

**ASSUNZIONE, DA LUGLIO A OTTOBRE 2021, DI PERSONE DISOCCUPATE CON IL «CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE»: ISTRUZIONI INPS SULL'ESONERO CONTRIBUTIVO PER I DATORI DI LAVORO (AUTORIZZATO DALLA COMMISSIONE EUROPEA)**

Il d.l. 25/5/2021 n. 73, recante *“Misure urgenti connesse all'emergenza da COVID-19, per le imprese, il lavoro, i giovani, la salute e i servizi territoriali”*(di seguito anche *“decreto Sostegni bis”*), convertito, con modificazioni, dalla legge 23/7/2021 n. 106, ha previsto, all'art. 41<sup>(\*)</sup>, comma 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”* (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 24/2021).

**L'assunzione con il contratto di rioccupazione è subordinata alla definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantirne l'adeguamento delle competenze professionali al nuovo contesto lavorativo** (art. 41, comma 2, del d.l. n. 73/2021). 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.

Il comma 5 del citato art. 41, inoltre, introduce un **esonero** per i datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, che assumono lavoratori con il contratto di rioccupazione. 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'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.

Il beneficio, peraltro, *“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”* (art. 41, comma 9 del d.l. n. 73/2021).

Di conseguenza, con la circolare 2/8/2021 n. 115, l'INPS ha:

- a) rappresentato che, il 28 giugno scorso, le autorità italiane hanno notificato la misura di cui si tratta alla Commissione europea e, questa, con la decisione C(2021) 5352 final del 14/7/2021, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero;
- b) fornito le seguenti prime indicazioni riguardanti l'ambito di applicazione dell'esonero e precisato che, con apposito messaggio, emanerà le istruzioni per la sua fruizione, con particolare riguardo al procedimento di richiesta di ammissione - disponibile all'inizio del mese di settembre 2021 - e alle modalità di compilazione delle dichiarazioni contributive da parte dei datori di lavoro.

### **Il contratto di rioccupazione**

Come sopra indicato, possono accedere all'esonero i datori di lavoro privati che assumano lavoratori con il contratto di rioccupazione disciplinato dall'art. 41, commi da 1 a 4, del d.l. n. 73/2021.

Pertanto, qualora l'assunzione venga effettuata mediante il ricorso ad altre tipologie contrattuali, ancorché a tempo **indeterminato**, l'incentivo in oggetto **non** può trovare applicazione.

Ne deriva che l'instaurazione di un rapporto di lavoro nelle forme del contratto di **apprendistato non** legittima la fruizione dell'esonero di cui si tratta, in quanto il nuovo contratto di rioccupazione va considerato un *genus* speciale di rapporto a tempo indeterminato, che, in quanto tale, segue autonome regole riguardanti sia gli obblighi tra le parti che gli oneri contributivi.

Analogamente, **non** può considerarsi validamente instaurato un contratto di rioccupazione laddove si proceda alla **trasformazione** a tempo indeterminato di un rapporto a termine in corso. Nelle ipotesi di trasformazioni di contratti, infatti, il lavoratore non sarebbe titolare del requisito fondante il contratto di rioccupazione, consistente, come sopra descritto, nello stato di disoccupazione al momento dell'instaurazione del rapporto di lavoro. Inoltre, si sottolinea che la *ratio* del contratto di rioccupazione va collocata, come espressamente previsto dall'art. 41, comma 1, del decreto Sostegni bis, nell'”*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*”.

Ciò premesso, più specificamente, il contratto di rioccupazione consiste in un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, stipulato in forma scritta ai fini della prova, diretto a **incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione** ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica. Sul punto, si rappresenta che, a sensi del comma 1 del citato art. 19, **sono considerati disoccupati** i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema informativo unitario delle politiche del lavoro (di cui all'art. 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.

