

IT

IT

IT

CRITERI DI VALUTAZIONE DELLA COMPATIBILITÀ DEGLI AIUTI DI STATO A FAVORE DEI LAVORATORI SVANTAGGIATI E DISABILI SOGGETTI A SOGLIA DI NOTIFICA INDIVIDUALE

1. INTRODUZIONE

1. Promuovere l'occupazione e la coesione sociale è un obiettivo fondamentale delle politiche economiche e sociali della Comunità e dei suoi Stati membri. La disoccupazione, in particolare la disoccupazione strutturale, resta un grave problema in talune aree della Comunità e per determinate categorie di lavoratori l'inserimento nel mercato del lavoro è ancora difficile. Per le imprese, gli aiuti di Stato sotto forma di integrazioni salariali¹ possono rappresentare un incentivo supplementare ad alzare il livello di occupazione dei lavoratori svantaggiati e disabili. L'obiettivo dell'aiuto è quindi quello di incrementare la domanda di manodopera relativa alle categorie di lavoratori in oggetto.
2. Di seguito, la Commissione presenta gli orientamenti relativi al tipo di informazioni di cui essa potrebbe avere bisogno e alla metodologia che seguirà per valutare gli aiuti di Stato sotto forma di integrazioni salariali soggetti alla soglia di notifica individuale ai sensi dell'articolo 6, paragrafo 1, lettere h) e i) del regolamento (CE) n. 800/2008². Tali orientamenti sono volti a rendere trasparenti e prevedibili le decisioni della Commissione e le relative motivazioni in modo da garantire la prevedibilità e la certezza del diritto.
3. Tali orientamenti si applicano alle misure relative all'assunzione delle categorie di lavoratori ritenuti svantaggiati o disabili secondo la definizione di cui all'articolo 2, paragrafi da 18 a 20, del regolamento (CE) n. 800/2008³. Ogni misura individuale è soggetta ai presenti orientamenti se l'equivalente sovvenzione supera i 5 milioni di euro per impresa all'anno nel caso di assunzione di lavoratori svantaggiati e i 10 milioni di euro per impresa all'anno in caso di assunzione di lavoratori disabili⁴.
4. I criteri di cui agli orientamenti non sono applicati meccanicamente. Il livello di analisi della Commissione è proporzionale al rischio di distorsione della concorrenza e il campo di applicazione dell'analisi dipende dalla natura del caso.

¹ Sovvenzioni ai costi salariali in cui per costi salariali si intende l'importo totale effettivamente pagabile dal beneficiario degli aiuti in relazione ai posti di lavoro in oggetto, che comprende: a) la retribuzione lorda, prima delle imposte, b) i contributi obbligatori, quali gli oneri previdenziali e c) i contributi assistenziali per figli e familiari.

² Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, che dichiara alcune categorie di aiuti compatibili con il mercato comune in applicazione degli articoli 87 e 88 del trattato (regolamento generale di esenzione per categoria), GU L 214 del 9.8.2008, pagg. 3-47.

³ Tutte le definizioni contenute nel regolamento (CE) n. 800/2008 alle quali il presente testo fa riferimento si trovano in allegato.

⁴ A causa della loro natura specifica, le misure individuali che si applicano alla compensazione dei sovraccosti dovuti all'assunzione di lavoratori disabili e i sovraccosti sostenuti dalle imprese sociali il cui equivalente sovvenzione supera i 10 milioni di euro per impresa per anno saranno valutate sulla base dell'articolo 87, paragrafo 3, lettera c), del trattato CE.

