



Decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276

IL CONTRATTO DI INSERIMENTO

Settembre 2004

INDICE

1. Riordino dei contratti con funzione formativa	pag. 3
2. Contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati	pag. 3
3. La struttura del contratto di inserimento e la clausola del termine	pag. 5
4. I datori di lavoro che possono stipulare contratti di inserimento	pag. 7
5. Limiti per le nuove assunzioni	pag. 8
6. I benefici normativi	pag. 10
7. I soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento	pag. 10
8. I progetti individuali di inserimento. L'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004	pag. 12
9. Registrazione delle competenze acquisite attraverso la formazione teorica	pag. 16
10. Requisiti di forma	pag. 16
11. L'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 e gli elementi essenziali della lettera di assunzione e del progetto individuale	pag. 17
12. Disciplina del rapporto di lavoro e compatibilità con il d.lgs. n. 368/2001	pag. 20
13. L'Accordo interconfederale e la conversione dei contratti di inserimento	pag. 23
14. Benefici economici	pag. 24
15. Servizio militare e servizio civile	pag. 27

Nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 181, del 4 agosto scorso, è stata pubblicata la [circolare del Ministero del Lavoro n. 31 del 21 luglio](#), che illustra la disciplina del contratto di inserimento contenuta negli artt. da 54 a 59 del [d.lgs. 10 settembre 2003, n. 276](#).

1. Riordino dei contratti con funzione formativa

Il legislatore, nel rispetto dei principi direttivi stabiliti dall'art. 2 della [legge n. 30 del 2003](#), che attribuiva al Governo la delega in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo, ha previsto una nuova disciplina per il contratto di apprendistato, confermandone la funzione formativa, ed ha introdotto il contratto di inserimento.

*legge delega
n. 30/2003*

La circolare precisa che la nuova disciplina del contratto di apprendistato, che il d.lgs. n. 276/2003 valorizza come principale strumento formativo al fine di agevolare l'ingresso nel mondo del lavoro dei giovani, è destinata ad esaurire l'ambito di operatività del contratto di formazione e lavoro, del quale è stata definitivamente stabilita (art. 86, comma 9, seconda parte) l'inapplicabilità al settore privato.

*apprendistato
e c.f.l.*

Il contratto di inserimento, invece, non rientra nei contratti a contenuto formativo in quanto si tratta di una nuova tipologia contrattuale, di lavoro subordinato e a tempo determinato, con riferimento alla quale la previsione dello svolgimento di formazione è meramente eventuale (art. 55, comma 4).

*l'inserimento:
nuovo contratto
senza finalità
formativa*

La funzione caratterizzante il contratto di inserimento è garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro dei giovani fino a 29 anni di età e degli altri soggetti svantaggiati individuati tassativamente dall'art. 54, comma 1.

2. Contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati

Prima di esaminare la disciplina del contratto di inserimento, la circolare ricorda che, ai sensi dell'art. 54, comma 5, continua ad applicarsi, se risulta essere più favorevole, la disciplina prevista per i contratti di reinserimento dei lavoratori disoccupati, di cui all'art. 20 della [legge n. 223 del 1991](#).

*art. 20, legge
n. 223/1991*

Tale condizione di miglior favore va riferita al datore di lavoro in quanto l'art. 20 della l. n. 223/1991 prevede sgravi contributivi per l'assunzione di lavoratori disoccupati.

Secondo quanto previsto dall'art. 20, possono essere assunti con contratto di reinserimento i lavoratori che fruiscono da almeno 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione, a condizione che i datori di lavoro, nel momento in cui si instaura il rapporto di lavoro, non abbiano disposto sospensioni del lavoro ai sensi della legge n. 675 del 1977 oppure non abbiano proceduto a riduzioni del personale nei dodici mesi precedenti, salvo che l'assunzione non avvenga ai fini di acquisire professionalità sostanzialmente diverse da quelle dei lavoratori interessati alle predette riduzioni o sospensioni di personale.

i destinatari del contratto di reinserimento

La norma attribuisce ai datori di lavoro, che abbiano assunto con contratto di reinserimento, una riduzione contributiva del 75% sulle correnti aliquote dei contributi previdenziali e assistenziali per ogni lavoratore assunto, per un periodo che va da un minimo di 12 mesi ad un massimo di 36 mesi in considerazione del tempo di effettiva disoccupazione del lavoratore.