Il contratto di rioccupazione prevede, con il consenso del lavoratore, un **progetto individuale di inserimento** finalizzato a garantirne l'adeguamento delle competenze professionali al nuovo contesto lavorativo. Tale progetto ha una durata di sei mesi, durante i quali trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo. Pertanto, nel sottolineare che è onere delle parti portare a compimento il progetto individuale di inserimento previsto nel contratto, si rappresenta che **il recesso datoriale dal rapporto ante tempus comporta l'applicazione di quanto già previsto dagli articoli 2 e 3 del d.lgs. 4/3/2015 n. 23 (contratto a tempo indeterminato a tutele crescenti - CONFIMI RAVENNA NEWS n. 5/2015), ossia la possibile reintegra del lavoratore o la corresponsione di una indennità risarcitoria.**

Al termine del periodo di inserimento 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, al termine del periodo di inserimento, nessuna delle parti recede dal contratto, il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per quanto non espressamente previsto dall'art. 41 del decreto Sostegni bis, al contratto di rioccupazione si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

#### **Datori di lavoro che possono accedere al beneficio**

Possono accedere al beneficio di cui all'art. 41, commi da 5 a 9, del d.l. n. 73/2021 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 art. 41, commi da 1 a 4, **nel periodo compreso tra l'1 luglio e il 31 ottobre 2021.**

L'esonero è riconosciuto ai datori di lavoro privati, a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore; non si applica pertanto nei confronti della pubblica Amministrazione, individuabile assumendo a riferimento la nozione e l'elencazione recate dall'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001.

Infine, l'incentivo non può essere riconosciuto nei riguardi delle imprese del settore finanziario, in quanto non rientranti nell'ambito di applicazione della comunicazione C(2020) 1863 *final* del 19 marzo 2020 e successive modificazioni.

#### **Assetto, misura e durata dell'incentivo**

L'importo dell'esonero, valevole per le sole assunzioni a tempo indeterminato effettuate con contratto di rioccupazione nel periodo dall'1 luglio 2021 al 31 ottobre 2021, è pari, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche, al 100% dei complessivi contributi previdenziali a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a 6.000 euro su base annua, da riparametrare e applicare 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 i rapporti di lavoro instaurati e risolti nel corso del mese, detta soglia 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.

Nella determinazione delle contribuzioni oggetto dello sgravio è necessario fare riferimento alla contribuzione datoriale che può essere effettivamente esonerabile.

Si ricorda, in particolare, che non sono oggetto di sgravio le seguenti contribuzioni:

- il contributo, ove dovuto, al “Fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'articolo 2120 del codice civile”, di cui all'art. 1, comma 755, della legge n. 296/2006, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi operata dall'art. 1, comma 756, ultimo periodo, della medesima legge;
- il contributo, ove dovuto, ai Fondi di cui agli articoli 26, 27, 28 e 29 del d.lgs. n. 148/2015, per effetto dell'esclusione dall'applicazione degli sgravi contributivi prevista dall'art. 33, comma 4, del medesimo decreto legislativo, al Fondo di solidarietà territoriale intersettoriale della Provincia autonoma di Trento e al Fondo di solidarietà bilaterale della Provincia autonoma di Bolzano-Alto Adige di cui all'articolo 40 del d.lgs. n. 148/2015, nonché il contributo al Fondo di solidarietà per il settore del trasporto aereo e del sistema aeroportuale, previsto dal decreto interministeriale n. 95269 del 7/4/2016, adottato ai sensi dell'art. 40, comma 9, del d.lgs. n. 148/2015;
- il contributo previsto dall'art. 25, comma 4, della legge n. 845/1978, in misura pari allo 0,30% della retribuzione imponibile, destinato, o comunque destinabile, al finanziamento dei Fondi interprofessionali per la formazione continua istituiti dall'art. 118 della legge n. 388/2000.

Sono altresì **esclusi dall'applicazione dell'esonero i premi e i contributi dovuti all'INAIL**, come espressamente previsto dall'art. 41, comma 5, del decreto Sostegni bis.