2. EFFETTI POSITIVI DEGLI AIUTI

2.1. Esistenza di un obiettivo comune in materia di uguaglianza

5. Talune categorie di lavoratori hanno particolari difficoltà a trovare un lavoro, in quanto i datori di lavoro li considerano meno produttivi o nutrono pregiudizi nei loro confronti. Tale effettiva o presunta produttività inferiore può essere dovuta alla mancanza di esperienze lavorative recenti (è il caso dei giovani o dei disoccupati di lunga durata) o alla presenza di un handicap permanente. La bassa produttività di tali lavoratori riduce i vantaggi finanziari generati dall'impresa e i lavoratori rischiano di venire esclusi dal mercato del lavoro se i datori di lavoro non ricevono forme di compensazione per la loro assunzione.
6. Da un punto di vista sociale, è auspicabile che tutte le categorie di lavoratori siano integrate nel mercato del lavoro. Ciò significa che una quota del reddito nazionale può venire ridistribuita a determinate categorie di lavoratori per favorire l'uguaglianza sociale. Coprendo i sovraccosti dovuti alla presunta o effettiva bassa produttività, gli aiuti di Stato possono aiutare i lavoratori svantaggiati a entrare nel mondo del lavoro e i lavoratori disabili a entrare o a rimanere nel mondo del lavoro.
7. Gli Stati membri devono dimostrare che gli aiuti saranno utilizzati per raggiungere l'obiettivo di uguaglianza. L'analisi della Commissione tiene conto, in particolare, dei seguenti fattori:
 - il numero e le categorie dei lavoratori oggetto della misura;
 - il tasso di occupazione, a livello nazionale e/o regionale e nelle imprese interessate, delle categorie di lavoratori oggetto della misura;
 - il tasso di disoccupazione, a livello nazionale e/o regionale, delle categorie di lavoratori oggetto della misura.

2.2. Adeguatezza dell'aiuto di Stato come strumento politico

8. Gli aiuti di Stato sotto forma di integrazioni salariali non rappresentano l'unico strumento politico di cui gli Stati membri dispongono per favorire l'assunzione di lavoratori svantaggiati e disabili. Gli Stati membri possono anche adottare misure generali, per esempio la riduzione degli oneri fiscali e dei contributi sociali gravanti sul lavoro, la promozione degli investimenti a favore dell'istruzione generale e della formazione, misure destinate ad assicurare servizi di orientamento e di consulenza o finalizzate all'assistenza o alla formazione dei disoccupati, nonché misure destinate a migliorare il quadro generale della legislazione del lavoro.
9. Sono considerate strumenti adeguati le misure per le quali lo Stato membro ha preso in considerazione altre opzioni politiche e per le quali sono stati confermati i vantaggi di uno strumento selettivo come l'aiuto di Stato a favore di una specifica impresa. In particolare, la Commissione tiene conto di un'eventuale valutazione di impatto della misura proposta effettuata dallo Stato membro.

2.3. Effetto di incentivazione e necessità degli aiuti

10. Gli aiuti di Stato a favore dell'assunzione di lavoratori svantaggiati e disabili devono determinare un cambiamento di comportamento da parte del beneficiario degli aiuti che si traduca nell'incremento netto del numero dei dipendenti svantaggiati e disabili nell'impresa in questione. I lavoratori svantaggiati neoassunti devono occupare posti appositamente creati o posti che si sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa. I posti che si creano a causa di licenziamenti di natura economica non devono essere occupati da lavoratori svantaggiati e disabili sovvenzionati. Pertanto, gli aiuti di Stato non possono essere utilizzati per sostituire lavoratori sovvenzionati le cui sovvenzioni siano scadute e che per questo motivo siano stati licenziati.
11. Spetta agli Stati membri dimostrare alla Commissione l'esistenza dell'effetto di incentivazione e della necessità dell'aiuto. In primo luogo, il beneficiario deve avere presentato una domanda di aiuto allo Stato membro in questione prima di assumere i lavoratori appartenenti alle categorie interessate. In secondo luogo, lo Stato membro deve dimostrare che l'integrazione salariale riguarda un lavoratore svantaggiato o disabile in un'impresa in cui l'assunzione non sarebbe avvenuta senza l'aiuto.
12. L'analisi della Commissione tiene conto dei seguenti fattori:
 - (1) i documenti interni del beneficiario dell'aiuto relativi al costo della manodopera e ai lavoratori interessati in presenza o in assenza degli aiuti;
 - (2) le integrazioni salariali attuali e passate destinate all'impresa in questione: le categorie e il numero di lavoratori oggetto delle integrazioni;
 - (3) il fatturato annuo realizzato dalle categorie dei lavoratori oggetto della misura.

