



Provincia della Spezia  
Medaglia d'Oro al Valor Militare

## PROVINCIA DELLA SPEZIA

### Settore Politiche Economiche, Sociali e del Lavoro

# CONTRATTO D'INSERIMENTO (ARTT. 54 – 59 DEL DECRETO LEGISLATIVO N. 276/03)

## DEFINIZIONE E CAMPO DI APPLICAZIONE

L'art. 54 del D.Lgs. n. 276/03 (attuativo della Legge n. 30/03 – Legge Biagi) introduce una nuova tipologia di contratto di lavoro, il "**contratto di inserimento**", che va a sostituire il contratto di formazione e lavoro.

Il nuovo tipo di contratto è definito come un contratto di lavoro a tempo determinato destinato a realizzare, mediante un **progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo**, l'inserimento ovvero il reinserimento delle seguenti categorie di soggetti:

- a) persone di età compresa tra 18 e 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni (compiuti): in stato di disoccupazione da oltre 12 mesi ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. n. 297/02;
- c) lavoratori ultracinquantenni che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa dopo almeno 2 anni di inattività\*;
- e) donne, di qualsiasi età, residenti in un'area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno del 20% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile (definite con Decreto del Ministero del Lavoro del 13.11.2008 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29.12.2008)\*\*;
- f) persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico (ai sensi di quanto previsto dalla normativa nazionale: Legge n. 104/92 e Legge n. 68/99).

\* I lavoratori devono presentare al datore di lavoro un'apposita dichiarazione di responsabilità con la quale attestino di non aver lavorato nel biennio antecedente, unitamente alla certificazione da parte del competente Centro per l'Impiego dalla quale risulti che il lavoratore stesso non è presente nell'elenco anagrafico nel medesimo periodo.

\*\*L'art. 1 del Decreto Ministeriale sopra citato, identifica, per **l'anno 2008**, come aree territoriali di cui all'art. 54, comma 1, lettera e) del D.Lgs. n.276/03 **tutte le Regioni e le Province autonome**.

Condizione per l'assunzione è la definizione, con il consenso del lavoratore, di un progetto individuale di inserimento, le cui modalità sono definite dalla contrattazione collettiva a livello nazionale/territoriale/aziendale. Tale progetto ha lo scopo di delineare

un percorso di concreto adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo, prevedendo un minimo di 16 ore di formazione teorica. Per quanto riguarda la forma ed i contenuti dei progetti individuali di inserimento le parti devono attenersi alle prescrizioni dell'autonomia privata collettiva applicabile.

## DATORI DI LAVORO

I contratti di inserimento possono essere stipulati dai seguenti soggetti:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, sia pubblici che privati;
- f) organizzazioni ed associazioni di categoria (sono esclusi gli studi professionali, anche costituiti in forma associata).

L'accordo interconfederale dell'11/02/04 ha ammesso il contratto d'inserimento per tutti i settori produttivi.

Per poter assumere con contratto di inserimento i soggetti sopra citati devono aver **mantenuto in servizio** (ovvero devono aver trasformato a tempo indeterminato) **almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti**. A tale fine non si computano:

- i lavoratori che si siano dimessi;
- i lavoratori licenziati per giusta causa;
- i lavoratori che, al termine del contratto, abbiano rifiutato la proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- i contratti risolti nel corso ovvero al termine del periodo di prova;
- i contratti non trasformati in rapporti a tempo indeterminato nella misura pari a 4 contratti.

Tale disposizione inoltre non si applica qualora, nei 18 mesi precedenti l'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento.

**N.B.:** la **disciplina in materia di contratti di formazione e lavoro** continua a trovare **applicazione esclusivamente nei confronti della Pubblica Amministrazione** (vedi art. 86, comma 9, del Decreto in questione), fatto salvo quanto previsto relativamente alla concessione delle agevolazioni contributive.

## FORMA E DURATA DEL CONTRATTO

Il contratto di inserimento deve essere stipulato in **forma scritta** e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale d'inserimento lavorativo. **In mancanza di forma scritta o di progetto d'inserimento il contratto è nullo** e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

**Il contratto d'inserimento non può avere una durata inferiore a 9 mesi e superiore a 18**, elevabili a 36 mesi per le persone affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione obbligatoria e facoltativa per maternità.

Il contratto di inserimento **non è rinnovabile** tra le stesse parti. Può essere prorogato anche più volte purché la durata massima del contratto non ecceda il limite di 18 o 36 mesi. Ove il rapporto di inserimento duri oltre il limite di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato il contratto si trasforma in un rapporto di lavoro

a tempo indeterminato, sempre che venga superato il termine di 30 giorni di cui all'art. 5, comma 2, del D.Lgs. n. 368/01. Il contratto di inserimento può essere anche a tempo parziale, purché compatibile con il progetto individuale di inserimento.