Vanno, inoltre, escluse dall'applicazione dell'esonero le contribuzioni che non hanno natura previdenziale e quelle concepite allo scopo di apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento. Pertanto, come già chiarito con riferimento ad altri esoneri contributivi, non sono oggetto di agevolazione le seguenti forme di contribuzione:

- il contributo di solidarietà sui versamenti destinati alla previdenza complementare e/o ai fondi di assistenza sanitaria di cui al d.l. n. 103/1991, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 166/1991;
- il contributo di solidarietà per i lavoratori dello spettacolo, di cui all'art. 1, commi 8 e 14, del d.lgs. n. 182/1997;
- il contributo di solidarietà per gli sportivi professionisti, di cui all'art. 1, commi 3 e 4, del d.lgs. n. 166/1997.

Si precisa inoltre che, trattandosi di una contribuzione previdenziale a carico del datore di lavoro, il contributo aggiuntivo IVS, previsto dall'art. 3, comma 15, della legge n. 297/1982, destinato al finanziamento dell'incremento delle aliquote contributive del Fondo pensioni dei lavoratori dipendenti in misura pari allo 0,50% della retribuzione imponibile, è soggetto all'applicazione dell'esonero contributivo. Al riguardo, si sottolinea che il successivo comma 16 del medesimo art. 3 prevede contestualmente l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto in misura pari al predetto incremento contributivo. Pertanto, una volta applicato l'esonero dal versamento del contributo aggiuntivo IVS, il datore di lavoro non dovrà operare l'abbattimento della quota annua del trattamento di fine rapporto ovvero dovrà effettuare detto abbattimento in misura pari alla quota del predetto contributo esclusa, per

effetto dell'applicazione del massimale annuo di 6.000 euro, dalla fruizione dell'esonero contributivo.

Poiché, inoltre, l'esonero contributivo introdotto dal decreto Sostegni bis opera sulla contribuzione effettivamente dovuta, in caso di applicazione delle misure compensative di cui all'art. 10, commi 2 e 3, del d.lgs. n. 252/2005 - destinazione del trattamento di fine rapporto ai fondi pensione e al fondo per l'erogazione ai lavoratori dipendenti del settore privato dei trattamenti di fine rapporto di cui all'art. 2120 del C.C. - l'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle predette misure compensative.

Inoltre, nei casi di assunzione con contratto di lavoro a tempo indeterminato entro il termine di sei mesi dalla cessazione del precedente contratto a termine, trova applicazione la previsione di cui all'art. 2, comma 30, della legge n. 92/2012 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 14/2012, pagina 59), riguardante la restituzione del contributo addizionale dell'1,40% prevista per i contratti a tempo determinato.

Con riferimento alla durata del periodo di fruizione dell'agevolazione, l'art. 41, comma 5, del decreto Sostegni bis specifica che la misura spetta per un periodo massimo di sei mesi a partire dalla data dell'evento incentivato.

Infine, come già chiarito per altre agevolazioni, il periodo di fruizione dell'incentivo può essere sospeso esclusivamente nei casi di assenza obbligatoria dal lavoro per maternità, ivi comprese le ipotesi di interdizione anticipata dal lavoro, consentendo, in tale ipotesi, il differimento temporale del periodo di godimento del beneficio.

Si precisa, infine, che **l'agevolazione spetta nei limiti delle risorse specificatamente stanziata e che l'INPS ne autorizzerà la fruizione solo dopo avere verificato la sufficiente capienza di risorse.** Come previsto dall'art. 41, comma 10, del d.l. n. 73/2021, infatti, il beneficio contributivo 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. Al riguardo, si sottolinea che l'INPS provvederà al monitoraggio del rispetto del limite di spesa e a comunicarne i risultati al ministero del Lavoro e delle Politiche sociali e al ministero dell'Economia e delle Finanze. Qualora dovesse emergere il verificarsi di scostamenti, anche in via prospettica, rispetto al predetto limite di spesa, non potranno essere adottati altri provvedimenti concessori e le domande inoltrate all'Istituto, volte al riconoscimento della misura, verranno rigettate per carenza di fondi.

