



Circolare n. 58

Oggetto: Il contratto di rioccupazione

Il DL 73/2021 ha istituito il contratto di rioccupazione, diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione. Di seguito ne analizziamo le principali caratteristiche.

Tipologia datori di lavoro

I datori di lavoro ammessi a richiedere l'incentivo sono quelli del settore privato, a prescindere che abbiano o meno la natura di imprenditore.

Sono esclusi:

- il settore agricolo,
- il lavoro domestico,
- la pubblica amministrazione,
- le imprese del settore finanziario.

Il contratto

Il contratto di rioccupazione è un contratto a tempo indeterminato. Per poter utilizzare l'agevolazione contributiva ad esso collegato è necessario che il contratto posseda le specifiche caratteristiche indicate dal Decreto-Legge "Sostegni-Bis" indicate nel prosieguo.

Ne consegue che, altri rapporti di lavoro – seppur a tempo indeterminato – quali ad esempio:

- il contratto di apprendistato;
- la trasformazione di un rapporto a termine in rapporto a tempo indeterminato;

non possono beneficiare dell'agevolazione in trattazione.

I lavoratori oggetto del contratto devono essere disoccupati, ovvero essere soggetti privi di impiego 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.

Per poter usufruire del beneficio contributivo il contratto deve essere stipulato nel periodo compreso tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021.

L'incentivo è applicabile anche ai contratti di somministrazione.



Inoltre, è necessaria la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso con riferimento al nuovo contesto lavorativo.

Il progetto ha una durata di sei mesi. È onere delle parti portare a compimento il progetto individuale di inserimento previsto nel contratto e, in caso di recesso anticipato, possono essere applicate la reintegra del lavoratore o la corresponsione di un'indennità risarcitoria, così come previsto dagli articoli 2 e 3 del D.Lgs 23/2015.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, con preavviso ricorrente dal medesimo termine. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione.

Se al termine del periodo formativo nessuna delle parti recede dal contratto, lo stesso procede come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Assetto, durata e misura dell'incentivo

L'importo dell'esonero è pari – fermo restando il computo delle prestazioni pensionistiche – al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

Ne consegue che, la soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è pari a 500 euro e, per rapporti instaurati e risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata assumendo per ogni giorno di fruizione dell'esonero la misura di 16,12 euro.

Per i rapporti di lavoro part-time il massimale deve essere proporzionalmente ridotto.

Per determinare le contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale effettivamente esonerabile. Pertanto, non sono oggetto di sgravio:

- il contributo – se dovuto – al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto;
- il contributo – se dovuto – ai Fondi di solidarietà;
- il contributo destinabile al finanziamento dei fondi interprofessionali per la formazione continua.

Sono esclusi anche:

- i premi e i contributi dovuti all'Inail;
- le contribuzioni che non hanno natura previdenziale;
- le contribuzioni concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento.

La misura agevolativa spetta per un periodo massimo di 6 mesi decorrenti dalla data dell'evento incentivato.

Il periodo di fruizione può essere sospeso solo nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità (comprese le ipotesi di interdizione anticipata), operando il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.



Condizioni di spettanza del beneficio

Condizioni generali:

- l'assunzione non deve violare il diritto di precedenza;
- il datore di lavoro o l'utilizzatore non devono avere in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi aziendale (esclusi i casi in cui l'assunzione 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 oggetto della sospensione). Si precisa che la sospensione per Covid-19 è da considerarsi quale evento non oggettivamente evitabile, pertanto non è condizione ostativa alla fruizione del beneficio;
- l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche produce la perdita di quella parte di incentivo compresa tra l'inizio del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Diversamente dalla maggior parte delle agevolazioni contributive, non è condizione ostativa il fatto che l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo preesistente stabilito da norme di legge o dalla contrattazione collettiva.

Per contrastare i comportamenti messi in atto dai gruppi di imprese con lo scopo di reiterare la fruizione delle medesime agevolazioni si è ovviato con la previsione secondo cui, nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore da parte di datori di lavoro collegati, effettuate nel periodo di vigenza del contratto di rioccupazione, per il successivo rapporto il beneficio viene riconosciuto per la durata dell'eventuale periodo residuo.

Altre condizioni per la spettanza del beneficio sono:

- la regolarità del Durc;
- l'assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
- il rispetto degli accordi e contratti collettivi nazionali di lavoro, di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle oo.ss. dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale.

Condizioni specifiche:

- il lavoratore – alla data della nuova assunzione – deve trovarsi in stato di disoccupazione (art. 19 D.Lgs. 150/2015);
- i datori di lavoro non devono aver proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, nella medesima unità produttiva. Non vanno considerati i



licenziamenti per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto.

Decadono dal beneficio e devono restituire quanto già fruito i datori di lavoro che procedono:

- al licenziamento del lavoratore per cui si beneficia dell'agevolazione durante o al termine del periodo di inserimento;
- al 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 del lavoratore assunto con l'esonero in trattazione, nei sei mesi successivi all'assunzione agevolata.

La revoca non ha effetto nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore e utilizzano l'incentivo in trattazione, potendo usufruire della medesima misura per i mesi residui spettanti.

In caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio trova applicazione per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.

Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di stato

Il beneficio è concesso sulla base del "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del Covid-19". La Commissione europea considera quali aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettano le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (270.000 per le imprese operanti nel settore della pesca e dell'acquacoltura);
- siano concessi ad imprese che non fossero già in difficoltà al 31/12/2019 oppure siano concessi a microimprese o piccole imprese in difficoltà al 31/12/2019 purchè non soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31/12/2021.

Coordinamento con altri incentivi

L'esonero contributivo in trattazione è cumulabile – per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi – con gli esoneri contributivi previsti dalla legislazione vigente.

Sulla base di quanto previsto dal Decreto "Sostegni-Bis" non osta al riconoscimento di ulteriori esoneri contributivi. Tuttavia, per tutta la durata di fruizione del beneficio – in considerazione dell'entità della misura, pari al 100% della contribuzione datoriale dovuta – troverà applicazione soltanto il detto esonero.



Studio Nicco

Consulenza del lavoro e gestione del personale

Dal mese successivo a quello in cui ha termine il periodo di fruizione dell'agevolazione – che ha una durata massima di sei mesi – potranno successivamente trovare applicazione gli ulteriori esoneri o agevolazioni eventualmente spettanti.

Il periodo di durata massimi degli ulteriori esoneri o agevolazioni deve essere calcolato al netto del periodo di fruizione dell'esonero previsto dal Decreto "Sostegni-Bis".