



# LA LEGGE PER TUTTI

INFORMAZIONE E CONSULENZA LEGALE

## Contratto di rioccupazione

Autore: Noemi Secci | 13/09/2021



*Incentivo per l'inserimento dei lavoratori disoccupati: come funziona, chi può beneficiarne, entro quando richiederlo.*

Il **contratto di rioccupazione** è una misura introdotta dal decreto Sostegni bis [1], per incentivare, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica, l'inserimento lavorativo di chi si trova in stato di disoccupazione. L'agevolazione collegata all'assunzione con tale forma contrattuale consiste in uno sgravio del 100% dei contributi Inps per 6 mesi.

Nel dettaglio, il nuovo **contratto di rioccupazione** va considerato un genere

speciale di rapporto a tempo indeterminato, che, in quanto tale, segue autonome regole riguardanti sia gli obblighi tra le parti che gli oneri contributivi.

Condizione per l'assunzione con tale tipologia contrattuale è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato ad adeguare le competenze del lavoratore al nuovo contesto lavorativo.

L'Inps, con un nuovo messaggio **[2]**, ha sancito la piena operatività dell'incentivo contributivo, fornendo ai datori di lavoro precise modalità per la richiesta dello sgravio totale e per la compilazione delle dichiarazioni contributive Uniemens. Ma procediamo con ordine.

## Datori di lavoro

Possono assumere con contratto di rioccupazione i **datori di lavoro** privati, anche non imprenditori, ad eccezione dei datori di lavoro domestico ed operanti nel settore agricolo.

L'assunzione può avvenire dal 1° luglio 2021 al **31 ottobre 2021 [3]**.

## Lavoratori

Possono essere assunti con contratto di rioccupazione le persone che si trovano in **stato di disoccupazione**. Si tratta, nel dettaglio, delle persone prive di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità (**Did**):

- allo svolgimento di attività lavorativa;
- alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

## Contratto di lavoro

Il contratto di rioccupazione è un **contratto di lavoro** subordinato **a tempo indeterminato**, soggetto alla disciplina prevista per i rapporti di lavoro indeterminati, da stipulare in forma scritta, ai fini della prova.

Il contratto deve prevedere un **progetto individuale di inserimento**, con durata

di **6 mesi** finalizzato ad adeguare le competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo in cui viene inserito. Durante il periodo di inserimento si applicano le sanzioni previste per l'eventuale licenziamento illegittimo.

Terminati i 6 mesi per l'inserimento, le parti possono:

- **recedere dal rapporto** di lavoro, nel rispetto del termine di preavviso decorrente dal termine del periodo di inserimento;
- **proseguire il rapporto** come ordinario rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Il contratto di rioccupazione non può considerarsi validamente instaurato se si procede alla **trasformazione a tempo indeterminato** di un rapporto a termine in corso. Nelle ipotesi di trasformazione del contratto, infatti, il lavoratore non sarebbe titolare del requisito fondamentale del contratto di rioccupazione, consistente, come sopra descritto, nello stato di disoccupazione al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

## Sgravio contributivo

Ai datori di lavoro che assumono con contratto di rioccupazione è riconosciuto un **esonero** dal versamento dei **contributi previdenziali**:

- pari al **100% della contribuzione Inps** dovuta, con esclusione dei premi Inail e della contribuzione ai Fondi di solidarietà, ai Fondi interprofessionali e al Fondo per il Tfr; sono inoltre escluse le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle di solidarietà;
- per un periodo massimo di **6 mesi**, dal versamento dei contributi previdenziali.

Lo sgravio è applicato nel limite di **6mila euro** su base annua, riparametrato e applicato su base mensile.

La soglia massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a **500 euro** (6.000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, va riproporzionata assumendo a riferimento la misura di 16,12 euro (500/31) per ogni giorno di fruizione dell'esonero contributivo.

Nelle ipotesi di rapporti di lavoro a tempo parziale, il massimale dell'agevolazione deve essere proporzionalmente ridotto.

## Condizioni per il riconoscimento dell'incentivo

Per fruire dell'incentivo:

- bisogna rispettare i principi generali in materia di **incentivi all'assunzione [4]**, ma è possibile fruire dell'esonero a prescindere dalla circostanza che l'assunzione costituisca attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro; inoltre, si considera assorbito il principio del cumulo delle agevolazioni; ricordiamo che, in base ai principi generali, non è possibile beneficiare dell'incentivo quando:
  - l'assunzione viola il **diritto di precedenza**, stabilito dalla legge o dal contratto collettivo, alla riassunzione di un altro lavoratore licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine che abbia manifestato per iscritto - entro 6 mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto;
  - presso il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione sono in atto **sospensioni dal lavoro** connesse a una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione o la somministrazione sia finalizzata all'assunzione di lavoratori inquadrati a un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in unità produttive diverse da quelle interessate dalla sospensione;
- bisogna rispettare le norme poste a **tutela delle condizioni di lavoro** e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori, ossia:
  - regolarità degli obblighi contributivi- possesso del **Durc**;
  - assenza di violazioni delle norme fondamentali a tutela delle condizioni di lavoro e rispetto degli altri obblighi di legge;
  - rispetto degli accordi e **contratti collettivi** nazionali, regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

Il datore di lavoro, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, non deve aver intimato:

- licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo;
- licenziamenti collettivi nella stessa unità produttiva.

