



**REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA**

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE

ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale

Servizio Attuazione delle Politiche per le P.A., le imprese e gli Enti del Terzo Settore

CUF: 8CEHQ9 – CDR 00.10.01.02

AVVISO DESTINAZIONE SARDEGNA LAVORO

AVVISO PUBBLICO A SPORTELLO PER LA CONCESSIONE DI AIUTI FINALIZZATI AL SOSTEGNO DELL'OCCUPAZIONE NELLA FILIERA TURISTICA PR SARDEGNA FSE+ 2021-2027 AL SERVIZIO DELLA DIGNITÀ

Decisione di esecuzione della Commissione C(2022) 6166 finale del 25.8.2022 che approva il programma "PR Sardegna FSE+ 2021-2027" per il sostegno a titolo del Fondo sociale europeo Plus nell'ambito dell'obiettivo "Investimenti a favore dell'occupazione e della crescita" per la regione Sardegna in Italia. CCI 2021IT05SFPR013

Priorità 1 – “Occupazione”

Obiettivo specifico: ESO4.1. “Migliorare l'accesso all'occupazione e le misure di attivazione per tutte le persone in cerca di lavoro, in particolare i giovani, soprattutto attraverso l'attuazione della garanzia per i giovani, i disoccupati di lungo periodo e i gruppi svantaggiati nel mercato del lavoro, nonché delle persone inattive, anche mediante la promozione del lavoro autonomo e dell'economia sociale (FSE+)” - O.S. a)

Settore di intervento 134. Misure volte a migliorare l'accesso al mercato del lavoro

D.G.R. n. 7/8 del 28.2.2023

D.G.R. n. 11/31 del 23.3.2023

D.G.R. n. 17/25 del 4.5.2023

D.G.R. n. 18/9 del 18.5.2023

FAQ AL 5 SETTEMBRE 2023



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale
Servizio Attuazione delle Politiche per le P.A., le Imprese e gli Enti del Terzo Settore
CUF: 8CEHQ9 – CDR 00.10.01.02

DOMANDA N. 1 – CONTEGGIO MENSILITÀ E CONTENUTO DELLA DOMANDA DI AIUTO TELEMATICA

“Quando si evidenzia che nessun aiuto potrà essere concesso per eventuali mensilità successive al mese di ottobre 2023 cosa si intende? esempio se si procede con un’assunzione dal 1° agosto 2023 gli aiuti e le mensilità che possono essere richieste sono dal 1.8.2023 al 31.10.2023? Oppure dal 1.8.2023 si possono conteggiare 8 mensilità massime di aiuto quindi sino al 3.2024?”

“Come posso indicare l’importo richiesto se all’11 settembre non ho ancora ricevuto dal consulente gli importi delle buste paga di agosto essendo 9-10 un sabato e domenica? Come posso prevedere la possibile assunzione di unità lavorative a settembre e ottobre?”

“Inizio contratto 1° marzo 2023 e termine 31 ottobre 2023. chiedo: se un collaboratore è stato assunto da febbraio sino ad aprile e poi è stata fatta una proroga al contratto (senza interruzione di contratto) può rientrare - almeno per i mesi successivi (quelli appunto relativi alla proroga)?”

“Un lavoratore in forza nel 2023 ma dipendente indeterminato dal 2022, rientra nell’agevolazione, ovviamente per il solo 2023?”

“La presente per richiedere in merito alla presentazione di DAT distinte qualora s’intenda richiedere l’aiuto computato in regimi differenti sugli aiuti di stato, in particolare per gli over 35 si richiede conferma nel poter presentare n° 2 DAT distinte, una con il regime dei minimis e l’altra con il regime in esenzione.”

“Se per un cliente viene presentata domanda sia per la sezione under 35 che over 35 è sufficiente compilare un solo allegato o al contrario vanno annullate due distinte marche da bollo, una per ogni sezione?”

RISPOSTA N. 1

Sul punto, si precisa che la finalità dell’avviso è quella di offrire un contributo, alle imprese della filiera turistica, per le **assunzioni** effettuate a far data dal **1° marzo 2023 e fino al 31 ottobre 2023**.

Pertanto, nessun aiuto può essere riconosciuto per le retribuzioni dei lavoratori che fossero già in forza presso l’impresa richiedente al 1° marzo 2023. Allo stesso modo nessun aiuto potrà essere riconosciuto per le retribuzioni dei lavoratori relative a mensilità successive al 31.10.2023. Si precisa che le 8 mensilità massime per le quali è possibile richiedere l’aiuto devono essere comunque contenute entro il periodo 1.3.2023/31.10.2023.

Si evidenzia che il calcolo per le mensilità non ancora conclusesi al momento di presentazione della domanda di aiuto telematica (DAT) non potrà che essere presuntivo.

