

**PERSONE DISOCCUPATE E INCENTIVO, SUBORDINATO ALL'AUTORIZZAZIONE DELLA  
COMMISSIONE EUROPEA, ALL'ASSUNZIONE: ISTITUITO (DA LUGLIO A OTTOBRE 2021) IL  
«CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE»**

Al fine di *“incentivare l’inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione<sup>(\*)</sup> (...) nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica”*, l'art. 41 del d.l. 25/5/2021 n. 73 <sup>(\*\*)</sup> (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 21/2021) ha istituito *“in via eccezionale, dal 1° luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021”*, il «contratto di rioccupazione».

L'assunzione mediante tale nuova tipologia contrattuale - da stipularsi in forma scritta ai fini della prova - richiede la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento finalizzato a garantire l'adeguamento delle sue competenze professionali al nuovo contesto lavorativo.

Il progetto individuale ha durata di sei mesi, decorsi i quali le parti possono recedere dal contratto ai sensi dell'art. 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 nessuna delle parti dovesse recedere al termine del progetto di inserimento, il rapporto proseguirebbe come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Ai datori di lavoro privati, con esclusione di quelli del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumano lavoratori con il contratto di rioccupazione, è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'INAIL, nel limite massimo di 6.000 euro su base annua, riparametrato e applicato su base mensile. Resta ferma l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche.

L'efficacia della norma che riconosce il predetto incentivo è subordinata alla previa - ed eventuale - autorizzazione della Commissione europea.

Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'art. 31 del d.l. n. 150/2015 <sup>(\*\*\*)</sup> (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015), l'esonero contributivo spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto, nella medesima unità produttiva, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604/1966 o a licenziamenti collettivi ai sensi della legge n. 223/1991.

Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento o il licenziamento collettivo o individuale per giustificato motivo oggettivo di un altro dipendente impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale del lavoratore inserito in organico con il contratto di rioccupazione, effettuato nei sei mesi successivi alla sua assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti

nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore con il contratto di rioccupazione.

In caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

**(\*) Art. 19, comma 1, del d.lgs. n. 150/2015**

1. 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, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa e alla partecipazione alle misure di politica attiva del lavoro concordate con il centro per l'impiego.

*omissis*

**(\*\*) Art. 41 del d.l. n. 73/2021**

**Contratto di rioccupazione**

1. 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. Il contratto di cui al presente articolo è stipulato in forma scritta ai fini della prova.

2. Condizione per l'assunzione con il contratto di rioccupazione è la 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 il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

3. 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 nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

4. Per quanto non espressamente previsto dal presente articolo si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

5. Ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il contratto di cui al presente articolo è riconosciuto, per un periodo massimo di sei mesi, l'esonero dal versamento del 100 per cento 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.

6. Fermi restando i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 del decreto legislativo 14 settembre 2015, n. 150, l'esonero contributivo di cui al comma 5 spetta ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'articolo 3 della legge 15 luglio 1966, n. 604 o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge 23 luglio 1991, n. 223, nella medesima unità produttiva.

7. Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento ai sensi del comma 3, o il 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 di inquadramento del lavoratore assunto con gli esoneri di cui al comma 5, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito. Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la predetta revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del presente articolo. In caso di dimissioni del lavoratore il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto.

8. Il beneficio previsto dal comma 5 è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente e nei casi di cui al comma 3, primo e secondo periodo, lo stesso è oggetto di recupero da parte dell'ente previdenziale.

9. Il beneficio previsto dal comma 5 è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 final, del 19 marzo 2020, recante un «Quadro temporaneo per le misure di

aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19», e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione. L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata, ai sensi dell'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

10. Il beneficio contributivo di cui ai commi da 1 a 9 è riconosciuto nel limite di minori entrate contributive pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022. L'ente previdenziale provvede al monitoraggio del rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo e comunica i risultati di tale attività al Ministero del lavoro e delle politiche sociali e al Ministero dell'economia e delle finanze. Qualora dal predetto monitoraggio emerga il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non sono adottati altri provvedimenti concessori.

11. Alle minori entrate derivanti dai commi da 1 a 9, pari a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021 e a 292,8 milioni di euro per l'anno 2022 e valutate in 42 milioni di euro per l'anno 2024, si provvede quanto a 202 milioni di euro per l'anno 2022 mediante le maggiori entrate derivanti dai medesimi commi da 1 a 9 e quanto a 585,6 milioni di euro per l'anno 2021, a 90,8 milioni di euro per l'anno 2022 e a 42 milioni di euro per l'anno 2024 ai sensi dell'articolo 77.

**(\*\*\*) Art. 31 del d.lgs. n. 150/2015**

**Principi generali di fruizione degli incentivi**

1. Al fine di garantire un'omogenea applicazione degli incentivi si definiscono i seguenti principi:

a) gli incentivi non spettano se l'assunzione costituisce attuazione di un obbligo preesistente, stabilito da norme di legge o della contrattazione collettiva, anche nel caso in cui il lavoratore avente diritto all'assunzione viene utilizzato mediante contratto di somministrazione;

b) gli incentivi non spettano se 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, 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;

c) gli incentivi non spettano se il datore di lavoro o l'utilizzatore con contratto di somministrazione hanno in atto sospensioni dal lavoro connesse ad una crisi o riorganizzazione aziendale, salvi i casi in cui l'assunzione, la trasformazione o la somministrazione siano finalizzate all'assunzione di lavoratori inquadrati ad un livello diverso da quello posseduto dai lavoratori sospesi o da impiegare in diverse unità produttive;

d) gli incentivi non spettano con riferimento a quei lavoratori che sono stati licenziati nei sei mesi precedenti da parte di un datore di lavoro che, al momento del licenziamento, presenta assetti proprietari sostanzialmente coincidenti con quelli del datore di lavoro che assume o utilizza in somministrazione, ovvero risulta con quest'ultimo in rapporto di collegamento o controllo;

e) con riferimento al contratto di somministrazione i benefici economici legati all'assunzione o alla trasformazione di un contratto di lavoro sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, in caso di incentivo soggetto al regime de minimis, il beneficio viene computato in capo all'utilizzatore;

f) nei casi in cui le norme incentivanti richiedano un incremento occupazionale netto della forza lavoro mediamente occupata, il calcolo si effettua mensilmente, confrontando il numero di lavoratori dipendenti equivalente a tempo pieno del mese di riferimento con quello medio dei dodici mesi precedenti, avuto riguardo alla nozione di "impresa unica" di cui all'articolo 2, paragrafo 2, del Regolamento (UE) n. 1408/2013 della Commissione del 18 dicembre 2013, escludendo dal computo della base occupazionale media di riferimento sono esclusi i lavoratori che nel periodo di riferimento abbiano abbandonato il posto di lavoro a causa di dimissioni volontarie, invalidità, pensionamento per raggiunti limiti d'età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa.

2. Ai fini della determinazione del diritto agli incentivi e della loro durata, si cumulano i periodi in cui il lavoratore ha prestato l'attività in favore dello stesso soggetto, a titolo di lavoro subordinato o somministrato; non si cumulano le prestazioni in somministrazione effettuate dallo stesso lavoratore nei confronti di diversi utilizzatori, anche se fornite dalla medesima agenzia di somministrazione di lavoro, di cui all'articolo 4, comma 1, lettere a) e b), del decreto legislativo n. 276 del 2003, salvo che tra gli utilizzatori ricorrano assetti proprietari sostanzialmente coincidenti ovvero intercorrano rapporti di collegamento o controllo.

3. L'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti l'instaurazione e la modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione producono la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.