

Articolo settimanale Fondazione Studi del 18 giugno 2021

Contratto di rioccupazione, esoneri dal 1° luglio

Stipulare un contratto di rioccupazione a tempo indeterminato dal 1° luglio prossimo, darà diritto ad un esonero contributivo.

Il nuovo decreto Sostegni-bis introduce il “*Contratto di rioccupazione*”, destinato a incentivare l’inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori disoccupati che hanno reso la dichiarazione di immediata disponibilità. Il nucleo essenziale di questo piano di rioccupazione post pandemica è rappresentato dal “*progetto individuale di inserimento*”, che rappresenta una condizione essenziale per stipulare il contratto, ed è finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto lavorativo. La misura è dichiaratamente di carattere eccezionale e il suo ricorso è limitato al periodo che va dal 1° luglio al 31 ottobre 2021. La fase formativa ha una durata di 6 mesi, al termine dei quali le parti possono recedere anche senza specificare il motivo, con la sola concessione del preavviso, decorrente dalla fine del semestre formativo. La stipula di un contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato di questo tipo, dà diritto a tutti i lavoratori privati (escluso il settore agricolo e il lavoro domestico) all’esonero dal versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali a loro carico, con esclusione dei premi Inail, per un periodo massimo di 6 mesi e nel limite massimo di 6.000 euro su base annua, riparametrato su base mensile. Per la fruizione dell’esonero contributivo i datori interessati, nei 6 mesi precedenti l’assunzione, non devono aver effettuato licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, o licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. L’esonero verrà revocato e la fruizione recuperata, se il datore procede al licenziamento durante, o al termine del periodo di inserimento, o 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 del lavoratore assunto con l’esonero, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione. 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 caso di dimissioni del lavoratore il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto. Si attendono ora le decisioni della CE e le istruzioni INPS. Tutte le info sono contenute nella circolare di Fondazione studi Consulenti del lavoro n.8 del 31 maggio scorso.