



Camera di Commercio
Ravenna

Bando "Occupazione" anno 2013

FAQ

1. Possono presentare domanda le imprese di qualunque settore d'attività?

Sì, purchè rispettino quanto indicato all'art. 1 del bando.

2. Quando posso inviare la domanda di contributo?

Le domande vanno inviate dal 27/05/2013 al 22/06/2013.

3. Posso spedire la domanda di contributo per posta ordinaria?

No. Le domande vanno inviate, esclusivamente, digitalmente da casella PEC con firma digitale del legale rappresentante dell'azienda a: protocollo@ra.legalmail.camcom.it

4. Posso spedire la domanda dalla PEC del mio commercialista o dell'Associazione di categoria?

Sì, purchè riporti, comunque, la firma digitale del legale rappresentante dell'azienda.

5. Come faccio ad applicare il bollo e ad inserire gli allegati con l'invio per PEC?

Dovrò prima compilare il modulo, stamparlo, applicare il bollo, scannerizzarlo con gli allegati, firmarlo digitalmente ed inviarlo per PEC.

6. Ci sono settori esclusi dal bando?

No, tutti i settori d'attività sono ammessi.

7. Come faccio a saper se sono ammesso al contributo?

Terminata l'istruttoria delle pratiche, il dirigente adotta il provvedimento amministrativo conseguente e riportante anche l'elenco dei soggetti beneficiari che viene pubblicato sul sito camerale <http://www.ra.camcom.it/> alla sezione "trasparenza" / "amministrazione aperta". Di tale pubblicazione verranno informate via e-mail le imprese interessate.

8. Per quante assunzioni / trasformazioni posso richiedere il contributo?

Ogni impresa può richiedere al massimo 1 contributo a scelta fra le azioni previste dal bando all'art.5.

9. Le persone devono essere già assunte nel momento in cui si presenta la domanda?

Non necessariamente, le assunzioni andranno effettuate fra il 20/05/2013 (data della delibera di Giunta n. 80) ed il 31/12/2013.

10. Una volta assunto / trasformato a tempo indeterminato, il dipendente quanto deve permanere in azienda perchè si abbia diritto al contributo?

Dovrà permanere per almeno 12 mesi continuativi dalla data di assunzione / trasformazione a tempo indeterminato.

11. Cosa si intende per giovane?

Il dipendente deve avere al massimo 35 anni d'età.

12. La graduatoria terrà conto solo dell'ordine cronologico di arrivo delle domande o anche di quello di avvio del contratto?

La graduatoria verrà stilata facendo riferimento in primo luogo all'assunzione/trasformazione di giovani e in second'ordine alla data di invio della domanda.

13. Un'assunzione di un apprendista rientra nella tipologia di cui all'art. 4 punto B, ossia nelle assunzioni ex novo a tempo indeterminato?

No. Il contratto di apprendistato, pur essendo per definizione di legge un contratto a tempo indeterminato, godendo già di sgravi contributivi, non viene ammesso dal bando come incentivabile.

13a. La stabilizzazione di un apprendista con un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato è ammessa?

Sì, rientra nella tipologia prevista all'art. 4 punto A2.

14. Se l'azienda ha adottato un provvedimento di Cassa integrazione in deroga nei sei mesi precedenti l'assunzione può fare domanda di contributo?

No, perchè il trattamento è assimilabile a quello di CIGS previsto all'art. 1 del bando.

15. La trasformazione a tempo indeterminato di un dipendente in mobilità è ammessa dal bando?

Sì, nel caso in cui il datore di lavoro goda della sola riduzione contributiva. Nel caso invece in cui il datore di lavoro goda anche del contributo mensile pari al 50% dell'indennità di mobilità, tale beneficio aggiuntivo non dà diritto a richiedere l'incentivo per l'assunzione in quanto lo si assimila a finanziamento o contributo pubblico non cumulabile con gli incentivi.

16. Le imprese che hanno avviato un contributo di solidarietà difensiva tipo A sono ammesse al bando?

Sì.

17. L'assunzione a tempo indeterminato di una persona senza che nel contratto sia presente la clausola del patto di prova di 6 mesi è ammissibile?

Sì, la citazione del patto di prova di al massimo 6 mesi di cui all'art. 5 del regolamento (Azione B1), ha lo scopo di evitare periodi più estesi di prova, andando a tutelare il lavoratore; l'assenza di un periodo di prova, essendo una condizione più favorevole al lavoratore è quindi ammessa al bando.