

Approfondimenti

Tra possibili vantaggi e difficoltà operative

Il contratto di rioccupazione

Eufrasio Massi - Esperto in Diritto del lavoro

Una cosa che non può, assolutamente, imputarsi ai Governi che si sono succeduti nel tempo e al Legislatore che ha proceduto ad approvare i disegni di legge o i decreti legge che le prevedevano, è la mancanza di fantasia nel pensare, sempre, a nuove tipologie contrattuali, incentivate, quasi fossero la “panacea” per la lotta alla disoccupazione: ciò è avvenuto, da ultimo, con il contratto di rioccupazione, che non ha natura strutturale, e che è stato previsto dall’art. 41 del D.L. 25 maggio 2021, n. 73.

Tale contratto, che si aggiunge alle decine di agevolazioni esistenti, non fa altro che sommarsi ad una serie di situazioni che gli “addetti ai lavori” affrontano quotidianamente, destreggiandosi tra “paletti” e vie di applicazione, rese sempre più difficili anche per opinabili interpretazioni amministrative.

L’obiettivo che ci si pone con questo strumento è, unicamente, quello di favorire la rioccupazione di chi, già dipendente o lavoratore autonomo, ha perso il proprio posto di lavoro: con tale contratto si cerca di limitare gli effetti negativi che, prevedibilmente, si verificheranno allorquando il blocco dei licenziamenti per motivi economici verrà meno.

Esso si affianca ad altre misure come, ad esempio, quelle che prevedono il contratto di espansione, con uscita agevolata verso il pensionamento, per alcuni lavoratori in possesso di una determinata anzianità contributiva, dipendenti da datori di lavoro che occupano almeno 100 dipendenti (art. 39), ulteriori disposizioni in materia di integrazione salariale e di esonero dal contributo adizionale, con proroga del blocco dei recessi per il periodo di integrazione frutto (art. 40).

Struttura contrattuale

La struttura del contratto di rioccupazione ricalca quella di altri contratti passati e presenti del nostro ordinamento offrendo un “mix” di norme rispetto alle quali si attendono i chiarimenti sia del Ministero del Lavoro che dell’Inps.

Passiamo, ora, ad esaminare la struttura contrattuale.

Il contratto di rioccupazione è di natura subordinata ed a tempo indeterminato ed è finalizzato ad incentivare l’occupazione dei lavoratori nella fase successiva al superamento della crisi pandemica: destinatari sono i soggetti, disoccupati, che hanno offerto la propria disponibilità ad essere inseriti nel mondo del lavoro secondo la previsione dell’art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015. Il contratto è stipulato in forma scritta, ai fini della prova.

Si tratta di un contratto di rioccupazione: quindi, stando al tenore letterale della norma, esso riguarda non tutti i disoccupati (ci sono, infatti, anche quelli che non hanno mai avuto alcun rapporto ed hanno offerto la propria disponibilità) ma, soltanto, chi ha già lavorato sia esso titolare o meno di un trattamento di NASPI o di DIS-COLL. Esso può essere, unicamente, a tempo indeterminato: quindi, sono esclusi rapporti a tempo parziale disciplinati sia dal D.Lgs. n. 81/2015 che dalla contrattazione collettiva di riferimento. Ad avviso di chi scrive, restano esclusi anche i contratti di lavoro intermittente, a tempo indeterminato, atteso che, come sottolineato dall’Inps in più occasioni, ci si trova di fronte a prestazioni lavorative caratterizzate da episodicità e saltuarietà che non danno alcuna stabilità e che dipendono, unicamente, dalla “chiamata” del datore di lavoro.