benefici contributivi

lavoratore con effettiva disoccupazione per un periodo inferiore a 2 anni	➔	riduzione del 75 % dei contributi per un periodo di 12 mesi
lavoratore con effettiva disoccupazione per un periodo superiore a 2 anni e inferiore a 3 anni	➔	riduzione del 75 % dei contributi per un periodo di 24 mesi
lavoratore con effettiva disoccupazione per un periodo superiore a tre anni	➔	riduzione del 75 % dei contributi per un periodo di 36 mesi

In alternativa, il datore di lavoro ha facoltà di optare per l'esonero dall'obbligo delle quote di contribuzione a proprio carico nei limiti del 37,5% per un periodo pari al doppio di quello di effettiva disoccupazione e, in ogni caso, non superiore a 72 mesi.

Si ricorda che il contratto di reinserimento, di cui alla l. n. 223 del 1991, è un contratto a tempo indeterminato, con il quale possono essere assunti lavoratori disoccupati senza distinzione di età.

I lavoratori assunti con contratto di reinserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

Il contratto di lavoro di reinserimento deve essere stipulato per iscritto e copia del contratto deve essere inviata entro trenta giorni alla DPL ed alla sede provinciale dell'INPS.

3. La struttura del contratto di inserimento e la clausola del termine

La circolare precisa che il contratto di inserimento è un contratto a tempo determinato diretto a realizzare l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti individuati dall'art. 54, comma 1.

l'inserimento è uno speciale contratto a tempo determinato

La condizione necessaria per la stipulazione del contratto di inserimento è la predisposizione di un progetto individuale di inserimento che, mediante l'individuazione di uno specifico percorso, consenta l'adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo.

Pertanto, per poter assumere con contratto di inserimento è necessario redigere una lettera di assunzione e un progetto individuale di inserimento, che andranno entrambi sottoscritti dal lavoratore poiché l'art. 55, comma 1, del d.lgs. n. 276 del 2003 prevede che anche il progetto venga definito con il consenso del lavoratore.

assunzione con lettera e progetto individuale di inserimento

Va, inoltre, precisato che l'assunzione con contratto di inserimento non è soggetta ad alcuna procedura preventiva di autorizzazione da parte di enti terzi.

nessuna preventiva autorizzazione

Per quanto concerne la durata del contratto, in base al dettato dell'art. 57 del d.lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro ed il lavoratore possono liberamente stabilire una durata che varia da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, con l'eccezione delle persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico, per le quali la durata del contratto di inserimento può arrivare sino a 36 mesi.

durata (9-18 mesi, fino a 36 per i disabili)

Sul punto, la circolare specifica che la durata del contratto deve essere determinata in coerenza con le modalità stabilite nel progetto individuale di inserimento e cioè deve essere tale da consentire il pieno svolgimento del percorso di adattamento delle competenze del lavoratore allo specifico contesto lavorativo.

La circolare precisa, inoltre, che la proroga del contratto, che non è soggetta ad alcun obbligo di motivazione, è ammissibile purché non contrasti con quanto stabilito nel progetto individuale di inserimento.

ammissibilità delle proroghe

Né il d. lgs. n. 276/2003, né la circolare ministeriale forniscono indicazioni circa i requisiti di forma delle proroghe.

forma delle proroghe

Appare, comunque, opportuna l'adozione della forma scritta, soprattutto a fini probatori.

E' possibile, dunque, che le parti si accordino per prolungare più volte lo stesso contratto di inserimento oltre il termine originariamente fissato, ma sempre entro il limite legale massimo di durata ovvero 18 mesi (o 36 in caso di soggetto affetto da grave handicap fisico, mentale o psichico).

Nel computo della durata massima non si tiene conto degli eventuali periodi di assenza dovuta allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità (art. 57, comma 2), durante i quali il rapporto è prolungato per un periodo pari alla durata dell'evento sospensivo.

sospensione per servizio militare/ civile, maternità

Conseguentemente, i limiti legali di durata massima del contratto possono essere superati soltanto qualora il rapporto di inserimento sia stato sospeso per lo svolgimento del servizio militare o civile o per maternità.