2.4. Proporzionalità degli aiuti

13. Lo Stato membro deve provare che gli aiuti sono necessari, che il loro importo è limitato al minimo necessario per raggiungere l'obiettivo degli aiuti. Nella sua analisi, la Commissione tiene conto dei seguenti fattori:
 - (4) aiuti limitati al minimo: gli Stati membri devono dimostrare che l'importo degli aiuti non supera i sovraccosti netti imputabili all'assunzione delle categorie dei lavoratori svantaggiati o disabili oggetto della misura rispetto ai costi di assunzione di lavoratori non svantaggiati e non disabili⁵.
 - (5) Inoltre, le intensità degli aiuti non devono mai superare quelle indicate nell'articolo 40⁶ nell'articolo 41⁷ del regolamento (CE) n. 800/2008. I costi

⁵ I sovraccosti netti tengono conto dei costi legati all'assunzione delle categorie interessate dei lavoratori svantaggiati o disabili (per esempio, a causa della produttività inferiore) e dei vantaggi che il beneficiario degli aiuti trae da tale assunzione (per esempio, grazie al miglioramento dell'immagine dell'impresa).

⁶ L'intensità degli aiuti a favore dei lavoratori svantaggiati non supera il 50 % dei costi ammissibili.

⁷ L'intensità degli aiuti a favore dei lavoratori disabili non supera il 75 % dei costi ammissibili.

ammissibili, cui si applicano le intensità degli aiuti, vanno calcolati in base alle indicazioni di cui all'articolo 40⁸ e all'articolo 41⁹ del regolamento (CE) n. 800/2008.

3. EFFETTI NEGATIVI DELL'AIUTO

14. Se gli aiuti sono proporzionati al raggiungimento dell'obiettivo degli aiuti, è probabile che gli effetti negativi degli aiuti siano limitati e che non sia necessario procedere all'analisi degli effetti negativi. Tuttavia, in alcuni casi, anche se gli aiuti sono necessari e proporzionati per permettere ad una determinata impresa di incrementare il livello di occupazione netta di lavoratori appartenenti alle categorie in questione, gli aiuti possono determinare nel beneficiario un cambiamento di comportamento che falsa la concorrenza in misura significativa. In tali casi, la Commissione procede ad un'analisi delle distorsioni della concorrenza. L'entità della distorsione determinata dagli aiuti può variare in base alla struttura degli aiuti e alle caratteristiche dei mercati interessati¹⁰.
15. Le caratteristiche degli aiuti che possono incidere sui rischi e sull'entità di distorsione sono:
- la selettività e l'asimmetria;
 - l'entità dell'aiuto;
 - la ripetizione e la durata degli aiuti;
 - gli effetti degli aiuti sui costi sostenuti dall'impresa.
16. Per esempio, un regime di integrazioni salariali utilizzato per incoraggiare tutte le imprese ad assumere un numero maggiore di lavoratori svantaggiati o disabili eserciterà probabilmente un'incidenza diversa sul mercato rispetto ad un aiuto ingente concesso ad hoc ad una sola impresa per permetterle di incrementare il livello di occupazione di una certa categoria di lavoratori. Nel secondo caso, aumentano i rischi che si verifichino distorsioni più significative della concorrenza in quanto i concorrenti del beneficiario degli aiuti si ritrovano svantaggiati dal punto di vista della concorrenza. La distorsione risulterà ancora maggiore se nell'impresa beneficiaria i costi della manodopera rappresentano una porzione elevata dei costi complessivi.

⁸ Per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione. Tuttavia, se il lavoratore è molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione.

⁹ Per l'assunzione di lavoratori disabili, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali sostenuti nel periodo in cui il lavoratore disabile è stato impiegato.

¹⁰ Gli aiuti possono avere un'incidenza su diversi mercati; il loro impatto non si limita necessariamente ai mercati in cui è attivo il beneficiario, ma può estendersi ad altri, per esempio ai mercati dei fattori di produzione.