Prima di entrare nel merito di altre considerazioni, si sottolinea come per gli “over 29”, titolari di un trattamento di disoccupazione, già esista un contratto, quello di apprendistato professionalizzante, per una qualificazione o riqualificazione professionale (che è un contratto a tempo indeterminato che il datore, a differenza del professionalizzante relativo ai giovani, non può risolvere al termine del periodo formativo esercitando la previsione contenuta nell’art. 2118 c.c.) e che per i potenziali datori di lavoro, a fronte di un piano formativo che segue le indicazioni del

Approfondimenti

Ccnl applicato, presenta, indubbiamente, più vantaggi: basti pensare:

- a)** alla contribuzione “propria” dell’apprendistato che non è da considerare ridotta come affermò il Ministero del Lavoro con la circolare n. 5/2008;
- b)** alla possibilità (non obbligo) di retribuire il dipendente fino a due livelli in meno o in percentuale a salire”, secondo il percorso di progressione indicato dalla contrattazione collettiva;
- c)** ai vantaggi di natura normativa che consentono, ad esempio, di non computare nell’organico i lavoratori per tutta la durata della fase formativa e di non essere sottoposto, come nel caso del contratto di rioccupazione, ad ulteriori vincoli determinati anche dalla normativa comunitaria oltre che, come vedremo, dal Legislatore.

Elemento essenziale del contratto di rioccupazione è il progetto individuale di inserimento di durata semestrale, concordato tra le parti, finalizzato a garantire l’adeguamento delle competenze professionali. Qui, l’estensore della norma ha ripreso, per la formazione, una idea già presente nel vecchio contratto di inserimento, istituito dal D.Lgs. n. 276/2003 ed abrogato dalla legge n. 92/2012 dal 1° gennaio 2013, e, rispetto al quale, le parole relative al progetto di inserimento, appaiono essere le stesse inserite nell’accordo interconfederale dell’11 febbraio 2004, propedeutico alla disciplina di tale ultima tipologia contrattuale.

Durante l’espletamento della fase formativa, ricorda il Legislatore, valgono le regole sul licenziamento illegittimo: quindi, piena applicazione delle disposizioni contenute negli articoli 2 e 3 del D.Lgs. n. 23/2015 che, a seconda della gravità delle violazioni, possono comportare la reintegrazione (ad esempio, in caso di licenziamento della donna nel “periodo protetto” o nell’ipotesi di un recesso determinato da un comportamento datoriale discriminatorio o ritorsivo) o la corresponsione di una indennità risarcitoria sul cui importo il giudice può integrare il criterio dell’anzianità aziendale (scarsa) con quelli previsti dall’art. 8 della legge n. 604/1966, seguendo le indicazioni fornite dalla sentenza della Corte Costituzionale n. 194/2018, che ha riformato il predetto articolo 3.

Termini per la stipulazione

Entro quale data è possibile stipulare contratti di rioccupazione?

Il periodo va **dal 26 maggio fino al 31 ottobre 2021**, da intendersi, alla luce di chiarimenti amministrativi dettati in precedenza per altri istituti (v. INL n. 713 del 16 settembre 2020 in relazione alle deroghe per le proroghe ed i rinnovi concernenti i contratti a tempo determinato) come ultimo giorno utile per l’instaurazione del rapporto agevolato.

Se è permessa una considerazione, non si può che registrare una incongruenza tra l’obiettivo della norma (“incentivare l’inserimento nel mercato del lavoro nella fase di ripresa delle attività dopo l’emergenza epidemiologica”) e la data finale del periodo di applicazione del contratto di rioccupazione (31 ottobre 2021). Essa scaturisce dal fatto che il 1° novembre termina il blocco dei licenziamenti per motivi economici nelle aziende meno strutturate che fanno ricorso alla CIG in deroga (sono quelle che occupano fino a cinque dipendenti) ed all’assegno ordinario del FIS e dei Fondi bilaterali, con un prevedibile aumento dei recessi. Ebbene, questi lavoratori non potranno beneficiare dei “vantaggi” del contratto di rioccupazione che, salvo “spostamenti in avanti” dell’ultimo giorno previsto, cesserà di esistere prima del loro licenziamento: è auspicabile che, in sede di conversione, si ponga rimedio a ciò che sembra una “svista” dell’estensore, avallata dalla approvazione avvenuta in Consiglio dei Ministri.

