

Per assunzioni effettuate tra il 1° luglio e il 31 ottobre

Il contratto di rioccupazione dopo i chiarimenti Inps

Eufranio Massi

I provvedimenti in materia di occupazione con benefici destinati a sostenere la crescita sono “una costante” del nostro ordinamento lavoristico, atteso che ogni Esecutivo non perde l’occasione di “sforarne” qualcuno: spesso si accavalano tra di loro o sono di breve durata come, ad esempio, il contratto di rioccupazione previsto dall’art. 41 del D.L. n. 73/2021 convertito, con modificazioni, nella legge n. 106/2021.

Prima di entrare nel merito di quanto chiarito dall’Inps con la circolare n. 115 del 2 agosto 2021, si ritiene opportuno richiamare l’attenzione su alcune date, tenendo presente che, secondo il dettato costituzionale, allorquando si vara una norma con decreto-legge, lo si fa “per necessità ed urgenza”:

a) dal 26 maggio 2021, entra in vigore la norma (art. 41 del D.L. n. 73/2021) con la quale entra nel nostro ordinamento il contratto di rioccupazione destinato ad aiutare l’inserimento dei disoccupati “nella fase di ripresa dell’attività dopo l’emergenza epidemiologica”. La tipologia contrattuale non ha natura strutturale ma potrà essere attivata, con uno sgravio contributivo semestrale, per le assunzioni effettuate tra il 1° luglio ed il 31 ottobre 2021;

b) il 14 luglio 2021 la Commissione Europea, ai sensi dell’art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell’Unione, ha fornito il suo “placet” (obbligatorio, attesa la normativa sugli Aiuti di Stato);

c) in data 24 luglio 2021 è entrata in vigore la legge n. 106 che ha convertito, con modificazioni, il D.L. n. 73/2021 ma che non ha, assolutamente, toccato il testo dell’art. 41;

d) in data 2 agosto 2021, l’Inps, con la circolare n. 115 ha fornito le prime indicazioni sul contratto di rioccupazione, ricordando che per la fruizione del benefico contributivo “con particolare riguardo al procedimento di ammissione all’esonero, alle modalità di compilazione delle dichia-

razioni contributive da parte dei datori di lavoro”, occorrerà attendere un messaggio che dovrebbe essere disponibile all’inizio del mese di settembre 2021.

Brevissima considerazione prima di entrare nel merito: per una norma destinata ad avere una validità temporale molto limitata, gli adempimenti burocratici propedeutici al “via” sembrano notevolmente lunghi.

Le caratteristiche del contratto di rioccupazione

La circolare n. 115/2021 dell’Inps si pone l’obiettivo di tratteggiare (e risolvere) tutte le questioni principali relative a tale tipologia contrattuale a tempo indeterminato, anche a tempo parziale, che può essere utilizzato, unicamente, per assunzioni effettuate tra il 1° luglio ed il prossimo 31 ottobre. Tale limite temporale sembra, però, andare contro l’obiettivo principale della disposizione che è quello di favorire l’inserimento dei lavoratori disoccupati nella “fase di ripresa dell’attività dopo l’emergenza epidemiologica” atteso che il 31 ottobre 2021 verrà meno lo “stop” ai recessi per motivi economici presso i datori di lavoro meno strutturati che rientrano nel campo di applicazione dell’assegno ordinario, della Cassa in deroga o di quella dei lavoratori agricoli: essi, dal giorno successivo, potranno licenziare ed i lavoratori che saranno colpiti e che daranno la propria disponibilità ad essere rioccupati ai servizi per l’impiego, non potranno fruire di tale contratto che, appunto, scadrà alla fine di ottobre.

Il contratto di rioccupazione è, come detto, un contratto a tempo indeterminato per il quale è stato previsto uno sgravio contributivo, per sei mesi, non superiore ai 6.000 euro l’anno sulla quota a carico del datore, riparametrato su base mensile, con l’esclusione dei contributi e premi

Approfondimenti

assicurativi Inail. Esso, appare strutturato come un mix tra contratto di inserimento (abrogato dal 2013), apprendistato professionalizzante e contratto agevolato per gli “under 36”.

