

A TUTTE LE AZIENDE ASSOCIATE

**Prot. n. 129/21 – CF/sb
Circ. n. 129/RI/25 - 21**

Verona, 2 settembre 2021

Oggetto: **CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE: PRIME INDICAZIONI DELL'INPS.**

*Il Decreto Legge 73/2021 (art.41) convertito, con modificazioni, nella legge n. 106/2021, ha introdotto il "contratto di rioccupazione". Ora l'INPS con la **circolare n. 115 del 2 agosto 2021** ha emanato le prime indicazioni operative.*

Si tratta di una tipologia contrattuale a tempo indeterminato per favorire l'inserimento nel mondo del lavoro di soggetti disoccupati prevedendo un esonero contributivo.

Il 14 luglio u.s., la Commissione Europea ha dato il via libera al beneficio contributivo previsto per chi assume lavoratori con il contratto di rioccupazione, che consiste in uno sgravio contributivo, della durata sei mesi, non superiore ai 6.000 euro l'anno sulla quota a carico del datore di lavoro, riparametrato su base mensile (con l'esclusione dei contributi e premi assicurativi INAIL). Si tratta in sostanza di 500 euro (6.000/12) al mese, che per i rapporti instaurati o cessati in corso del mese vanno rideterminati per ogni giorno di fruizione pari a 16,12 euro (500/31).

Il contratto di rioccupazione può essere utilizzato per le assunzioni effettuate tra il 1° luglio ed il 31 ottobre 2021 con contratto a tempo indeterminato ,anche a tempo parziale nel qual caso il beneficio di cui sopra va riproporzionato.

Aventi diritto

I lavoratori che possono godere dello sgravio sono i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, ai servizi per l'impiego, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione a misure di politica attiva concordate con le strutture.

I datori di lavoro che possono accedere al beneficio sono quelli del settore privato, con esclusione dei datori di lavoro dei domestici, del settore agricolo, delle imprese del settore finanziario.

Modalità

Il contratto di rioccupazione va stipulato per iscritto e, elemento imprescindibile, deve essere accompagnato da un progetto individuale di inserimento, redatto con il consenso del lavoratore, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore correlate al nuovo contesto ove svolgerà la propria opera, la cui durata è di sei mesi.

Per quanto riguarda al piano formativo non sono stati individuati contenuti particolari e pertanto le parti potranno avvalersi e prendere spunti dai piani formativi previsti per l'apprendistato.

Entro il termine dei sei mesi le parti possono procedere alla risoluzione del rapporto, previo preavviso, ma se è il datore di lavoro ad esercitare tale potere, l'INPS è abilitato a recuperare lo sgravio contributivo già riconosciuto per l'intero periodo.

Si consiglia quindi che le Aziende valutino, dipendentemente dal personale che intendono assumere, se non sia più semplice procedere all'assunzione di un disoccupato titolare di un trattamento di disoccupazione, over 29, attraverso un contratto di apprendistato professionalizzante o un under 35.

Obblighi e vincoli

Lo sgravio contributivo è subordinato al rispetto:

- della regolarità contributiva;
- degli obblighi di legge ed assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (sono quelle riportate nell'allegato al D.M. sul DURC);
- degli accordi e contratti collettivi sottoscritti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti, territoriali od aziendali.

e non spetta se:

- l'assunzione viola un diritto di precedenza regolarmente esternato dal lavoratore interessato (ad esempio, alla cessazione di un contratto a termine) o scaturente da un obbligo di legge (come nel caso di lavoratori licenziati per motivi economici);
- sono in corso presso l'azienda o l'utilizzatore (in caso di somministrazione) sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale, a meno che non si tratti di lavoratore con livello o categoria diversa rispetto a quello dei lavoratori sospesi o riguardi unità produttive diverse rispetto a quella interessata dall'assunzione.

Il beneficio derivante dal contratto di rioccupazione è cumulabile (art. 41, comma 8), per il periodo di durata successivo ai sei mesi, con altri esoneri di natura contributiva previsti dalla attuale normativa: ciò significa (e la circolare n. 115 lo afferma chiaramente al punto 7) che questi ultimi potranno trovare applicazione a partire dal settimo mese del rapporto.

L'Ufficio Relazioni Industriali rimane a disposizione per eventuali ulteriori chiarimenti e porge distinti saluti.

Il Direttore
Lorenzo Bossi

