Contratto di rioccupazione – Esonero contributivo – Decreto Sostegni bis – Istruzioni Inps

4 Agosto 2021

Si informa che l'Inps, con la circolare n. 115/2021, ha fornito le prime indicazioni inerenti l'ambito di applicazione dell'esonero contributivo introdotto dal decreto Sostegni bis (D.L. n. 73/2021, convertito in legge n. 106/2021), spettante in caso di assunzione effettuata da datori di lavoro privati con il contratto di rioccupazione[1], alla luce della relativa autorizzazione sulla concedibilità rilasciata dalla Commissione Europea il 14 luglio u.s..

Si rammenta che 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, durante i quali trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo[2].

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. Durante il periodo di preavviso continua a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione. 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.

L'esonero è riconosciuto ai datori di lavoro privati, anche non imprenditori (con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico), che assumono lavoratori con il contratto in argomento nel periodo compreso tra il 1° luglio 2021 e il 31 ottobre 2021, per un periodo massimo di sei mesi, ed è pari al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, con esclusione dei premi e contributi Inail[3], 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 massima di esonero della contribuzione datoriale riferita al periodo di paga mensile è, pertanto, pari a 500 euro e va riproporzionata per rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, in misura pari a 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.

L'Inps evidenzia che l'esonero spetta esclusivamente in caso di assunzione con contratto di rioccupazione e qualora l'assunzione sia effettuata mediante il ricorso ad altre tipologie contrattuali, ancorché a tempo indeterminato, l'incentivo in oggetto non può trovare applicazione.

Pertanto, l'assunzione con contratto di apprendistato non legittima la fruizione dell'esonero in esame, poiché il contratto di rioccupazione va considerato un *genus* speciale di rapporto a tempo indeterminato, che segue autonome regole riguardanti sia gli obblighi tra le parti che gli oneri contributivi.

Parimenti, non può considerarsi validamente instaurato un contratto di rioccupazione nelle ipotesi di trasformazione a tempo indeterminato di un rapporto a termine in corso, poiché il lavoratore non sarebbe titolare del requisito fondante il contratto di rioccupazione, consistente nello stato di disoccupazione al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro.

Il beneficio spetta per un periodo massimo di sei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato e può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro.

Si sottolinea, in particolare, che il decreto Sostegni bis prevede espressamente che il riconoscimento dell'agevolazione in oggetto è subordinato al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi stabiliti dall'art. 31 del d.lgs n. 150/2015. L'esonero non spetta quindi ove ricorra una delle seguenti condizioni:

1. violazione del 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 la propria volontà di essere riassunto (anche nel caso in cui, prima dell'utilizzo di un lavoratore mediante contratto di somministrazione, l'utilizzatore non abbia preventivamente offerto la riassunzione al lavoratore titolare di un diritto di precedenza per essere stato precedentemente licenziato da un rapporto a tempo indeterminato o cessato da un rapporto a termine);
2. 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 siano finalizzate 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. Nello specifico, si rileva che, nell'attuale situazione occupazionale, l'ipotesi di sospensione dal lavoro per una causale dipendente dall'emergenza epidemiologica da COVID-19 è assimilabile agli eventi oggettivamente non evitabili (c.d. EONE). Pertanto, laddove l'azienda sia interessata da sospensioni del lavoro per le causali collegate all'emergenza epidemiologica in atto, può comunque procedere a nuove assunzioni mediante instaurazione di un contratto di rioccupazione e, laddove ne sussistano i presupposti legittimanti, accedere alla correlata agevolazione in trattazione.

In ordine al rispetto delle norme fondamentali in materia di condizione di lavoro e di assicurazione sociale obbligatoria, la fruizione dell'esonero contributivo è subordinata, al rispetto da parte del datore di lavoro che assume, delle seguenti condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006:

- regolarità degli obblighi di contribuzione previdenziale, ai sensi della normativa in materia di documento unico di regolarità contributiva (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, nonché di quelli regionali, territoriali o aziendali, sottoscritti dalle Organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori comparativamente più rappresentative sul piano nazionale.

In relazione ai vincoli propri dell'esonero previsto dal decreto Sostegni bis, 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;

– i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.

E' 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'articolo 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 sottolinea che la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati: se il lavoratore, per il quale è stata già parzialmente fruita l'agevolazione, viene nuovamente assunto dal medesimo o da altro datore di lavoro con contratto di rioccupazione, per il nuovo rapporto si può fruire della medesima misura di esonero per i mesi residui spettanti.

L'Inps precisa, infine, che l'agevolazione in argomento spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziate e pertanto la relativa fruizione sarà autorizzata solo dopo averne verificato la sufficiente capienza.

Con apposito messaggio saranno emanate le istruzioni per la fruizione del beneficio in oggetto, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione all'esonero, che sarà reso disponibile all'inizio del mese di settembre 2021, e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

Per quanto ivi non riportato si rimanda alla circolare di cui trattasi, in particolare per quanto precisato in merito alla cumulabilità con la normativa sugli aiuti di Stato (paragrafo 6) e al coordinamento con altri incentivi (paragrafo 7) [4].

[1] Il D.L. n. 73/21, recante "Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali"(c.d. decreto Sostegni bis),convertito, con modificazioni, dalla legge n. 106/21, ha previsto all'articolo 41, comma 1, 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*".

Ai sensi del citato articolo 19 del d.lgs. n. 150/2015, sono considerati disoccupati i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro di cui all'articolo 13 del medesimo decreto legislativo, 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.

[2] L'Inps, nel sottolineare che è onere delle parti portare a compimento il progetto individuale di inserimento previsto nel contratto, evidenzia che il recesso datoriale dal rapporto *ante tempus* comporta l'applicazione di quanto previsto dagli articoli 2 e 3 del d.lgs. n. 23/2015, ossia la possibile reintegra del lavoratore o la corresponsione di una indennità risarcitoria.

[3] In particolare, non sono altresì oggetto di sgravio il contributo al Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del c.c.

(art. 1, comma 755, della legge n. 296/2006) e il contributo pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua (art. 25, comma 4, della legge n. 845/78).

[4] In sintesi, si evidenzia che l'esonero in esame ha natura di aiuto di Stato e che è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente, tra cui, ad esempio, l'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate e la c.d. Decontribuzione Sud previsto dalla legge di Bilancio 2021, nonché gli esoneri per l'assunzione di giovani previsti dalla legge di Bilancio 2018 e dalla legge di Bilancio 2021.

Fonte: ANCE

Circolare_numero_115_del_02-08-2021