Il contratto di rioccupazione è a tempo indeterminato, sin dalla sottoscrizione e fin da quel momento trovano applicazione tutte le regole che disciplinano sia sotto l’aspetto legale che contrattuale tale tipologia: l’agevolazione non è però riconosciuta in favore di altre tipologie che pur hanno la caratteristica della stabilità. Come già detto “en passant”, il contratto di rioccupazione può essere anche part-time ma, ad avviso di chi scrive, non potrà scendere sotto la soglia dell’orario settimanale individuato dal contratto collettivo stipulato nel settore dalle organizzazioni sindacali comparativamente più rappresentative in quanto una formulazione che ne prevedesse una durata inferiore, rientrerebbe nell’ambito della violazione dell’art. 1, comma 1175 della legge n. 296/2006 ed autorizzerebbe l’Istituto a non riconoscere lo sgravio contributivo.

Riallacciandosi a quanto detto pocanzi, si sottolinea come la circolare n. 115/2021 chiarisca che il beneficio non riguarda:

a) le varie forme di apprendistato, in quanto quest’ultimo ha la propria disciplina di “favore” sotto l’aspetto contributivo e il contratto di rioccupazione va inteso come un “genus” speciale di contratto a tempo indeterminato;

b) le trasformazioni di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato, in quanto i lavoratori interessati non si trovano in stato di disoccupazione. C’è da dire, però, come afferma il punto 4 della circolare n. 115/2021, che in caso di assunzione di un lavoratore che ha avuto un precedente rapporto a termine e che ha dato la propria disponibilità al reimpiego secondo la previsione dell’art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015, il datore di lavoro può ottenere la restituzione del contributo addizionale dell’1,40%, qualora il nuovo rapporto a tempo indeterminato si costituisca entro i sei mesi successivi alla fine di quello a termine. Tutto ciò potrebbe portare ad un “surplus burocratico” che, forse, poteva essere evitato, in tutti quei casi in cui cessa il contratto a tempo determinato (con tutti gli adempimenti legati ad ogni cessazione), il lavoratore dichiara, in via telematica, la disponibilità ad una nuova occupazione esercitando il diritto di precedenza ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015, e lo stesso datore di lavoro lo

riassume a tempo indeterminato con lo sgravio contributivo del contratto di rioccupazione e con la restituzione dell’1,40%, dopo pochi giorni.

La circolare n. 115/2021 non ne parla ma, ad avviso di chi scrive, l’incentivo non trova applicazione neanche al contratto di lavoro intermittente, a tempo indeterminato, atteso che le prestazioni sono caratterizzate da episodicità e da saltuarietà, dipendono unicamente dalla “chiamata” del datore e non sono portatrici di alcuna stabilità di rapporto.

• *Chi sono i lavoratori che possono stipulare tale contratto?*

L’Inps richiama la definizione del comma 1 dell’art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015: sono i soggetti privi di impiego che dichiarano, in forma telematica, al sistema unitario delle politiche del lavoro, la propria immediata disponibilità allo svolgimento di attività lavorativa ed alla partecipazione a misure di politica attiva concordate con le strutture dell’impiego. La circolare, quindi, identifica tra i potenziali destinatari tutti i disoccupati e non solo, come si potrebbe argomentare dal titolo della nuova tipologia contrattuale che parla di “rioccupazione”, quelli che, sono sì disoccupati, ma che hanno avuto almeno una precedente esperienza lavorativa (autonoma o subordinata).

I datori di lavoro potenzialmente interessati sono quelli del settore privato, imprenditori o non imprenditori (ad esempio, studi professionali, associazioni, fondazioni, ecc.), con esclusione di quelli domestici, di quelli del settore agricolo e delle imprese del settore finanziario (Banche ed Assicurazioni), non ammesse alle agevolazioni in quanto non rientranti all’interno della comunicazione C(2020) 1863 final del 19 marzo 2020 e successive modificazioni degli organismi europei (si tratta delle aziende la cui attività rientra nel settore K della classificazione NACE).

