personale dipendente. Pertanto la definizione di cui all'art. 3, comma 1, lett. k) va letta in combinato disposto con la disposizione ora enunciata.

Ne consegue che la definizione di oneri previdenziali obbligatori fornita dal Regolamento è offerta solo al fine di individuare la categoria di oneri cui riferirsi per la parametrizzazione. Invece la quantificazione del contributo avviene sulla scorta di quanto stabilito dall'art. 10, comma 2, sopra citato, per il quale vengono in rilievo non tutti i contributi ascrivibili nella voce di bilancio “ONERI SOCIALI” di cui all'art. 2425 c.c comma 1, lett. B), n. 9, lett. b), bensì solo gli oneri previdenziali obbligatori **rimasti effettivamente a carico del datore di lavoro e versati** (in ossequio al **principio di cassa**) dalle imprese nell'anno solare 2010 per il personale dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, anche parziale, addetto alle unità locali ubicate nel territorio regionale che esercitano attività ammissibili a contributo.

57) D. Nel campo “oneri previdenziali obbligatori” dell’istanza di contributo per la finalità dell’incremento occupazionale, in relazione al personale da assumere/stabilizzare ai sensi dei regolamenti comunitari sugli aiuti di importanza minore (de minimis) quale dato va inserito?

R. Nel campo “oneri previdenziali obbligatori” si deve inserire l’importo degli oneri previdenziali stimati per un periodo massimo di 12 mesi decorrente dalla data di assunzione/stabilizzazione, che costituisce l’importo cui è parametrato il contributo.

67) D. In corrispondenza delle voci “spese ammissibili”, “oneri previdenziali obbligatori” o “costi salariali”, quale importo va indicato?

R. Come chiaramente evidenziato nelle note esplicative a margine dei campi “spese ammissibili”, “oneri previdenziali obbligatori” o “costi salariali”, presenti nell’applicativo dell’invio telematico dell’istanza di contributo e riportato nel Manuale operativo, in corrispondenza dei suddetti campi è necessario indicare l’intero costo sostenuto o da sostenere a seconda della finalità contributiva prescelta (vedi anche la faq n. 31).

80) D. Come vengono determinati gli oneri previdenziali, in relazione a dipendenti assunti in base alle liste di mobilità? Tali dipendenti possono considerarsi “svantaggiati” ai sensi del regolamento (CE) 800/2008?

R. Gli oneri previdenziali, in relazione a dipendenti assunti in base alle liste di mobilità, sono determinati avendo riguardo a quelli che sono effettivamente a carico del datore di lavoro (v. faq. n. 25,26 e 27). Il fatto che un lavoratore sia da considerarsi “svantaggiato” ai sensi del regolamento (CE) 800/2008 dipende dalla sussistenza dei requisiti previsti dal regolamento comunitario stesso, richiamati dal regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011.

83) D. Nel caso in cui si presenti istanza per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale), e per alcuni dei dipendenti che l’impresa si impegna a mantenere si sia già ricevuto un aiuto de minimis, gli oneri contributivi da indicare nell’istanza, in relazione ai quali si chiede il contributo, devono comprendere quelli versati per i suddetti dipendenti?

R. Sì, nella misura in cui sono rimasti effettivamente a carico del datore di lavoro (v. faq 25 e 27). Si rammenta tuttavia che i contributi di cui alla legge regionale 22/2010 sono accessibili nella misura in cui non si superino i limiti di cumulo fra aiuti di cui all’articolo 9 del regolamento (v. faq n. 33).

95) D. Da quando decorre il periodo di 12 mesi in relazione al quale sono concessi i contributi connessi con l'assunzione o la stabilizzazione di cui all'articolo 13, comma 4 lettera b), effettuate secondo le regole *de minimis*, nella misura massima del 30% degli oneri previdenziali obbligatori?

R. Da ciascuna assunzione o stabilizzazione.

Costi salariali

30) D. Cosa sono i costi salariali?

R. Per costi salariali si intende l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario degli aiuti in relazione ai posti di lavoro considerati, che comprende:

- a) la retribuzione lorda, prima delle imposte;
- b) i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari.

67) D. In corrispondenza delle voci "spese ammissibili", "oneri previdenziali obbligatori" o "costi salariali", quale importo va indicato?

R. Come chiaramente evidenziato nelle note esplicative a margine dei campi "spese ammissibili", "oneri previdenziali obbligatori" o "costi salariali", presenti nell'applicativo dell'invio telematico dell'istanza di contributo e riportato nel Manuale operativo, in corrispondenza dei suddetti campi è necessario indicare l'intero costo sostenuto o da sostenere a seconda della finalità contributiva prescelta (vedi anche la *faq* n. 31).

58) D. Nel campo "costi salariali" dell'istanza di contributo per la finalità dell'incremento occupazionale, in relazione al personale da assumere ai sensi del regolamento (CE) 800/2008, quale dato va inserito?

R. Nel campo "costi salariali" si deve inserire: nel caso di lavoratori svantaggiati, l'importo dei costi salariali stimato per un periodo massimo di 12 mesi decorrente dalla data di assunzione; nel caso di lavoratori molto svantaggiati, l'importo dei costi salariali stimato per un periodo massimo di 24 mesi decorrente dalla data di assunzione.

Costi energetici per le imprese di panificazione artigianale

26) D. Che cosa si intende per costi energetici ai sensi dell'articolo 2, comma 11, della L.R. 22/2010?

R. Il Regolamento concernente criteri e modalità per la concessione di contributi di cui all'articolo 2, commi da 1 a 18, della legge regionale 22/2010 (Legge finanziaria 2011), definisce i costi energetici come "costi sostenuti in relazione alla fornitura di energia elettrica e combustibili in genere, direttamente afferenti all'esercizio dell'impresa".

In detti costi rientrano, a titolo meramente esemplificativo, non solo l'energia elettrica ed i combustibili necessari per l'alimentazione dei forni elettrici, a gas o a legna e dei frigoriferi, ma anche i costi energetici necessari per l'illuminazione, il riscaldamento o il condizionamento dei locali dell'impresa in quanto direttamente afferenti all'esercizio della stessa; così come i costi accessori, quali ad esempio quelli relativi al trasporto del combustibile.

Per contro, non rientrano in detta definizione gli oneri non rimasti effettivamente a carico del beneficiario, quali, ad esempio, l'Iva, nonché i costi relativi al carburante per autotrazione.

28) D. In riferimento al contributo per le imprese di panificazione artigianale cosa si intende per "costo sostenuto nell'anno solare 2010" ai sensi dell'articolo 2, comma 11, della L.R. 22/2010?

R. Con l'espressione "costo sostenuto nell'anno solare 2010" si intende le somme riferite a consumi energetici, pagate nell'anno solare 2010, in ossequio al principio di cassa.

48) D. Tra i costi energetici ammissibili a contributo, oltre quelli relativi al laboratorio artigiano di panificazione, si possono ricomprendere anche quelli dei propri punti vendita dislocati sul territorio regionale?

R. I costi energetici sono quelli direttamente afferenti all'esercizio dell'impresa artigiana di panificazione che esegue il ciclo completo della lavorazione del pane. Pertanto, possono essere ammessi a contributo i costi relativi alle unità locali aventi la suddetta caratteristica e non quelli delle mere rivendite.

105) D. Come vanno quantificati i costi energetici da indicare nell'istanza per la finalità c), quando l'attività di panificazione e quella di vendita avvengano nella medesima unità locale, e le forniture energetiche siano unitarie, in modo che sia impossibile distinguere i costi energetici relativi a ciascuna attività?

R. Nel caso prospettato i costi energetici possono essere indicati per intero. Non sono, invece, ammissibili i costi energetici sostenuti dalle mere rivendite (v. faq n. 48).

Casi di "forza maggiore"

35) D. La scadenza naturale del termine finale del contratto di lavoro dipendente a tempo determinato rientra nell'ipotesi di forza maggiore di cui all'articolo 3, comma 1, lettera q), del Regolamento approvato D.P.Reg. del 31 maggio 2011, n. 126?

R. La scadenza naturale del termine finale del contratto di lavoro dipendente a tempo determinato non rientra nell'ipotesi di forza maggiore di cui all'articolo 3, comma 1, lettera q), del Regolamento approvato con D.P.Reg. del 31 maggio 2011, n. 126.

38) D. Cosa si intende per forza maggiore, ai fini del mantenimento degli obblighi di cui agli articoli 12 e 17 del DPR 126/2010?

R. Per forza maggiore si intende un evento derivante dalla natura o da un fatto che non può essere preveduto o che, anche se preveduto, non può essere impedito, quale a titolo esemplificativo: le dimissioni volontarie, l'invalidità, il pensionamento, il licenziamento per giusta causa, calamità naturali

56) D. Ai fini del mantenimento degli obblighi previsti dagli articoli 12 e 17 del DPR 126/2011, le dimissioni volontarie, comportano la revoca del contributo?

R. Le dimissioni volontarie costituiscono causa di forza maggiore e non danno luogo a revoca del contributo, con la seguente precisazione: nel caso in cui le dimissioni volontarie riguardino, nell'ambito della finalità b) (incremento occupazionale e stabilizzazione), i soggetti per i quali è concesso il contributo, qualora l'impresa non provveda alla sostituzione, il contributo sarà conseguentemente rideterminato (in base al periodo in cui tali dipendenti sono stati effettivamente mantenuti, rapportato ai due anni stabiliti dall'art. 17, comma 1, lett. c) del Regolamento); qualora l'impresa provveda alla sostituzione del lavoratore dimesso senza soluzione di continuità, non avrà luogo neppure la rideterminazione del contributo.

Impresa in difficoltà

37) D. Cosa si intende per impresa in difficoltà di cui alla definizione di impresa in difficoltà ai sensi del paragrafo 2.1 della Comunicazione della Commissione Orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà (2004/C 244/02) pubblicata sulla GU C 244 del 1.10.2004?

R. Ai sensi della citata Comunicazione, è considerata in difficoltà un'impresa che non è in grado, con le proprie risorse o con le risorse che può ottenere dai proprietari/azionisti o dai creditori, di contenere perdite che, in assenza di un intervento esterno delle autorità pubbliche, la condurrebbero quasi certamente al collasso economico, nel breve o nel medio periodo.

In particolare un'impresa, a prescindere dalle sue dimensioni, è in linea di principio considerata in difficoltà nei seguenti casi:

a) nel caso di società a responsabilità limitata, qualora abbia perso più della metà del capitale sociale e la perdita di più di un quarto di tale capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi,

b) o nel caso di società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società, qualora abbia perso più della metà dei fondi propri, quali indicati nei conti della società, e la perdita di più di un quarto del capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi,

c) o per tutte le forme di società, qualora ricorrano le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei loro confronti di una procedura concorsuale per insolvenza.

Anche qualora non ricorra alcuna delle condizioni suddette, un'impresa può comunque essere considerata in difficoltà in particolare quando siano presenti i sintomi caratteristici di un'impresa in difficoltà, quali il livello crescente delle perdite, la diminuzione del fatturato, l'aumento delle scorte, la sovracapacità, la diminuzione del flusso di cassa, l'aumento dell'indebitamento e degli oneri per interessi, nonché la riduzione o l'azzeramento del valore netto delle attività. Nei casi più gravi l'impresa potrebbe già essere insolvente o essere oggetto di procedura concorsuale per insolvenza conformemente al diritto nazionale (si vedano gli allegati A, B e C al regolamento).

60) D. L'impresa che ha beneficiato della cassa integrazione guadagni, anche in deroga, può accedere ai contributi previsti dall'articolo 2 della legge regionale 22/2010?

R. Sì, sempreché l'impresa non rientri nella definizione di impresa in difficoltà ai sensi della normativa comunitaria richiamata nel regolamento emanato con DPRReg. 126/2011 (per il concetto di impresa in difficoltà si vedano anche gli allegati A, B, C e D al regolamento).

62) D. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, rientrano nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale?

R. Sì. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, devono essere computati nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale, ai fini del mantenimento dell'obbligo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera b), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011 (vedi anche faq n. 60 e 61).

L'apprendistato

50) D. Ai fini dell'incremento occupazionale e della creazione di nuove opportunità di inserimento stabile, l'articolo 13 del DPR 126/2011 stabilisce che sono finanziabili le iniziative volte alla trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. A tale scopo è considerata stabilizzazione la trasformazione del contratto di un apprendista in contratto a tempo indeterminato?

R. No. Gli apprendisti non possono essere stabilizzati in quanto il contratto è per sua natura finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Come, infatti, chiarito dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali nel parere formulato in data 12 novembre 2009 in risposta all'interpello n. 79/2009, il contratto di apprendistato è espressamente escluso dal campo di applicazione della disciplina legale del contratto di lavoro a tempo determinato (D. Lgs. n. 368/2001), ed è invece possibile ritenere l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato.

68) D. Gli apprendisti rientrano nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale?

R. Sì. Gli apprendisti, stante la natura del contratto di apprendistato (vedi faq n. 50) devono essere computati nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale, ai fini del mantenimento dell'obbligo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera b), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011.

69) D. Gli apprendisti rientrano nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c)?

R. Sì. Gli apprendisti, stante la natura del contratto di apprendistato (vedi faq n. 50) devono essere computati nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011.

85) D. L'assunzione di un apprendista può essere considerata incremento occupazionale?

R. Sì. Il contratto di apprendistato è assimilabile a quello di lavoro subordinato a tempo indeterminato (v. faq 1, 50, 68 e 69).

Lavoratori stagionali

53) D. Con riferimento alla finalità del mantenimento del livello occupazionale i lavoratori stagionali si considerano nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo?

R. I dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato – quali tra l'altro i lavoratori stagionali – in essere alla data di presentazione dell'istanza di contributo per il mantenimento del livello occupazionale rientrano nel numero degli occupati che deve essere mantenuto per un periodo minimo di due anni a far data da tale termine ai sensi dell'articolo 12, comma 1, lettera b), del Regolamento approvato con D.P.Reg. 126/2011.

54) D. Con riferimento alla finalità dell'incremento del livello occupazionale i lavoratori stagionali si considerano nel numero degli occupati alla data del 31 dicembre 2010?

R. I dipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo determinato – quali tra l'altro i lavoratori stagionali – in essere alla data del 31 dicembre 2010, vanno computati nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni e/o stabilizzazioni, che l'impresa è tenuta a conservare per almeno due anni, a far data da ciascuna assunzione/stabilizzazione, così come previsto dall'articolo 17, comma 1, lettera c), del Regolamento approvato con D.P.Reg. 126/2011.

84) D. In relazione ai contributi per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale), se l'impresa ha alle proprie dipendenze lavoratori stagionali il cui contratto è prossimo alla scadenza, l'impegno a mantenere il numero di occupati risultante alla data di presentazione dell'istanza per almeno due anni riguarda anche tali lavoratori?

R. Sì. I lavoratori stagionali, in quanto dipendenti a tempo determinato (v. faq 53), rientrano fra quelli che devono essere conteggiati ("per teste") al fine della determinazione del numero degli occupati risultante al momento della presentazione dell'istanza, da mantenere almeno due anni.

Delocalizzazione

55) D. Cosa si intende per delocalizzazione?