A tal proposito, si rappresenta che è possibile fin d’ora richiedere il contributo per le mensilità non ancora concluse e che è necessario prenotare il relativo budget in fase di presentazione della domanda, pena l’impossibilità, nelle fasi successive del procedimento, di richiedere il contributo medesimo per le mensilità non ancora conclusesi nel momento in cui si è inviata la DAT.

Da ultimo, si rammenta che la DAT inviata dovrà essere pertinente con il target per il quale s’intende chiedere l’aiuto (es. se un’impresa richiede l’aiuto per entrambi i target, *under* ed *over*, dovrà inviare **due domande separate, ciascuna riferita alla tipologia di lavoratori afferenti al target pertinente e ciascuna corredata da tutti i documenti previsti dall’avviso, ivi compreso il modulo di annullamento della marca da bollo**).

Parimenti, qualora, **all’interno di uno stesso target si ritenga di poter computare il costo di parte di quei lavoratori al regime in esenzione e parte al regime *de minimis*, devono essere inviate due distinte domande**, una per i lavoratori che posseggono i requisiti per l’imputazione nel regime in esenzione e un’altra per i quali, invece, il costo salariale può essere computato nel regime “*de minimis*”.



REGIONE AUTONOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale
Servizio Attuazione delle Politiche per le P.A., le Imprese e gli Enti del Terzo Settore
CUF: 8CEHQ9 – CDR 00.10.01.02

Infine, si rammenta che è disponibile, nel portale SIL, il Manuale Operativo per gli utenti, nel quale saranno esplicitati tutti i passaggi di caricamento della domanda. A tal proposito si invita a prendere compiutamente visione delle modalità di accesso al portale. Sul punto, non è superfluo sottolineare che:

- **gli utenti profilati potranno accedere all'area riservata esclusivamente attraverso la propria identità digitale (TS-CNS - Tessera Sanitaria o SPID);**
- **il sistema non consente sessioni di lavoro contemporanee per la stessa identità digitale.**

DOMANDA N. 2 –TARGET LAVORATORI

“Il lavoratore (assunto con contratto a termine di carattere stagionale) che ha vissuto in Sardegna per tutto il periodo di durata del contratto di lavoro - pur avendo la propria residenza in altra regione di Italia - possa essere considerato domiciliato in Sardegna ai fini dell'Avviso e dunque in possesso del requisito di cui all'art. 6 dello stesso. Si chiede inoltre di precisare quale sia il periodo di durata dell'aiuto, ai fini della corretta interpretazione dell'inciso contenuto nella nota 13 ("L'ammissibilità all'aiuto è subordinata al mantenimento del domicilio in Sardegna per tutto la durata dell'aiuto").”

“In merito all' Art. 6.1.1, in particolare al punto relativo all'assoluzione del diritto-dovere all'istruzione, non ci è chiaro se questo costituisca un requisito obbligatorio per l'ottenimento dei fondi o venga chiesto a titolo informativo”

RISPOSTA N. 2

Quanto ai requisiti generali previsti all'art. 6.1.1 dell'avviso si precisa che:

- relativamente al requisito del diritto/dovere d'istruzione, si rammenta che, ai sensi dell'art. 1, comma 622, della L. 296/2006, l'adempimento dell'obbligo di istruzione è finalizzato (e si considera assolto) al conseguimento di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale, di durata almeno triennale, **entro il diciottesimo anno** di età. Conseguentemente, non può ritenersi assolto l'obbligo di istruzione per il lavoratore di 17 anni ancora studente, a meno che costui non abbia conseguito una qualifica professionale all'esito di un percorso formativo almeno triennale (es. qualifiche professionali conseguite in esito a un percorso leFP). Diversamente, è sempre considerato assolto l'obbligo per il maggiorenne seppur non in possesso di un titolo di studio di scuola secondaria superiore o di una qualifica professionale, di durata almeno triennale. **Il requisito è obbligatorio per il lavoratore minore degli anni 18;**

- relativamente al requisito del domicilio, poiché normalmente il domicilio coincide con la residenza e, quando non coincidente, non è altrimenti documentabile, salvo il caso in cui si provveda ad eleggerlo con specifico atto, si presume veritiera, ai sensi degli artt. 46 e 47 del D.P.R. 445/2000, la dichiarazione di essere domiciliati in Sardegna contenuta nell'Allegato 5 “Dichiarazione del Lavoratore” e sottoscritta dal lavoratore medesimo o dichiarata dal datore di lavoro negli Allegati 8 e 9. Il lavoratore deve mantenere il domicilio in Sardegna per tutto il periodo per il quale è richiesto il contributo (es. si richiede il contributo delle retribuzioni percepite da quel lavoratore a partire dal 1.3.2023 e fino al 31.10.2023, il domicilio deve essere mantenuto in Sardegna dal 1.3.2023 al 31.10.2023).