È esclusa la Pubblica Amministrazione i cui riferimenti non sono soltanto nella elencazione del comma 2 dell’art. 1 del D.Lgs. n. 165/2001, ma anche in provvedimenti speciali come quelli che riguardano le c.d. “Authority” (Banca d’Italia, Consob, ecc.). La circolare n. 115/2021 non ne parla come, invece, avvenuto in circostanze analoghe, ma la norma dovrebbe applicarsi anche agli Enti pubblici economici.

• *Quale è la struttura contrattuale?*

Il contratto di rioccupazione va stipulato per iscritto e, elemento essenziale, deve essere ac-

compagnato da un progetto individuale di inserimento, redatto in accordo con il lavoratore, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore correlate al nuovo contesto ove svolgerà la propria opera: nulla di più afferma il Legislatore se non che la durata deve essere di sei mesi.

Detto questo c'è un primo "stop" alla stipulabilità del contratto. Esso non è possibile per un datore di lavoro che, nei sei mesi antecedenti, ha proceduto a licenziamenti individuali per motivi economici o collettivi *ex lege* n. 223/1991 di dipendenti nella medesima unità produttiva (e qui, il Legislatore non opera alcun richiamo alle stesse mansioni del lavoratore assunto con il contratto di rioccupazione, sicché il "blocco" appare totale).

L'Inps non fornisce chiarimenti circa il contenuto del piano di inserimento, limitandosi a ripetere il dettato normativo, né il Dicastero del Lavoro ha, al momento, fornito qualche delucidazione: di conseguenza, "lo svolgimento del tema" appare libero e, probabilmente, le parti potranno prendere spunti dai piani formativi per l'apprendistato. Sorprende, in ogni caso, che nulla sia stato detto circa il numero complessivo delle ore (cosa che, ad esempio, avvenne con il contratto di inserimento a seguito dell'accordo interconfederale del 2004) in un momento in cui si "batte continuamente il tasto", sulla formazione in azienda, sulla sicurezza e sulle disposizioni antinfortunistiche.

Durante i primi sei mesi di rapporto va sviluppato il piano formativo individuale di inserimento e, al termine, le parti possono procedere alla risoluzione del rapporto, previo preavviso *ex art.* 2118 c.c., in perfetta analogia con la previsione, che ben si conosce, relativa all'apprendistato professionalizzante; ma se è il datore di lavoro ad esercitare tale potere, l'Inps è abilitato a recuperare lo sgravio contributivo già riconosciuto per l'intero periodo. La durata del piano e della fase formativa può essere prolungata unicamente nel caso in cui ci si trovi in presenza di una lavoratrice in astensione obbligatoria.

Durante l'espletamento della fase formativa, ricorda il Legislatore, valgono le regole sul licenziamento illegittimo: quindi, piena applicazione di quanto previsto negli articoli 2 e 3 del D.Lgs. n. 23/2015 che, a seconda della gravità delle violazioni datoriali riscontrabili in giudizio, possono comportare la reintegra (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. Tutto ciò è valido purché non si ricada in ipotesi di blocco dei licenziamenti per giustificato motivo oggettivo ove (ma è solo un esempio), la data del 31 ottobre 2021 per il settore del turismo, degli stabilimenti termali, dello spettacolo, della cultura e del settore creativo slitta al 31 dicembre se il datore di lavoro ha fatto richiesta dell'esonero contributivo per aver fruito degli ammortizzatori sociali nei mesi di gennaio, febbraio e marzo 2021.

Sgravio contributivo e possibile cumulabilità con altre agevolazioni

Passiamo, ora, ad esaminare i vantaggi economici per il datore di lavoro.

• *Quale è lo sgravio contributivo massimo, sulla quota a proprio carico?*

I 6.000 euro su base annua rappresentano la base per il calcolo riferito al mese: sono 500 euro (6.000/12), che per i rapporti instaurati o cessati in corso di mese vanno rideterminati e sono pari a 16,12 euro (500/31), per ogni giorno di fruizione. Nei rapporti a tempo parziale, ovviamente, tutto va riproporzionato. Va, poi, ricordato quanto previsto dalla lettera e) del comma 1 dell'art. 31: i benefici legati all'assunzione sono trasferiti in capo all'utilizzatore in presenza di un contratto di somministrazione.