R. Per delocalizzazione si intende il trasferimento fuori dal territorio regionale dell'unità locale alla quale è addetto il personale per i cui costi è stato concesso il contributo

Parametri dimensionali

70) D. Tra i dati finanziari idonei alla valutazione dei parametri dimensionali dell'impresa, ovvero fatturato annuo e totale attivo di bilancio), quale dato va indicato?

R. L'impresa, tra i due dati, può considerare quello che assume il valore più favorevole all'impresa, consentendole di rientrare nella dimensione minore possibile.

Data rilevante per assunzioni contribuibili

71) D. Ai fini del contributo previsto dall'articolo 2 della legge regionale 22/2010, finalità b), relativa all'incremento dei livelli occupazionali si devono prendere in considerazione le assunzioni effettuate nel corso del 2011. Si chiede, a tal fine: rilevano unicamente le assunzioni già avvenute alla data di presentazione della domanda o anche a quelle effettuate successivamente a tale data?

R. La domanda per l'accesso ai contributi previsti dall'articolo 2 della legge regionale 22/2010, finalità b), relativa all'incremento dei livelli occupazionali, può tener conto sia delle assunzioni intervenute prima della presentazione della domanda (in tal caso il

regime di aiuto applicabile è quello del de minimis previsto per i diversi settori economici), sia delle assunzioni che si intende effettuare successivamente alla data di presentazione della domanda, conformemente a quanto indicato nella medesima, purché nel corso del 2011 (in tal caso è possibile scegliere il regime di aiuto applicabile, tra quello de minimis previsto per i diversi settori economici e quello in esenzione di cui al regolamento (CE) 800/2008, ai sensi dell'articolo 13, comma 4 del DPRReg 126/2011).

Part-time

91) D. L'aumento dell'orario settimanale di lavoratori part-time o la trasformazione di lavoratori part-time in lavoratori a tempo pieno costituisce incremento occupazionale?

R. No. L'incremento è costituito dall'aumento del numero degli occupati, conteggiati per teste, addetti alle unità locali ubicate nel territorio regionale che esercitano attività ammissibili a contributo

Occupati di aziende controllate o collegate

104) D. Ai fini della determinazione del numero di occupati da mantenere (finalità a) o da incrementare (finalità b) vanno conteggiati gli occupati in imprese controllate o collegate alla società che presenta l'istanza per la concessione dei contributi?

R. No. Gli occupati da conteggiare (per teste) sono quelli alle dipendenze dell'impresa che presenta l'istanza addetti alle unità locali ubicate nel territorio regionale che esercitano attività ammissibili a contributo. Per contro, ai fini del calcolo dei parametri dimensionali vanno computati anche gli occupati presso imprese associate o collegate ai sensi dell'art. 9 del D.P.Reg. 463/2005 (v. faq n. 8 e 90).

Determinazione del numero di lavoratori da conservare per un biennio

115) D. Con riferimento alla finalità B (incremento occupazionale e stabilizzazione), come si determina il numero di lavoratori da mantenere per due anni, salvi i casi di forza maggiore, ai fini del rispetto dell'obbligo di cui all'articolo 17, comma 1, lettera c) del Regolamento emanato con DPRReg. 126/2011?

Si rammenta che il contributo per la finalità B (incremento occupazionale o stabilizzazione) è concesso:

- per le assunzioni effettuate nel 2011 che determinino un incremento rispetto al numero di dipendenti rilevato alla data del 31.12.2010;
- per le stabilizzazioni effettuate nel 2011.

Ciò premesso, si richiama l'articolo 17, comma 1, lettera c) del regolamento emanato con DPRReg. 126/2011, che prevede l'obbligo del mantenimento – salvi i casi di forza maggiore – del numero (calcolato per teste, e non per ULA) dei dipendenti occupati presso unità locali site nella regione FVG come risultante a seguito delle assunzioni o stabilizzazioni effettuate nel 2011 alle quali si riferisce la richiesta di contributo.

Tale numero, da mantenere – a pena di decadenza dal contributo, salvi i predetti casi di forza maggiore – per un periodo di due anni decorrenti dalla data di assunzione o stabilizzazione di ciascun lavoratore a cui si riferisce il contributo -, va determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti (calcolato anch'esso per teste) in forza all'impresa alla data del 31.12.2010.

Da tale regola discende che il numero di lavoratori da mantenere è pari al numero di dipendenti rilevato al 31.12.2010, eventualmente incrementato (in caso di assunzioni o stabilizzazioni di lavoratori assunti nel corso del 2011) di un'unità per ogni lavoratore al quale si riferisce la richiesta di contributo. Il predetto numero può variare, in quanto va determinato ad ogni assunzione o stabilizzazione a cui si riferisce la richiesta di contributo, e con riguardo alla data in cui esse avvengono.

Si vedano inoltre:

- la faq n. 52 per il caso in cui il predetto numero non venga mantenuto per cause di forza maggiore;
- la faq n. 47 per il caso in cui il predetto numero non venga mantenuto per scadenza di contratti a tempo determinato (relativi a lavoratori diversi da quelli ai quali si riferisce la richiesta di contributo).

Paragrafo 2 - PARAMETRI DIMENSIONALI

FAQ 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 40, 61, 70, 90, 92, 96, 97, 98, 99, 100

Modalita' di computo delle ULA

2) D. Che differenza c'è relativamente al numero degli occupati tra il punto 1) e il punto 2) del modulo di domanda con riferimento ai "requisiti generali di ammissibilità" per il mantenimento del livello occupazionale?

R. Il punto 1) del modulo di domanda fa riferimento al calcolo dei parametri dimensionali dell'impresa ai fini della verifica della sussistenza del requisito dimensionale del richiedente il contributo (micro impresa o piccola impresa fino a 15 occupati). In tale

contesto gli occupati sono intesi quali occupati nell'impresa espressi in unità-lavorative-anno (ULA). Si tratta della media degli occupati dell'impresa nell'arco dello stesso esercizio cui si riferiscono i dati finanziari indicati nella tabella (ultimo bilancio chiuso e approvato per le imprese obbligate alla tenuta della contabilità ordinaria o alla redazione del bilancio).

Il punto 2) del modulo di domanda fa invece riferimento agli occupati quali persone fisiche assunte con contratto a tempo determinato o indeterminato, anche parziale, nelle unità locali site in regione, al momento della presentazione della domanda.

3) D. Per i soggetti non tenuti alla redazione del bilancio con quali criteri deve essere individuato il numero degli occupati espressi in ULA?

R. In forza di quanto previsto dall'art. 5 del D.P.Reg. 463/2005, le imprese esonerate dalla contabilità ordinaria o dalla redazione del bilancio debbono reperire le informazioni necessarie alla corretta individuazione della categoria di appartenenza (micro, piccola o media impresa) di cui all'art. 2 del medesimo D.P.Reg. 463/2005, dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata (per il fatturato) e dal prospetto delle attività e delle passività redatto con i criteri di cui al D.P.R. 23 dicembre 1974 n. 689 ed in conformità agli artt. 2423 e ss del c.c. (per l'attivo patrimoniale) per il medesimo esercizio di riferimento assunto per il calcolo del fatturato.

Il dato relativo alle ULA dovrà essere considerato, per omogeneità di calcolo, con riferimento al medesimo esercizio rispetto al quale vengono estrapolati i dati finanziari (v. artt. 5 e 7 del D.P.Reg. 463/2005).

A titolo esemplificativo, laddove l'impresa abbia un esercizio coincidente con l'anno solare e l'ultima dichiarazione dei redditi da essa presentata si riferisca all'esercizio 2009 (dichiarazione dei redditi 2010), dovrà prendere in considerazione per il calcolo del fatturato, dell'attivo patrimoniale e del numero degli occupati espressi in ULA tale esercizio e, pertanto, il numero delle ULA verrà calcolato alla data di chiusura del medesimo, che in quanto coincidente con l'anno solare sarà individuata nel 31 dicembre 2009.

9) D. Ai fini della determinazione degli occupati per il calcolo delle ULA, si devono conteggiare gli apprendisti?

R. No. Ai sensi dell'articolo 6, comma 4 del DPRReg 463/2005, gli apprendisti o studenti con contratto di apprendistato, non sono compresi nel calcolo delle persone occupate.

10) D. Quali soggetti sono esclusi dal calcolo degli occupati per la determinazione dei parametri dimensionali?

R. Ai fini del calcolo dei parametri dimensionali, non sono considerati occupati, ai sensi dell'articolo 6, del DPRReg 463/2005, in particolare:

- a) apprendisti con contratto di apprendistato;
- b) le persone con contratto di formazione;
- c) le persone con contratto di inserimento;
- d) le persone in congedo maternità;
- e) le persone in CIGS.

11) D. Cosa si intende per numero di occupati espressi in ULA?

R. Per numero di occupati espressi in ULA, si intende la media degli occupati dell'impresa nell'arco dell'esercizio contabile considerato.

12) D. Come si calcolano in termini di ULA gli occupati a part-time o quelli che non hanno lavorato tutto l'anno?

R. Il lavoro delle persone che non hanno lavorato tutto l'anno, oppure hanno lavorato a tempo parziale o come lavoratori stagionali, è calcolato in frazioni di ULA in misura proporzionale al rapporto tra le ore di lavoro previste dal contratto regolante la prestazione temporalmente limitata e quelle fissate dal contratto collettivo di riferimento. Il calcolo si effettua a livello mensile, considerando un mese l'attività lavorativa prestata per più di quindici giorni solari (articolo 6, comma 9 del DPR 463/2005).

14) D. Può un'impresa avere zero occupati ai fini del calcolo dei parametri dimensionali?

R. Sì, se l'impresa non ha dipendenti, o non ha collaboratori oppure i soci lavoratori non sono retribuiti o gli amministratori non sono retribuiti o svolgono l'attività come professionisti.

40) D. Ai fini della determinazione degli occupati per il calcolo delle ULA, si devono conteggiare i collaboratori?

R. Sì. In linea generale si devono conteggiare i soggetti iscritti nel libro unico dell'impresa, legati all'impresa da forme contrattuali che prevedono il vincolo di dipendenza, tra cui anche i collaboratori coordinati e continuativi, indipendentemente dalla modalità organizzativa, con o senza progetto, compresi i c.d. mini-co.co.co, (collaboratori coordinati occasionali, ai sensi dell'articolo 61, comma 2, del decreto legislativo 276/2003 (sono esclusi i collaboratori che svolgono tali attività in forma professionale o imprenditoriale autonoma), gli associati in partecipazione, con apporto lavorativo (anche se misto capitale e lavoro).

61) I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, anche in deroga, debbono essere computati nel numero complessivo di occupati espressi in U.L.A., ai fini del calcolo dei parametri dimensionali?

R. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 6 comma 5 del D.P.Reg. 463/2005, il personale posto in cassa integrazione straordinaria non viene considerato ai fini del calcolo degli U.L.A.. Ne consegue, a contrario, che il trattamento di cassa integrazione ordinaria non fa escludere dal computo delle U.L.A. i soggetti che vi sono sottoposti.

Analogha considerazione si ritiene possa essere fatta con riferimento al personale posto in cassa integrazione "in deroga": laddove il ricorso a quest'ultimo istituto avvenga sulla scorta dei medesimi presupposti che legittimano il trattamento di cassa integrazione straordinaria tale personale non dovrà essere computato ai fini del calcolo delle U.L.A.. Laddove, invece, la cassa integrazione in deroga sia stata concessa sulla scorta dei medesimi presupposti che consentono l'applicazione della CIG ordinaria anche questi ultimi lavoratori, per analogia, dovranno essere conteggiati nel calcolo degli U.L.A..

92) D. Ai fini del calcolo del numero di occupati nelle unità locali ubicate nel territorio regionale alla data della presentazione dell'istanza (finalità a), o del 31.12.2010 (finalità b), quali lavoratori si conteggiano?

R. Si conteggiano, per teste, coloro che a tale data sono dipendenti a tempo indeterminato o determinato, anche parziale, dell'impresa. I contributi sono riconosciuti con riguardo agli oneri previdenziali obbligatori o ai costi salariali sostenuti in relazione a tali dipendenti.

A titolo esemplificativo si elencano di seguito le figure rientranti nelle fattispecie suindicate (le quali possono non coincidere con quelle rilevanti ai fini del calcolo delle ULA, di cui al punto 1 del modello di istanza: v. faq n. 2).

Dipendenti a tempo indeterminato, anche parziale

Dipendenti a tempo determinato, anche parziale

Apprendisti (assimilati ai dipendenti a tempo indeterminato; v. faq n. 1, 45, 50 e 68)

Dipendenti (a tempo indeterminato o determinato) assenti con diritto alla conservazione del posto

Dipendenti (a tempo determinato) assunti in sostituzione di quelli assenti con diritto alla conservazione del posto

Dipendenti in cassa integrazione ordinaria (v. faq. N. 62 e 63)

Dipendenti in cassa integrazione straordinaria (v. faq. N. 62 e 63)

Dipendenti in cassa integrazione in deroga, sia quando è assimilabile alla CIG ordinaria che quando è assimilabile alla CIG straordinaria (v. faq. N. 62 e 63)

Lavoratori a chiamata (a tempo indeterminato o determinato), purché alla data di riferimento sia efficace il contratto di lavoro, ancorché non effettivamente impegnati nell'impresa alla data stessa

Lavoratori con contratto di inserimento (a tempo determinato)

Si specifica che nella categoria dei dipendenti a tempo determinato rientrano anche i lavoratori stagionali, laddove il rapporto di lavoro si qualifichi come tale (v. faq n. 53).

Rientrano, altresì, nella categoria dei dipendenti i soci, anche amministratori, legati alla società, oltre che dal vincolo sociale, anche da un contratto di lavoro subordinato.

A titolo esemplificativo, sono invece esclusi:

- i soci d'opera;
- i soci il cui operato sia remunerato non a titolo di lavoro dipendente ma autonomo (co.co.co e assimilati, liberi professionisti);
- gli associati in partecipazione con apporto di lavoro;
- i lavoratori in somministrazione;
- i collaboratori (co.co.co., mini co.co.co., co.co.pro: v. faq n. 78);
- gli imprenditori individuali;
- i collaboratori familiari di cui all'articolo 230 bis del codice civile (ovvero i parenti entro il terzo grado o gli affini entro il secondo che collaborano con il titolare di un'impresa familiare per i quali non sia specificamente ravvisabile un rapporto di lavoro dipendente).

A titolo di esempio, un'impresa che alla data di riferimento abbia in essere i seguenti rapporti:

- n. 1 dipendente a tempo indeterminato (= 1 occupato),
 - n. 2 dipendenti a tempo determinato, ciascuno part-time 50% (= 2 occupati),
 - n. 3 collaboratori co.co.co. (= 0 occupati),
 - n. 2 lavoratori in somministrazione (= 0 occupati),
- ha in totale n. occupati = 3.

96) D. Ai fini del calcolo dei parametri dimensionali di un'impresa societaria, si computano nelle ULA i soci lavoratori, i soci lavoratori e amministratori e gli amministratori?