17. Nella valutazione delle caratteristiche del mercato, che permette di avere un quadro molto più accurato del probabile impatto di un aiuto, la Commissione tiene conto dei seguenti fattori:
- la struttura del mercato;
 - le caratteristiche del settore o dell'industria;
 - la situazione del mercato del lavoro nazionale / regionale.
18. La struttura del mercato viene valutata prendendo in esame la concentrazione del mercato, le dimensioni delle imprese¹¹, l'importanza della differenziazione dei prodotti¹² e gli ostacoli all'accesso e all'uscita. Le quote di mercato e i coefficienti di concentrazione sono calcolati dopo che è stato definito il mercato rilevante. In generale, minore è il numero delle imprese, maggiore è la rispettiva quota di mercato e più basso il livello di concorrenza che è ragionevole aspettarsi¹³. Se il mercato in oggetto è concentrato ed è caratterizzato da forti ostacoli all'accesso¹⁴ e il beneficiario degli aiuti è uno degli operatori principali, allora è più probabile che i concorrenti debbano modificare il proprio comportamento per effetto degli aiuti, per esempio rimandando l'introduzione di un nuovo prodotto o di nuova tecnologia, rinunciandovi o addirittura abbandonando il mercato.
19. La Commissione esamina inoltre le caratteristiche del settore, quali l'eccesso di capacità produttiva o la presenza di industrie in crescita¹⁵, mature o in declino. La presenza di eccesso di capacità produttiva in un'industria può, per esempio, aumentare il rischio che un aiuto produca casi di inefficienza o di spostamento della produzione a scapito delle imprese che non hanno lavoratori sovvenzionati.
20. Infine, il caso in esame viene analizzato nel contesto della situazione del mercato del lavoro, ovvero alla luce di parametri quali i tassi di occupazione e disoccupazione, i livelli dei salari e la legislazione del lavoro.
21. Tipicamente, le integrazioni salariali producono le seguenti distorsioni del mercato:
- Effetti di sostituzione e spostamento*
22. Gli effetti di sostituzione si producono in una situazione in cui i posti di lavoro assegnati ad una determinata categoria di lavoratori sostituiscono i posti di lavoro destinati ad altre categorie. L'integrazione salariale a favore di un determinato sottogruppo di lavoratori crea, all'interno della manodopera, una divisione tra lavoratori sovvenzionati e lavoratori non sovvenzionati e può indurre le imprese a

¹¹ La dimensione dell'impresa si può esprimere in termini di quote di mercato, di giro d'affari e/o di occupati.

¹² Minore è il livello di differenziazione dei prodotti, maggiori sono gli effetti degli aiuti sui profitti dei concorrenti.

¹³ È tuttavia importante notare che alcuni mercati sono competitivi nonostante la presenza di poche imprese.

¹⁴ Va tuttavia osservato che talvolta la concessione di un aiuto aiuta a superare gli ostacoli all'accesso, permettendo a nuove imprese di entrare in un mercato.

¹⁵ L'esistenza di mercati in crescita comporta di solito un'incidenza meno pronunciata degli aiuti sui concorrenti.

sostituire lavoratori non sovvenzionati con lavoratori sovvenzionati. in quanto i costi salariali relativi alle due categorie di lavoratori sono diversi¹⁶.

23. Poiché sia le imprese con lavoratori sovvenzionati che quelle senza lavoratori sovvenzionati competono sugli stessi mercati di beni e servizi, le integrazioni salariali possono contribuire alla riduzione dei posti di lavoro in altri settori dell'economia. Tale situazione si verifica quando un'impresa con lavoratori sovvenzionati aumenta la produzione a scapito delle imprese che non hanno lavoratori sovvenzionati; in questo modo, gli aiuti escludono i lavoratori non sovvenzionati.