Oltre ai premi ed ai contributi Inail, esclusi dallo sgravio, occorre ricordare che anche la c.d. "contribuzione minore" deve essere versata, sicché questo è il quadro di riferimento delle esclusioni:

- a) i premi ed i contributi Inail, come ricorda, specificatamente, l'art. 41;
- 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

Approfondimenti

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, come, ad esempio, quelle dello spettacolo e degli sportivi professionisti (art. 1, commi 8 e 14, D.Lgs. n. 182/1997 e art. 1, commi 3 e 4 del D.Lgs. n. 166/1997).

A determinate condizioni lo sgravio contributivo sopra riportato risulta cumulabile con altri incentivi previsti per le assunzioni a tempo indeterminato.

Si cerca di fare un minimo di chiarezza con il supporto di quanto affermato dall'Inps con la circolare n. 115.

Esso si cumula (art. 41, comma 8), per il periodo di durata successivo ai sei mesi, con altri sgravi di natura contributiva previsti dalla attuale normativa: ciò significa (e la circolare n. 115/2021 lo afferma chiaramente al punto 7) che questi ultimi trovano applicazione a partire dal settimo mese del rapporto.

A tal proposito per rendere chiara la posizione dell'Istituto vengono fatti alcuni esempi come quello del datore che intenda fruire dell'agevolazione per l'assunzione di una donna svantaggiata ai sensi della legge n. 178/2020 che, come è noto, prevede un beneficio di diciotto mesi: ebbene, l'Inps dichiara che la fruizione in continuità delle agevolazioni fa sì che per i primi sei mesi si ottenga l'agevolazione del contratto di rioccupazione e successivamente quella relativa alla "donna svantaggiata" (diciotto mesi dai quali occorrerà detrarre i sei mesi fruiti per lo sgravio contributivo "dell'esonero rioccupazione").

Altro esempio riguarda il portatore di handicap che ha i requisiti di disabilità per essere portatore dei benefici previsti dall'art. 13 della legge n. 68/1999, ben esplicitati nella circolare dell'Inps n. 99/2016. Per i primi sei mesi del rapporto a tempo indeterminato si può accedere allo sgravio contributivo della rioccupazione e, successivamente, per il solo periodo residuo utile, all'incentivo per l'assunzione del personale disabile.

C'è, poi, la questione degli incentivi per la c.d. Decontribuzione SUD" di cui parlano i commi da 161 a 169 dell'art. 1 della legge n. 178/2020 e per la quale fino al prossimo 31 dicembre c'è il "via libera" di Bruxelles: l'Istituto ricorda che, in presenza di tutte le condizioni legittimanti, questi ultimi potranno trovare applicazione soltanto dal mese successivo a quello in cui è cessata la fruizione dello sgravio contributivo per il contratto di rioccupazione.

Da ultimo, viene fatto l'esempio di quelle disposizioni contenute nella legge n. 205/2017 laddove, al comma 114 dell'art. 1, si stabilisce che i benefici non sono cumulabili con "altri esoneri o riduzioni delle aliquote di finanziamento previsti dalla normativa vigente limitatamente al periodo di applicazione degli stessi". Ciò induce l'Istituto, combinando tale norma con l'art. 41, comma 8, del D.L. n. 73/2021, ad affermare che nel caso di assunzione di giovani con il contratto di rioccupazione si possa, prima, fruire per sei mesi della specifica agevolazione e, poi accedere, per il periodo residuo, all'altra agevolazione.

Condizioni generali per la fruizione del beneficio

Il beneficio viene riconosciuto nel rispetto di alcuni principi previsti anche per altre agevolazioni ma con alcune novità desumibili dal rispetto dell'art. 31 del D.Lgs. n. 150/2015 che, trattandosi di un "beneficio speciale", va letto, secondo la circolare n. 115/2021, in una luce diversa.

Ma, andiamo con ordine.

