

LAVOROdi **ALBERTO BORTOLETTO****Il contratto di rioccupazione per i disoccupati***Un incentivo alternativo, rispetto alla molteplicità degli esoneri ad oggi introdotti, per favorire l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori disoccupati.*

Per chi non se lo ricordasse, in una delle puntate precedenti abbiamo trattato, in alcuni dei suoi aspetti, il D.L. 25.05.2021, n. 73, ovvero il cd. Decreto Sostegni-bis, il quale è intervenuto con misure per fronteggiare l'emergenza pandemica a favore delle imprese, dei lavoratori e della salute pubblica. Non avevamo approfondito, però, il contratto di rioccupazione. Trattasi di una **nuova tipologia contrattuale sperimentale**, come tanti altri interventi normativi che abbiamo visto emanati in questi ultimi mesi.

Sempre con lo scopo di favorire la ripresa economica, il contratto di rioccupazione non è altro che un contratto diretto ad **incentivare l'inserimento lavorativo e la riqualificazione professionale** di soggetti fuori dal mercato del lavoro; di conseguenza, non può che avere la natura di un contratto subordinato e a tempo indeterminato.

E' possibile ricorrere ad esso nel periodo **dal 1.07.2021 e fino al 31.10.2021** e la condizione che ne consente la stipula è la predisposizione, con il consenso del lavoratore, di un **progetto individuale di formazione e riqualificazione professionale** della durata di 6 mesi diretto a favore l'inserimento del lavoratore nel contesto lavorativo, che, a dirla così, ci riporta alla mente il piano formativo individuale tipico del contratto di apprendistato. A confermare ulteriormente la somiglianza con il contratto di apprendistato, l'art 41. del Decreto Sostegni-bis prevede che, al termine del periodo di inserimento, qualora nessuna delle 2 parti receda dal rapporto di lavoro, esso **proseguirà come ordinario rapporto di lavoro subordinato e a tempo indeterminato**.

Si rammenta che il **recesso al termine del periodo di inserimento** di una delle parti deve avvenire secondo le regole dell'art. 2118 C.C. che, ancora una volta come per l'apprendistato, disciplina il preavviso con decorrenza dal termine del periodo di inserimento di cui sopra durante il quale continuano ad applicarsi le regole del contratto di rioccupazione.

Visti gli aspetti normativi, passiamo ora agli aspetti contributivi.

Il ricorso a questa tipologia contrattuale comporta un **esonero contributivo pari al 100%** dei contributi previdenziali a carico del datore di lavoro, ad esclusione dei premi e contributi Inail, per un periodo massimo di **6 mesi** e fino a **€3.000,00** da riparametrare su base mensile.

Si ricorda che, come peraltro previsto per tutti gli incentivi, i datori di lavoro per poter fruire di questo incentivo **non devono aver posto in essere licenziamenti individuali** per giustificato motivo oggettivo, **o licenziamenti collettivi**, nella stessa unità produttiva di assunzione, nei 6 mesi precedenti. Allo stesso tempo, si ha la revoca dell'agevolazione e il recupero di quanto già fruito nel caso in cui venga effettuato nei 6 mesi successivi all'assunzione il licenziamento individuale o collettivo nella stessa unità produttiva di un lavoratore avente lo stesso livello e categoria legale del lavoratore assunto con contratto di rioccupazione, oppure in caso di licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento. Soltanto in caso di dimissioni del lavoratore l'esonero spetta per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Per concludere, tale esonero è **cumulabile con altri incentivi**, per il periodo di durata del rapporto successivo ai 6 mesi, ed anche in caso di revoca dello stesso.