Normativa

CONTRATTO DI RIOCCUPAZIONE

Art. 41 Decreto Legge 73/2021

Viene istituito, in via eccezionale, **dal 1 luglio 2021 e fino al 31 ottobre 2021**, il contratto di rioccupazione, **contratto di lavoro subordinato** finalizzato a incentivare, nella fase di ripresa delle attività dopo l'emergenza COVID-19, l'inserimento nel mercato del lavoro dei lavoratori in stato di disoccupazione ai sensi dell'articolo 19 D.Lgs. 150/2015.

Stipulato in **forma scritta** ai fini della prova, il contratto di rioccupazione ha validità condizionata alla definizione, in accordo con il lavoratore, di un **progetto individuale di inserimento** della durata di **6 mesi**, volto a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al nuovo contesto lavorativo; durante tale periodo opera il regime sanzionatorio attualmente applicabile al licenziamento illegittimo.

Il datore di lavoro e il lavoratore, ai sensi dell'articolo 2118, cod. civ., possono recedere dal contratto una volta terminato il periodo di inserimento, nel rispetto del preavviso, che decorre dal termine del periodo di inserimento, durante il quale continua ad applicarsi la disciplina del contratto di rioccupazione.

Il mancato recesso determina la prosecuzione del rapporto come ordinario **rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato**.

Il datore di lavoro che assume lavoratori con il contratto di rioccupazione ha diritto, per un periodo massimo di 6 mesi, all'esonero dal **versamento del 100% dei complessivi contributi previdenziali** a carico dei datori di lavoro, nel limite massimo di importo pari a **6.000 euro su base annua**, riparametrato e applicato su base mensile.

Lo sgravio spetta ai datori di lavoro privati, con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico, e ad esso si applicano i principi generali di fruizione degli incentivi di cui all'articolo 31 D.Lgs. 150/2015.

I datori di lavoro, per fruire dello sgravio contributivo, **non** devono aver proceduto, nei 6 mesi precedenti l'assunzione, a licenziamenti individuali per giustificato motivo oggettivo (articolo 3, L. 604/1966) o a licenziamenti collettivi (L. 223/1991) nella medesima unità produttiva.

Sono condizioni che causano la **revoca** dell'esonero e il **recupero** di quanto già fruito dal datore di lavoro:

- il licenziamento intimato durante il periodo di inserimento;
- il licenziamento intimato al termine del periodo di inserimento;
- il licenziamento collettivo o il licenziamento individuale per g.m.o. di un lavoratore impiegato nella medesima unità produttiva e inquadrato con lo stesso livello e categoria legale di inquadramento del lavoratore assunto con gli esoneri contributivi, effettuato nei 6 mesi successivi alla predetta assunzione.

Via F. Lippi, 30 - 25134 Brescia
Tel. 030 23076 - Fax 030 2304108
info@apindustria.bs.it - www.apindustria.bs.it
C.F. 80017870173 - P.IVA 01548020179

Le dimissioni del lavoratore non comportano la revoca dello sgravio e, pertanto, il beneficio viene riconosciuto per il periodo di effettiva durata del rapporto di lavoro.
L'efficacia delle disposizioni del presente articolo è subordinata all'autorizzazione della Commissione Europea.
Brescia 1 giugno 2021

per informazioni Ufficio Relazioni Sindacali e Industriali Apindustria Brescia:
tel. 03023076 - fax 0302304108 - email sindacale@apindustria.bs.it