24/08/2021 - Contratto di rioccupazione: sgravio contributivo per nuove assunzioni

Il contratto di rioccupazione, previsto dall’art. 41 del D.L. n. 73/2021, convertito, con modificazioni, nella legge n. 106/2021 intende favorire la ripresa economica nel momento in cui il nostro Paese prova ad uscire dalla pandemia e prevede un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo.

In particolare l’articolo 41, comma 1 prevede che: “In via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021 è istituito il contratto di rioccupazione quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l’inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell’articolo 19 del decreto-legislativo 14 settembre 2015, n. 150 nella fase di ripresa delle attività dopo l’emergenza epidemiologica”.

Questa nuova tipologia di contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato ha l’obiettivo di sfoltire la platea dei soggetti disoccupati concedendo al datore di lavoro il diritto a beneficiare dell’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali dovuti.

Si ricorda che, ai sensi della normativa vigente, sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo delle politiche del lavoro la propria immediata disponibilità allo svolgimento di una attività lavorativa e alla partecipazione a misure di politica attiva del lavoro concordate con il Centro per l’impiego.

Possono accedere al beneficio di cui all’articolo 41, commi da 5 a 9, del decreto-legge in trattazione, i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che abbiano effettuato nuove assunzioni mediante il contratto di rioccupazione disciplinato dal medesimo articolo 41, commi da 1 a 4, nel periodo compreso tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021. Tale esonero, riconosciuto per un periodo massimo di sei mesi, è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi dovuti all’Istituto nazionale per l’assicurazione contro gli infortuni sul lavoro (INAIL), nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l’aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. La soglia di esonero della contribuzione datoriale riferita alla paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro (euro 6000/12) e, per rapporti di lavoro instaurati o risolti nel corso del mese, la soglia va riproporzionata a 16,12 euro (euro 500/31) per ogni giorno di fruizione dell’esonero contributivo.

Peraltro, l’incentivo previsto per tale tipo di contratto non può trovare applicazione qualora l’assunzione venga effettuata mediante il ricorso ad altre tipologie contrattuali anche

se a tempo indeterminato.

Il contratto di rioccupazione prevede, con il consenso del lavoratore, un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Tale progetto, ha una durata di sei mesi ed è sottoscritto prima della instaurazione effettiva del rapporto lavorativo. Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto, ai sensi dell’articolo 2118 del codice civile, con preavviso decorrente dal medesimo termine.

Se, al temine del periodo di inserimento, nessuna delle parti recede dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato. Infine, si chiarisce che, in caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio contributivo trova applicazione per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.

Il comma 8 del predetto articolo sancisce inoltre la possibilità di cumulo tra questo esonero contributivo e gli altri previsti dalla legislazione vigente; in questo caso però il beneficio si attua solo nell’eventualità che il rapporto di lavoro continui anche dopo il sesto mese.