## Portabilità

Se il lavoratore viene licenziato e successivamente riassunto, è possibile fruire, per il nuovo datore di lavoro, dello sgravio per il periodo residuo. Quanto affermato vale anche se il nuovo datore di lavoro è collegato al primo datore che ha richiesto lo sgravio [4].

## Aiuti di Stato

L'**esonero contributivo** è concesso:

- sulla base della comunicazione della Commissione europea recante un "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19";
- ai sensi del Trattato di Funzionamento dell'Unione Europea Tfeue, subordinatamente all'autorizzazione della Commissione europea, concessa il 14 luglio 2021.

## Cumulabilità

Alla conclusione del periodo di 6 mesi di inserimento (e quindi dal mese successivo allo scadere dei 6 mesi), se il rapporto di lavoro prosegue, il beneficio è cumulabile con gli **esoneri contributivi** previsti dalla legislazione vigente.

Il periodo di spettanza degli ulteriori esoneri o agevolazioni deve essere calcolato al netto del periodo di fruizione dell'esonero contributivo del contratto di rioccupazione.

## Recupero e revoca

L'esonero contributivo è:

- **recuperato** in caso di **recesso** dal rapporto al termine del periodo di inserimento;

- **revocato**, con recupero del beneficio già fruito, nel caso in cui il datore di lavoro abbia:
  - intimato il licenziamento durante o al termine del periodo di inserimento;
  - intimato, nei 6 mesi successivi all'assunzione del dipendente con contratto di rioccupazione, il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore:
    - impiegato nella stessa unità produttiva;
    - con inquadramento nello stesso livello e categoria legale del lavoratore assunto con gli esoneri.

La revoca non produce effetti nei confronti degli altri datori di lavoro che assumono successivamente il lavoratore con contratto di rioccupazione, che possono fruire dell'esonero per il periodo residuo.

In caso di **dimissioni** del lavoratore, il beneficio viene riconosciuto in proporzione al periodo di lavoro effettivamente svolto.

## Domanda

A partire dal 15 settembre 2021, all'interno dell'applicazione, presente nel sito web Inps, "Portale delle Agevolazioni", è disponibile il modulo di **istanza on-line "Rioc"**, che i datori di lavoro devono utilizzare per inoltrare la richiesta del beneficio in trattazione.

Tramite il modulo di istanza "**Rioc**", il datore di lavoro deve fornire le seguenti informazioni:

- dati del **lavoratore assunto** con contratto di rioccupazione;
- codice della comunicazione obbligatoria relativa al rapporto a tempo indeterminato instaurato;
- importo della **retribuzione mensile media**, comprensiva dei ratei di tredicesima e di quattordicesima mensilità;
- indicazione dell'eventuale percentuale di **part-time** nel caso di svolgimento della prestazione lavorativa a tempo parziale;
- misura dell'**aliquota contributiva** a carico del datore oggetto dello sgravio.

Per i rapporti a **tempo parziale**, la retribuzione lorda media mensile da indicare deve essere quella rapportata al tempo pieno, in quanto sono le procedure telematiche a parametrare l'importo di esonero spettante alla percentuale oraria indicata.

L'Inps, ricevuta la domanda, provvede a:

- verificare l'esistenza del rapporto a tempo indeterminato mediante consultazione della banca dati delle comunicazioni obbligatorie;
- calcolare l'importo dell'incentivo spettante in base all'aliquota contributiva datoriale indicata;
- verificare la sussistenza della copertura finanziaria per l'esonero richiesto;
- in caso di sufficiente capienza di risorse per tutto il periodo agevolabile, informare, mediante comunicazione in calce al medesimo modulo di istanza on-line, che il datore di lavoro è stato **autorizzato** a fruire dell'esonero e individuare l'importo massimo dell'agevolazione spettante per l'assunzione;
- registrare la misura nel **Registro nazionale degli aiuti di Stato**.

## **Esposizione del beneficio nella denuncia Uniemens**

L'ultimo messaggio Inps sull'argomento **[2]** fornisce dettagliate spiegazioni sull'esposizione del beneficio nella **denuncia mensile Uniemens**.

### **Note**

**[1]** Art. 41 DL 73/2021. **[2]** Inps, messaggio 3050/2021. **[3]** Circ. Inps 115/2021.

**[4]** Art. 31 D.lgs. 150/2015. **[5]** Art. 1 co. 1175 e 1176 L. 296/2006.