Lo sgravio contributivo è subordinato (art. 1, comma 1175, della legge n. 296/2006) al:

- a)* rispetto della 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.

Per quel che riguarda, invece, l'art. 31 va ricordato che lo sgravio contributivo non viene riconosciuto se:

- a)* l'assunzione viola un diritto di precedenza regolarmente esternato per iscritto dal lavoratore interessato (ad esempio, alla cessazione di un

contratto a termine) o scaturente da un obbligo di legge (come nel caso di lavoratori licenziati per motivi economici) o di accordo collettivo;

b) sono in corso presso l'azienda o l'utilizzatore (in caso di somministrazione) sospensioni dal lavoro connesse a crisi o riorganizzazione aziendale, a meno che non si tratti di lavoratore con livello o categoria diversa rispetto a quello dei lavoratori sospesi o riguardi unità produttive diverse rispetto a quella ove è avvenuta l'assunzione. Tale indirizzo amministrativo non è, tuttavia, assoluto in quanto, la circolare n. 115/2021, rifa-cendosi anche ad una precedente interpretazione intervenuta verso la fine del 2020 con la circolare n. 133, ricorda che nel caso di integrazione salariale strettamente correlata alla crisi pandemica ci si trova di fronte ad "eventi non oggettivamente evitabili", cosa ben diversa da quella appena descritta. La conseguenza è che l'impresa può, legittimamente, procedere, qualora interessata, alla stipula di contratti di rioccupazione.

Ma, come detto, la lettura dell'art. 31 va effettuata in modo diverso, atteso che si è in presenza di uno sgravio, del tutto "speciale e temporaneo" finalizzato a favorire il rientro dei disoccupati nel mercato del lavoro.

Ci si riferisce, sottolinea la circolare n. 115/2021, al principio secondo cui il beneficio non spetta se l'assunzione discende dal rispetto di un obbligo di legge o di contratto collettivo. La "specialità" del beneficio, destinato a creare nuova occupazione stabile prevale sulla dizione letterale dell'art. 31 per cui (ma non si tratta di un concetto nuovo già presente in altre interpretazioni amministrative dell'Istituto, riferite alle agevolazioni) lo sgravio contributivo spetta, in presenza di tutte le altre condizioni legittimanti, a fronte di una assunzione con contratto di rioccupazione:

- a)** di un lavoratore che ha esercitato il diritto di precedenza ex art. 24 del D.Lgs. n. 81/2015;
- b)** di lavoratori non transitati immediatamente alle dipendenze del cessionario in relazione ad un trasferimento di azienda e che vi passano entro l'anno stabilito dall'art. 47 della legge n. 428/1990 o entro il termine più lungo previsto dall'accordo collettivo;
- c)** di lavoratori portatori di handicap assunti a copertura dell'obbligo ex art. 3 della legge n. 68/1999;
- d)** di lavoratori assunti dall'azienda subentrante a seguito di cambio di appalto in caso di obbligo

scaturente dalla legge, dal contratto collettivo o da un codicillo del bando di gara.

La circolare n. 115/2021 chiarisce che anche la lettera d) del comma 1 dell'art. 31 non trova applicazione: esso stabilisce che l'agevolazione non viene riconosciuta se l'assunzione riguarda lavoratori licenziati nei sei mesi antecedenti da aziende in collegamento o controllo o che presentano assetti proprietari riferibili allo stesso soggetto.

Condizioni specifiche per la fruizione del beneficio

Quali sono le condizioni che permettono la fruizione dello sgravio contributivo?

Alcune riguardano entrambe le parti contraenti e sono:

a) nel momento della stipula del contratto (ossia tra il 1° luglio ed il prossimo 31 ottobre) il lavoratore deve aver offerto la propria immediata disponibilità al lavoro ai servizi per l'impiego ai sensi dell'art. 19 del D.Lgs. n. 150/2015 (ossia, deve essere disoccupato);

b) il datore di lavoro non deve aver proceduto, nei sei mesi antecedenti l'assunzione, a licenziamenti per motivi economici ex art. 3 della legge n. 604/1966 (che parla di operai, impiegati e quadri ma non di dirigenti) o a licenziamenti collettivi nella medesima unità produttiva. La dizione normativa parla "tout court" di licenziamenti per giustificato motivo oggettivo e non restringe il campo di applicazione ai lavoratori dello stesso livello o categoria di quello assunto.

