

Lavoro: con il Decreto Sostegni bis arriva il contratto di rioccupazione

Cos'è e come funziona.

21 Maggio 2021

Francesca Russo

Per scongiurare l'effetto dei **licenziamenti** di massa e per incentivare la **riassunzione** e garantire la ripartenza del nostro Paese, il **Decreto Sostegni bis** ha istituito, dalla sua entrata in vigore e fino al 31 ottobre 2021, il **contratto di rioccupazione** quale contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Lavoro e contratto di rioccupazione: condizioni per la stipula

Il **contratto di rioccupazione** è stipulato in forma scritta ai fini della prova. Dalla bozza del Decreto Sostegni bis emerge che **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. La durata del progetto individuale di inserimento è **di sei mesi**.

Durante il periodo di inserimento trovano applicazione le sanzioni previste dalla normativa vigente per il licenziamento illegittimo.

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 continuerà a trovare applicazione la disciplina del contratto di rioccupazione. Nel caso in cui nessuna delle parti recede il rapporto prosegue come ordinario rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Per quanto non espressamente previsto dall'articolo 41 del Decreto Sostegno bis, intitolato "Contratto di rioccupazione", si applica la disciplina ordinaria in materia di rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

Decreto Sostegni bis: per i datori di lavoro esonero dal versamento del 100 per cento dei complessivi contributi previdenziali

Ad esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, **ai datori di lavoro privati**, che assumono 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 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 suddetto esonero contributivo è riconosciuto ai datori di lavoro privati che, nei sei mesi precedenti l'assunzione, non abbiano proceduto a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo, o a licenziamenti collettivi, nella medesima unità produttiva.

Il licenziamento intimato durante o al termine del periodo di inserimento, 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 i suddetti esoneri, effettuato nei sei mesi successivi alla predetta assunzione, comporta la revoca dell'esonero e il recupero del beneficio già fruito.

In sostanza, il datore di lavoro che deciderà di assumere lavoratori con il contratto di rioccupazione non dovrà pagare i contributi per il lavoratore durante il periodo di prova. Ma se il datore di lavoro deciderà, al termine della prova, di non assumere il lavoratore, dovrà restituire lo sgravio contributivo.

Il contratto di rioccupazione riguarderà tutte le nuove assunzioni. Non è previsto nessun limite legato all'età, alla residenza o al genere.

TAG: *contratto di rioccupazione, Covid-19, lavoratori, disoccupazione, datore di Lavoro, Decreto Sostegni bis, Governo Draghi, coronavirus, Assunzione*

Avvertenza

La pubblicazione di contributi, approfondimenti, articoli e in genere di tutte le opere dottrinarie e di commento (ivi comprese le news) presenti su Filodiritto è stata concessa (e richiesta) dai rispettivi autori, titolari di tutti i diritti morali e patrimoniali ai sensi della legge sul diritto d'autore e sui diritti connessi (Legge 633/1941). La riproduzione ed ogni altra forma di diffusione al pubblico delle predette opere (anche in parte), in difetto di autorizzazione dell'autore, è punita a norma degli articoli 171, 171-bis, 171-ter, 174-bis e 174-ter della menzionata Legge 633/1941. È consentito scaricare, prendere visione, estrarre copia o stampare i documenti pubblicati su Filodiritto nella sezione Dottrina per ragioni esclusivamente personali, a scopo informativo-culturale e non commerciale, esclusa ogni modifica o alterazione. Sono parimenti consentite le citazioni a titolo di cronaca, studio, critica o recensione, purché accompagnate dal nome dell'autore dell'articolo e dall'indicazione della fonte, ad esempio: Luca Martini, La discrezionalità del sanitario nella qualificazione di reato perseguibile d'ufficio ai fini dell'obbligo di referto ex. art 365 cod. pen., in "Filodiritto" (<https://www.filodiritto.com>), con relativo collegamento ipertestuale. Se l'autore non è altrimenti indicato i diritti sono di Inforomatica S.r.l. e la riproduzione è vietata senza il consenso esplicito della stessa. È sempre gradita la comunicazione del testo, telematico o cartaceo, ove è avvenuta la citazione.