

Contratto di rioccupazione: L'INPS PUBBLICA LE PRIME INDICAZIONI OPERATIVE CIRCA LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO

Con la circolare n. 115 del 2 agosto 2021, l'Inps ha fornito le prime istruzioni operative utili ai datori di lavoro beneficiari dell'esonero contributivo spettante in caso di ricorso al contratto di rioccupazione, introdotto dall' art. 41 del D.l. 25 maggio 2021, n. 73 convertito con modificazioni dalla L. 23 luglio 2021, n. 10 (c.d. "Decreto Sostegni-bis"). A tale circolare, premette l'Istituto, seguirà un ulteriore provvedimento con cui verranno illustrate le specifiche modalità di richiesta e fruizione dell'agevolazione.

Al riguardo, l'Inps ha inoltre ricordato che, in data 28 giugno 2021, le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura in trattazione e che la medesima Commissione, con la decisione *C(2021) 5352 final* del 14 luglio 2021, ha autorizzato l'applicabilità dell'esonero in oggetto nei casi e alle condizioni previste dalla citata normativa.

Il contratto di rioccupazione è stato istituito quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, la cui formalizzazione attribuisce al datore di lavoro il diritto a beneficiare, per un periodo massimo di sei mesi, di un esonero contributivo pari al 100% dei contributi previdenziali dovuti a proprio carico, esclusi premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite massimo di Euro 6.000,00 su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

Lo sgravio è attivabile da parte di tutti i datori di lavoro del settore privato, con esclusione dei datori di lavoro domestico e agricolo, che effettuino assunzioni a tempo indeterminato con contratto di rioccupazione nel periodo compreso tra il 1° luglio

2021 e il 31 ottobre 2021.

L'istituzione di tale nuova tipologia contrattuale e dello sgravio connesso rispondono, nelle intenzioni del Legislatore, all'esigenza di agevolare e promuovere il reinserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione e in previsione della fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

L'assunzione con il contratto di rioccupazione è subordinata alla definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto individuale di inserimento ha una durata di sei mesi, nel corso dei quali trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Durante il reinserimento è consentito il solo recesso per giusta causa o giustificato motivo; al termine del progetto, invece, è ammesso il recesso *ad nutum*, al pari di quanto avviene per il contratto di apprendistato. In assenza, il rapporto di lavoro prosegue come un ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Si noti inoltre, sul punto, che il licenziamento durante o alla fine del periodo di reinserimento comporta la decadenza dal diritto all'esonero contributivo.

In generale, il diritto alla legittima fruizione della misura è subordinato alla sussistenza, alla data dell'assunzione, delle seguenti condizioni:

- il lavoratore, alla data della nuova assunzione, deve trovarsi in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 del D.lgs. n. 150/2015; ►

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE: L'INPS PUBBLICA LE PRIME INDICAZIONI OPERATIVE CIRCA LO SGRAVIO CONTRIBUTIVO

- il datore di lavoro non deve avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, nella medesima unità produttiva in cui avviene l'assunzione;
- Durc regolare;
- assenza di gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale;
- rispetto degli accordi e dei contratti collettivi sottoscritti dalle oo.ss. comparativamente più rappresentative.

È altresì prevista la decadenza dal beneficio dell'esonero e la restituzione di quanto fruito per i datori di lavoro che procedono:

- al licenziamento del lavoratore per cui si beneficia dell'agevolazione durante o al termine del periodo di inserimento di cui all'art. 41, comma 3, del Decreto Sostegni-*bis*;
- 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.

L'Inps ha inoltre precisato che lo sgravio in argomento gode del beneficio della "portabilità": pertanto, il lavoratore per il quale è

stata già parzialmente fruita l'agevolazione, porterà con sé la medesima misura di esonero per i mesi residui spettanti in caso di nuova assunzione da parte del medesimo o di altro datore di lavoro.

Con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, l'Inps ha ribadito che l'esonero in trattazione può trovare applicazione per le sole assunzioni a tempo indeterminato con contratto di rioccupazione effettuate nel periodo dal 1° luglio 2021 al 31 ottobre 2021.

Inoltre, viene chiarito che, in caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio contributivo trova applicazione per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.

Circa le possibilità di cumulo con altri benefici contributivi, viene infine confermata la fruibilità "in successione": pertanto, una volta terminato l'esonero dei 6 mesi del contratto di rioccupazione, sarà possibile per i datori di lavoro beneficiare di eventuali, ulteriori sgravi contributivi. L'Inps ha chiarito, sul punto che il periodo di durata massima di tali ultimi esoneri dovrà essere calcolato al netto del periodo di fruizione dell'esonero contributivo legato al contratto di rioccupazione.