

# Agevolazioni per assunzioni lavoratori CIGS - Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 3 mesi

INCENTIVI ASSUNZIONE RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO INDETERMINATO

## CARATTERISTICHE SOGGETTI DA ASSUMERE

Lavoratori che fruiscono del trattamento della **CIGS per almeno 3 mesi**, anche non continuativi, dipendenti da almeno 6 mesi da un'azienda beneficiaria della CIGS.

Il lavoratore deve fruire del trattamento in CIGS al momento dell'assunzione.

## TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO

Tutti i **datori di lavoro, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori in rapporto di subordinazione**, che non presentino assetti proprietari coincidenti, di controllo o di coordinamento con i datori di lavoro che hanno messo in CIGS

Inoltre i datori di lavoro non devono aver provveduto a ridurre personale nei dodici mesi precedenti per la medesima figura professionale da assumere e non abbiano avuto sospensioni dal lavoro ai sensi dell'art. 1 della legge 223/91.

## TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO

Per rapporti di lavoro **a tempo indeterminato e pieno**

## ENTITA' BENEFICIO

### Benefici contributivi

**La quota dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro è del 10%** contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro [Beneficio della stessa misura prevista per gli apprendisti di aziende con oltre 9 dipendenti]. Sono esclusi i premi e contributi INAIL.

**Durata: 12 mesi** nel caso di assunzioni con contratto a tempo **indeterminato**

## CONFORMITÀ ALLA NORMATIVA IN MATERIA DI AIUTI DI STATO

Non soggetto alla regola del de minimis in quanto rientrante tra gli aiuti per l'assunzione di lavoratori svantaggiati, ai sensi dei regolamenti comunitari.

## OBBLIGO DEL DATORE DI LAVORO PER USUFRUIRE DEI BENEFICI

In materia di incentivi all'occupazione si devono applicare i principi generali stabili dall'art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015 che qui si riassumono:

- **L'incentivo non spetta qualora l'assunzione è effettuata in attuazione di un obbligo preesistente** (art. 31, comma 1, lettera a), d.lgs. n. 150/2015);
- **L'incentivo non spetta se l'assunzione viola il diritto di precedenza, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine**, anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore, titolare di un diritto di precedenza, per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine (art. 31, comma 1, lettera b), D. Lgs. n. 150/2015). In relazione al diritto di precedenza, si rinvia a quanto stabilito, da ultimo, nell'interpello n. 7/2016 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, secondo il quale, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori o alla trasformazione di altri rapporti di lavoro a termine in essere;
- **L'incentivo non spetta se presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale**, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione (art. 31, comma 1, lettera c), D. Lgs. n. 150/2015);
- **L'incentivo non spetta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume**, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento (art. 31, comma 1, lettera d), d.lgs. n. 150/2015);

Inoltre, come introdotto dal comma 1175 della finanziaria del 2007, è necessario essere in regola con il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC).

Il datore di lavoro che assume non deve avere in corso sospensioni a zero ore per CIGS.

## PROCEDURA RICHIESTA BENEFICIO

I datori di lavoro interessati a fruire dell'incentivo, devono presentare all'Inps attraverso disponibile all'interno della funzione "Cassetto previdenziale aziende" del sito inps [www.inps.it](http://www.inps.it) con il codice di autorizzazione è "5Q", allegando la comunicazione di assunzione Unilav del lavoratore e la dichiarazione di non aver proceduto con riduzioni personale nei 12 mesi precedenti l'assunzione per la qualifica del lavoratore assunto.

Il datore di lavoro, nel flusso UNIEMENS, indica il codice "86" come tipo di contribuzione per la denuncia che riguarda il lavoratore.

## Normativa di riferimento

Art. 4, comma 2, del D.L. n. 148/1993 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 236/1993

Art. 1, comma 1175-1176, L. 296/2006

Art. 2, comma 71, L. 92/2012

Nota MLPS 28.01.2016 Prot. 1677

## Informazioni e contatti

### ARPAL - Servizi per il lavoro e ammortizzatori sociali

#### Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Sud

Consulenza alle imprese - Via Annio Floriano, 16 - 05100 Terni (TR)

Dott. Fabio Narciso Tel. 075. 911 6602 e-mail: fnarciso@regione.umbria.it

Dott.ssa Silvia Menicocci Tel. 075. 911 6615 e-mail: smenicocci@regione.umbria.it

#### Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Nord

Consulenza alle imprese - Via Palermo 106 - 06124 Perugia (PG)

Dott. Elio Biccini Tel. 075. 911 6120 e-mail: ebiccini@regione.umbria.it

Dott.ssa Marta Bertoldi 075. 911 6122 e-mail: mbertoldi@regione.umbria.it

## Redazione e aggiornamento scheda

A cura di:

Dott. Fabio Narciso e Dott.ssa Silvia Menicocci