

Agevolazioni per assunzioni lavoratori in CIGS -Cassa integrazione guadagni straordinaria da almeno 3 MESI

CARATTERISTICHE SOGGETTI DA ASSUMERE

Lavoratori che abbiano fruito del trattamento della **CIGS per almeno 3 mesi**, anche non continuativi, **dipendenti di aziende beneficiarie dell'intervento di integrazione salariale da almeno 6 mesi** continuativi, ai sensi dell'art. 4, c. 3, D.L. n. 148 del 20/05/1993, convertito con modificazioni dalla L. n. 236 del 19/07/1993.

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

TIPOLOGIA DATORE DI LAVORO

Tutti i **datori di lavoro privati**, comprese le società cooperative che assumono soci lavoratori in rapporto di subordinazione, e **che non presentino assetti proprietari coincidenti, di controllo o collegamento con i datori di lavoro che hanno messo in CIGS** o riconducibili, anche per interposta persona, allo stesso proprietario.

Le agevolazioni **non spettano se** i datori che assumono:

- Abbiano in corso sospensioni a zero ore per Cigs;
- Abbiano effettuato licenziamenti per riduzione di personale nei 12 mesi antecedenti, a meno che l'assunzione si riferisca a professionalità, sostanzialmente diverse;
- Siano tenuti all'assunzione in virtù di una disposizione di legge o contrattuale.

TIPOLOGIA RAPPORTO DI LAVORO

Unica tipologia ammissibile al beneficio è il contratto di lavoro **a tempo pieno e indeterminato**.

TIPOLOGIA, MISURA E DURATA DELL'INCENTIVO

Benefici contributivi

La quota dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro è del 10% [Beneficio della stessa misura prevista per gli apprendisti di aziende con oltre 9 dipendenti]. Sono esclusi i premi e contributi INAIL. L'incentivo viene erogato attraverso il sistema del conguaglio dei contributi previdenziali ed assistenziali dovuti.

Durata

12 mesi dalla data di assunzione.

Altro

Resta ferma la contribuzione a carico del lavoratore nelle misure previste per la generalità dei lavoratori.

L'incentivo di natura economica non c'è più dal 1° gennaio 2017. Resta quello di natura fiscale in quanto, trattandosi di una assunzione a tempo indeterminato, opera la norma in base alla quale **il costo del personale non rientra nel computo ai fini della quantificazione dell'IRAP.**

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 stabiliti 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 dall'art.1 - comma 1175 della finanziaria del 2007, è necessario essere in regola con il Documento Unico di Regolarità Contributiva (DURC) o come modificato dal DECRETO-LEGGE 2 marzo 2024, n. 19 provvedere alla regolarizzazione della posizione contributiva ed assicurativa e le violazioni accertate in materia di lavoro e sicurezza, entro i termini indicati dagli organi di vigilanza sulla base delle precise indicazioni legislative.

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 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.

Nella fase istruttoria l'Istituto verifica anche i requisiti temporali sia riferiti alla prima azienda circa la permanenza in CIGS da almeno sei mesi che quelli del lavoratore (tre mesi anche non continuativi).

Normativa di riferimento

Art. 4, comma 3, del D.L. n. 148/1993 convertito, con modificazioni, dalla L. n. 236/1993

Art. 1, comma 1175 L. 296/2006 come modificato dall' Art. 29 del decreto PNRR (D.L. n. 19/2024)

Art. 31 del decreto legislativo n. 150/2015

Art. 2, comma 71, L 92/2012

Circolare INPS n. 18 del 01 febbraio 2022

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)

Ad Interim Dott. Francesco Giovagnoni Tel. 075. 911 6602 e-mail: francesco.giovagnoni@arpalumbria.it

Dott.ssa Silvia Menicocci Tel. 075. 911 6615 e-mail: silvia.menicocci@arpalumbria.it

Dott.ssa Paola Rosella Tel. 075. 911 6620 e-mail: paola.rosella@arpalumbria.it

Servizi per il lavoro e per le imprese - Area Nord

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

Dott. Francesco Giovagnoni Tel. 075. 911 6261 e-mail: francesco.giovagnoni@arpalumbria.it

Dott.ssa Marta Bertoldi 075. 911 6122 e-mail: marta.bertoldi@arpalumbria.it

Redazione e aggiornamento scheda a cura di:

Dott.ssa Silvia Menicocci e Dott.ssa Paola Rosella