#### Condizioni di spettanza dell'incentivo

Il diritto alla legittima fruizione dell'esonero contributivo è subordinato al rispetto, da un lato, dei principi generali in materia di incentivi all'assunzione, da ultimo disciplinati dall'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 <sup>(\*\*)</sup> (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015), dall'altro, delle norme poste a tutela delle condizioni di lavoro e dell'assicurazione obbligatoria dei lavoratori e, infine, da taluni presupposti specificamente previsti dal decreto Sostegni bis.

**Condizioni generali**

L'art. 41, comma 6, del d.l. n. 73/2021 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. Pertanto, l'esonero contributivo non spetta ove ricorra una delle seguenti condizioni:

- 1. 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 sei mesi dalla cessazione del rapporto (tre mesi per i rapporti stagionali) - la propria volontà di essere riassunto** (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera b). Tale condizione vale 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. Circa le **modalità di esercizio del suddetto diritto di precedenza, in mancanza o nelle more di una volontà espressa per iscritto da parte del lavoratore entro i termini di legge, il datore di lavoro può legittimamente procedere alla assunzione di altri lavoratori** (risposta a interpello n. 7/2016 del ministero del Lavoro e delle Politiche sociali);
- 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** (cfr. l'art. 31, comma 1, lettera c). Nello specifico, si rileva al riguardo 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; in senso conforme cfr. il d.m. 15/12/20 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 3/2021). 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.

Inoltre, si ribadisce quanto già previsto dal medesimo art. 31, nella parte in cui dispone, al comma 1, lettera e), che, con riferimento al contratto di somministrazione, i benefici economici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore e, al successivo comma 3, che l'inoltro tardivo delle comunicazioni telematiche obbligatorie inerenti all'instaurazione e alla modifica di un rapporto di lavoro o di somministrazione produce la perdita di quella parte dell'incentivo relativa al periodo compreso tra la data di decorrenza del rapporto agevolato e la data della tardiva comunicazione.

Fra i principi di carattere generale che regolano, in una visione di sistema, il diritto alla fruizione degli incentivi, si ricorda quanto ribadito dall'art. 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015, in base al quale gli incentivi all'occupazione 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. La predetta condizione ostativa è evidentemente preordinata ad assicurare

il corretto utilizzo delle risorse che finanziano gli incentivi all'assunzione, nel presupposto fondamentale che l'incentivo medesimo sia esclusivamente finalizzato a creare "nuova occupazione". **Con riferimento all'incentivo di cui all'art. 41, commi da 5 a 9, del decreto Sostegni bis**, nonostante l'espresso richiamo al rispetto dei principi generali di fruizione degli incentivi, **si rappresenta che la portata dell'agevolazione ha una natura speciale** e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'art. 31, comma 1, lettera a), del d.lgs. n. 150/2015. Pertanto, **per le assunzioni con contratto di rioccupazione a tempo indeterminato**, operate nel rispetto delle complessive condizioni legittimanti illustrate nell'ambito della presente circolare, **si può fruire dell'esonero contributivo in trattazione, a prescindere dalla circostanza che le medesime assunzioni costituiscano attuazione di un obbligo stabilito da norme di legge o di contratto collettivo di lavoro.**

A titolo meramente esemplificativo, può fruire dell'esonero contributivo previsto al citato art. 41, commi da 5 a 9, il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'art. 24 del d.lgs. n. 81/2015, assuma a tempo indeterminato e con le medesime mansioni, entro i successivi dodici mesi, il lavoratore che, nell'esecuzione di uno o più contratti a tempo determinato presso la stessa azienda, ha prestato attività lavorativa per un periodo superiore a sei mesi.

Allo stesso modo, ha diritto all'esonero contributivo il datore di lavoro privato che, nella sua qualità di acquirente o affittuario di azienda o di ramo aziendale, in attuazione di quanto previsto dall'art. 47, comma 6, della legge n. 428/1990, entro un anno dalla data del trasferimento aziendale (o nel periodo più lungo previsto dall'accordo collettivo, stipulato ai sensi del comma 5 dello stesso articolo), assuma a tempo indeterminato lavoratori che non sono passati immediatamente alle sue dipendenze.