In relazione a quest'ultimo evento, deve ritenersi che il legislatore abbia fatto riferimento tanto all'astensione obbligatoria dal lavoro della lavoratrice o del lavoratore (il "congedo di maternità" previsto dall'art. 2, comma 1, lett. a) del [decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151](#) e il "congedo di paternità" di cui all'art. 2, comma 1, lett. b) del medesimo d.lgs), quanto all'astensione facoltativa della lavoratrice o del lavoratore (il "congedo parentale" di cui all'art. 2, comma 1, lett. c)).

astensione per maternità

Secondo quanto precisato nella circolare, qualora il rapporto di inserimento prosegua oltre il termine di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato e nel contempo venga superato il previsto termine di 30 giorni, trova applicazione l'art. 5, comma 2, del [d.lgs. n. 368 del 2001](#) e il contratto di inserimento si trasforma in contratto a tempo indeterminato.

prosecuzione del rapporto e conversione in contratto a tempo indeterminato

Resta fermo che il superamento del termine di scadenza, che sia inferiore a 30 gg., non comporta la conversione a tempo indeterminato del contratto di inserimento.

La circolare conferma che il contratto di inserimento, se compatibile con il progetto individuale, può essere stipulato anche a tempo parziale.

compatibilità con il part-time

L'art. 1, comma 4, d.lgs. n. 61 del 2000, come sostituito dall'art. 46, co. 1, lett. c), del d.lgs. n. 276 del 2003, prevede espressamente la compatibilità del rapporto a tempo parziale con i contratti a termine disciplinati dal d.lgs. n. 368 del 2001.

In merito, la [circolare del Ministero del Lavoro n. 9 del 18 marzo 2004](#), illustrativa della nuova disciplina del lavoro a tempo parziale, aveva già precisato che tale modalità di prestazione è compatibile con il contratto di inserimento qualora la peculiare articolazione dell'orario ridotto non ostacoli la finalità di adattamento delle competenze professionali.

Il contratto di inserimento si configura come un contratto a termine e lo stesso d.lgs. n. 276 del 2003 estende al contratto di inserimento l'applicazione delle disposizioni previste dal d.lgs. n. 368/2001, salvo diversa previsione della contrattazione collettiva.

L'art. 57, comma 3, prevede che il contratto di inserimento non può essere rinnovato tra le stesse parti: il datore di lavoro potrà stipulare successivi contratti di inserimento purché gli stessi si realizzino con differenti lavoratori, laddove sussistano i relativi presupposti.

rinnovabilità

4. I datori di lavoro che possono stipulare contratti di inserimento

Ai sensi dell'art. 54, secondo comma, possono assumere lavoratori con contratto di inserimento:

- a) enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- b) gruppi di imprese;
- c) associazioni professionali, socio-culturali, sportive;
- d) fondazioni;
- e) enti di ricerca, pubblici e privati;
- f) organizzazioni e associazioni di categoria.

La circolare specifica che, relativamente ai consorzi ed ai gruppi di imprese, il progetto di inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate: in questo caso è possibile stipulare un unico contratto di inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, nel contempo, potrà "inviare" il lavoratore, ai fini della realizzazione del progetto di inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo.

*gruppi di imprese
e consorzi*

Qualora ciò avvenga, il rispetto del limite percentuale di conferma che consente le nuove assunzioni con contratto di inserimento - come previsto dall'art. 54, comma 3 - sarà computato esclusivamente con riferimento alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro.

Rispetto alla previgente elencazione dei datori di lavoro ammessi alla stipula dei contratti di formazione e lavoro, va rilevato che l'art. 54, comma 2, lett. f), ammette espressamente la stipula dei contratti di inserimento per le organizzazioni e le associazioni di categoria, tra le quali sono ricomprese le associazioni di rappresentanza delle imprese, sia a livello nazionale che territoriale, aderenti al sistema Confindustria.

associazioni di rappresentanza delle imprese

La previsione espressa di tale categoria di datori di lavoro risolve definitivamente il problema interpretativo che si era posto nella vigenza della disciplina dei contratti di formazione e lavoro.

Ricordiamo che, sul punto, il Ministero del Lavoro, con riferimento alle assunzioni con contratto di formazione e lavoro, aveva già sostenuto, in via interpretativa, l'ammissibilità delle organizzazioni di rappresentanza delle imprese. Il Ministero aveva, infatti, precisato (cfr. circolare del Ministero del Lavoro n. 20 del 17 febbraio 1997) che "nella nozione di associazioni professionali possono considerarsi incluse anche le associazioni sindacali, sia datoriali che dei lavoratori, anche sulla base della disciplina legislativa contenuta nel libro V Titolo I e II del codice civile, dalla quale emerge che il legislatore utilizza il termine associazioni professionali con riferimento alle associazioni sindacali tanto dei datori di lavoro che dei lavoratori".

