

SERVIZIO LAVORO E GESTIONE RISORSE UMANE

Circolare n. /21 del

Istruzioni Inps su contratto di rioccupazione

La circolare Inps n. 115 del 2-8-2021 fornisce istruzioni sull'esonero contributivo per le assunzioni effettuate con contratto di rioccupazione.

Questo nuovo strumento è stato introdotto dall'articolo 41 del Dl 73/2021 (Cfr circolare Icn n. 84/21).

Il contratto, attivabile per un breve periodo (1-7/31-10-2021), *di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione.*

Nel rinviare alla citata circolare per un quadro generale del nuovo contratto, ricordiamo che deve essere definito, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, per garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo. Il progetto ha una durata di 6 mesi.

È inoltre previsto un esonero per i datori di lavoro privati (escluso settore agricolo e del lavoro domestico) che assumono lavoratori con il suddetto contratto di rioccupazione.

Lo sgravio 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. In data 28-6-2021 le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura. La Commissione, con la decisione C(2021) 5352 final del 14-7-2021, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto.

Le istruzioni per la richiesta di ammissione all'esonero saranno emanate all'inizio del mese di settembre 2021.

Lo sgravio spetta soltanto in caso di assunzione con contratto di rioccupazione che *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.*

La circolare specifica che non si considerano assunzioni con contratto di rioccupazione quelle effettuate con contratto di apprendistato come pure non si considerano le trasformazioni a tempo indeterminato.

Queste le caratteristiche del nuovo contratto come sintetizzate dall'Istituto:

- 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'articolo 19 del Dlgs 150/2015¹ nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza epidemiologica.

Ad oggi non risulta modificato il sistema di codifica delle comunicazioni obbligatorie e quindi non è chiaro come procedere all'assunzione con contratto di rioccupazione. Vista la puntigliosità dell'Inps non vorremmo che questo fosse un requisito essenziale!

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 del medesimo Dlgs 150/2015, 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.

Circolare Servizio Lavoro e Gestione Risorse Umane n. 118.2021

Viene anche richiamata la necessità di sottoscrivere il progetto individuale di inserimento. Non sono però fornite indicazioni su come operare concretamente.

Potrebbe essere utilmente adattato, e semplificato, il modello di piano formativo individuale previsto per l'apprendistato professionalizzante che molti ccnl hanno adottato.

Il recesso datoriale dal rapporto prima del compimento del periodo di inserimento comporta l'applicazione di quanto già previsto dagli articoli 2 e 3 del Dlgs 23/2015.

Al termine del periodo di inserimento le parti possono recedere dal contratto 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.

L'esonero è riconosciuto ai datori di lavoro privati a prescindere dalla circostanza che assumano o meno la natura di imprenditore.

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.

L'importo dell'esonero è pari 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 (500 euro).

Questa 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.

Come per gli altri sgravi in tempo di emergenza, non sono oggetto di sgravio le consuete contribuzioni.

L'esonero è calcolato sulla contribuzione previdenziale dovuta, al netto delle riduzioni che scaturiscono dall'applicazione delle misure compensative previste dal Dlgs 252/2005.

Viene anche ricordato, ma ci sembra improprio in quanto non sono incentivate le trasformazioni da tempo determinato a indeterminato, che trova applicazione la restituzione del contributo addizionale dell'1,40%.

Come 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.

Il paragrafo 5 della circolare è dedicato alle condizioni di spettanza dell'incentivo.

Per la fruizione degli incentivi operano le condizionalità di cui all'articolo 31 del Dlgs 150/2015.

Secondo l'Istituto però ha portata dell'agevolazione ha una natura speciale e, in quanto tale, prevale sulle previsioni dell'articolo 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 ... il datore di lavoro privato che, in attuazione dell'obbligo previsto dall'articolo 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'articolo 47, comma 6, della legge 29 dicembre 1990, n. 428, 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'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68, di lavoratori disabili.

Analoga conclusione deve ritenersi altresì valida per gli obblighi di assunzione previsti dalla contrattazione collettiva, tra i quali si citano, ad esempio, 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.

Per l'esonero in trattazione, non trova applicazione il disposto di cui all'articolo 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.

Anche il principio del cumulo delle agevolazioni enunciato dal comma 2 del medesimo articolo 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 (dell'articolo 41).

Devono anche essere rispettate le condizioni previste dal cosiddetto "Durc interno" (articolo 1 commi 1175 e 1176 legge n. 296/2006).

La norma in esame prevede però anche alcune condizioni specifiche di accesso.

- *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, 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... (non sono ostativi al riconoscimento dell'esonero gli eventuali licenziamenti effettuati per sopravvenuta inidoneità assoluta al lavoro e per superamento del periodo di comporta);*

Sono poi previste le seguenti di decadenza. 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'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.*

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. Riteniamo che si tratti di una ipotesi piuttosto remota considerato che il provvedimento ha durata di 4 mesi, di cui uno già trascorso, e che per le istruzioni operative è necessario attenderne un altro.

Circolare Servizio Lavoro e Gestione Risorse Umane n. 118.2021

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.

In caso di dimissioni del lavoratore, il beneficio contributivo trova applicazione per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.

Riportiamo di seguito il punto 6 della circolare sulla compatibilità con la normativa in materia di aiuti di Stato.

L'articolo 41, comma 9, del decreto Sostegni bis stabilisce che il beneficio in argomento 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'articolo 108, paragrafo 3, del Trattato sul funzionamento dell'Unione europea, all'autorizzazione della Commissione europea.

Come rilevato in premessa, si rappresenta che in data 28 giugno 2021 le autorità italiane hanno notificato alla Commissione europea la misura in trattazione e che la medesima Commissione, con la decisione C(2021) 5352 final del 14 luglio 2021, ha autorizzato la concedibilità dell'esonero in oggetto.

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 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, 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 in trattazione quale aiuto di Stato, si rammenta che 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, infine, 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'articolo 31, comma 1, lettera e), del D.lgs n. 150/2015, sarà a carico dell'utilizzatore.

La circolare interviene infine per il coordinamento con altri incentivi.

Secondo l'articolo 41 comma 8 l'esonero è cumulabile, per il periodo di durata del rapporto successivo ai sei mesi, con gli esoneri contributivi previsti a legislazione vigente.

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. La motivazione addotta ci sembra un po' riduttiva in quanto, almeno teoricamente, il tetto di 500 euro/mese potrebbe non coprire tutti i contributi dovuti.

Dal mese successivo a quello in cui ha termine il periodo di fruizione dell'agevolazione... potranno trovare applicazione gli ulteriori esoneri o agevolazioni eventualmente spettanti. 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) 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 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 dicembre 2017, n. 205 (legge di Bilancio 2018), e dalla legge di Bilancio 2021, si rammenta che in forza della specifica previsione di cui all'articolo 1, comma 114, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, 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'articolo 41, comma 8, del decreto Sostegni bis, 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, si possa poi accedere 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.

Dai contenuti di quest'ultima parte emerge di nuovo, forse in modo ancora più forte, la necessità di un riordino e di una semplificazione degli incentivi all'assunzione.