Parimenti, **l'esonero contributivo può trovare applicazione per le assunzioni obbligatorie, effettuate ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/1999, di lavoratori disabili** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 2/2021).

Analoga conclusione deve ritenersi altresì valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, per es., le disposizioni collettive applicabili alle imprese di pulizia, per cui l'azienda che subentra a un'altra in un appalto di servizi è obbligata ad assumere i dipendenti della precedente azienda.

Inoltre, si fa presente che, **per l'esonero, non trova applicazione il disposto di cui all'art. 31, comma 1, lettera d), del d.lgs. n. 150/2015, secondo il quale l'incentivo non spetta qualora l'assunzione riguardi lavoratori licenziati, nei sei mesi precedenti, da parte di un datore di lavoro che, alla data del licenziamento, presentava elementi di relazione con il datore di lavoro che assume, sotto il profilo della sostanziale coincidenza degli assetti proprietari ovvero della sussistenza di rapporti di controllo o collegamento.** Tale previsione deve essere ricondotta alla finalità di contrastare comportamenti volti esclusivamente a reiterare la fruizione di agevolazioni in capo allo stesso gruppo di imprese. Nel caso dell'esonero in trattazione, infatti, la finalità di contrastare comportamenti volti a reiterare in capo a soggetti collegati la fruizione della medesima agevolazione per il medesimo lavoratore, deve considerarsi assorbita da quanto previsto dall'art. 41, comma 7, del decreto Sostegni bis, in base al quale: *"Ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero, la revoca non ha effetti nei confronti degli altri datori di lavoro privati che assumono il lavoratore ai sensi del presente articolo"*. In base al suddetto disposto, anche nelle ipotesi di licenziamenti e successive assunzioni dello stesso lavoratore, effettuate nel periodo di vigenza del contratto di rioccupazione da parte di datori di

lavoro collegati, il beneficio, per il successivo rapporto è riconoscibile per la durata dell'eventuale periodo residuo.

Per le suesposte motivazioni, anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 dell'art. 31 del d.lgs. n. 150/2015 - secondo il quale, 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 - deve considerarsi assorbito dal disposto del citato comma 7.

### ***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 condizioni fissate dall'art. 1, commi 1175 e 1176, della legge n. 296/2006 (API INDUSTRIA NOTIZIE n. 5/2007), di seguito elencate:

- 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.

### ***Condizioni specifiche***

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, effettuata mediante contratto di rioccupazione, delle seguenti condizioni:

1. il lavoratore, alla data della nuova assunzione, deve trovarsi in stato di disoccupazione ai sensi dell'art. 19 del d.lgs. n. 150/2015;
2. i datori di lavoro non devono avere proceduto, nei sei mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, ai sensi dell'art. 3 della legge n. 604/1966, o a licenziamenti collettivi, ai sensi della legge n. 223/1991, nella medesima unità produttiva. Con specifico riferimento ai licenziamenti per giustificato motivo oggettivo, si rappresenta che non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporto, in quanto trattasi di fattispecie *sui generis*, in cui assume rilevanza preponderante l'oggettiva impossibilità di reimpiegare il lavoratore cessato dal rapporto;
3. **decadono dal beneficio** dell'esonero e **devono restituire** quanto fruito 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'art. 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.

Inoltre, con specifico riferimento alle ipotesi di revoca del beneficio, si sottolinea che, come espressamente previsto dall'art. 41, comma 7, del d.l. n. 73/2021, *“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". Dalla citata disposizione deriva che 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.

Sul punto, si fa presente che, **ai fini del computo del periodo residuo utile alla fruizione dell'esonero in capo al nuovo datore di lavoro, il precedente periodo di fruizione, anche se revocato, deve essere comunque computato per il calcolo del periodo residuo spettante.**

Inoltre, con specifico riferimento alla possibilità di riconoscere l'agevolazione per il periodo residuo nelle ipotesi di successiva riassunzione del medesimo lavoratore, si ribadisce che l'esonero di cui al decreto Sostegni bis può trovare applicazione per le sole assunzioni a tempo indeterminato con contratto di rioccupazione effettuate nel periodo dall'1 luglio 2021 al 31 ottobre 2021.