Altre condizioni riguardano quelle che comportano la decadenza e la restituzione del beneficio e si riferiscono al solo datore di lavoro che:

a) non deve licenziare il lavoratore sia durante che al termine del periodo semestrale di inserimento;

b) non deve procedere a licenziamento collettivo o individuale (anche plurimo) per giustificato motivo oggettivo di un lavoratore impiegato nella stessa unità produttiva e inquadrato nello stesso livello (quindi, anche con mansione diversa) e categoria legale del lavoratore assunto con l'incentivo, nei sei mesi successivi alla effettiva instaurazione del rapporto agevolato.

Qualora il lavoratore, entro il prossimo 31 ottobre, venga riassunto da altro datore, la nota dell'Istituto fa presente che il periodo di fruizione,

Approfondimenti

anche revocato, deve essere computato per il calcolo del periodo residuo spettante.

In caso di dimissioni (da effettuare attraverso la procedura telematica prevista dal D.M. del Ministro del Lavoro, applicativo dell'art. 26 del D.Lgs. n. 151/2015, fatte salve le specifiche eccezioni), lo sgravio trova applicazione per il periodo di effettiva durata del rapporto.

Norme europee sugli Aiuti di Stato

L'autorizzazione allo specifico beneficio previsto dal contratto di rioccupazione da parte della Commissione Europea, ai sensi dell'art. 108, paragrafo 3, del Trattato dell'Unione è intervenuta il 14 luglio. Essa va compresa all'interno dei limiti fissati, fino al 31 dicembre 2021, a seguito della crisi pandemica in corso in tutti i Paesi della Comunità, per cui vengono riconosciuti compatibili con la normativa sugli Aiuti di Stato i benefici 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, dovrà provvedere, come avviene in casi analoghi, a registrare l'importo della agevolazione sul Registro Nazionale per gli Aiuti di Stato: nel caso in cui ci si trovi in presenza di un contratto di somministrazione, l'onere legato al non

superamento del massimale, sarà, come già avvenuto in altre situazioni, a carico dell'utilizzatore.

Conclusioni

Il beneficio appena descritto, con tutti i dubbi rimasti, sostanzialmente, non risolti (ci si riferisce, innanzitutto, ai contenuti del piano formativo) terminerà con le assunzioni di disoccupati che saranno effettuate entro il 31 ottobre 2021. Il tutto è accompagnato da una serie di vincoli e "passaggi obbligati" che potrebbero renderlo di difficile applicazione. Ci si chiede, quindi, se a determinate condizioni (soggetto disoccupato "over 29" titolare di un trattamento di disoccupazione) non sia più favorevole per un datore di lavoro e per un lavoratore stipulare un contratto di apprendistato professionalizzante ex art. 47, comma 4, del D.Lgs. n. 81/2015 che è un contratto a tempo indeterminato inserito, stabilmente, nel nostro ordinamento, a differenza di quello di rioccupazione che, come detto più volte, non ha natura strutturale.

Senza entrare nello specifico, ci si limita a segnalare alcune situazioni normative che lo rendono preferibile:

a) la contribuzione "propria" dell'apprendistato che non è da considerare ridotta come ebbe ad affermare il Ministero del Lavoro con la circolare n. 5/2008, seguito "a ruota" dai chiarimenti amministrativi dell'Inps: essa dura per tutta il periodo di apprendistato che è finalizzato alla qualificazione o alla riqualificazione del lavoratore;

b) la possibilità (non obbligo) di retribuire il dipendente fino a due livelli in meno o in percentuale "a salire", secondo il percorso di progressione indicato dal contratto collettivo applicato dal datore di lavoro;

c) i 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 dal Legislatore. Il lavoratore che viene assunto con contratto di rioccupazione entra, da subito, nell'organico pur dovendo "scontare" un periodo formativo di sei mesi.