

Assunzioni agevolate per percettori di Naspi

Ambito di applicazione: assunzioni a tempo pieno e indeterminato di un soggetto beneficiario della Nuova Assicurazione sociale per l'impiego (NASPI).

Contratti Agevolabili: rapporti a tempo indeterminato e a tempo pieno.

Esclusioni: contratti di lavoro domestico, contratti di lavoro intermittenti, contratti in apprendistato.

Misura dell'incentivo: contributo mensile del 20% dell'indennità mensile residua che sarebbe stata corrisposta al lavoratore per ogni mensilità di retribuzione.

Durata del beneficio: la durata dell'incentivo varia in funzione del periodo di fruizione della Naspi già goduta dal lavoratore assunto.

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".