

## **Assunzioni agevolate per percettori di Cigs – con accordo di Ricollocazione**

**Ambito di applicazione:** assunzioni di lavoratori percettori di Cigs, inseriti in accordi di ricollocazione

**Contratti Agevolabili:** rapporti a tempo indeterminato, rapporti a tempo determinato, anche a scopo di somministrazione e part-time e contratti in apprendistato.

**Esclusioni:** contratti di lavoro domestico, contratti di lavoro intermittenti.

**Misura dell'incentivo:** esonero contributivo pari al 50% dei relativi contributi a carico del datore di lavoro, con l'esclusione dei premi INAIL, nel limite massimo di 4.030,00 euro su base annua.

**Durata del beneficio:** 18 mesi, nei casi di assunzione con contratto a tempo indeterminato; dodici mesi, nei casi di assunzione con contratto a tempo determinato, prolungabile per ulteriori sei mesi in caso di trasformazione di contratto a tempo indeterminato.

### **L'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:**

- se l'assunzione viola il diritto di precedenza;
- se sono in atto sospensioni dal lavoro o è in corso una crisi o una riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione riguardi lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione sia utilizzato mediante contratto di somministrazione.

### **Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:**

- Realizzazione di un incremento occupazionale netto del numero di dipendenti assunti a tempo indeterminato;
- Rispetto degli obblighi contrattuali, applicando il contratto collettivo di lavoro nazionale, territoriale e aziendale, stipulato dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale;
- Rispetto degli obblighi di assunzione delle categorie protette;
- Regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (DURC);
- Assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- Rispetto della normativa comunitaria "de minimis".