## **DISCIPLINA DEL RAPPORTO DI LAVORO**

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali, territoriali od aziendali, al contratto di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al D.Lgs n. 368/01 relativo alla disciplina dei contratti a termine. Non sono compatibili i presupposti causali della stipulazione del contratto a termine; non sono inoltre applicabili, in quanto derogate dalla specifica disciplina del contratto di inserimento, le disposizioni in materia di proroga, rinnovo del contratto tra le stesse parti e di limitazioni percentuali. Le percentuali massime di assunzione con contratto di inserimento sono demandate ai contratti collettivi nazionali di lavoro.

## **INCENTIVI ECONOMICI E NORMATIVI**

Durante il contratto di inserimento la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria corrispondente alla qualificazione al cui conseguimento è preordinato il progetto. Per quanto riguarda le donne, però, la Legge n. 80/05 di conversione del D.L. n. 35/05 ha introdotto una modifica alla lettera e) dell'art. 54 del D.Lgs. n. 276/03, secondo la quale le donne assunte con contratto di inserimento ai sensi di tale punto potranno essere retribuite fino a 2 livelli inferiori, rispetto a quello contrattuale di riferimento, soltanto se ciò sarà stato previsto dal CCNL applicato.

Salvo specifiche previsioni di contratto collettivo i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

In attesa della riforma degli incentivi all'occupazione si applicano quelli previsti dalla normativa in vigore in materia di contratti di formazione lavoro, ad esclusione della tipologia rappresentata da persone tra 18 e 29 anni, ovvero:

- imprese artigiane, imprese operanti nel mezzogiorno ed imprese operanti nelle aree con un tasso di disoccupazione superiore alla media nazionale (individuate ogni anno con Decreto del Ministro del Lavoro): contribuzione nella misura prevista per gli apprendisti (ovvero nella misura del 10% in quanto non vale in questo caso la contribuzione ridotta dell'1,5% e del 3% che interessa i soli rapporti di apprendistato);
- imprese del settore commerciale e turistico con meno di 15 dipendenti: sgravio contributivo nella misura del 40%;
- altre imprese e datori di lavoro non imprenditori: sgravio contributivo del 25%.

L'agevolazione contributiva opera durante il periodo di inserimento e viene riconosciuta nei limiti di quanto disposto dal Regolamento Comunitario n. 2204 del 2002. Resta comunque ferma l'agevolazione contributiva nella misura del 25% che non pone problemi di compatibilità con la normativa comunitaria sugli aiuti di stato, in quanto si tratta di una misura di carattere generale ed uniforme che non integra l'ipotesi di aiuto ai sensi dell'art. 87 del trattato CE.

Il Regolamento CE n. 2204/2002 prevede l'immediata operatività di aiuti in favore di soggetti svantaggiati il cui ammontare, con riferimento al singolo rapporto di lavoro, non

superi il 50% del costo salariale annuo del lavoratore assunto (percentuale elevata al 60% per i disabili): il costo salariale include, secondo il Regolamento Comunitario sopra citato, la retribuzione lorda dovuta e i contributi previdenziali e assistenziali obbligatori. Fermo restando tale limite quantitativo, l'agevolazione in misura superiore al 25%, per le imprese non artigiane, viene concessa nel rispetto delle seguenti condizioni oggettive:

- ✓ l'assunzione deve determinare un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato o riguardare copertura di posti vacanti a seguito di dimissioni volontarie, pensionamento per raggiunti limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione di personale. L'incremento occupazionale deve essere realizzato con riferimento alla media dei lavoratori occupati nei 12 mesi precedenti l'assunzione: per numero di dipendenti si deve intendere il numero di unità di lavoro-anno (ula), ovvero il numero di lavoratori occupati a tempo pieno durante un anno, considerando il lavoro a tempo parziale ed il lavoro stagionale come frazioni di ula (vedi Regolamento CE n. 2204/2002);
- ✓ ai lavoratori dovrà inoltre essere garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi (l'agevolazione non è però esclusa nel caso in cui il rapporto venga risolto prima del termine dei 12 mesi per giusta causa).