R. Ai fini del calcolo dei parametri dimensionali di un'impresa societaria, si computano nelle ULA:

- i soci lavoratori, ossia coloro che svolgono la loro attività nei confronti della società in base ad un contratto di lavoro subordinato o che preveda un vincolo di dipendenza (co.co.co., co.co.pro. ...): articolo 6, comma 1, lettera d) del D.P.Reg. 463/2005);
- i soci lavoratori e amministratori, ossia i soci che, oltre all'attività di amministrazione, svolgono a favore della società un'ulteriore e distinta attività, in base ad un contratto di lavoro subordinato o che preveda un vincolo di dipendenza (co.co.co., co.co.pro. ...): articolo 6, comma 1, lettera d) e comma 3 del D.P.Reg. 463/2005).

Sono invece esclusi dal computo delle ULA gli amministratori che svolgono a favore della società l'attività di amministrazione in qualità di liberi professionisti.

97) D. Ai fini del calcolo della dimensione dell'impresa, quali lavoratori si conteggiano nelle ULA (punto 1 del modello di istanza)?

R. Si conteggiano, conformemente a quanto indicato nel D.P.Reg. 29 dicembre 2005, n. 0463/Pres., anzitutto i dipendenti dell'impresa assunti con contratto di lavoro subordinato, e coloro che lavorano per l'impresa in base ad contratto diverso che preveda comunque il vincolo di dipendenza.

Sono inoltre conteggiati gli imprenditori individuali e, per le imprese societarie, i soci che esercitano per l'impresa, in forza di un rapporto distinto da quello sociale, un'attività retribuita diversa da quella di amministrazione e ascrivibile ad un rapporto di lavoro subordinato o di collaborazione che preveda il vincolo di dipendenza.

A titolo esemplificativo si elencano di seguito le figure costituenti ULA (le quali possono non coincidere con quelle rilevanti ai fini del calcolo del numero degli occupati, di cui al punto 2 del modello di istanza: v. faq n. 2):

- i dipendenti a tempo indeterminato, anche parziale;
- i dipendenti a tempo determinato, anche parziale (ivi compresi i lavoratori stagionali v. faq n. 53);
- i dipendenti a tempo determinato assunti in sostituzione di quelli assenti per congedo di maternità, paternità e parentale di cui al D.lgs. 151/2001;
- i dipendenti in cassa integrazione ordinaria (v. faq. n. 61);
- i dipendenti in cassa integrazione in deroga, quando è assimilabile alla CIGO (v. faq. n. 61);
- i lavoratori a chiamata a tempo indeterminato o determinato;
- i soci lavoratori, ossia coloro che svolgono la loro attività nei confronti della società in base ad un contratto di lavoro subordinato o che preveda un vincolo di dipendenza (co.co.co., co.co.pro. ...): articolo 6, comma 1, lettera d) del D.P.Reg. 463/2005);
- i soci lavoratori e amministratori, ossia i soci che, oltre all'attività di amministrazione, svolgono a favore della società un'ulteriore e distinta attività, in base ad un contratto di lavoro subordinato o che preveda un vincolo di dipendenza (co.co.co., co.co.pro. ...): articolo 6, comma 1, lettera d) e comma 3 del D.P.Reg. 463/2005);
- gli associati in partecipazione con apporto di lavoro (o misto, di capitale e lavoro);
- i lavoratori in somministrazione;
- i soci d'opera;
- i collaboratori familiari di cui all'articolo 230 bis del codice civile (ovvero i parenti entro il terzo grado o gli affini entro il secondo che collaborano con il titolare di un'impresa familiare per i quali non sia specificamente ravvisabile un rapporto di lavoro dipendente);

Per contro, a titolo esemplificativo, non costituiscono ULA:

- i lavoratori con contratto di inserimento (a tempo determinato);
- i dipendenti in cassa integrazione straordinaria;
- i dipendenti in cassa integrazione in deroga, quando è assimilabile alla CIG straordinaria (v. faq. n. 61)
- gli apprendisti (v. faq n. 1).

Si rammenta che, ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.P.Reg. 463/2005, la durata dei congedi di maternità, paternità e parentali di cui al D.lgs. 151/2001 non è inclusa nel calcolo delle ULA.

98) D. Ai fini del calcolo delle ULA come si conteggiano i collaboratori sotto il profilo dei riferimenti temporali?

R. Il calcolo si effettua a livello mensile, considerando un mese l'attività lavorativa prestata per più di quindici giorni solari ai sensi dell'articolo 6, comma 9 del D.P.Reg. 463/2005.

99) D. Una società ha un numero di Ula superiore a 15, mentre non supera i limiti di fatturato e di attivo di bilancio per essere considerata piccola impresa. Può accedere ai contributi per la finalità a)?

R. No. Ai sensi dell'articolo 12, comma 1, del D.P.R. 126/2011 possono accedere ai contributi le microimprese e le piccole imprese con un numero di occupati (espresso in Ula) non superiore a 15. Tale requisito deve essere rispettato per accedere ai contributi della finalità a) ancorché nella definizione generale di piccola impresa possano rientrare quelle aventi un numero di occupati inferiore a 50 Ula (D.P.Reg. 463/2005).

100) D. Ai fini dell'adempimento degli obblighi di cui agli articoli 12 e 17, il numero di occupati da mantenere si intende espresso in Ula?

R. No. Tale numero è conteggiato "per teste".

Verifica parametri dimensionali

4) D. Ai fini dei parametri dimensionali quali valori devono indicare nell'istanza di contributo le imprese esonerate dalla tenuta della contabilità o dalla redazione del bilancio?

R. Ai fini dei parametri dimensionali le imprese esonerate dalla tenuta della contabilità o dalla redazione del bilancio devono fare riferimento all'articolo 5 del D.P.Reg. 463/2005 il quale stabilisce: "Per le imprese esonerate dalla tenuta della contabilità ordinaria o dalla redazione del bilancio, le informazioni di cui all'articolo 4 sono desunte, per quanto riguarda il fatturato, dall'ultima dichiarazione dei redditi presentata e, per quanto riguarda l'attivo patrimoniale, dal prospetto delle attività e delle passività redatto con i criteri di cui al decreto del Presidente della Repubblica 23 dicembre 1974, n. 689 ed in conformità agli articoli 2423 e seguenti del codice civile."

5) D. Ai fini del calcolo dei parametri dimensionali dell'impresa con sedi operative anche in altre regioni, si computano tutti i dipendenti della impresa, a prescindere dal luogo di lavoro?

R. Si

6) D. Il calcolo dei parametri dimensionali dell'impresa è riferito alla data di presentazione della domanda?

R. No, il calcolo dei parametri dimensionali deve far riferimento all'ultimo bilancio chiuso e approvato, ai sensi dell'articolo 7 del D.P.Reg 463/2005, per le imprese obbligate alla tenuta della contabilità ordinaria o alla redazione del bilancio. Per le imprese esonerate alla tenuta della contabilità ordinaria o alla redazione del bilancio si veda l'articolo 5 del D.P.Reg 463/2005 e la relativa faq.

7) D. Nel caso in cui l'impresa perda i requisiti dimensionali dopo la presentazione della domanda, perde il contributo?

R. No. Ai sensi del comma 3 dell'articolo 25 del Regolamento emanato con DPRReg. 126/2011, per i soggetti di cui agli articoli 11 e 15, il superamento dei limiti dimensionali posseduti alla data di presentazione dell'istanza per effetto dell'incremento occupazionale non costituisce causa di revoca del contributo.

8) D. Come si deve calcolare il parametro dimensionale quando l'impresa che richiede il contributo è posseduta per una quota da un'altra impresa?

R. Il calcolo varia a seconda che il rapporto sia di associazione o collegamento, ai sensi dell'articolo 9 del D.P.Reg 463/2005; in presenza di imprese associate o collegate, per il calcolo dei parametri dimensionali deve farsi riferimento all'articolo 10 del D.P.Reg 463/2005.

10) D. Quali soggetti sono esclusi dal calcolo degli occupati per la determinazione dei parametri dimensionali?

R. Ai fini del calcolo dei parametri dimensionali, non sono considerati occupati, ai sensi dell'articolo 6, del DPRReg 463/2005, in particolare:

- a) apprendisti con contratto di apprendistato;
- b) le persone con contratto di formazione;
- c) le persone con contratto di inserimento;
- d) le persone in congedo maternità;
- e) le persone in CIGS.

13) D. Quali dimensioni devono avere le imprese per accedere ai contributi previsti per l'incremento dei livelli occupazionali, ai sensi dell'articolo 13 del DPRReg 126/2011?

R. Possono accedere ai contributi previsti per l'incremento dei livelli occupazionali sia le PMI che le grandi imprese, ai sensi dell'articolo 15 del DPRReg 126/2011.

14) D. Può un'impresa avere zero occupati ai fini del calcolo dei parametri dimensionali?

R. Sì, se l'impresa non ha dipendenti, o non ha collaboratori oppure i soci lavoratori non sono retribuiti o gli amministratori non sono retribuiti o svolgono l'attività come professionisti.

70) D. Tra i dati finanziari idonei alla valutazione dei parametri dimensionali dell'impresa (fatturato annuo e totale attivo di bilancio) quale dato va indicato?

R. L'impresa, tra i due dati, può considerare quello che assume il valore più favorevole all'impresa, consentendole di rientrare nella dimensione minore possibile.

90) D. Un'impresa controllata da un'impresa estera, facente parte di un gruppo internazionale, può accedere ai contributi?

R. Sì, se è iscritta nel registro delle imprese italiano, ha unità locali in regione e rispetta gli ulteriori requisiti previsti dal regolamento. Per il calcolo della dimensione dell'impresa, in caso di rapporti di associazione o collegamento, deve farsi riferimento agli articoli 9 e 10 del D.P.Reg. 463/2005 (v. FAQ n. 8).

96) D. Ai fini del calcolo dei parametri dimensionali di un'impresa societaria, si computano nelle ULA i soci lavoratori, i soci lavoratori e amministratori e gli amministratori?

R. Ai fini del calcolo dei parametri dimensionali di un'impresa societaria, si computano nelle ULA:

- i soci lavoratori, ossia coloro che svolgono la loro attività nei confronti della società in base ad un contratto di lavoro subordinato o che preveda un vincolo di dipendenza (co.co.co., co.co.pro. ...): articolo 6, comma 1, lettera d) del D.P.Reg. 463/2005);
- i soci lavoratori e amministratori, ossia i soci che, oltre all'attività di amministrazione, svolgono a favore della società un'ulteriore e distinta attività, in base ad un contratto di lavoro subordinato o che preveda un vincolo di dipendenza (co.co.co., co.co.pro. ...): articolo 6, comma 1, lettera d) e comma 3 del D.P.Reg. 463/2005).

Sono invece esclusi dal computo delle ULA gli amministratori che svolgono a favore della società l'attività di amministrazione in qualità di liberi professionisti.

Paragrafo 3 - IPOTESI DI DECADENZA DAL CONTRIBUTO (ADEMPIMENTO DI OBBLIGHI/CONSERVAZIONE DEI REQUISITI PRESCRITTI)

FAQ 7, 15, 35, 44, 46, 47, 50, 51, 52, 55, 56, 59, 62, 63, 72, 73, 81, 84, 89, 91, 101, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115

Perdita requisiti dimensionali

7) D. Nel caso in cui l'impresa perda i requisiti dimensionali dopo la presentazione della domanda, perde il contributo?

R. No. Ai sensi del comma 3 dell'articolo 25 del Regolamento emanato con DPRReg. 126/2011, per i soggetti di cui agli articoli 11 e 15, il superamento dei limiti dimensionali posseduti alla data di presentazione dell'istanza per effetto dell'incremento occupazionale non costituisce causa di revoca del contributo.

Comunicazioni obbligatorie

15) D. In quali casi è necessario inviare la dichiarazione per comunicare le eventuali variazioni dei dati dichiarati ai sensi degli articoli 5, 6, 7 e 9 del Regolamento concernente criteri e modalità per la concessione di contributi di cui all'articolo 2, commi da 1 a 18, della legge regionale 22/2010 (Legge finanziaria 2011) approvato con D.P.Reg. del 31 maggio 2011, n. 126?

R. L'invio della suddetta dichiarazione è obbligatorio per comunicare eventuali variazioni dei dati dichiarati relativi agli aiuti de minimis e/o di aiuti di importo limitato ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 3 giugno 2009, di qualsiasi fonte pubblica, concessi nell'esercizio in corso e nei due esercizi precedenti, intervenute successivamente alla data di presentazione dell'istanza di contributo.

L'istanza di cui all'Allegato II del Decreto del Ragioniere generale n. 906/2011 è, pertanto, utile al beneficiario per l'integrazione della domanda di contributo già inoltrata. Ed infatti, come previsto dall'art. 20 del Regolamento, il beneficiario è tenuto a comunicare eventuali variazioni dei dati dichiarati in merito agli aiuti ricevuti sino alla concessione del contributo, provvedendo ad integrare le informazioni sugli aiuti concessi indicati nell'istanza inviata.

In particolare, è necessario integrare le indicazioni sugli aiuti concessi (de minimis o di importo limitato ai sensi dell'articolo 3 del decreto del Presidente del Consiglio dei ministri 3 giugno 2009, di qualsiasi fonte pubblica) nei seguenti casi:

- variazione, dovuta al decorso del tempo, del periodo di riferimento per il computo degli esercizi rilevanti ai fini del cumulo degli aiuti (esercizio in corso e i due esercizi precedenti), rispetto al periodo considerato nell'istanza inviata in precedenza;
- revoca di aiuti dichiarati in precedenza o concessione di aiuti nuovi rispetto a quelli dichiarati in precedenza.

Non sono ammesse modifiche ai dati inseriti in un'istanza inviata al di fuori dei casi di integrazione sopra riportati.

106) D. Per coloro che, sulla scorta della Deliberazione della Giunta regionale n. 2444 del 12 dicembre 2011, non risultano assegnatari del contributo di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b) del Regolamento (incremento e stabilizzazione del livello occupazionale), è necessario inviare entro il 31 gennaio 2012 la dichiarazione di cui all'articolo 17, comma 1 lettera a) del Regolamento (dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante l'avvenuta assunzione o stabilizzazione nel corso del 2011 dei lavoratori per cui è richiesto il contributo)?

R. No, coloro che non risultano assegnatari del contributo di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b) del Regolamento non sono tenuti a presentare la dichiarazione di cui all'articolo 17, comma 1 lettera a) del Regolamento (dichiarazione sostitutiva di atto di notorietà attestante l'avvenuta assunzione o stabilizzazione nel corso del 2011 dei lavoratori per cui è richiesto il contributo).

114) D. Ai fini della presentazione delle dichiarazioni di cui agli articoli 12, 17 e 20 del Regolamento 126/2011, da rendere entro il 1° marzo di ogni anno con riferimento all'anno precedente, come deve essere verificato il mantenimento degli obblighi e la sussistenza dei requisiti in caso di fusione della società a cui è stato concesso il contributo per incorporazione in un'altra società?

R. La società incorporante può fruire del contributo concesso alla società incorporata a condizione che sussistano i requisiti previsti dal Regolamento n. 126/2011 in capo all'incorporante stessa (v. art. 25, comma 1, lett. d del Regolamento 126/2011, il quale si riferisce alle operazioni straordinarie, nelle quali rientra la fusione).

Tale condizione deve essere verificata considerando complessivamente - cioè con riferimento a tutte le società interessate dalla fusione - i valori di riferimento o i requisiti richiesti come se, da sempre, avessero fatto capo ad un unico soggetto.