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.

#### **Compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato**

L'art. 41, comma 9, del d.l. n. 73/2021 stabilisce che il beneficio è concesso ai sensi della sezione 3.1 della comunicazione della Commissione europea C(2020) 1863 *final*, del 19 marzo 2020, recante "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19"(c.d. *Temporary framework*), e nei limiti e alle condizioni di cui alla medesima comunicazione, ed è altresì subordinato, ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Come sopra rilevato, il 28 giugno 2021 le autorità italiane hanno notificato la misura in trattazione alla Commissione europea che, con la decisione C(2021) 5352 *final* del 14 luglio 2021, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero.

Si ricorda che, in base alla suddetta sezione 3.1, la Commissione considera aiuti di Stato compatibili con il mercato interno quelli che rispettino, tra le altre, le seguenti condizioni:

- siano di importo non superiore a 1.800.000 euro (per impresa e al lordo di qualsiasi imposta o altro onere) o non superiore a 270.000 euro per impresa operante nel settore della pesca e dell'acquacoltura;
- siano concessi a imprese che non fossero già in difficoltà al 31 dicembre 2019;
- in deroga al punto precedente, siano concessi a microimprese o piccole imprese <sup>(\*\*\*)</sup> che risultavano già in difficoltà al 31 dicembre 2019, purché non siano soggette a procedure concorsuali per insolvenza ai sensi del diritto nazionale e non abbiano ricevuto aiuti per il salvataggio o aiuti per la ristrutturazione;
- siano concessi entro il 31 dicembre 2021.

«Inoltre, rilevato che per l'aiuto di cui all'articolo 41, commi da 5 a 9, del decreto legge Sostegni bis, riconosciuto in conformità a quanto disposto dal Temporary Framework, trova applicazione la previsione normativa di cui all'articolo 53 del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77 (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 27/2020. N.d.R.), secondo la quale i soggetti beneficiari di agevolazioni di cui è obbligatorio il recupero in esecuzione di una decisione della Commissione europea e per i quali non sarebbe possibile richiedere la concessione di nuovi aiuti in assenza della restituzione dei primi (c.d. clausola Deggendorf), "accedono agli aiuti previsti da atti legislativi o amministrativi adottati, a livello nazionale, regionale o territoriale, ai sensi e nella vigenza della comunicazione della Commissione europea del 19 marzo 2020, C (2020)1863, "Quadro temporaneo per le misure di aiuto di Stato a sostegno dell'economia nell'attuale emergenza del COVID-19", e successive modificazioni, al netto dell'importo dovuto e non rimborsato, comprensivo degli interessi maturati fino alla data dell'erogazione".»

In considerazione della natura dell'agevolazione quale aiuto di Stato, l'INPS provvederà a registrare la misura nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato. Con specifico riferimento alle assunzioni a scopo di somministrazione, si precisa che l'agevolazione verrà registrata nel Registro Nazionale degli aiuti di Stato e l'onere di non superare il massimale, in virtù di quanto già previsto dall'art. 31, comma 1, lettera e), del d.lgs. n. 150/2015, sarà a carico dell'utilizzatore.

#### **Coordinamento con altri incentivi**

Ai sensi dell'art. 41, comma 8, del d.l. n. 73/2021, l'esonero contributivo è **cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi**, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.