Non sono invece ammessi i datori di lavoro iscritti negli albi professionali, ad eccezione del caso in cui siano associati tra loro e rientrino, quindi, nelle associazioni professionali.

5. Limiti per le nuove assunzioni

Il legislatore (art. 54, comma 3) ha previsto, come condizione per poter procedere a nuove assunzioni con contratto di inserimento, che il datore di lavoro abbia mantenuto in servizio almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

mantenimento in servizio del 60% degli assunti con inserimento

Ai fini del calcolo della percentuale non si considerano contratti di inserimento non trasformati:

esclusione dalla base di calcolo del 60%

- 1) i contratti risolti dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova;
- 2) i contratti risolti dal datore di lavoro per giusta causa;
- 3) i contratti risolti per dimissioni rassegnate dal lavoratore;
- 4) i rapporti che non sono stati trasformati a causa di rifiuto del lavoratore;
- 5) i contratti di inserimento non trasformati in rapporti di lavoro a tempo indeterminato nella misura pari a quattro contratti.

Con riferimento a quest'ultima ipotesi, la circolare precisa che, se nei diciotto mesi precedenti sono scaduti cinque contratti di inserimento e quattro di essi non sono stati trasformati, di questi quattro contratti non si terrà conto e sarà sufficiente confermare un solo contratto per poter procedere a nuove assunzioni con contratto di inserimento (5 contratti scaduti, da cui si sottraggono i 4 che non si computano: resta un solo contratto ed il 60 per cento di 1 è pari a 0,60, che va arrotondato ad 1).

In ogni caso, non vi è alcuna limitazione per le nuove assunzioni qualora nei diciotto mesi precedenti all'assunzione sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento (art. 54, comma 4).

nessuna limitazione se scade 1 solo contratto

Si devono, altresì, considerare mantenuti in servizio i lavoratori il cui contratto di inserimento sia stato trasformato in un contratto a tempo indeterminato anche prima della scadenza del termine (art. 54, comma 3).

Come puntualizza il Ministero, stante la non riconducibilità del contratto di inserimento ai contratti con funzione formativa, non devono essere presi in considerazione, ai fini del raggiungimento della soglia, i contratti di formazione e lavoro cessati e non trasformati nei diciotto mesi precedenti alla stipulazione del contratto di inserimento.

estraneità dei c.f.l. alla base di calcolo

Nessuna limitazione per:

- a) aziende nelle quali, nel corso dei precedenti 18 mesi, non siano scaduti o non siano stati risolti prima della scadenza contratti di inserimento
- b) aziende che abbiano trasformato il 60 % dei contratti di inserimento
- c) aziende nelle quali, nel corso dei precedenti 18 mesi, i contratti di inserimento non trasformati o risolti prima della scadenza siano da 1 a 4
- d) aziende nelle quali, nel corso dei precedenti 18 mesi, sia venuto a scadere 1 solo contratto di inserimento

Per il calcolo della percentuale di cui all'art. 54, comma 3, si veda l'allegato n. 2 a pag. 29.

La legge non prevede limiti quantitativi per l'utilizzazione dei contratti di inserimento ma affida alla contrattazione collettiva la possibilità di individuare, eventualmente, percentuali massime di lavoratori che possono essere assunti con contratti di inserimento (art. 58, comma 2).

nessun limite quantitativo per le assunzioni

6. I benefici normativi

Ai sensi dell'art. 59, comma 1, il datore di lavoro ha la possibilità di attribuire al lavoratore, all'atto dell'assunzione, una categoria di inquadramento inferiore fino a due livelli rispetto alla categoria spettante, in applicazione del c.c.n.l., ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento.

*inquadramento
inferiore fino a
due livelli*

Fatte salve specifiche previsioni della contrattazione collettiva, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono, ai sensi dell'art. 59, comma 2, esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative ed istituti.

*esclusione degli
assunti dal
computo dei limiti
numerici*

7. I soggetti che possono essere assunti con contratto di inserimento

Ai sensi dell'art. 54, comma 1, possono essere assunti con contratto di inserimento:

- a) soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- b) disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni di età;
- c) lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni;
- e) donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro di concerto con il Ministro dell'Economia entro 60 giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile;
- f) persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Si intendono per "disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni di età" coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di nuova occupazione da più di dodici mesi, in base a quanto stabilito [all'art. 1, comma 1, del decreto legislativo n. 181/2000, come sostituito dall'art. 1, comma 1 del decreto legislativo n. 297/2002.](#)

*disoccupati di
lunga durata*

La circolare specifica che in questa categoria rientrano anche coloro che risultino disoccupati a seguito di dimissioni.

