

Contratto di rioccupazione, ci siamo

24/08/2021

Autore:

Mario Taurino

Tematica:

Lavoro

[Decreto Sostegni-bis](#) | [Contratto di rioccupazione](#)

Prime indicazioni in materia nella circolare Inps 2.08.2021, n. 115, ma la piena operatività della misura è affidata a un successivo messaggio, atteso per l'inizio di settembre.

L'art. 41 del Decreto Sostegni-bis (D.L. 73/2021, convertito dalla L. 106/2021) ha previsto l'istituzione del contratto di rioccupazione, ossia di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato che - oltre alla forma scritta ai fini della prova - come presupposto, prevede la definizione di un **progetto individuale di inserimento**, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo, di durata pari a 6 mesi: alla fine di questo periodo, le parti possono risolvere il contratto ai sensi dell'art. 2118 C.C., facendo decorrere il preavviso dal medesimo termine; nel caso di mancato recesso, il rapporto prosegue invece come ordinario rapporto a tempo indeterminato.

La stipula di tale tipologia contrattuale attribuisce al datore di lavoro il diritto a beneficiare, per un periodo massimo di 6 mesi, dell'esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a proprio carico: considerando che questo incentivo è già stato autorizzato dalla Commissione UE lo scorso 14.07.2021, analizziamone i principali elementi.

Datori e lavoratori beneficiari - Possono fruire dell'incentivo solo i datori privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore, con esclusione di P.A., agricoli e domestici. Escluse, inoltre, le imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 *final del* 19.03.2020.

Per quanto concerne i lavoratori, la misura si rivolge solo a coloro che risultano **disoccupati**, ossia privi di impiego, e che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego (DID).

Rapporti incentivabili - Si potrà fruire dell'esonero esclusivamente per assunzioni con contratto a tempo indeterminato. Non rientrano in questa misura le seguenti fattispecie:

- rapporti di apprendistato;
- trasformazioni da tempo determinato a tempo indeterminato.

Misura - L'esonero è pari a 6.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare su base mensile, e si applica sul 100% dei complessivi contributi previdenziali effettivamente esonerabili a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL e ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche: più nel dettaglio, la misura massima è pari a 500 euro mensili e, qualora il mese non fosse pieno, la decontribuzione sarà pari a 16,12 euro giornalieri. Il massimale, nel caso di rapporti part time, dovrà essere proporzionalmente ridotto.

Durata - La misura riguarda le assunzioni effettuate dal 1.07 al 31.10.2021 e spetta per un periodo massimo di 6 mesi a partire dalla data di avvio del rapporto.

Requisiti per la fruizione - L'esonero è subordinato al rispetto delle seguenti disposizioni:

- art. 1, cc. 1175-1176, L. 296/2006;
- principi generali di fruizione degli incentivi (art. 31, D.lgs. 150/2015): riguardo a ciò, comunque, l'esonero è utilizzabile anche nel caso in cui l'assunzione con contratto di rioccupazione rappresenti un obbligo preesistente nonché nel caso di lavoratori riassunti dopo essere stati licenziati, nei 6 mesi precedenti, da datori che presentavano elementi di relazione con chi assume;

- ulteriori condizioni specificamente previste dal Decreto Sostegni-bis: oltre al requisito di disoccupazione del lavoratore, infatti, il datore non deve aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva: fanno eccezione i licenziamenti per avvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto.

Revoca e recupero - Le norme hanno previsto l'eventualità di revoca dell'esonero con relativo recupero di quanto già fruito, nel caso in cui il datore licenzi il lavoratore assunto con tale tipo di contratto, durante o al termine del periodo di inserimento, oppure proceda con un licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore "ricollocato", effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione.

Nel caso di **dimissioni del dipendente**, invece, il beneficio verrà comunque riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

È prevista, infine, la c.d. **portabilità** del beneficio, che verrà riconosciuto per il periodo residuo ai datori (nuovo o medesimo) che assumeranno con contratto di rioccupazione ed entro il 31/10 lavoratori per cui sia stata già parzialmente fruita l'agevolazione.

Cumulo - L'esonero è cumulabile, per il periodo successivo ai primi 6 mesi, con gli altri esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente. In sostanza, sarà possibile, dopo la fruizione di questa misura per i primi 6 mesi di rapporto, utilizzare ulteriori esoneri o agevolazioni eventualmente spettanti, la cui durata massima, però, dovrà essere calcolata proprio al netto dei 6 mesi di iniziale fruizione di questa agevolazione.

Operatività - Le istruzioni per la richiesta dell'esonero e per l'esposizione nel flusso UniEmens saranno contenute in un messaggio INPS la cui pubblicazione è attesa all'inizio di settembre 2021.