Decisioni relative all'accesso al mercato o all'abbandono dello stesso

24. I costi salariali rientrano nei normali costi di funzionamento delle imprese. È pertanto particolarmente importante che gli aiuti producano un effetto positivo sull'occupazione e non si limitino a consentire alle imprese di ridurre costi che esse avrebbero altrimenti dovuto sostenere. Per esempio, le integrazioni salariali che riducono i costi correnti, come il costo della manodopera, rendono più appetibile l'ingresso nel mercato e permettono alle imprese che avrebbero in caso contrario prospettive commerciali poco incoraggianti di accedere al mercato o introdurre nuovi prodotti, a scapito dei concorrenti più efficienti.
25. La disponibilità di aiuti di Stato può inoltre incidere sulla decisione di un'impresa di abbandonare un mercato in cui opera. Le integrazioni salariali possono ridurre l'entità delle perdite e permettere ad un'impresa di rimanere nel mercato più a lungo; ciò implica che imprese più efficienti che non beneficiano di aiuti potrebbero vedersi costrette ad abbandonare il mercato al loro posto.

Incentivi agli investimenti

26. Nei mercati in cui vengono concesse integrazioni salariali, le imprese non sono incoraggiate a competere e possono pertanto ridurre gli investimenti e l'impegno a promuovere l'efficienza e l'innovazione. Presso i beneficiari di aiuti si possono osservare ritardi nell'introduzione di nuove tecnologie che presuppongono una minore intensità di lavoro a causa del cambiamento dei costi relativi dei metodi produttivi ad alta intensità di lavoro o ad alta intensità di tecnologia. Anche i fabbricanti di prodotti concorrenti o complementari possono essere indotti a diminuire o rallentare i propri investimenti. Di conseguenza, diminuisce il livello generale degli investimenti nell'industria in oggetto.

Trasferimenti

27. La presenza massiccia o indiscriminata di integrazioni salariali in una determinata regione può creare una situazione in cui alcuni territori beneficiano di condizioni produttive più favorevoli, a causa in particolare degli aiuti che rendono meno cara la manodopera. Le integrazioni salariali potrebbero essere utilizzate per attirare gli investimenti in zone non assistite o per alzare il livello complessivo degli aiuti (per esempio, se gli aiuti all'occupazione si cumulano agli aiuti regionali) di cui

¹⁶ L'effetto di sostituzione dipende dall'elasticità della domanda di manodopera, sia per quanto riguarda i lavoratori sovvenzionati che quelli non sovvenzionati.

beneficiano le imprese di zone assistite. Ciò può portare al trasferimento di imprese verso i territori cui sono destinati tali aiuti o allo spostamento dei flussi degli scambi verso tali territori.

4. BILANCIO E DECISIONE

28. La fase conclusiva dell'analisi consiste nella valutazione della misura in cui gli effetti positivi degli aiuti compensano gli effetti negativi. Tale esercizio viene effettuato individualmente per tutte le misure. Per mettere a confronto gli effetti positivi e quelli negativi, la Commissione li misura e quindi procede ad una valutazione complessiva del loro impatto su produttori e consumatori in ciascuno dei mercati interessati. Se la Commissione non dispone di dati quantitativi facilmente accessibili, per procedere alla valutazione essa utilizza dati qualitativi.
29. La Commissione tende ad assumere un atteggiamento più positivo e ad accettare un livello maggiore di distorsione della concorrenza se gli aiuti sono necessari e mirati per raggiungere l'obiettivo degli aiuti e si limitano ai sovraccosti netti necessari per compensare la minore produttività dei lavoratori appartenenti alle categorie in questione.
30. La valutazione può avere tre esiti:
- (1) è possibile che la Commissione non sollevi obiezioni alla misura di aiuto notificata e non avvii il procedimento di indagine formale oppure che decida, al termine del procedimento di indagine formale di cui all'articolo 6 del regolamento (CE) n. 659/1999¹⁷, di chiudere il caso mediante decisione ai sensi dell'articolo 7 di detto regolamento se
 - (a) risulta che gli aiuti hanno effetti positivi e producono una distorsione contenuta della concorrenza oppure
 - (b) risulta probabile che gli aiuti producano una distorsione grave della concorrenza, ma, in complesso, gli effetti positivi compensano quelli negativi;
 - (2) in seguito ad un procedimento di indagine formale, la Commissione può adottare una decisione condizionale ai sensi dell'articolo 7, paragrafo 4, del regolamento, se gli aiuti sono suscettibili di falsare la concorrenza in modo grave ma possono essere modificati per ridurre tali distorsioni. Per esempio, se gli effetti negativi degli aiuti superano gli effetti positivi, la Commissione può proporre intensità di aiuto inferiori a quelle proposte dallo Stato membro al fine di compensare le distorsioni della concorrenza e del mercato che ne derivano;
 - (3) infine, la Commissione può, in seguito ad un procedimento di indagine formale, ritenere la misura di aiuto notificata incompatibile con il mercato comune se risulta probabile che gli aiuti producano gravi distorsioni della