In particolare, ai fini delle dichiarazioni che - nel rispetto degli articoli 12, 17 e 20 del Regolamento 126/2011 - devono essere presentate annualmente entro il 1° marzo, in caso di fusione per incorporazione della società beneficiaria dei contributi, la società incorporante, nel verificare il possesso dei requisiti stabiliti dagli articoli 11, commi 1 e 2, lettere da a) a g), 15 o 19 del Regolamento 126/2011, deve considerare unitariamente i valori e i requisiti della società beneficiaria incorporata e quelli dell'incorporante (oltre quelli di eventuali altre società incorporate).

Si precisa che, ai sensi dell'articolo 29 del decreto legislativo 231/2001, la società incorporante e quella risultante dalla fusione rispondono dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Al fine, in particolare, della determinazione del numero di lavoratori da mantenere, non deve aversi riguardo solo alla situazione dell'incorporata ma anche a quella dell'incorporante, come se - a partire dalla costituzione di quello che, fra i soggetti interessati, si è costituito per primo - fosse esistito un solo soggetto.

Pertanto, per il conteggio del numero dei lavoratori da mantenere per le finalità di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a) e b) del Regolamento n. 126/2011, la società incorporante deve tenere conto del numero dei dipendenti - rilevato alle date di riferimento - della società incorporata sommato a quello dei dipendenti della società incorporante stessa e di eventuali altre incorporate.

In particolare, il numero di lavoratori riferito - rispettivamente - alla data di presentazione dell'istanza o al 31-12-2010 è dato dalla somma del numero dei dipendenti della società incorporante più quelli delle incorporate. Qualora a tali date l'incorporante o le altre incorporate non fossero esistenti non vi sarà alcun numero di dipendenti da sommare a quelli dell'incorporata.

Per la finalità b), il numero così rilevato con riferimento alla data del 31-12-2010 va eventualmente incrementato secondo le regole esposte nella faq 115, a cui si rimanda.

Ai fini del rispetto delle regole comunitarie in materia di aiuti "de minimis", qualora la fusione per incorporazione sia antecedente alla concessione dei contributi, la società incorporante deve tenere conto, unitariamente, degli aiuti concessi alla società incorporata e alla società incorporante nel periodo di riferimento, fino alla data di concessione.

Contratti di lavoro a tempo determinato

35) D. La scadenza naturale del termine finale del contratto di lavoro dipendente a tempo determinato rientra nell'ipotesi di forza maggiore di cui all'articolo 3, comma 1, lettera q), del Regolamento approvato D.P.Reg. del 31 maggio 2011, n. 126?

R. La scadenza naturale del termine finale del contratto di lavoro dipendente a tempo determinato non rientra nell'ipotesi di forza maggiore di cui all'articolo 3, comma 1, lettera q), del Regolamento approvato con D.P.Reg. del 31 maggio 2011, n. 126.

46) D. Il beneficiario del contributo per le finalità di cui all'articolo 1, comma 2, lettera a) del DPRReg 126/2011, ha l'obbligo di mantenere il numero degli occupati risultante alla data di presentazione dell'istanza di contributo per un periodo minimo di due anni, a far data da tale termine, fatte salve le cause di forza maggiore. Posto che la scadenza naturale del contratto a termine non rientra tra le cause di forza maggiore, qualora nel corso del biennio successivo alla presentazione della domanda, vengano a scadere uno o più contratti a termine, ai fini del mantenimento del contributo, il beneficiario deve provvedere a reintegrare il numero degli occupati come risultante alla data di presentazione dell'istanza di contributo?

R. Sì e senza soluzione di continuità

47) D. Il beneficiario del contributo per le finalità di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b) del DPRReg 126/2011, ha l'obbligo di mantenere il numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni e/o stabilizzazioni avvenute nel corso del 2011, per un periodo di 2 anni, dalla data di assunzione/stabilizzazione di ciascun dipendente, fatte salve le cause di forza maggiore.

Posto che la scadenza naturale del contratto a termine non rientra tra le cause di forza maggiore, qualora nel corso del biennio successivo alla data di assunzione/stabilizzazione, vengano a scadere uno o più contratti a termine, ai fini del mantenimento del contributo, il beneficiario deve provvedere a reintegrare il numero degli occupati come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni avvenute nel corso del 2011?

R. Sì e senza soluzione di continuità

110) D. Nel caso in cui nell'istanza si sia manifestata l'intenzione di assumere un lavoratore a tempo indeterminato e poi si sia addivenuti alla stipulazione di un contratto a tempo determinato, il contributo di cui all'articolo 1, comma 2, lettera b) del Regolamento è concedibile?

R. Sì, purché sia rispettato il termine dettato dall'articolo 14 del Regolamento che prevede una durata minima del rapporto di lavoro di 24 mesi.

Analogamente, è possibile assumere a tempo indeterminato laddove l'intenzione manifestata nell'istanza fosse di assumere a tempo determinato.

Cessazione dal rapporto di lavoro

44) D. Si considera licenziamento, ai fini del requisito previsto dall'articolo 11, comma 2, lettera h), la cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza del termine?

R. No

51) D. Con riferimento alla finalità del mantenimento del livello occupazionale quali sono le conseguenze nel caso in cui per causa di forza maggiore non si mantenga, per un periodo minimo di due anni, il numero degli occupati risultante alla data di presentazione dell'istanza?

R. In presenza di una causa di forza maggiore idoneamente comprovata, il contributo non viene revocato né rideterminato.

52) D. Con riferimento alla finalità dell'incremento e della stabilizzazione del livello occupazionale, quali sono le conseguenze nel caso in cui per causa di forza maggiore non si mantenga, per un periodo minimo di due anni decorrente dalla data di ciascuna assunzione/stabilizzazione, il numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni?

R. In questo caso occorre distinguere tra il mancato mantenimento per causa di forza maggiore di:

a) dipendenti già in forza all'impresa alla data del 31 dicembre 2010 non interessati da stabilizzazione, nel qual caso non si dà luogo né a revoca né a rideterminazione del contributo;

b) dipendenti assunti/stabilizzati nel corso dell'anno 2011, nel qual caso il contributo non viene revocato ma rideterminato (in base al periodo in cui tali dipendenti sono stati effettivamente mantenuti, rapportato ai due anni stabiliti dall'art. 17, comma 1, lett. c) del Regolamento), in quanto il contributo concesso è correlato agli oneri previdenziali obbligatori/costi salariali afferenti a tali dipendenti.

Nessuna rideterminazione ha luogo se l'obbligo del mantenimento del numero degli occupati, così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni, è adempiuto attraverso nuove assunzioni in sostituzione dei dipendenti venuti meno, senza soluzione di continuità.

56) D. Ai fini del mantenimento degli obblighi previsti dagli articoli 12 e 17 del DPR 126/2011, le dimissioni volontarie, comportano la revoca del contributo?

R. Le dimissioni volontarie costituiscono causa di forza maggiore e non danno luogo a revoca del contributo, con la seguente precisazione: nel caso in cui le dimissioni volontarie riguardino, nell'ambito della finalità b) (incremento occupazionale e stabilizzazione), i soggetti per i quali è concesso il contributo, qualora l'impresa non provveda alla sostituzione, il contributo sarà conseguentemente rideterminato (in base al periodo in cui tali dipendenti sono stati effettivamente mantenuti, rapportato ai due anni stabiliti dall'art. 17, comma 1, lett. c) del Regolamento); qualora l'impresa provveda alla sostituzione del lavoratore dimesso senza soluzione di continuità, non avrà luogo neppure la rideterminazione del contributo.

59) D. Ai fini del mantenimento degli obblighi previsti dall'articolo 12 del DPR 126/2011, il mancato mantenimento degli occupati per il primo anno, ma non per il secondo, determina la restituzione del contributo pro quota anno?

R. No. Il mancato rispetto degli obblighi di mantenimento degli occupati, salvi i casi di forza maggiore idoneamente comprovata, determina la revoca dell'intero contributo.

72) D. Con riferimento alle finalità del mantenimento e dell'incremento occupazionale, quali conseguenze comporta il licenziamento di personale nel corso del 2011?

R. Il licenziamento, salvo la giusta causa, comporta la revoca dell'intero contributo. Per le conseguenze del licenziamento per giusta causa, rientrante fra le cause di forza maggiore, v. la faq. n. 56).

84) D. In relazione ai contributi per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale), se l'impresa ha alle proprie dipendenze lavoratori stagionali il cui contratto è prossimo alla scadenza, l'impegno a mantenere il numero di occupati risultante alla data di presentazione dell'istanza per almeno due anni riguarda anche tali lavoratori?

R. Sì. I lavoratori stagionali, in quanto dipendenti a tempo determinato (v. faq n. 53), rientrano fra quelli che devono essere conteggiati ("per teste") al fine della determinazione del numero degli occupati risultante al momento della presentazione dell'istanza, da mantenere almeno due anni.

107) D. Con riferimento alla finalità b), nel caso di cessazione anticipata per causa di forza maggiore è possibile, ai fini del mantenimento del numero degli occupati di cui all'articolo 17, comma 1, lettera c) del Regolamento, sostituire un lavoratore a tempo indeterminato con uno a tempo determinato o viceversa, per evitare di perdere il contributo o la sua rideterminazione?

R. Come già riportato nella faq. n. 52), in caso di cessazione anticipata per causa di forza maggiore occorre distinguere tra il mancato mantenimento per causa di forza maggiore di:

a) dipendenti già in forza all'impresa alla data del 31 dicembre 2010 non interessati da stabilizzazione, nel qual caso non si dà luogo né a revoca né a rideterminazione del contributo;

b) dipendenti assunti/stabilizzati nel corso dell'anno 2011, in relazione ai quali si è chiesto il contributo, nel qual caso il contributo non viene revocato ma rideterminato (in base al periodo in cui tali dipendenti sono stati effettivamente mantenuti, rapportato ai due anni stabiliti dall'art. 17, comma 1, lett. c) del Regolamento), in quanto il contributo concesso è correlato agli oneri previdenziali obbligatori/costi salariali afferenti a tali dipendenti.

Nessuna rideterminazione ha luogo se l'obbligo del mantenimento del numero degli occupati è adempiuto attraverso nuove assunzioni in sostituzione dei dipendenti cessati per causa di forza maggiore, senza soluzione di continuità. A tal riguardo si evidenzia che è possibile sostituire sia un lavoratore a tempo determinato con uno a tempo indeterminato, sia uno a tempo indeterminato con uno a tempo determinato. Per tale ultimo caso vedasi anche la faq n. 108.

108) D. Con riferimento alla finalità b), è possibile sostituire un dipendente stabilizzato nel corso del 2011 e cessato per causa di forza maggiore con un lavoratore a tempo determinato?

R. No, nella fattispecie prospettata è consentito sostituire il dipendente stabilizzato assumendo, senza soluzione di continuità, un dipendente con contratto di lavoro a tempo indeterminato atteso che sono finanziabili le iniziative volte alla trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratto a tempo indeterminato (art. 13, comma 1 del Regolamento). In alternativa è possibile procedere alla stabilizzazione di un dipendente a tempo determinato in forza all'impresa senza soluzione di continuità. Qualora, invece, il dipendente stabilizzato cessi per causa di forza maggiore e non venga immediatamente sostituito con le predette modalità si procederà al ricalcolo del contributo, previa comunicazione di detta circostanza all'Amministrazione regionale.

109) D. Con riferimento alla finalità b), in caso di cessazione di uno o più occupati per causa di forza maggiore, al fine di rispettare l'obbligo di cui all'articolo 17, comma 1, lettera c) del Regolamento, i contratti successivamente stipulati devono avere una durata minima di 24 mesi?

R. Il Regolamento stabilisce, all'articolo 14, che i contributi per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato sono concessi solo se il contratto di lavoro prevede una durata minima di 24 mesi. Detto disposto, tuttavia, deve intendersi riferibile solo al primo rapporto di lavoro instaurato con il dipendente assunto.

Qualora, infatti, il rapporto instaurato con quest'ultimo, a tempo determinato o indeterminato, cessi anticipatamente per causa di forza maggiore, il nuovo contratto stipulato senza soluzione di continuità, qualora a tempo determinato, dovrà avere una durata minima sufficiente a coprire il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione del precedente rapporto di lavoro e il termine di 2 anni, decorrente dalla data di assunzione del dipendente sostituito, stabilito dall'articolo 17, comma 1, lettera c) del Regolamento.

Se anche il nuovo dipendente dovesse cessare per causa di forza maggiore, è comunque possibile stipulare un successivo contratto, senza soluzione di continuità che, qualora a tempo determinato, dovrà a sua volta avere una durata minima sufficiente a coprire il periodo di tempo intercorrente tra la data di cessazione del precedente rapporto di lavoro e la scadenza del termine di 2 anni, decorrente dalla data di assunzione del dipendente assunto per primo.

Alla luce di quanto sopra delineato, è evidente che i contratti di lavoro a tempo determinato stipulati in sostituzione del primo dipendente assunto potranno anche essere di durata inferiore ai 24 mesi.

112) D. Nel caso di cessazione anticipata per causa di forza maggiore è possibile, ai fini del mantenimento dell'obbligo di cui all'articolo 17, comma 1, lettera c) del Regolamento (mantenimento del numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni avvenute nel corso del 2011, per un periodo di 2 anni dalla data di assunzione/stabilizzazione di ciascun dipendente), sostituire un lavoratore molto svantaggiato con uno svantaggiato e viceversa?

R. No, dopo l'assunzione la sostituzione, senza soluzione di continuità, del lavoratore cessato per causa di forza maggiore può avvenire solo ricorrendo alla medesima tipologia di lavoratore, quindi è possibile sostituire un lavoratore molto svantaggiato con un altro molto svantaggiato e un lavoratore svantaggiato con un altro svantaggiato.

115) D. Con riferimento alla finalità B (incremento occupazionale e stabilizzazione), come si determina il numero di lavoratori da mantenere per due anni, salvi i casi di forza maggiore, ai fini del rispetto dell'obbligo di cui all'articolo 17, comma 1, lettera c) del Regolamento emanato con DPRReg. 126/2011?

Si rammenta che il contributo per la finalità B (incremento occupazionale o stabilizzazione) è concesso:

- per le assunzioni effettuate nel 2011 che determinino un incremento rispetto al numero di dipendenti rilevato alla data del 31.12.2010;
- per le stabilizzazioni effettuate nel 2011.

Ciò premesso, si richiama l'articolo 17, comma 1, lettera c) del regolamento emanato con DPRReg. 126/2011, che prevede l'obbligo del mantenimento - salvi i casi di forza maggiore - del numero (calcolato per teste, e non per ULA) dei dipendenti occupati presso unità locali site nella regione FVG come risultante a seguito delle assunzioni o stabilizzazioni effettuate nel 2011 alle quali si riferisce la richiesta di contributo.

Tale numero, da mantenere - a pena di decadenza dal contributo, salvi i predetti casi di forza maggiore - per un periodo di due anni decorrenti dalla data di assunzione o stabilizzazione di ciascun lavoratore a cui si riferisce il contributo -, va determinato avendo riguardo al numero dei dipendenti (calcolato anch'esso per teste) in forza all'impresa alla data del 31.12.2010.

