

# One | LAVORO *Monitoro*

#MONITORO LAVORO 3 settembre/9 settembre

**Monitoro** è il servizio di monitoraggio delle novità normative correlate alla gestione dell'emergenza COVID a cura dei nostri esperti e collegato con **One LAVORO** la nuova soluzione digitale Wolters Kluwer dedicata a Professionisti e Aziende.

Per consultare i contenuti basta cliccare sui link all'interno della newsletter. Se non conosci le credenziali per entrare in One LAVORO, o se la richiesta di recupero credenziali non va a buon fine contatta il Servizio Clienti One tel. 02.824761 e per parlare con un operatore premi il tasto 0 «Informazioni su One» oppure scrivi a

[Servizioclienti.one@wolterskluwer.com](mailto:Servizioclienti.one@wolterskluwer.com)

Ti ricordiamo che il browser consigliato è Chrome.

## Sommario

[Normativa e prassi](#)

[Giurisprudenza](#)

[Come fare per](#)

## Normativa e prassi

### La risposta dell'esperto

#### **INPS interpreta il nuovo contratto “di rioccupazione”**

*di Gian Luca Bongiovanni - Consulente del Lavoro in Torino*

[INPS circ. 2 agosto 2021, n. 115](#)

L'onda lunga delle novità normative emergenziali emanate per fronteggiare l'impatto che la pandemia da Covid 19 ha avuto sull'economia italiana vede come protagonista anche il decreto legge n. 73/2021 “Sostegni bis”.

In questo quadro, l'elenco di norme emergenziali inaugurato dal decreto n. 18/2020 “Cura Italia” è caratterizzato da una grande quantità di soluzioni pensate per dare soluzioni di

breve o brevissimo termine, ed il decreto “Sostegni bis” non interrompe questa tradizione. Fra le molte previsioni degne di nota, si segnala anche la presenza di una nuova tipologia contrattuale, molto interessante anche se avrà una vita molto breve: l'[art. 41](#) del decreto legge n. 73/2021 introduce infatti il **contratto di rioccupazione**, di cui si è interessato l'INPS con la [circolare n. 115/2021](#) e dalla quale possiamo trarre numerosi spunti di riflessione.

*Vorrei assumere un lavoratore che, dopo aver perso il precedente posto di lavoro, si è recentemente rivolto al Centro per l'Impiego per ottenere lo status di disoccupato. In caso di assunzione di tale lavoratore, posso fruire di riduzioni contributive o di altre agevolazioni?*

Sono in vigore da molto tempo alcune agevolazioni contributive che possono essere riconosciute ai datori di lavoro che assumono lavoratori disoccupati, ma esse sono condizionate alla presenza di una determinata anzianità di disoccupazione (assunzione di “donne disoccupate” e di “soggetti over” 50 anni) o al diritto alla percezione dell'indennità di disoccupazione (NASpl).

Di recente però il decreto legge “Sostegni bis” ha temporaneamente introdotto una nuova tipologia contrattuale denominata “contratto di rioccupazione” che concede un **esonero del 100%** dei contributi a carico del datore di lavoro nel limite di **500 euro mensili** e per un periodo di **6 mesi** a condizione che il contratto di lavoro sia a **tempo indeterminato**, anche part time, e che l'assunzione avvenga nell'intervallo di tempo compreso **fra il 1° luglio ed il 31 ottobre 2021** nei confronti di un **lavoratore disoccupato**.

In questo caso non è richiesta una particolare anzianità per il requisito della disoccupazione e, al limite, per godere del beneficio è **sufficiente anche un solo giorno di status**.

Si evidenzia però che per essere considerato “disoccupato” il lavoratore deve aver eseguito la procedura prevista dall'[art. 19](#) del decreto legislativo n. 150/2015.

*Nel mese di luglio ho assunto un lavoratore disoccupato con il nuovo “contratto di rioccupazione”: quali sono gli aspetti ai quali occorre prestare maggiore attenzione?*

Nel rispondere alla domanda, innanzitutto si evidenzia che la vigenza di questa nuova tipologia contrattuale è molto breve, **dal 1° luglio al 31 ottobre 2021**, in un intervallo di tempo che il legislatore ritiene legato ad una fase di ripresa economica dopo l'emergenza epidemiologica.

E' evidente che si tratta di una valutazione poco prudente, non tanto per la fase di ripresa economica che pare essere effettivamente in atto dopo il disastroso e precedente anno 2020, quanto per l'auspicio dell'effettivo superamento della fase emergenziale dopo il 31 ottobre prossimo.

Ci auguriamo ovviamente che ciò si avveri presto ma, se ciò non dovesse verificarsi, è auspicabile che la durata del periodo agevolabile venga prontamente estesa per un periodo di tempo sufficiente per contribuire e sostenere la ripresa dell'occupazione. In ogni caso, stante l'attuale previsione normativa, saranno incentivabili con l'esonero contributivo solo le assunzioni effettuate in questo breve lasso di tempo, anche se alla data odierna non sono ancora state pubblicate le istruzioni operative necessarie a dare concreta attuazione alla norma astratta.

In questo senso, notiamo ancora una volta il cambio di passo operato dall'INPS negli ultimi anni: la [circolare INPS n. 115/2021](#), composta da 12 pagine, non si limita ad affrontare gli aspetti pratici che da sempre costituiscono la materia di competenza dell'Istituto (il versamento dei contributi e la compilazione delle dichiarazioni periodiche, peraltro senza definire compiutamente l'argomento e rimandando ad un ulteriore messaggio per le istruzioni di dettaglio) ma affronta senza remore questo tema inedito, che qualche anno fa avrebbe visto il Ministero del Lavoro fornire quelle interpretazioni di natura giuridica necessarie per inserire questa novità all'interno del quadro normativo complessivo.

Tra l'altro, a questo riguardo nella circolare n. 115/2021 è evidente la totale mancanza di qualsiasi specifica riguardante il "**progetto individuale di inserimento** finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo" (citazione di pagina 4 della medesima circolare).

Per i datori di lavoro ed i consulenti il problema rimane irrisolto e non resta che cercare una soluzione ricorrendo all'esperienza ed al buon senso, ad esempio attingendo da quanto viene realizzato quotidianamente per i P.F.I. (Piani Formativi Individuali) degli apprendisti.

Essendo infine l'assunzione subordinata alla definizione del suddetto progetto individuale di inserimento, è evidente che i datori di lavoro che hanno già firmato la lettera di assunzione o si accingono a farlo, hanno operato a loro rischio e pericolo in assenza di indicazioni ministeriali.

Non si deve poi dimenticare che il piano formativo deve essere definito "con il consenso del lavoratore" e ciò presuppone, come minima precauzione, che il documento riporti almeno una firma del lavoratore per accettazione.

*Inquadramento*

[Esonero contributivo per assunzioni con contratto di rioccupazione](#)