Dalla disposizione sopra richiamata si evince che la fruizione del beneficio introdotto dal decreto Sostegni bis non osta al riconoscimento di ulteriori esoneri contributivi. Tuttavia, **per tutta la durata di fruizione del beneficio previsto dal decreto Sostegni bis, in considerazione dell'entità della misura, pari al 100% della contribuzione datoriale dovuta, troverà applicazione soltanto il suddetto esonero. Dal mese successivo a quello in cui ha termine il periodo di fruizione dell'agevolazione, avente durata massima pari a sei mesi, potranno trovare applicazione gli ulteriori esoneri o agevolazioni eventualmente spettanti**. Si chiarisce, al riguardo, che il periodo di durata massima di tali ultimi esoneri dovrà essere calcolato al netto del periodo di fruizione dell'esonero contributivo previsto dal decreto Sostegni bis. «Pertanto, qualora il datore di lavoro interessato intenda avvalersi prima dell'esonero per l'instaurazione del contratto di rioccupazione e, successivamente, dell'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate, avrà diritto all'agevolazione in trattazione per sei mesi e, a decorrere dal mese successivo a quello in cui ha termine la fruizione dell'esonero in trattazione, potrà avvalersi dell'esonero per l'assunzione di donne svantaggiate previsto dalla legge 30 dicembre 2020, n. 178 (legge di Bilancio 2021 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1 e n. 9 del 2021, N.d.R.) per ulteriori dodici mesi (si ricorda, al riguardo, che per le assunzioni a tempo indeterminato l'agevolazione per le donne svantaggiate spetta per massimo diciotto mesi; nel caso di fruizione del beneficio in continuità rispetto all'esonero rioccupazione, alla durata teorica di diciotto mesi vanno scomputati i mesi in cui si è già fruito dell'esonero rioccupazione). Analogamente, qualora venga

*assunto un soggetto disabile, per i primi sei mesi del rapporto si può accedere all'esonero rioccupazione e, al termine della fruizione del beneficio, si potrà accedere, qualora vi sia una specifica autorizzazione al riguardo, all'incentivo per assunzione di disabili (CONFIMI RAVENNA NEWS n. 19/2015, pagine 70-71, N.d.R.) per il periodo residuo utile.»*

La regola così descritta della fruizione in successione di più misure vale anche nelle ipotesi in cui ci si intenda avvalere di agevolazioni non rientranti specificamente nell'alveo degli incentivi all'assunzione. *In particolare, «con riferimento alla c.d. Decontribuzione Sud di cui alla legge di Bilancio 2021, la stessa, in presenza di tutte le condizioni legittimanti la fruizione, potrà trovare applicazione, per il medesimo lavoratore, solo dal mese successivo rispetto al termine di fruizione dell'esonero rioccupazione e per il periodo di durata della suddetta Decontribuzione Sud.»*

Infine, con riferimento agli **incentivi per l'assunzione di giovani previsti dalla legge 27/12/2017 n. 205** (legge di Bilancio 2018 - CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1/2018), **e dalla legge di Bilancio 2021** (CONFIMI ROMAGNA NEWS n. 1 e n. 16 del 2021), si rammenta che in forza della specifica previsione di cui all'art. 1, comma 114, della legge n. 205/2017, tali esoneri non sono cumulabili con *“altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi”*. Dal combinato disposto di tale previsione con quanto precipuamente previsto dall'art. 41, comma 8, del d.l. n. 73/2021, deve evincersi che anche nelle ipotesi di assunzioni di giovani con contratto di rioccupazione si possa accedere prima all'esonero in trattazione per un periodo massimo di sei mesi e, dal mese successivo al termine della fruizione del contratto di rioccupazione, per il periodo residuo (trenta mesi o, nelle ipotesi di assunzioni di giovani nelle regioni del Mezzogiorno, per il solo esonero di cui alla legge di Bilancio 2021, quarantadue mesi) all'esonero giovani.

**(\*) 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.

**(\*\*\*) Allegato 1 al Regolamento (UE) n. 651/2014**

**Articolo 2 - Effettivi e soglie finanziarie che definiscono le categorie di imprese**

1. La categoria delle microimprese, delle piccole imprese e delle medie imprese (PMI) è costituita da imprese che occupano meno di 250 persone, il cui fatturato annuo non supera i 50 milioni di EUR e/o il cui totale di bilancio annuo non supera i 43 milioni di EUR.

2. All'interno della categoria delle PMI, si definisce piccola impresa un'impresa che occupa meno di 50 persone e che realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiori a 10 milioni di EUR.

3. All'interno della categoria delle PMI, si definisce microimpresa un'impresa che occupa meno di 10 persone e che realizza un fatturato annuo e/o un totale di bilancio annuo non superiori a 2 milioni di EUR.