Da tale regola discende che il numero di lavoratori da mantenere è pari al numero di dipendenti rilevato al 31.12.2010, eventualmente incrementato (in caso di assunzioni o stabilizzazioni di lavoratori assunti nel corso del 2011) di un'unità per ogni lavoratore al quale si riferisce la richiesta di contributo. Il predetto numero può variare, in quanto va determinato ad ogni assunzione o stabilizzazione a cui si riferisce la richiesta di contributo, e con riguardo alla data in cui esse avvengono.

Si vedano inoltre:

- la faq 52, per il caso in cui il predetto numero non venga mantenuto per cause di forza maggiore;
- la faq 47 per il caso in cui il predetto numero non venga mantenuto per scadenza di contratti a tempo determinato (relativi a lavoratori diversi da quelli ai quali si riferisce la richiesta di contributo).

Stabilizzazioni dei dipendenti

50) D. Ai fini dell'incremento occupazionale e della creazione di nuove opportunità di inserimento stabile, l'articolo 13 del DPR 126/2011 stabilisce che sono finanziabili le iniziative volte alla trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. A tale scopo è considerata stabilizzazione la trasformazione del contratto di un apprendista in contratto a tempo indeterminato?

R. No. Gli apprendisti non possono essere stabilizzati in quanto il contratto è per sua natura finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Come, infatti, chiarito dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali nel parere formulato in data 12 novembre 2009 in risposta all'interpello n. 79/2009, il contratto di apprendistato è espressamente escluso dal campo di applicazione della disciplina legale del contratto di lavoro a tempo determinato (D. Lgs. n. 368/2001), ed è invece possibile ritenere l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Obbligo di non delocalizzazione

55) D. Cosa si intende per delocalizzazione?

R. Per delocalizzazione si intende il trasferimento fuori dal territorio regionale dell'unità locale alla quale è addetto il personale per i cui costi è stato concesso il contributo.

Applicazione del regime di cassa integrazione

62) D. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, rientrano nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale?

R. Sì. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, devono essere computati nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale, ai fini del mantenimento dell'obbligo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera b), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011 (vedi anche faq nn. 60 e 61).

63) D. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, rientrano nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c)?

R. Sì. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, devono essere computati nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011(vedi anche faq nn. 60 e 61).

Rideterminazione del contributo

73) D. Qualora venga presentata una istanza per la finalità dell'incremento occupazionale in cui viene indicata l'intenzione di assumere 3 lavoratori, ma successivamente venga assunto un unico lavoratore, il contributo è revocato o rideterminato?

R. Nel caso prospettato, il contributo viene proporzionalmente rideterminato.

Trasformazioni giuridiche del soggetto beneficiario

81) D. Qualora un'impresa rivolga istanza per le iniziative di cui alla legge regionale 22/2010 e successivamente l'azienda venga conferita in una società, è in capo a quest'ultima che gravano gli obblighi di cui agli articoli 12, 17 e 20 del regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011?

R. No. Il conferimento d'azienda non comporta continuità soggettiva fra il soggetto conferente e quello conferitario. Pertanto, l'evento descritto determina, qualora concesso, la revoca del contributo.

89) D. Se nell'arco dei due anni successivi all'istanza per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale) l'impresa individuale cessa l'attività per sopraggiunti requisiti di pensionamento del titolare, vi sono conseguenze per i contributi eventualmente concessi?

R. Nel caso di specie la cessazione dell'impresa cui siano stati concessi contributi determina la revoca degli stessi, fatte salve le ipotesi di operazioni che comportano continuità soggettiva in capo ad altra impresa (ad es. fusioni).

113) D. In caso di fusione per incorporazione la società incorporante può fruire del contributo concesso alla società incorporata?

R. La fusione per incorporazione rappresenta un'operazione societaria straordinaria che determina continuità soggettiva tra la società incorporata (o le società incorporate) e la società incorporante.

Fermo restando il permanere della società incorporante, la società incorporata si estingue senza far venir meno i rapporti instaurati tra la società estinta e i terzi e tra la stessa e i soci: i soci della società estinta confluiscono nella società incorporante, e i rapporti giuridici posti in essere prima della fusione dalla società estinta continuano in capo alla società incorporante, confluendo nel patrimonio di quest'ultima.

La società incorporante può pertanto fruire del contributo concesso ad una società estintasi a seguito dell'incorporazione, a condizione che - ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera d) - sussistano i requisiti previsti dal Regolamento n. 126/2011 in capo all'incorporante stessa.

Tale condizione deve essere verificata considerando complessivamente - cioè con riferimento a tutte le società interessate dalla fusione - i valori di riferimento o i requisiti richiesti (v. faq n. 114).

114) D. Ai fini della presentazione delle dichiarazioni di cui agli articoli 12, 17 e 20 del Regolamento 126/2011, da rendere entro il 1° marzo di ogni anno con riferimento all'anno precedente, come deve essere verificato il mantenimento degli obblighi e la sussistenza dei requisiti in caso di fusione della società a cui è stato concesso il contributo per incorporazione in un'altra società?

R. La società incorporante può fruire del contributo concesso alla società incorporata a condizione che sussistano i requisiti previsti dal Regolamento n. 126/2011 in capo all'incorporante stessa (v. art. 25, comma 1, lett. d del Regolamento 126/2011, il quale si riferisce alle operazioni straordinarie, nelle quali rientra la fusione).

Tale condizione deve essere verificata considerando complessivamente - cioè con riferimento a tutte le società interessate dalla fusione - i valori di riferimento o i requisiti richiesti come se, da sempre, avessero fatto capo ad un unico soggetto.

In particolare, ai fini delle dichiarazioni che – nel rispetto degli articoli 12, 17 e 20 del Regolamento 126/2011 – devono essere presentate annualmente entro il 1° marzo, in caso di fusione per incorporazione della società beneficiaria dei contributi, la società incorporante, nel verificare il possesso dei requisiti stabiliti dagli articoli 11, commi 1 e 2, lettere da a) a g), 15 o 19 del Regolamento 126/2011, deve considerare unitariamente i valori e i requisiti della società beneficiaria incorporata e quelli dell'incorporante (oltre quelli di eventuali altre società incorporate).

Si precisa che, ai sensi dell'articolo 29 del decreto legislativo 231/2001, la società incorporante e quella risultante dalla fusione rispondono dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Al fine, in particolare, della determinazione del numero di lavoratori da mantenere, non deve aversi riguardo solo alla situazione dell'incorporata ma anche a quella dell'incorporante, come se – a partire dalla costituzione di quello che, fra i soggetti interessati, si è costituito per primo – fosse esistito un solo soggetto.

Pertanto, per il conteggio del numero dei lavoratori da mantenere per le finalità di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a) e b) del Regolamento n. 126/2011, la società incorporante deve tenere conto del numero dei dipendenti – rilevato alle date di riferimento – della società incorporata sommato a quello dei dipendenti della società incorporante stessa e di eventuali altre incorporate.

In particolare, il numero di lavoratori riferito – rispettivamente – alla data di presentazione dell'istanza o al 31-12-2010 è dato dalla somma del numero dei dipendenti della società incorporante più quelli delle incorporate. Qualora a tali date l'incorporante o le altre incorporate non fossero esistenti non vi sarà alcun numero di dipendenti da sommare a quelli dell'incorporata.

Part-time

91) D. L'aumento dell'orario settimanale di lavoratori part-time o la trasformazione di lavoratori part-time in lavoratori a tempo pieno costituisce incremento occupazionale?

R. No. L'incremento è costituito dall'aumento del numero degli occupati, conteggiati per teste, addetti alle unità locali ubicate nel territorio regionale che esercitano attività ammissibili a contributo.

Cumulabilità del contributo

101) D. I benefici connessi all'assunzione di lavoratori in base alle liste di mobilità sono cumulabili con i contributi di cui alla legge regionale 22/2010?

R. Ai sensi dell'articolo 9 del regolamento di cui al D.P.Reg. 126/2011 è ammissibile il cumulo entro i limiti ivi previsti e con le precisazioni di cui alla faq n. 33.

Lavoratori svantaggiati

111) D. Se nell'istanza si è manifestata l'intenzione di assumere un lavoratore svantaggiato e poi si è assunto un lavoratore molto svantaggiato, oppure si è manifestata l'intenzione di assumere un lavoratore molto svantaggiato e poi si è assunto un lavoratore svantaggiato, il contributo è ugualmente concedibile?

R. Sì, il contributo è ugualmente concedibile, con la precisazione che in nessun caso potrà essere concesso un contributo maggiore rispetto a quello calcolato sulla base delle spese ammissibili indicate nell'istanza. Ed infatti in caso di assunzione effettiva di un lavoratore molto svantaggiato in luogo di uno svantaggiato o viceversa, come originariamente manifestato nell'istanza, il contributo concedibile non potrà in nessun caso essere superiore al 19% del costo salariale indicato nell'istanza. Rimane inteso che, qualora il costo salariale del lavoratore assunto in luogo di quello indicato nell'istanza sia inferiore a quello originariamente indicato nella stessa, vige l'obbligo di comunicare all'Amministrazione regionale con la dichiarazione di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a) del Regolamento il nuovo importo del costo salariale per la determinazione del contributo da concedere.

112) D. Nel caso di cessazione anticipata per causa di forza maggiore è possibile, ai fini del mantenimento dell'obbligo di cui all'articolo 17, comma 1, lettera c) del Regolamento (mantenimento del numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni avvenute nel corso del 2011, per un periodo di 2 anni dalla data di assunzione/stabilizzazione di ciascun dipendente), sostituire un lavoratore molto svantaggiato con uno svantaggiato e viceversa?

R. No, dopo l'assunzione la sostituzione, senza soluzione di continuità, del lavoratore cessato per causa di forza maggiore può avvenire solo ricorrendo alla medesima tipologia di lavoratore, quindi è possibile sostituire un lavoratore molto svantaggiato con un altro molto svantaggiato e un lavoratore svantaggiato con un altro svantaggiato.

Paragrafo 4 - MODALITA' DI INVIO DELLE ISTANZE

FAQ 16, 18, 19, 24, 65, 94

16) D. L'invio telematico dell'istanza di contributo può essere effettuato anche dall'intermediario?

R. L'invio telematico dell'istanza può essere effettuato solo dal beneficiario.

Per contro, la compilazione dell'istanza può essere effettuata:

- direttamente dal beneficiario, oppure
- da un intermediario.

Nel caso in cui il beneficiario incarichi un intermediario, a questi è consentito solo l'inserimento dei dati nel sistema informatico (compilazione dell'istanza). In detta ipotesi il sistema metterà a disposizione del beneficiario l'istanza compilata dall'intermediario – tramite la procedura di validazione – al fine del successivo invio.

Per maggiori dettagli si rinvia alla consultazione del Regolamento di cui al D.P.Reg. 126/2011 (art. 21) e a quanto più diffusamente esplicitato nel testo del Manuale Operativo, reperibili nel sito istituzionale della Regione, all'interno della Sezione Tributi in corrispondenza della pagina dedicata al contributo medesimo.

18) D. Quante domande si possono presentare per ciascuna finalità?

R. La medesima impresa può presentare un'unica domanda per ciascuna finalità. Resta salva la possibilità di presentare una nuova domanda per la medesima finalità, solo qualora si sia provveduto al ritiro della precedente. Si veda pag. 31 del Manuale operativo disponibile sul sito istituzionale della Regione, all'interno della sezione tributi, in corrispondenza della pagina dedicata al contributo medesimo.

19) D. Nell'ipotesi in cui l'impresa non abbia la certezza di poter assumere nel corso del 2011, può presentare una domanda per il mantenimento occupazionale e un'altra per l'incremento? La presentazione della domanda per l'incremento occupazionale, qualora non sia realizzato o non venga mantenuto, si trasforma automaticamente in domanda per il mantenimento?

R. Sì, la medesima impresa, avendone i requisiti, può presentare una domanda per la finalità del mantenimento e una per la finalità dell'incremento. I contributi, infatti, sono tra loro cumulabili ai sensi dell'articolo 9, comma 4, del DPRReg. 126/2011, nei limiti della disciplina comunitaria.

Nell'ipotesi in cui l'impresa abbia presentato unicamente la domanda per l'incremento occupazionale e successivamente questo non si realizzi o non venga mantenuto, la domanda non si trasforma automaticamente in domanda per il mantenimento e anzi, il contributo non è concesso o, qualora concesso, è revocato.

24) D. L'intermediario può inviare la domanda?

R. No. L'unico soggetto che è abilitato ad effettuare l'invio telematico dell'istanza è il beneficiario.

65) D. Come può l'intermediario, dopo la validazione dell'istanza e prima dell'invio, apportarvi modifiche o correzioni?

R. Per rendere nuovamente disponibile all'intermediario l'istanza validata (ad esempio per correzioni o aggiornamenti dei dati), occorre che il beneficiario annulli la validazione.

Successivamente, affinché un'istanza a cui è stata annullata la validazione ritorni nella disponibilità del beneficiario occorre che l'intermediario imponga nuovamente la validazione.

Si rimanda alla consultazione del manuale operativo, ed in particolare al paragrafo 4.3.

94) D. Il legale rappresentante può inviare l'istanza di contributo a nome dell'impresa rappresentata con la propria carta regionale dei servizi?

R. Sì. Durante la procedura si qualificherà come legale rappresentante del beneficiario, e inserirà i dati dell'impresa rappresentata.

Paragrafo 5 - PRESUPPOSTI PER ACCESSO AL CONTRIBUTO

FAQ 17, 18, 19, 21, 22, 23, 26, 33, 34, 36, 37, 39, 41, 42, 43, 44, 48, 50, 60, 62, 63, 64, 66, 71, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 82, 83, 85, 86, 87, 88, 90, 91, 93, 102, 103, 113, 114

Cumulabilità dei contributi

17) D. I soggetti che applicano le norme regionali che stabiliscono riduzioni/esenzioni dell'aliquota dell'Irap (ad es. imprese virtuose, imprese e professionisti di piccole dimensioni, imprese montane, nuove imprese artigiane, cooperative sociali etc.) possono presentare l'istanza per il contributo di cui all'articolo 2, commi da 1 a 18, L.R. 22/2010?

R. Ai sensi dell'articolo 26 del Regolamento approvato con D.P.Reg. 126/2011, il contributo di cui all'articolo 2, commi da 1 a 18, L.R. 22/2010, è utilizzabile in compensazione in sede di versamento di imposte e contributi mediante modello di pagamento unificato (modello F24). Pertanto i soggetti che godono del beneficio dell'aliquota Irap agevolata prevista dalle norme regionali possono presentare istanza di contributo in compensazione fermo restando il rispetto dei limiti posti dalla normativa comunitaria in materia di cumulo di aiuti di stato.

18) D. Quante domande si possono presentare per ciascuna finalità?

R. La medesima impresa può presentare un'unica domanda per ciascuna finalità. Resta salva la possibilità di presentare una nuova domanda per la medesima finalità, solo qualora si sia provveduto al ritiro della precedente. Si veda pag. 31 del Manuale operativo disponibile sul sito istituzionale della Regione, all'interno della sezione tributi, in corrispondenza della pagina dedicata al contributo medesimo.