Nel rispetto di queste condizioni oggettive, i lavoratori assunti, oltre ad appartenere alle categorie di cui all'art. 54, comma 1, lettere da b) ad f), devono poter essere considerati soggetti svantaggiati in base al Regolamento CE n. 2204/2002, ossia devono appartenere ad una delle seguenti tipologie:

- lavoratori extracomunitari;
- disoccupati da oltre 2 anni e che in tale periodo non abbiano seguito corsi di formazione;
- soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- soggetti che vivono da soli con uno o più figli a carico;
- soggetti privi di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente;
- disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti (o per 6 degli 8 mesi precedenti se persone con meno di 25 anni);
- lavoratori disabili;
- qualsiasi donna di un'area geografica in cui il tasso medio di disoccupazione superi il 100% della media comunitaria da almeno 2 anni civili ed in cui la disoccupazione femminile abbia superato il 150% della disoccupazione maschile dell'area considerata per 2 dei 3 anni civili precedenti. Con riferimento a quest'ultimo punto il Decreto Ministeriale del 13.11.2008 pubblicato sulla G.U. n. 302 del 29.12.2008, all'art. 2, identifica tali aree territoriali nelle seguenti regioni: **Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Sicilia e Sardegna**.

**N.B.:** a seguito dell'emanazione del Decreto Ministeriale sopra citato (valido per l'anno 2008) risulta pertanto legittimo stipulare contratti d'inserimento ai sensi del punto e) dell'art. 54, comma 1 del D.Lgs. 276/2003 su tutto il territorio nazionale così come risulta ammissibile l'agevolazione contributiva nella misura, generale ed uniforme, del 25%, che non pone problemi di compatibilità con la normativa comunitaria sugli aiuti di stato (vedi circolare INPS n. 74 del 19.05.2006).

Per i contratti d'inserimento stipulati, invece, con donne residenti nelle regioni sopra elencate risulta legittimo accedere agli incentivi economici di cui all'art. 59, comma 3 del D.Lgs. 276/03, ovvero quelli previsti in materia di CFL, in misura superiore al 25% qualora sia previsto in relazione al settore di appartenenza del datore di lavoro ed all'ubicazione territoriale dello stesso. A questo proposito occorre sottolineare che, in conformità a quanto previsto per i CFL, il riferimento normativo alla residenza della lavoratrice debba

essere integrato con quello relativo allo svolgimento dell'attività lavorativa: questo significa che, per poter usufruire dell'agevolazione contributiva in misura superiore al 25%, è necessario non solo che la lavoratrice assunta sia residente nei territori individuati dall'art. 2 del Decreto Ministeriale sopra citato, ma che anche la prestazione lavorativa si svolga all'interno dei medesimi territori.

In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale d'inserimento, di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che sia tale da impedire la realizzazione delle finalità cui è preordinato il contratto, il datore è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta con riferimento al livello di inquadramento contrattuale superiore che sarebbe stato raggiunto dal lavoratore al termine del periodo di inserimento, maggiorata del 100%. La maggiorazione così stabilita esclude l'applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione.

## **PRESTAZIONI A SOSTEGNO DEL REDDITO PREVISTE CON IL CONTRATTO DI INSERIMENTO**

L'INPS, con Circolare n. 41 del 13/03/06, ha chiarito una serie di problemi concernenti le prestazioni a sostegno del reddito relative alle nuove tipologie contrattuali disciplinate dal D.Lgs. n. 276/03.

Per quanto riguarda il contratto d'inserimento ai lavoratori spetta l'assegno per il nucleo familiare con le modalità ed i criteri previsti per la generalità dei lavoratori dipendenti.

La tutela previdenziale di maternità, malattia e tbc è riconosciuta a seconda del settore e della qualifica di appartenenza, in coerenza con le norme generali previste per i lavoratori assunti a tempo determinato, in virtù del fatto che al contratto di inserimento si applica, per quanto compatibile, la disciplina dei contratti a termine di cui al D.Lgs. n. 368/01.

Ai lavoratori assunti con contratto di inserimento spettano le prestazioni di disoccupazione ordinaria non agricola in presenza dei requisiti lavorativi richiesti. Anche ai lavoratori edili assunti con contratto di inserimento può essere riconosciuto il diritto ai trattamenti speciali di disoccupazione, purché gli stessi siano licenziati per una delle motivazioni stabilite dalle varie leggi e purché, ovviamente, abbiano i prescritti requisiti contributivi.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal trattamento di mobilità, in coerenza con la disciplina prevista per il lavoro a termine alla quale il contratto di inserimento viene assimilato. Tuttavia l'indennità di mobilità potrà essere riconosciuta ai lavoratori il cui contratto d'inserimento sia stato trasformato a tempo indeterminato entro l'atto di inizio della procedura di mobilità.

I lavoratori assunti con contratto di inserimento possono essere ammessi al beneficio delle integrazioni salariali (ordinaria e dell'edilizia), in coerenza con la disciplina applicata ai lavoratori precedentemente assunti con contratto di formazione e lavoro.