

I dati Inps

Flop rioccupazione, solo 4mila assunzioni

Il contratto agevolato era previsto dal Sostegni-bis. Si stimavano 325mila ingressi

Enzo De Fusco
Giorgio Pogliotti

Sono 4.073 le domande accolte, mentre altre 600 sono in corso di elaborazione presso l'Inps: è il "magro" bilancio delle assunzioni effettuate con il contratto di rioccupazione, introdotto dal decreto Sostegni bis, in via sperimentale dal 1° luglio 2021 allo scorso 31 ottobre.

Per questo contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato diretto a incentivare l'inserimento nel mercato del lavoro dei disoccupati, promosso dal ministro Andrea Orlando, il Governo ha destinato una dote ingente (585,6 milioni per il 2021, 292,8 milioni per il 2022 e 42 milioni per il 2023). L'assunzione con il contratto di rioccupazione era subordinata alla definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, di durata di sei mesi, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore nel nuovo contesto lavorativo. Ai datori di lavoro privati (con esclusione del settore agricolo e del lavoro domestico), che hanno assunto lavoratori con il contratto di rioccupazione è riconosciuto per un massimo di sei mesi, l'esonerazione dal versamento del 100% dei contributi previdenziali, con esclusione dei premi e contributi dovuti all'Inail, nel limite di importo di 6mila euro su base annua (riparametrato su base mensile, massimo 3mila euro). La relazione tecnica al decreto stimava 325mila assunzioni a tempo indeterminato, con un beneficio medio mensile per i datori di lavoro di 450 euro, ma la risposta del ministero del Lavoro ad un'interrogazione presentata alla Camera da Niccolò Invidia (M5S) ridimensiona enormemente questa cifra: al 4 novembre risultavano poco più di 4.073 assunzioni (e 600 in corso di elaborazione).

Già all'indomani dell'approvazione del Dl sostegni bis erano

emerse due importanti criticità che già preannunciavano il flop della disposizione (si veda Il Sole-24ore del 22 maggio 2021): il beneficio rientrava nel limite di 1,8 milioni del temporary framework e quindi, salvo poche eccezioni, risultava sostanzialmente precluso alle medie e grandi aziende, ossia quelle che tendenzialmente hanno assunto in questo periodo. Inoltre il neonato contratto di rioccupazione si sovrapponeva per finalità al già vigente contratto di apprendistato per la riqualificazione dei disoccupati senza alcun limite di età, con la differenza che quest'ultimo risultava molto più conveniente del contratto di rioccupazione.

Infatti, a fronte di una retribuzione annua di 30.000 euro, su tre anni il contratto di rioccupazione assicurava una riduzione del costo del lavoro del 2,44% (3mila euro). Mentre il beneficio del contratto di apprendistato per la riqualificazione, senza considerare il sotto inquadramento retributivo e gli altri benefici, risultava più consistente in quanto assicurava sullo stesso periodo triennale una riduzione del costo del lavoro di quasi il 17%, pari a oltre 20 mila euro di risparmio.

Peraltro, a scoraggiare il datore di lavoro c'era anche lo slalom tra oltre 15 condizioni e divieti previsti dalle norme per non incorrere nella restituzione dei benefici previsti (si veda Il Sole24Ore del 20 agosto 2021).

«I numeri fatti registrare dal contratto di ricollocazione - rileva Invidia - sono stati modesti. Le risorse inutilizzate potrebbero essere destinate per garantire più partenariati con gli Its. Questi ultimi hanno ancora un grande potenziale inespresso nella formazione continua degli Over 50, che più di altri, anche con corsi di breve durata, hanno necessità di aggiornare le proprie competenze ed essere ricollocati nel mercato del lavoro o reskillati». Nell'ultima versione della legge di Bilancio, tuttavia, all'articolo 30 è spuntato un Fondo da 700 milioni nelle disponibilità del ministero del Lavoro: resta da capire se le risorse deriveranno proprio dai risparmi del contratto di rioccupazione.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

ARTICOLO NON CEDIBILE AD ALTRI AD USO ESCLUSIVO DEL CLIENTE CHE LO RICEVE - 8923



Le Sintesi del Sole Manovra 2022

Ammortizzatori sociali

Tutela bilaterale obbligatoria nelle aziende con almeno un dipendente



L'assegno di solidarietà verrà sostituito dall'assegno di integrazione salariale

Fuori dall'industria

Enzo De Fusco

Dal 1° gennaio 2022 le aziende non industriali potranno sostituire Cigs e Cigo, gestite dal sistema pubblico, con i fondi di solidarietà bilaterali purché regolati nelle modalità stabilite dal decreto legislativo 148/2015. Sembra emergere questo dalla lettura della riforma degli ammortizzatori sociali contenuta nel Ddl di Bilancio che, se confermato, cambia in modo significativo il ruolo dei fondi bilaterali.

L'obbligo di costituzione dei fondi viene esteso ai datori di lavoro che occupano almeno un dipendente e i fondi esistenti al 1° gennaio 2022 dovranno adeguarsi alle nuove disposizioni entro il 31 dicembre dell'anno prossimo. In caso di mancato adeguamento, i datori di lavoro del relativo settore confluiranno, a decorrere dal 1° gennaio 2023, nel Fondo di integrazione salariale (Fis) ove verranno trasferiti i contributi già versati o comunque dovuti dai datori di lavoro medesimi.

Cambiano anche alcune regole per i fondi di solidarietà alternativi (ossia dei settori artigiano e della somministrazione). In particolare, l'assegno di solidarietà esaurisce la sua funzione il 31 dicembre 2021 e dal prossimo anno l'assegno ordinario prenderà il nome di «assegno di integrazione salariale» da riconoscere a tutti i

datori di lavoro con almeno un dipendente all'attivo. Ad ogni modo, i fondi alternativi già esistenti hanno tempo anch'essi fino al 31 dicembre 2022 per adeguarsi. Dal 1° gennaio 2022 (o dopo l'adeguamento dei fondi esistenti) l'assegno di integrazione salariale sarà l'unica prestazione riconosciuta dai fondi ai lavoratori e terrà conto delle causali ordinarie e straordinarie e al lavoratore spetterà anche l'assegno per il nucleo familiare (o l'assegno unico).

Si estende anche al Fondo di integrazione salariale l'obbligo di tutela per le aziende non industriali con almeno un dipendente, sempre che non venga costituito nel settore un fondo di solidarietà bilaterale sostitutivo nei termini sopra descritti. Il Fis spetterà per 13 settimane in un biennio mobile nei casi di imprese fino a cinque dipendenti, 26 settimane per le altre.

Il finanziamento del fondo di integrazione salariale è pari allo 0,5% della retribuzione imponibile a fini previdenziali per i datori fino a cinque addetti, 0,8% per gli altri. A partire dal 1° gennaio 2025 per i datori fino a cinque dipendenti potrebbe scattare il bonus malus con una riduzione delle aliquote nella misura del 40 per cento.

© RIPRODUZIONE RISERVATA