19) D. Nell'ipotesi in cui l'impresa non abbia la certezza di poter assumere nel corso del 2011, può presentare una domanda per il mantenimento occupazionale e un'altra per l'incremento? La presentazione della domanda per l'incremento occupazionale, qualora non sia realizzato o non venga mantenuto, si trasforma automaticamente in domanda per il mantenimento?

R. Sì, la medesima impresa, avendone i requisiti, può presentare una domanda per la finalità del mantenimento e una per la finalità dell'incremento. I contributi, infatti, sono tra loro cumulabili ai sensi dell'articolo 9, comma 4, del DPRReg. 126/2011, nei limiti della disciplina comunitaria.

Nell'ipotesi in cui l'impresa abbia presentato unicamente la domanda per l'incremento occupazionale e successivamente questo non si realizzi o non venga mantenuto, la domanda non si trasforma automaticamente in domanda per il mantenimento e anzi, il contributo non è concesso o, qualora concesso, è revocato.

33) D. E' possibile cumulare i contributi previsti dal DPRReg 126/2011 con quelli previsti da altre leggi regionali?

R. Sì, salvo che non sia diversamente disposto dalle altre leggi regionali o dai relativi regolamenti di attuazione e con i seguenti limiti e precisazioni.

In tema di cumulo, infatti, l'articolo 9 del regolamento emanato con DPRReg 126/2011 stabilisce che:

a) i contributi concessi secondo la regola de minimis non sono cumulabili, relativamente agli stessi costi ammissibili, con altri aiuti de minimis e con aiuti concessi ai sensi di un regolamento d'esenzione o di una decisione della Commissione europea ove tale cumulo porti al superamento dell'intensità di aiuto superiore a quella fissata, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento di esenzione per categoria o in una decisione della Commissione.

b) i contributi concessi secondo il regolamento (CE) n. 800/2008 non possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del regolamento (CE) n. 800/2008 o con altri aiuti de minimis di cui al regolamento (CE) n. 1998/2006 ovvero con altri finanziamenti della Comunità relativamente agli stessi costi ammissibili ove tale cumulo porti al superamento dell'intensità di aiuto o dell'importo di aiuto più elevati applicabili all'aiuto in questione, ai sensi del regolamento (CE) n. 800/2008.

c) i contributi concessi possono essere cumulati, relativamente alle stesse spese ammissibili, con altri incentivi pubblici purché tale cumulo non porti al superamento della spesa effettivamente sostenuta.

83) D. Nel caso in cui si presenti istanza per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale), e per alcuni dei dipendenti che l'impresa si impegna a mantenere si sia già ricevuto un aiuto de minimis, gli oneri contributivi da indicare nell'istanza, in relazione ai quali si chiede il contributo, devono comprendere quelli versati per i suddetti dipendenti?

R. Sì, nella misura in cui sono rimasti effettivamente a carico del datore di lavoro (v. faq 25 e 27). Si rammenta tuttavia che i contributi di cui alla legge regionale 22/2010 sono accessibili nella misura in cui non si superino i limiti di cumulo fra aiuti di cui all'articolo 9 del regolamento (v. faq n. 33).

Criteria di valutazione delle domande di contributo

21) D. Come vengono valutate le domande di contributo?

R. Non c'è alcuna valutazione delle domande. Ai sensi dell'articolo 24 del DPR 126/2011, i contributi sono concessi, tramite procedimento automatico, secondo l'ordine cronologico di presentazione delle istanze di contributo nell'ambito di ciascuna finalità

Tipologia dei soggetti ammessi a contributo- Condizioni oggettive per l'accesso al contributo

22) D. Possono accedere ai contributi di cui all'articolo 2 della legge regionale 22/2010 i professionisti iscritti ad albi, ordini o registri?

R. No. Per accedere ai contributi di cui all'articolo 2 della legge regionale 22/2010, è necessario avere la forma di impresa, essere regolarmente costituiti ed iscritti alla CCIAA ovvero all'Albo provinciale delle imprese artigiane (AIA) competenti per territorio.

23) D. L'impresa con sedi operative anche in altre regioni, può presentare domanda per accedere ai contributi di cui all'articolo 2 della legge regionale 22/2010?

R. Sì. Per accedere ai contributi di cui all'articolo 2 della legge regionale 22/2010 è sufficiente avere la sede o almeno un'unità locale attiva ubicata sul territorio della Regione Friuli Venezia Giulia.

34) D. L'assunzione di personale con contratto a tempo determinato superiore a 24 mesi, dà diritto al contributo previsto dall'articolo 2 della legge regionale 22/2010?

R. Sì. L'articolo 14 del DPRReg 126/2011, infatti, stabilisce che i contributi per l'assunzione di lavoratori a tempo determinato sono concessi solo se il contratto di lavoro prevede una **durata minima di 24 mesi**.

Il comma 2, precisa, altresì, che gli eventuali contratti di lavoro a tempo determinato già stipulati alla data di entrata in vigore del regolamento di attuazione dell'articolo 2 della legge regionale 22/2010, di durata inferiore ai 24 mesi sono ammissibili a contributo a condizione che, prima della presentazione della domanda, la durata degli stessi sia rideterminata in misura complessiva pari ad **almeno 24 mesi**.

36) D. A quali settori devono appartenere le imprese per accedere ai contributi previsti per la salvaguardia dei livelli occupazionali, ai sensi dell'articolo 10 del DPRReg 126/2011?

R. Per accedere ai contributi di cui all'articolo 10 del DPRReg 126/2011, le imprese, fermo restando il possesso dei requisiti previsti dall'articolo 11 del citato DPRReg, possono appartenere a tutti i settori economici, con le esclusioni previste dalla pertinente normativa di riferimento (si vedano gli allegati A, B e C al regolamento, concernenti i settori di attività e tipologie di aiuti relativi al campo di applicazione dei pertinenti regolamenti comunitari).

39) D. Per accedere al contributo previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera c) della legge regionale 22/2010, l'attività di panificazione deve essere esclusiva?

R. No, sono ammesse anche altre lavorazioni connesse quali ad esempio quelle di pasticceria.

41) D. Le imprese che hanno avviato la propria attività nel corso del 2011, possono accedere ai contributi previsti dall'articolo 2 della legge regionale 22/2010 per l'incremento occupazionale?

R. No. Ai sensi del DPRReg. 126/2011, per incremento occupazionale si intende l'aumento, per effetto delle assunzioni effettuate nel corso dell'anno solare 2011, del numero dei dipendenti a tempo determinato o indeterminato, anche parziale, occupati nel territorio regionale, rispetto al numero dei lavoratori a tempo determinato o indeterminato, anche parziale, occupati nel territorio regionale alla data del 31 dicembre 2010. L'impresa costituita nel 2011, pertanto, non può incrementare il numero degli occupati rispetto al numero degli occupati al 31 dicembre 2010, perché a quella data l'impresa non esisteva.

42) D. Le imprese che hanno avviato la propria attività nel corso del 2011, possono accedere ai contributi previsti dall'articolo 2 della legge regionale 22/2010 per la salvaguardia del livello occupazionale e per il sostegno della panificazione artigianale?

R. No, in quanto per entrambe le finalità mancano i parametri per commisurare il contributo eventualmente concedibile.

43) D. La stabilizzazione nel corso del 2011 di un contratto di lavoro a tempo determinato inferiore a 24 mesi, dà diritto al contributo?

R. La stabilizzazione, nel corso del 2011, di un contratto di lavoro a tempo determinato dà diritto ad accedere al contributo indipendentemente dalla durata dello stesso, fermo restando l'obbligo del mantenimento del numero degli occupati ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c), del Regolamento.

50) D. Ai fini dell'incremento occupazionale e della creazione di nuove opportunità di inserimento stabile, l'articolo 13 del DPR 126/2011 stabilisce che sono finanziabili le iniziative volte alla trasformazione dei contratti di lavoro a tempo determinato in contratti a tempo indeterminato. A tale scopo è considerata stabilizzazione la trasformazione del contratto di un apprendista in contratto a tempo indeterminato?

R. No. Gli apprendisti non possono essere stabilizzati in quanto il contratto è per sua natura finalizzato all'instaurazione di un rapporto di lavoro a tempo indeterminato. Come, infatti, chiarito dal Ministero del Lavoro, della Salute e delle Politiche Sociali nel parere formulato in data 12 novembre 2009 in risposta all'interpello n. 79/2009, il contratto di apprendistato è espressamente escluso dal campo di applicazione della disciplina legale del contratto di lavoro a tempo determinato (D. Lgs. n. 368/2001), ed è invece possibile ritenere l'apprendistato quale contratto di lavoro a tempo indeterminato.

64) L'assunzione di nuovi lavoratori o la stabilizzazione dei rapporti a termine possono avvenire dopo la presentazione dell'istanza?

R. Sì. L'assunzione di nuovi lavoratori o la trasformazione dei rapporti a tempo determinato in rapporti a tempo indeterminato devono avvenire nel corso dell'anno solare 2011, e quindi anche dopo il termine per la presentazione dell'istanza.

66) D. La stabilizzazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 24 mesi avvenuta nel corso del 2011 dà diritto a contributi?

R. Sì. Ai fini della stabilizzazione non rileva la durata del preesistente rapporto di lavoro a tempo determinato. Per contro, la durata minima di 24 mesi è un requisito richiesto per le nuove assunzioni a tempo determinato avvenute nel 2011, nell'ambito della finalità dell'incremento occupazionale, come affermato dall'articolo 14 del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011 (vedi la faq n. 43).

71) D. Ai fini del contributo previsto dall'articolo 2 della legge regionale 22/2010, finalità b), relativa all'incremento dei livelli occupazionali si devono prendere in considerazione le assunzioni effettuate nel corso del 2011. Si chiede se, a tal fine, rilevano unicamente le assunzioni già avvenute alla data di presentazione della domanda o anche a quelle effettuate successivamente a tale data?

R. La domanda per l'accesso ai contributi previsti dall'articolo 2 della legge regionale 22/2010, finalità b), relativa all'incremento dei livelli occupazionali, può tener conto sia delle assunzioni intervenute prima della presentazione della domanda (in tal caso il regime di aiuto applicabile è quello del de minimis previsto per i diversi settori economici), sia delle assunzioni che si intende effettuare successivamente alla data di presentazione della domanda, conformemente a quanto indicato nella medesima, purché nel corso del 2011 (in tal caso è possibile scegliere il regime di aiuto applicabile, tra quello de minimis previsto per i diversi settori economici e quello in esenzione di cui al regolamento (CE) 800/2008, ai sensi dell'articolo 13, comma 4 del DPRReg 126/2011).

74) D. Può accedere al contributo per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale) un'impresa costituita nel 2011 interessata, prima della presentazione dell'istanza, da operazioni straordinarie coinvolgenti altre imprese preesistenti al 2011 e comportanti continuità soggettiva (quali fusioni)?

R. Sì; il contributo è parametrato agli oneri effettivamente sostenuti nel 2010 dalle imprese preesistenti al 2011.

75) D. Può accedere al contributo per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale) un'impresa costituita nel 2011 interessata, prima della presentazione dell'istanza, da operazioni straordinarie coinvolgenti altre imprese preesistenti al 2011 e non comportanti continuità soggettiva (quali acquisizioni di ramo d'azienda cui consegua la successione nei contratti di lavoro in essere)?

R. No, in quanto gli oneri previdenziali obbligatori cui dovrebbe parametrarsi il contributo sono stati sostenuti, nel 2010, dall'impresa cedente.

76) D. Può accedere al contributo per la finalità b) (incremento del livello occupazionale) un'impresa costituita nel 2011 interessata, prima della presentazione dell'istanza, da operazioni straordinarie coinvolgenti imprese preesistenti al 2011 e comportanti continuità soggettiva (quali fusioni)?

R. Sì. In tal caso, tuttavia, il numero di dipendenti a cui fare riferimento per valutare l'incremento occupazionale è quello dato dalla somma dei dipendenti già in forza al 31.12.2010 alle imprese preesistenti al 2011. È tale numero che dovrà essere incrementato, in quanto l'articolo 13, comma 3 del regolamento stabilisce espressamente che non si considera incremento occupazionale l'aumento del numero dei dipendenti di un'impresa, conseguente a operazioni straordinarie, quando risulti invariato il numero complessivo dei lavoratori delle imprese coinvolte in tali operazioni.

77) D. Può accedere al contributo per la finalità b) (incremento del livello occupazionale) un'impresa costituita nel 2011 interessata, prima della presentazione dell'istanza, da operazioni straordinarie coinvolgenti altre imprese preesistenti, non comportanti continuità soggettiva (quale l'acquisizione di ramo d'azienda cui consegua la successione nei contratti di lavoro in essere)?

R. No, in quanto l'impresa non può considerarsi esistente al 31.12.2010, data alla quale rilevare il numero di dipendenti rispetto a cui misurare l'incremento occupazionale; infatti, l'acquisto di ramo d'azienda non comporta continuità soggettiva e pertanto il parametro del numero di dipendenti al 31.12.2010 non è riconducibile alla nuova impresa.

82) D. Si può accedere ai contributi per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale) anche se gli occupati al momento della presentazione dell'istanza sono in numero inferiore a quello dei dipendenti al 31.12.2010?

R. Sì, purchè la diminuzione del numero di occupati – inteso “per teste” – nei dodici mesi antecedenti la data di presentazione dell'istanza non dipenda da licenziamenti avvenuti non per giusta causa.

86) D. Un ente no profit può accedere ai contributi di cui alla legge regionale 22/2010?

R. Per accedere ai contributi di cui alla legge regionale 22/2010 occorre, in particolare, che un soggetto rivesta la qualifica di impresa e sia iscritto al registro delle imprese (all'Aia, per la finalità c).

87) D. Un'impresa attiva da molti anni in FVG, ma priva di dipendenti nel 2010 nelle unità locali della regione può, effettuando assunzioni nel 2011, accedere ai contributi per la finalità b) (incremento occupazionale)?

R. Sì, qualora i dipendenti assunti siano assegnati ad unità locali ubicate in regione che esercitano attività ammissibili a contributo.

88) D. Nell'ambito della finalità b) (incremento occupazionale e stabilizzazione), si può accedere ai contributi se sono stati effettuati licenziamenti, anche non per giusta causa, prima della presentazione dell'istanza?

R. Sì.

90) D. Un'impresa controllata da un'impresa estera, facente parte di un gruppo internazionale, può accedere ai contributi?

R. Sì, se è iscritta nel registro delle imprese italiano, ha unità locali in regione e rispetta gli ulteriori requisiti previsti dal regolamento. Per il calcolo della dimensione dell'impresa, in caso di rapporti di associazione o collegamento, deve farsi riferimento agli articoli 9 e 10 del D.P.Reg. 463/2005 (v. faq n. 8).

93) D. Le associazioni fra professionisti, le società fra professionisti e i Geie possono accedere ai contributi in compensazione di cui alla legge regionale 22/2010?

R. Per l'accesso ai contributi in compensazione è necessario rivestire la forma di impresa, ed è inoltre previsto il requisito dell'iscrizione nel registro delle imprese (finalità a e b; nell'albo provinciale delle imprese artigiane per la finalità c).