Risoluzione del rapporto

Il contratto di rioccupazione, copiando, nella sostanza, quanto avviene nell’apprendistato professionalizzante, offre la possibilità alle parti di risolvere il rapporto alla scadenza dei sei mesi, come nell’apprendistato esercitando la previsione dell’art. 2118 c.c.: durante il preavviso continua ad applicarsi la medesima disciplina e, se nessuna recede dal rapporto, quest’ultimo continua a tempo indeterminato.

Ovviamente, durante tutto il periodo di inserimento, trovano applicazione le regole relative al contratto a tempo indeterminato con applicazione integrale degli istituti previsti sia dalla legge che dalla contrattazione collettiva (periodo di prova, risultante da atto sottoscritto prima della instaurazione del rapporto, retribuzione relativa al li-

Approfondimenti

vello di inquadramento, ferie, permessi, maternità, malattia, infortuni, orario di lavoro, apparato sanzionatorio, ecc.).

Va, in ogni caso, rimarcato come nel caso in cui il datore receda dal contratto sia durante che al termine del periodo oggetto di sgravio contributivo, l'Inps (comma 8) sia abilitato a recuperare il beneficio riconosciuto.

Datori di lavoro che possono instaurare il rapporto

Chi sono i datori di lavoro che possono stipulare i contratti di rioccupazione?

La norma afferma, chiaramente, che titolati ad instaurare il rapporto potranno essere i datori di lavoro privati (quindi, imprenditori e non imprenditori), con esclusione di quelli dei settori agricolo e domestico (qui l'esclusione appare conseguente alla particolarità del primo ed al carattere fiduciario del secondo): probabilmente, dovrebbero rientrare nella casistica gli Enti Pubblici Economici (in passato, le circolari dell'Istituto ne hanno, in casi del tutto analoghi, fornito un'ampia elencazione), mentre potrebbero essere escluse, in analogia con precedenti determinazioni, le Banche e le Compagnie di Assicurazione, per le quali sussiste un ostacolo derivante dalla Commissione Europea, in quanto, come imprese finanziarie, svolgono le attività indicate dalla classificazione NACE, settore K. Non rientrano, infine, tra i beneficiari le Pubbliche Amministrazioni, individuate, principalmente, dall'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 e le c.d. ("Authority"), come la Banca d'Italia, la Consob, ecc.

Agevolazioni per i datori

Quali sono le agevolazioni previste in favore dei datori di lavoro?

Esse consistono in un esonero contributivo pari al 100% della contribuzione a carico del datore di lavoro per un massimo di sei mesi, nel limite di importo pari a 6.000 euro su base annua, riparametrato ed applicato su base mensile, ferma restando l'aliquota di computo delle prestazioni pensionistiche. Da tali importi sono esclusi i premi ed i contributi dovuti all'Inail e, seguendo le indicazioni espresse dall'Inps in circostanze analoghe (che andranno confermate dall'Istituto), anche la c.d. "contribuzione minore", per cui

questa dovrebbe essere l'elencazione completa della contribuzione che va corrisposta:

- a)** i premi ed i contributi Inail;
- b)** il contributo, ove dovuto, al Fondo per l'erogazione ai lavoratori del settore privato dei trattamenti di fine rapporto ex art. 2120 c.c. (art. 1, comma 755 della legge n. 296/2006);
- c)** il contributo, ove dovuto, ai fondi bilaterali, al FIS ed ai Fondi delle Province Autonome di Trento e Bolzano, previsti dal D.Lgs. n. 148/2015;
- d)** il contributo dello 0,30% in favore dei Fondi interprofessionali per la Formazione continua ex art. 118 della legge n. 388/2000;
- e)** il contributo, ove dovuto, per il Fondo del settore del trasporto aereo e dei servizi aeroportuali;
- f)** le contribuzioni non previdenziali concepite per apportare elementi di solidarietà alle gestioni previdenziali di riferimento come ricordato dalla circolare Inps n. 40/2018.

Per quel che riguarda la riparametrazione mensile dello sgravio si ritiene necessario attendere le indicazioni dell'Istituto che, ad avviso di chi scrive, non potranno che rifarsi ai criteri indicati in svariate note amministrative come, ad esempio, nella circolare n. 133/2020.