¹⁷ Regolamento (CE) n. 659/1999 del Consiglio del 22 marzo 1999 recante modalità di applicazione dell'articolo 93 del trattato CE (GU L83 del 27.3.1999, pag.1).

concorrenza di entità tale che gli effetti negativi degli aiuti sono superiori agli effetti positivi.

Allegato

Articolo 2

Definizioni

18. Per 'lavoratore svantaggiato' si intende:

- a) chi non ha un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi o
- b) chi non possiede un diploma di scuola media superiore o professionale (ISCED 3) o
- c) lavoratori che hanno superato i 50 anni di età o
- d) adulti che vivono soli con uno o più persone a carico o
- e) lavoratori occupati in professioni o settori caratterizzati da un tasso di disparità uomo-donna che supera almeno del 25% la disparità media uomo-donna in tutti i settori economici dello Stato membro interessato, se il lavoratore interessato appartiene al gruppo sottorappresentato; o
- f) chi appartiene ad una minoranza etnica di uno Stato membro che debba migliorare le sue conoscenze linguistiche, la sua formazione professionale o la sua esperienza lavorativa per incrementare le possibilità di ottenere un'occupazione stabile.

19. Per 'lavoratore molto svantaggiato' si intende chi è senza lavoro da almeno 24 mesi;

20. Per 'lavoratore disabile' si intende:

- a) chi sia riconosciuto come disabile ai sensi della legislazione nazionale, o
- b) chi sia caratterizzato da impedimenti accertati che dipendono da un handicap fisico, mentale o psichico.

Articolo 40

Aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati sotto forma di integrazioni salariali

1. I regimi di aiuti all'occupazione di lavoratori svantaggiati concessi sotto forma di integrazioni salariali sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 5 di tale articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 50 % dei costi ammissibili.

3. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali durante un periodo massimo di 12 mesi successivi all'assunzione.

Tuttavia, se il lavoratore è molto svantaggiato, i costi ammissibili corrispondono ai costi salariali su un periodo massimo di 24 mesi successivi all'assunzione.

4. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

5. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, al lavoratore svantaggiato è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo coerente con la legislazione nazionale in materia o con eventuali contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.

Nel caso in cui il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, o eventualmente di 24 mesi, l'aiuto sarà ridotto pro rata di conseguenza.

Articolo 41

Aiuti all'occupazione di lavoratori disabili sotto forma di integrazioni salariali

1. Gli aiuti all'occupazione di lavoratori disabili concessi sotto forma di integrazioni salariali sono compatibili con il mercato comune ai sensi dell'articolo 87, paragrafo 3, del trattato CE e sono esenti dall'obbligo di notifica di cui all'articolo 88, paragrafo 3, del trattato, purché siano soddisfatte le condizioni di cui ai paragrafi da 2 a 5 di tale articolo.

2. L'intensità di aiuto non supera il 75 % dei costi ammissibili.

3. I costi ammissibili corrispondono ai costi salariali sostenuti nel periodo in cui il lavoratore disabile è stato impiegato.

4. Nei casi in cui l'assunzione non rappresenti un aumento netto del numero di dipendenti dell'impresa interessata rispetto alla media dei dodici mesi precedenti, il posto o i posti occupati sono resi vacanti in seguito a dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non in seguito a licenziamenti per riduzione del personale.

5. Fatto salvo il caso di licenziamento per giusta causa, al lavoratore è garantita la continuità dell'impiego per un periodo minimo coerente con la legislazione nazionale o con contratti collettivi in materia di contratti di lavoro.

Nel caso il periodo d'occupazione sia più breve di 12 mesi, l'aiuto sarà ridotto pro rata di conseguenza.