Quando la forma di collaborazione reciproca scelta da più professionisti dia luogo ad un soggetto distinto dai singoli partecipanti, che costituisca un'impresa autonoma e sia iscritto nel registro delle imprese, il requisito suddetto deve intendersi rispettato. Così è, ad esempio, per le società interdisciplinari di professionisti di cui al decreto-legge 223/2006, convertito dalla legge 248/2006.

Invece, sempre a titolo esemplificativo, non sono iscritte al registro delle imprese le associazioni fra professionisti di cui all'articolo 1 della legge 1815/1939.

102) D. Per poter accedere ai contributi un'impresa deve intraprendere una specifica iniziativa volta al mantenimento o all'incremento occupazionale prima della presentazione delle istanze, come ad esempio la redazione di un programma aziendale?

No. Mantenere o incrementare il livello occupazionale è requisito sufficiente e necessario – ricorrendo le altre condizioni previste dalla normativa – per accedere ai contributi. Tuttavia si rammenta che è necessario adempiere agli obblighi previsti dagli articoli 12, 17 e 20, a pena di revoca del contributo.

103) D. Per la finalità b (incremento occupazionale e stabilizzazione) con la stessa istanza è possibile accedere al contributo sia per assunzioni e stabilizzazioni ai sensi dei regolamenti de minimis, sia per assunzioni ai sensi del regolamento 800/2008?

R. Sì. Per la finalità b), con la stessa istanza è possibile accedere al contributo sia per assunzioni e stabilizzazioni ai sensi dei regolamenti de minimis che per assunzioni ai sensi del regolamento 800/2008. Tuttavia, in caso di assunzione da effettuarsi dopo la presentazione dell'istanza, l'opzione per il regime de minimis o quello del regolamento 800/2008 è alternativa: tutte le assunzioni devono essere effettuate in base ad uno solo dei due regimi.

Impresa in difficoltà

37) D. Cosa si intende per impresa in difficoltà di cui alla definizione di impresa in difficoltà ai sensi del paragrafo 2.1 della Comunicazione della Commissione Orientamenti comunitari sugli aiuti di Stato per il salvataggio e la ristrutturazione di imprese in difficoltà (2004/C 244/02) pubblicata sulla GU C 244 del 1.10.2004?

R. Ai sensi della citata Comunicazione, è considerata in difficoltà un'impresa che non è in grado, con le proprie risorse o con le risorse che può ottenere dai proprietari/azionisti o dai creditori, di contenere perdite che, in assenza di un intervento esterno delle autorità pubbliche, la condurrebbero quasi certamente al collasso economico, nel breve o nel medio periodo.

In particolare un'impresa, a prescindere dalle sue dimensioni, è in linea di principio considerata in difficoltà nei seguenti casi:

a) nel caso di società a responsabilità limitata, qualora abbia perso più della metà del capitale sociale e la perdita di più di un quarto di tale capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi,

b) o nel caso di società in cui almeno alcuni soci abbiano la responsabilità illimitata per i debiti della società, qualora abbia perso più della metà dei fondi propri, quali indicati nei

conti della società, e la perdita di più di un quarto del capitale sia intervenuta nel corso degli ultimi dodici mesi,

c) o per tutte le forme di società, qualora ricorrano le condizioni previste dal diritto nazionale per l'apertura nei loro confronti di una procedura concorsuale per insolvenza.

Anche qualora non ricorra alcuna delle condizioni suddette, un'impresa può comunque essere considerata in difficoltà in particolare quando siano presenti i sintomi caratteristici di un'impresa in difficoltà, quali il livello crescente delle perdite, la diminuzione del fatturato, l'aumento delle scorte, la sovracapacità, la diminuzione del flusso di cassa, l'aumento dell'indebitamento e degli oneri per interessi, nonché la riduzione o l'azzeramento del valore netto delle attività. Nei casi più gravi l'impresa potrebbe già essere insolvente o essere oggetto di procedura concorsuale per insolvenza conformemente al diritto nazionale (si vedano gli allegati A, B e C al regolamento).

60) D. L'impresa che ha beneficiato della cassa integrazione guadagni, anche in deroga, può accedere ai contributi previsti dall'articolo 2 della legge regionale 22/2010?

R. Sì, sempreché l'impresa non rientri nella definizione di impresa in difficoltà ai sensi della normativa comunitaria richiamata nel regolamento emanato con DPR. 126/2011 (per il concetto di impresa in difficoltà si vedano anche gli allegati A, B, C e D al regolamento).

62) D. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, rientrano nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale?

R. Sì. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, devono essere computati nel numero degli occupati alla data di presentazione dell'istanza di contributo per la salvaguardia del livello occupazionale, ai fini del mantenimento dell'obbligo di cui all'articolo 12, comma 1, lettera b), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011 (vedi anche faq nn. 60 e 61).

63) D. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, rientrano nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c)?

R. Sì. I dipendenti per i quali è stato concesso il trattamento di cassa integrazione, ordinaria e straordinaria, anche in deroga, devono essere computati nel numero degli occupati così come risultante a seguito di assunzioni/stabilizzazioni da mantenere ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c), del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011(vedi anche faq nn. 60 e 61).

Cessazione dal rapporto di lavoro

44) D. Si considera licenziamento, ai fini del requisito previsto dall'articolo 11, comma 2, lettera h), la cessazione del rapporto di lavoro a tempo determinato per scadenza del termine?

R. No

Costi energetici delle imprese artigiane di panificazione

26) D. Che cosa si intende per costi energetici ai sensi dell'articolo 2, comma 11, della L.R. 22/2010?

R. Il Regolamento concernente criteri e modalità per la concessione di contributi di cui all'articolo 2, commi da 1 a 18, della legge regionale 22/2010 (Legge finanziaria 2011), definisce i costi energetici come "costi sostenuti in relazione alla fornitura di energia elettrica e combustibili in genere, direttamente afferenti all'esercizio dell'impresa".

In detti costi rientrano, a titolo meramente esemplificativo, non solo l'energia elettrica ed i combustibili necessari per l'alimentazione dei forni elettrici, a gas o a legna e dei frigoriferi, ma anche i costi energetici necessari per l'illuminazione, il riscaldamento o il condizionamento dei locali dell'impresa in quanto direttamente afferenti all'esercizio della stessa; così come i costi accessori, quali ad esempio quelli relativi al trasporto del combustibile.

Per contro, non rientrano in detta definizione gli oneri non rimasti effettivamente a carico del beneficiario, quali, ad esempio, l'Iva, nonché i costi relativi al carburante per autotrazione.

39) D. Per accedere al contributo previsto dall'articolo 2, comma 1, lettera c) della legge regionale 22/2010, l'attività di panificazione deve essere esclusiva?

R. No, sono ammesse anche altre lavorazioni connesse quali ad esempio quelle di pasticceria.

48) D. Tra i costi energetici ammissibili a contributo, oltre quelli relativi al laboratorio artigiano di panificazione, si possono ricomprendere anche quelli dei propri punti vendita dislocati sul territorio regionale?

R. I costi energetici sono quelli direttamente afferenti all'esercizio dell'impresa artigiana di panificazione che esegue il ciclo completo della lavorazione del pane. Pertanto, possono essere ammessi a contributo i costi relativi alle unità locali aventi la suddetta caratteristica e non quelli delle mere rivendite.

Trasformazione dei rapporti di lavoro

43) D. La stabilizzazione nel corso del 2011 di un contratto di lavoro a tempo determinato inferiore a 24 mesi, dà diritto al contributo?

R. La stabilizzazione, nel corso del 2011, di un contratto di lavoro a tempo determinato dà diritto ad accedere al contributo indipendentemente dalla durata dello stesso, fermo restando l'obbligo del mantenimento del numero degli occupati ai sensi dell'articolo 17, comma 1, lettera c), del Regolamento.

66) D. La stabilizzazione di un rapporto di lavoro a tempo determinato di durata inferiore a 24 mesi avvenuta nel corso del 2011 dà diritto a contributi?

R. Sì. Ai fini della stabilizzazione non rileva la durata del preesistente rapporto di lavoro a tempo determinato. Per contro, la durata minima di 24 mesi è un requisito richiesto per le nuove assunzioni a tempo determinato avvenute nel 2011, nell'ambito della finalità dell'incremento occupazionale, come affermato dall'articolo 14 del Regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011 (vedi la faq n. 43).

78) D. Si può accedere al contributo per la finalità b) – (incremento occupazionale e stabilizzazione) qualora si assuma alle proprie dipendenze, nel 2011, una persona che, in precedenza, abbia intrattenuto con l'impresa un rapporto di collaborazione a progetto?

R. L'assunzione nel 2011 di una persona che, in precedenza, abbia intrattenuto con l'impresa un rapporto di collaborazione a progetto, quando avvenga ad incremento del numero dei dipendenti al 31.12.2010, rappresenta un'iniziativa ammessa a contributo, in relazione alla finalità b) – incremento occupazionale. Tale iniziativa non costituisce, per contro, stabilizzazione ai sensi dell'articolo 13, comma 2, lettera b) del regolamento, in quanto in tale fattispecie rientra la trasformazione di rapporti di lavoro a tempo determinato (in cui non è sussumibile il contratto di collaborazione a progetto) in rapporti a tempo indeterminato.

79) D. Con riferimento alla finalità b) (incremento occupazionale e stabilizzazione) è possibile accedere al contributo sia per assunzioni e stabilizzazioni ai sensi dei regolamenti de minimis, sia per assunzioni ai sensi del regolamento 800/2008, presentando un'unica istanza?

R. Sì, con la stessa istanza è possibile accedere al contributo sia per assunzioni e stabilizzazioni ai sensi dei regolamenti de minimis che per assunzioni ai sensi del regolamento 800/2008 (in quest'ultimo caso solo per assunzioni di lavoratori svantaggiati o molto svantaggiati, successivamente alla data della domanda).

91) D. L'aumento dell'orario settimanale di lavoratori part-time o la trasformazione di lavoratori part-time in lavoratori a tempo pieno costituisce incremento occupazionale?

R. No. L'incremento è costituito dall'aumento del numero degli occupati, conteggiati per teste, addetti alle unità locali ubicate nel territorio regionale che esercitano attività ammissibili a contributo.

L'apprendistato

85) D. L'assunzione di un apprendista può essere considerata incremento occupazionale?

R. Sì. Il contratto di apprendistato è assimilabile a quello di lavoro subordinato a tempo indeterminato (v. faq 1, 50, 68 e 69).

Trasformazioni giuridiche del soggetto beneficiario

113) D. In caso di fusione per incorporazione la società incorporante può fruire del contributo concesso alla società incorporata?

R. La fusione per incorporazione rappresenta un'operazione societaria straordinaria che determina continuità soggettiva tra la società incorporata (o le società incorporate) e la società incorporante.

Fermo restando il permanere della società incorporante, la società incorporata si estingue senza far venir meno i rapporti instaurati tra la società estinta e i terzi e tra la stessa e i soci: i soci della società estinta confluiscono nella società incorporante, e i rapporti giuridici posti in essere prima della fusione dalla società estinta continuano in capo alla società incorporante, confluendo nel patrimonio di quest'ultima.

La società incorporante può pertanto fruire del contributo concesso ad una società estintasi a seguito dell'incorporazione, a condizione che – ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera d) – sussistano i requisiti previsti dal Regolamento n. 126/2011 in capo all'incorporante stessa.

Tale condizione deve essere verificata considerando complessivamente – cioè con riferimento a tutte le società interessate dalla fusione – i valori di riferimento o i requisiti richiesti (v. faq n. 114).

114) D. Ai fini della presentazione delle dichiarazioni di cui agli articoli 12, 17 e 20 del Regolamento 126/2011, da rendere entro il 1° marzo di ogni anno con riferimento all'anno precedente, come deve essere verificato il mantenimento degli obblighi e la sussistenza dei requisiti in caso di fusione della società a cui è stato concesso il contributo per incorporazione in un'altra società?

R. La società incorporante può fruire del contributo concesso alla società incorporata a condizione che sussistano i requisiti previsti dal Regolamento n. 126/2011 in capo all'incorporante stessa (v. art. 25, comma 1, lett. d del Regolamento 126/2011, il quale si riferisce alle operazioni straordinarie, nelle quali rientra la fusione).

Tale condizione deve essere verificata considerando complessivamente – cioè con riferimento a tutte le società interessate dalla fusione – i valori di riferimento o i requisiti richiesti come se, da sempre, avessero fatto capo ad un unico soggetto.

In particolare, ai fini delle dichiarazioni che – nel rispetto degli articoli 12, 17 e 20 del Regolamento 126/2011 – devono essere presentate annualmente entro il 1° marzo, in caso di fusione per incorporazione della società beneficiaria dei contributi, la società incorporante, nel verificare il possesso dei requisiti stabiliti dagli articoli 11, commi 1 e 2, lettere da a) a g), 15 o 19 del Regolamento 126/2011, deve considerare unitariamente i valori e i requisiti della società beneficiaria incorporata e quelli dell'incorporante (oltre quelli di eventuali altre società incorporate).

Si precisa che, ai sensi dell'articolo 29 del decreto legislativo 231/2001, la società incorporante e quella risultante dalla fusione rispondono dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Al fine, in particolare, della determinazione del numero di lavoratori da mantenere, non deve aversi riguardo solo alla situazione dell'incorporata ma anche a quella dell'incorporante, come se – a partire dalla costituzione di quello che, fra i soggetti interessati, si è costituito per primo – fosse esistito un solo soggetto.

Pertanto, per il conteggio del numero dei lavoratori da mantenere per le finalità di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a) e b) del Regolamento n. 126/2011, la società incorporante deve tenere conto del numero dei dipendenti – rilevato alle date di riferimento – della società incorporata sommato a quello dei dipendenti della società incorporante stessa e di eventuali altre incorporate.

In particolare, il numero di lavoratori riferito – rispettivamente – alla data di presentazione dell'istanza o al 31-12-2010 è dato dalla somma del numero dei dipendenti della società incorporante più quelli delle incorporate. Qualora a tali date l'incorporante o le altre incorporate non fossero esistenti non vi sarà alcun numero di dipendenti da sommare a quelli dell'incorporata.

Paragrafo 6 - RISORSE DISPONIBILI

FAQ 20

20) D. Quante sono le risorse disponibili per i contributi di cui all'articolo 2 della legge regionale 22/2010?

R. La Regione ha messo a disposizione delle imprese 10 milioni di euro.
La Giunta regionale determinerà il riparto dei 10 milioni di euro tra le diverse finalità individuate dall'articolo 2 della legge regionale 22/201

Paragrafo 7 - SPESA AMMISSIBILE E MISURA DEL CONTRIBUTO

FAQ 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 48, 49, 57, 58, 80, 83, 105

Oneri previdenziali obbligatori

25) D. Che cosa rientra nella definizione di "oneri previdenziali obbligatori"?

R. Con la dizione "oneri previdenziali obbligatori" si intende tutti i contributi obbligatori per legge posti a carico del datore di lavoro che rientrano nella voce "oneri sociali" previsti dall'articolo 2425, comma 1, lettera B), n. 9, lettera b) del codice civile, quali ad esempio i contributi versati all'INPS, all' INAIL, o altri istituti, quali la Cassa edile.