Condizioni

L'erogazione delle agevolazioni resta sottoposta al rispetto sia dell'art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006 che dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015. Ciò significa:

- a)** regolarità contributiva;
- b)** rispetto degli obblighi di legge ed assenza di sanzioni per gravi violazioni in materia di lavoro e legislazione sociale (sono quelle riportate nell'allegato al D.M. sul Durc);
- c)** rispetto degli accordi e contratti collettivi sottoscritti delle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative a livello nazionale e, se esistenti territoriali od aziendali;
- d)** rispetto di obblighi preesistenti stabiliti dalla legge o dalla contrattazione collettiva (ad esempio, assunzione di personale nel settore delle pulizie dopo un cambio di appalto, secondo la previsione dell'art. 4 del Ccnl multiservizi). Andrà chiarito, con circolare, come ha fatto la n. 56/2021 per le assunzioni *ex lege* n. 178/2020, se lo sgravio contributivo possa avvenire per una assunzione a tempo indeterminato avvenuta in ottemperanza ad un diritto di precedenza espres-

Approfondimenti

so ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015 o in esecuzione dell'art. 47 della legge n. 428/1990, laddove l'assunzione a tempo indeterminato riguardi personale che, a seguito di una cessione di azienda, non sia passato, immediatamente, alle dipendenze del cessionario;

e) rispetto di diritti di precedenza: lo sgravio contributivo non spetta se risultano violati diritti in essere in capo ai lavoratori come, ad esempio, quelli esternati per iscritto ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, dopo la conclusione di un contratto a tempo determinato, o quelli in favore dei lavoratori licenziati previsto dall'art. 15, comma 6, della legge n. 264/1949, o quello ex art. 47 della legge n. 428/1990 in caso di cessione di azienda o ramo di essa in favore di chi non è transitato subito alle dipendenze del nuovo datore;

f) rispetto dei lavoratori posti in integrazione salariale, a meno che l'assunzione non sia di livello diverso rispetto al lavoratore assunto con l'incentivazione o riguardi un'altra unità produttiva. Su questo punto, l'Inps sposa la tesi già espressa nella circolare n. 133/2020 (punto 5), per cui, nell'attuale emergenza occupazionale, l'ammortizzatore sociale Covid-19 è stato assimilato alle integrazioni salariali derivanti da "evento non oggettivamente evitabile" e questo non esclude possibilità di fruire dello sgravio contributivo legato a queste nuove assunzioni;

g) rispetto della disposizione che vieta l'assunzione di lavoratori licenziati nei sei mesi antecedenti da datori di lavoro in rapporti di collegamento o controllo o da aziende facenti capo alla stessa proprietà anche per interposta persona.

Ulteriori vincoli vengono previsti dallo art. 41 del D.L. n. 73/2021, laddove vengono esclusi dall'agevolazione i datori di lavoro che:

a) abbiano proceduto a licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ex art. 3 della legge n. 604/1966, nei sei mesi antecedenti l'assunzione, nella stessa unità produttiva: qui la disposizione parla di licenziamenti "tout court", senza specificare un riferimento alle stesse mansioni o livello (comma 6). Ovviamente, non rientrano nel "blocco" le dimissioni e le risoluzioni consensuali, avvenute, magari, a seguito, di accordi collettivi stipulati, da ultimo, secondo le indicazioni fornite dal D.L. n. 41/2011 convertito, con modificazioni, nella legge n. 69, ma anche i licenziamenti dovuti a giusta causa o giustificato motivo sog-

gettivo e riconfermate nel "corpus" del D.L. n. 73/2021;

b) abbiano proceduto, sempre nel semestre antecedente e sempre con riferimento alla unità produttiva a licenziamenti collettivi secondo la previsione contenuta nella legge n. 223/1991. Anche in questo caso valgono le puntualizzazioni appena espresse sub a), relativamente al fatto che tali recessi hanno una natura economica;

c) abbiano intimato il licenziamento del lavoratore (comma 7) durante o al termine del periodo di inserimento: tale fatto comporta la revoca ed il seguente recupero dei benefici già fructi, sia pure in modo parziale;

d) abbiano proceduto nei sei mesi successivi alla assunzione di lavoratori con contratto di rioccupazione, al licenziamento individuale o collettivo di dipendenti, occupati nella stessa unità produttiva, inquadrati nello stesso livello della categoria legale di inquadramento: anche qui, revoca dello sgravio e recupero del frutto (comma 7).