DOMANDA N. 3 CRITERI DI CALCOLO DEL CONTRIBUTO:

“Chiedo cortesemente chiarimenti sul calcolo dell'incentivo riconosciuto alle aziende in merito a quanto in oggetto. Prendendo a riferimento una retribuzione lorda mensile tra €. 1.000,00 ed €. 1.500,00 l'importo concesso pari ad €. 600,00 è da considerarsi una tantum o da moltiplicare per le mensilità in cui il lavoratore è stato in forza?”



REGIONE AUTÒNOMA DE SARDIGNA
REGIONE AUTONOMA DELLA SARDEGNA

ASSESSORADU DE SU TRABALLU, FORMATZIONE PROFESSIONALE, COOPERATZIONE E SEGURÀNTZIA SOTZIALE
ASSESSORATO DEL LAVORO, FORMAZIONE PROFESSIONALE, COOPERAZIONE E SICUREZZA SOCIALE

Direzione Generale
Servizio Attuazione delle Politiche per le P.A., le Imprese e gli Enti del Terzo Settore
CUF: 8CEHQ9 – CDR 00.10.01.02

“Avremmo necessità di chiarimenti in merito alla modalità di calcolo del superminimo, nello specifico cosa s'intende per “calcolato al 30% di tutte le altre componenti di cui al punto precedente”

“Verranno conteggiati nell'aiuto anche le mensilità oggetto di proroga del contratto a tempo determinato, onde si dovrà far riferimento solo alla scadenza prevista del contratto stipulato.?”

RISPOSTA N. 3

Per quanto concerne il calcolo del contributo, si richiama integralmente il contenuto dell'art. 8 dell'avviso, rubricato “Modalità di calcolo dell'aiuto”.

Conseguentemente, si ribadisce che:

- il contributo non può essere inteso quale *una tantum*, essendo specificato che l'intensità dell'aiuto (ossia l'importo concedibile per ciascuna fascia di retribuzione di cui alla tabella riportata nel medesimo art. 8) sarà poi moltiplicata per la durata del contratto all'interno del periodo di ammissibilità (1.3.2023/31.10.2023);
- il superminimo potrà essere preso in considerazione per la quantificazione della fascia di retribuzione solo se contrattualmente previsto e solo nella misura pari al 30% delle componenti della retribuzione **minima tabellare prevista per il livello di riferimento** (paga base, contingenza, terzo elemento, EDR, EBT, ed equivalenti);
- la proroga del contratto di lavoro ha l'unico effetto di modificare la durata del contratto stesso e posticiparne l'originaria naturale scadenza, pertanto, l'aiuto potrà essere richiesto per tutte le mensilità effettive previste dal contratto di assunzione la cui naturale scadenza è da intendersi quella prorogata.

DOMANDA N. 4 – LICENZIAMENTI NEI 12 MESI PRECEDENTI LA PUBBLICAZIONE DELL'AVVISO

“L'impresa che avesse licenziato per mancato superamento del periodo di prova un lavoratore assunto a tempo determinato nell'anno 2023, perde i requisiti richiesti dall'avviso per la partecipazione?”

RISPOSTA N. 4

Sul punto, si richiama integralmente l'art. 5 dell'avviso, rubricato “Requisiti di ammissibilità”, laddove è espressamente previsto che il soggetto proponente non deve avere, nei dodici mesi precedenti la data di pubblicazione dell'avviso attuativo della norma in argomento, effettuato licenziamenti con motivazione diversa dalla giusta causa.

A tal proposito, non è superfluo sottolineare che tutte le fattispecie di cessazione del rapporto lavorativo originate da motivazioni diverse dalla giusta causa (es. licenziamento per giustificato motivo oggettivo, licenziamento per giustificato motivo soggettivo), non sono assimilabili, né in fatto né in diritto, alla fattispecie del licenziamento per giusta causa (la quale, per inciso, comprende tutti i casi di recesso *ad nutum*, compreso il recesso in esito al mancato superamento del periodo di prova).

Si rammenta che la giusta causa, nella nozione che si rinviene dall'art. 2119 c.c., è posta a supporto del licenziamento intimato in ragione di un inadempimento del lavoratore talmente grave da non consentire, anche in via provvisoria, la prosecuzione del rapporto di lavoro, tale per cui qualsiasi altra sanzione, diversa dal licenziamento, risulti insufficiente a tutelare l'interesse del datore di lavoro.

Pertanto, se l'impresa proponente ha effettuato licenziamenti con motivazione diversa dalla giusta causa, nell'arco temporale ricompreso tra l'8.8.2022 e l'8.8.2023, evidentemente non possiede i requisiti generali richiesti dall'avviso per la partecipazione alla procedura ad evidenza pubblica che qui occupa.