27) D. Quali oneri vengono considerati ai fini della parametrizzazione del contributo destinato alla salvaguardia del livello occupazionale?

R. Ai sensi di quanto disposto dall'art. 10, comma 2, del Regolamento di cui al D.P.Reg. 126/2011 il contributo si commisura esclusivamente sugli oneri previdenziali obbligatori versati dalle imprese nell'anno solare 2010 per il personale dipendente.

Pertanto la definizione di cui all'art. 3, comma 1, lett. k) va letta in combinato disposto con la disposizione ora enunciata.

Ne consegue che la definizione di oneri previdenziali obbligatori fornita dal Regolamento è offerta solo al fine di individuare la categoria di oneri cui riferirsi per la parametrizzazione. Invece la quantificazione del contributo avviene sulla scorta di quanto stabilito dall'art. 10, comma 2, sopra citato, per il quale vengono in rilievo non tutti i contributi ascrivibili nella voce di bilancio "ONERI SOCIALI" di cui all'art. 2425 c.c comma 1, lett. B), n. 9, lett. b), bensì

solo gli oneri previdenziali obbligatori **rimasti effettivamente a carico del datore di lavoro e versati** (in ossequio al **principio di cassa**) dalle imprese nell'anno solare 2010 per il personale dipendente assunto con contratto di lavoro a tempo determinato o indeterminato, anche parziale, addetto alle unità locali ubicate nel territorio regionale che esercitano attività ammissibili a contributo.

57) D. Nel campo “oneri previdenziali obbligatori” dell’istanza di contributo per la finalità dell’incremento occupazionale, in relazione al personale da assumere/stabilizzare ai sensi dei regolamenti comunitari sugli aiuti di importanza minore (de minimis) quale dato va inserito?

R. Nel campo “oneri previdenziali obbligatori” si deve inserire l’importo degli oneri previdenziali stimati per un periodo massimo di 12 mesi decorrente dalla data di assunzione/stabilizzazione, che costituisce l’importo cui è parametrato il contributo.

80) D. Come vengono determinati gli oneri previdenziali, in relazione a dipendenti assunti in base alle liste di mobilità? Tali dipendenti possono considerarsi “svantaggiati” ai sensi del regolamento (CE) 800/2008)?

R. Gli oneri previdenziali, in relazione a dipendenti assunti in base alle liste di mobilità, sono determinati avendo riguardo a quelli che sono effettivamente a carico del datore di lavoro (v. faq. n. 25, 27 e 67). Il fatto che un lavoratore sia da considerarsi “svantaggiato” ai sensi del regolamento (CE) 800/2008 dipende dalla sussistenza dei requisiti previsti dal regolamento comunitario stesso, richiamati dal regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011.

Costi salariali

30) D. Cosa sono i costi salariali?

R. Per costi salariali si intende l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario degli aiuti in relazione ai posti di lavoro considerati, che comprende:

- a) la retribuzione lorda, prima delle imposte;
- b) i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e i contributi assistenziali per figli e familiari

58) D. Nel campo “costi salariali” dell’istanza di contributo per la finalità dell’incremento occupazionale, in relazione al personale da assumere ai sensi del regolamento (CE) 800/2008, quale dato va inserito?

R. Nel campo “costi salariali” si deve inserire: nel caso di lavoratori svantaggiati, l’importo dei costi salariali stimato per un periodo massimo di 12 mesi decorrente dalla data di assunzione; nel caso di lavoratori molto svantaggiati, l’importo dei costi salariali stimato per un periodo massimo di 24 mesi decorrente dalla data di assunzione

Costi energetici

26) D. Che cosa si intende per costi energetici ai sensi dell’articolo 2, comma 11, della L.R. 22/2010?

R. Il Regolamento concernente criteri e modalità per la concessione di contributi di cui all’articolo 2, commi da 1 a 18, della legge regionale 22/2010 (Legge finanziaria 2011), definisce i costi energetici come “costi sostenuti in relazione alla fornitura di energia elettrica e combustibili in genere, direttamente afferenti all’esercizio dell’impresa”.

In detti costi rientrano, a titolo meramente esemplificativo, non solo l’energia elettrica ed i combustibili necessari per l’alimentazione dei forni elettrici, a gas o a legna e dei frigoriferi, ma anche i costi energetici necessari per l’illuminazione, il riscaldamento o il condizionamento dei locali dell’impresa in quanto direttamente afferenti all’esercizio della stessa; così come i costi accessori, quali ad esempio quelli relativi al trasporto del combustibile.

Per contro, non rientrano in detta definizione gli oneri non rimasti effettivamente a carico del beneficiario, quali, ad esempio, l’iva, nonché i costi relativi al carburante per autotrazione.

28) D. In riferimento al contributo per le imprese di panificazione artigiana cosa si intende per “costo sostenuto nell’anno solare 2010” ai sensi dell’articolo 2, comma 11, della L.R. 22/2010?

R. Con l’espressione “costo sostenuto nell’anno solare 2010” si intende le somme riferite a consumi energetici, pagate nell’anno solare 2010, in ossequio al principio di cassa.

105) D. Come vanno quantificati i costi energetici da indicare nell'istanza per la finalità c), quando l'attività di panificazione e quella di vendita avvengono nella medesima unità locale, e le forniture energetiche siano unitarie, in modo che sia impossibile distinguere i costi energetici relativi a ciascuna attività?

R. Nel caso prospettato i costi energetici possono essere indicati per intero. Non sono, invece, ammissibili i costi energetici sostenuti dalle mere rivendite (v. faq n. 48).

Misura del contributo

29) D. Le percentuali delle spese ammissibili previste nel regolamento, sono percentuali massime?

R. Sì, sarà la Giunta regionale a stabilire la percentuale, entro la soglia massima prevista per ciascuna finalità, delle spese ammissibili a contributo in considerazione del fabbisogno rilevato.

Indicazione delle spese ammissibili

31) D. In che percentuale vanno indicate le spese ammissibili nel modello di domanda?

R. Vanno indicate tutte le spese ammissibili, cioè al 100%. Su tale importo il sistema calcola la percentuale di contribuzione stabilita nei limiti massimi previsti.

48) D. Tra i costi energetici ammissibili a contributo, oltre quelli relativi al laboratorio artigiano di panificazione, si possono ricomprendere anche quelli dei propri punti vendita dislocati sul territorio regionale?

R. I costi energetici sono quelli direttamente afferenti all'esercizio dell'impresa artigiana di panificazione che esegue il ciclo completo della lavorazione del pane. Pertanto, possono essere ammessi a contributo i costi relativi alle unità locali aventi la suddetta caratteristica e non quelli delle mere rivendite.

49) In caso di stabilizzazione, avvenuta nel corso dell'anno 2011, qual è la spesa ammissibile da indicare nell'istanza di contributo?

R. In caso di stabilizzazione di personale dipendente avvenuta nel corso del 2011 la spesa ammissibile cui è parametrato il contributo è costituita dagli oneri previdenziali obbligatori relativi ai dodici mesi successivi alla stabilizzazione.

105) D. Come vanno quantificati i costi energetici da indicare nell'istanza per la finalità c), quando l'attività di panificazione e quella di vendita avvengano nella medesima unità locale, e le forniture energetiche siano unitarie, in modo che sia impossibile distinguere i costi energetici relativi a ciascuna attività?

R. Nel caso prospettato i costi energetici possono essere indicati per intero. Non sono, invece, ammissibili i costi energetici sostenuti dalle mere rivendite (v. faq n. 48).

Cumulabilità del contributo

33) D. E' possibile cumulare i contributi previsti dal DPRReg 126/2011 con quelli previsti da altre leggi regionali?

R. Sì, salvo che non sia diversamente disposto dalle altre leggi regionali o dai relativi regolamenti di attuazione e con i seguenti limiti e precisazioni.

In tema di cumulo, infatti, l'articolo 9 del regolamento emanato con DPRReg 126/2011 stabilisce che:

a) i contributi concessi secondo la regola de minimis non sono cumulabili, relativamente agli stessi costi ammissibili, con altri aiuti de minimis e con aiuti concessi ai sensi di un regolamento d'esenzione o di una decisione della Commissione europea ove tale cumulo porti al superamento dell'intensità di aiuto superiore a quella fissata, per le specifiche circostanze di ogni caso, in un regolamento di esenzione per categoria o in una decisione della Commissione.

b) i contributi concessi secondo il regolamento (CE) n. 800/2008 non possono essere cumulati con altri aiuti esentati in virtù del regolamento (CE) n. 800/2008 o con altri aiuti de minimis di cui al regolamento (CE) n. 1998/2006 ovvero con altri finanziamenti della Comunità relativamente agli stessi costi ammissibili ove tale cumulo porti al superamento dell'intensità di aiuto o dell'importo di aiuto più elevati applicabili all'aiuto in questione, ai sensi del regolamento (CE) n. 800/2008.

c) i contributi concessi possono essere cumulati, relativamente alle stesse spese ammissibili, con altri incentivi pubblici purché tale cumulo non porti al superamento della spesa effettivamente sostenuta.

83) D. Nel caso in cui si presenti istanza per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale), e per alcuni dei dipendenti che l'impresa si impegna a mantenere si sia già ricevuto un aiuto de minimis, gli oneri contributivi da indicare nell'istanza, in relazione ai quali si chiede il contributo, devono comprendere quelli versati per i suddetti dipendenti?

R. Sì, nella misura in cui sono rimasti effettivamente a carico del datore di lavoro (v. faq 25 e 27). Si rammenta tuttavia che i contributi di cui alla legge regionale 22/2010 sono accessibili nella misura in cui non si superino i limiti di cumulo fra aiuti di cui all'articolo 9 del regolamento (v. faq n. 33).

Paragrafo 8 - MODALITA' DI FRUIZIONE DEL CONTRIBUTO

FAQ 32

32) D. I contributi in compensazione concessi ai sensi dell'articolo 2 della legge regionale 22/2010, cosa possono compensare?

R. Il contributo concesso ai sensi dell'articolo 2 della legge regionale 22/2010, è utilizzabile in compensazione, ai sensi del capo III del decreto legislativo 9 luglio 1997, n. 241, mediante modello di pagamento unificato (modello F24) entro e non oltre il 31 dicembre 2013. La compensazione, pertanto, è possibile in sede di versamento unitario con riferimento a tutti i pagamenti effettuati con modello F24.

Paragrafo 9 - MODIFICA NATURA GIURIDICA DEL SOGGETTO BENEFICIARIO

FAQ 81, 89, 113, 114

81) D. Qualora un'impresa rivolga istanza per le iniziative di cui alla legge regionale 22/2010 e successivamente l'azienda venga conferita in una società, è in capo a quest'ultima che gravano gli obblighi di cui agli articoli 12, 17 e 20 del regolamento emanato con D.P.Reg. 126/2011?

R. No. Il conferimento d'azienda non comporta continuità soggettiva fra il soggetto conferente e quello conferitario. Pertanto, l'evento descritto determina, qualora concesso, la revoca del contributo.

89) D. Se nell'arco dei due anni successivi all'istanza per la finalità a) (mantenimento del livello occupazionale) l'impresa individuale cessa l'attività per sopraggiunti requisiti di pensionamento del titolare, vi sono conseguenze per i contributi eventualmente concessi?

R. Nel caso di specie la cessazione dell'impresa cui siano stati concessi contributi determina la revoca degli stessi, fatte salve le ipotesi di operazioni che comportano continuità soggettiva in capo ad altra impresa (ad es. fusioni).

113) D. In caso di fusione per incorporazione la società incorporante può fruire del contributo concesso alla società incorporata?

R. La fusione per incorporazione rappresenta un'operazione societaria straordinaria che determina continuità soggettiva tra la società incorporata (o le società incorporate) e la società incorporante.

Fermo restando il permanere della società incorporante, la società incorporata si estingue senza far venir meno i rapporti instaurati tra la società estinta e i terzi e tra la stessa e i soci: i soci della società estinta confluiscono nella società incorporante, e i rapporti giuridici posti in essere prima della fusione dalla società estinta continuano in capo alla società incorporante, confluendo nel patrimonio di quest'ultima.

La società incorporante può pertanto fruire del contributo concesso ad una società estintasi a seguito dell'incorporazione, a condizione che – ai sensi dell'articolo 25, comma 1, lettera d) – sussistano i requisiti previsti dal Regolamento n. 126/2011 in capo all'incorporante stessa.

Tale condizione deve essere verificata considerando complessivamente – cioè con riferimento a tutte le società interessate dalla fusione – i valori di riferimento o i requisiti richiesti (v. faq n. 114).

114) D. Ai fini della presentazione delle dichiarazioni di cui agli articoli 12, 17 e 20 del Regolamento 126/2011, da rendere entro il 1° marzo di ogni anno con riferimento all'anno precedente, come deve essere verificato il mantenimento degli obblighi e la sussistenza dei requisiti in caso di fusione della società a cui è stato concesso il contributo per incorporazione in un'altra società?

R. La società incorporante può fruire del contributo concesso alla società incorporata a condizione che sussistano i requisiti previsti dal Regolamento n. 126/2011 in capo all'incorporante stessa (v. art. 25, comma 1, lett. d del Regolamento 126/2011, il quale si riferisce alle operazioni straordinarie, nelle quali rientra la fusione).

Tale condizione deve essere verificata considerando complessivamente – cioè con riferimento a tutte le società interessate dalla fusione – i valori di riferimento o i requisiti richiesti come se, da sempre, avessero fatto capo ad un unico soggetto.

In particolare, ai fini delle dichiarazioni che – nel rispetto degli articoli 12, 17 e 20 del Regolamento 126/2011 – devono essere presentate annualmente entro il 1° marzo, in caso di fusione per incorporazione della società beneficiaria dei contributi, la società incorporante, nel verificare il possesso dei requisiti stabiliti dagli articoli 11, commi 1 e 2, lettere da a) a g), 15 o 19 del Regolamento 126/2011, deve considerare unitariamente i valori e i requisiti della società beneficiaria incorporata e quelli dell'incorporante (oltre quelli di eventuali altre società incorporate).

Si precisa che, ai sensi dell'articolo 29 del decreto legislativo 231/2001, la società incorporante e quella risultante dalla fusione rispondono dei reati dei quali erano responsabili gli enti partecipanti alla fusione.

Al fine, in particolare, della determinazione del numero di lavoratori da mantenere, non deve aversi riguardo solo alla situazione dell'incorporata ma anche a quella dell'incorporante, come se – a partire dalla costituzione di quello che, fra i soggetti interessati, si è costituito per primo – fosse esistito un solo soggetto.

Pertanto, per il conteggio del numero dei lavoratori da mantenere per le finalità di cui all'articolo 1, comma 2, lettere a) e b) del Regolamento n. 126/2011, la società incorporante deve tenere conto del numero dei dipendenti – rilevato alle date di riferimento – della società incorporata sommato a quello dei dipendenti della società incorporante stessa e di eventuali altre incorporate.

In particolare, il numero di lavoratori riferito – rispettivamente – alla data di presentazione dell'istanza o al 31-12-2010 è dato dalla somma del numero dei dipendenti della società incorporante più quelli delle incorporate. Qualora a tali date l'incorporante o le altre incorporate non fossero esistenti non vi sarà alcun numero di dipendenti da sommare a quelli dell'incorporata.