Come ben si può comprendere dalla conoscenza di disposizioni precedenti, si tratta di vincoli che sono già presenti nel nostro ordinamento come, da ultimo, per le assunzioni degli "under36" previste dalla legge n. 178/2020 (art. 1, comma 12). L'articolato prosegue, poi, con due notazioni importanti: la prima concerne la revoca del beneficio nei confronti del datore di lavoro inottemperante che non ha effetti ai fini del godimento per il periodo residuo in favore di altri datori che assumono con il contratto di rioccupazione (ciò significa che resta confermato il principio del "godimento residuo" alla base di altre agevolazioni già previste nel nostro ordinamento come, ad esempio, l'esonero triennale già previsto dalla legge n. 190/2015).

La seconda riguarda le dimissioni del lavoratore: esse non incidono sul beneficio in favore del datore che viene, comunque, riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto. La norma parla, unicamente, di dimissioni mentre non dice nulla circa l'ipotesi della risoluzione consensuale. Si ha motivo di ritenerе, stando al dettato letterale, che l'agevolazione possa essere revocata, stante la presenza di una volontà datoriale, se pure analoga a quella del dipendente, finalizzata alla conclusione "ante tempus" del contratto.

Ovviamente, le dimissioni del lavoratore vanno presentate, unicamente con le modalità telematiche previste dal D.M. applicativo dell'art. 26 del

Approfondimenti

D.Lgs. n. 151/2015, con le sole eccezioni, ammesse in via amministrativa, dal Ministero del Lavoro che riguardano quelle della donna nel periodo “protetto”, del padre e della madre entro i tre anni dalla nascita del bambino o quelle rese in “sede protetta” a seguito di accordo conciliativo ex artt. 410 e 411 c.p.c.

Cumulabilità dell'incentivo

Altra notazione importante riguarda la cumulabilità dell'incentivo: essa, per il periodo di durata del rapporto dopo il semestre agevolato, è consentita calcolando gli esoneri contributivi indicati dalla legislazione vigente per altre agevolazioni (e qui, occorre far riferimento a ciò che affermano le disposizioni ai singoli benefici richiamati), fermo restando che in caso di cessazione del rapporto al termine del semestre, lo sgravio contributivo viene recuperato.

La piena operatività della disposizione è soggetta all'autorizzazione della Commissione Europea ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione.

Sulla scorta della crisi pandemica in corso in tutta Europa, fino al prossimo 31 dicembre, vengono riconosciuti come compatibili con le norme comunitarie gli Aiuti di Stato che:

- a)** siano di importo non superiore a 1.800.000 euro per impresa (valutata anche come “impresa unica”, secondo i canoni previsti dal Regolamento UE n. 1407/2013), al lordo di qualsiasi imposta od altro onere, o non superiore a 270.000 euro nei settori della pesca e dell'acquacoltura;
- b)** siano concessi ad imprese che non fossero già in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019. La identificazione di tali imprese deve avvenire nel rispetto della previsione contenuta al punto 18 dell'art. 2 del Regolamento n. 651/2014 che ipotizza varie ipotesi;
- c)** siano concessi a micro imprese (con un organico fino a 9 unità e con un fatturato o bilancio uguale o inferiore a 2 milioni di euro) o piccole imprese (aziende con meno di 50 dipendenti e con un fatturato o bilancio non superiore a 10 milioni di euro) che, pur in difficoltà alla data del 31 dicembre 2019, non sono soggette a procedure concorsuali per insolvenza e che non hanno ricevuto aiuti per il salvataggio o la ristrutturazione.

L'Inps provvederà, come al solito, a registrare l'importo della agevolazione sul Registro Nazionale per gli Aiuti di Stato.