Viene, inoltre, richiamata, ai fini dell'accertamento dello *status* del lavoratore, la [circolare INPS n. 117 del 30 giugno 2003](#).

Pertanto, i disoccupati di lunga durata, al fine di dimostrare l'attuale condizione di disoccupazione, devono ottenere il rilascio, da parte dei Centri per l'impiego, di una specifica attestazione che accerti l'immediata disponibilità allo svolgimento ed alla ricerca di una attività lavorativa ai sensi del d.lgs. n. 181/2000.

I lavoratori con più di cinquanta anni di età, privi di un posto di lavoro, possono attestare la propria condizione mediante il ricorso all'autocertificazione (cfr. [circolare INPS n. 51 del 16 marzo 2004](#)).

*ultracinquantenni
privi di posto di
lavoro*

Non è condizionato da limiti di età l'inserimento dei lavoratori che, non avendo lavorato per almeno due anni, desiderino riprendere una attività lavorativa.

*lavoratori che non
abbiano lavorato
per 2 anni e
desiderino
riprendere
un'attività
lavorativa*

L'attività lavorativa va intesa nel senso dell'esecuzione di qualsiasi prestazione di lavoro subordinato o autonomo.

Per attestare questa condizione è sufficiente che il lavoratore produca un'autocertificazione (cfr. [circolare INPS n. 51 del 16 marzo 2004](#))

Per quanto concerne l'assunzione delle donne con contratto di inserimento, occorrerà far riferimento al decreto ministeriale (a tutt'oggi non ancora emanato) che, ai sensi dell'art. 54, comma 1, lett. e), individua le aree geografiche il cui tasso di occupazione femminile è inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile supera del 10 per cento quello maschile.

donne

Il Ministero del Lavoro ha, inoltre, chiarito il quadro normativo per individuare le persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico, facendo riferimento alle disposizioni di cui alla [legge 5 febbraio 1992, n. 104](#), al [D.P.C.M. 13 gennaio 2000](#) nonché alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#).

disabili

L'inserimento lavorativo dei disabili non è condizionato da limiti di età.

La circolare chiarisce che, in presenza dei requisiti soggettivi di cui all'art. 54, possono essere assunti con contratto di inserimento cittadini comunitari e cittadini extracomunitari.

*lavoratori
extracomunitari*

Considerato che il contratto di inserimento rientra nella tipologia del contratto a tempo determinato, l'estensione ai cittadini extracomunitari della disciplina di cui agli artt. 54 e ss. trova giustificazione nel comma 2 dell'art. 22 del T.U. di cui al [d. lgs. n. 286/1998](#), che prevede la possibilità di assunzione di lavoratori non comunitari residenti all'estero con contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato.

Il contratto di inserimento prevede, oltre ad ipotesi indubbiamente applicabili a cittadini non comunitari già residenti nel Paese (reinserimento, donne, disabili), ipotesi di inserimento (in particolare giovani da 18 a 29 anni) che, per le richiamate caratteristiche di temporaneità dell'istituto, appaiono applicabili anche in occasione delle assunzioni di cittadini non comunitari residenti all'estero regolate dai "decreti flussi".

8. I progetti individuali di inserimento. L'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004

La circolare, nel confermare che la finalità del contratto di inserimento è quella di consentire l'inserimento/reinserimento nel mercato del lavoro dei soggetti con le caratteristiche indicate, individua nel progetto individuale di inserimento di cui all'art. 55 lo strumento necessario per favorire l'integrazione dei lavoratori rispetto alle esigenze aziendali.

*art. 55, d.lgs.
n. 276/2003*

Il progetto individuale di inserimento deve contenere, infatti, le modalità di adattamento e di adeguamento delle competenze professionali del soggetto da inserire/reinserire, allo specifico contesto lavorativo ed ai relativi processi produttivi.

Il Ministero del Lavoro precisa che tale percorso di inserimento o reinserimento può ben realizzarsi anche senza lo svolgimento di formazione, la cui previsione nel progetto di inserimento è, ai sensi del comma 4 dell'art. 55, meramente eventuale.

*formazione solo
eventuale*

Il progetto individuale ha l'obiettivo, quindi, di valorizzare l'acquisizione di professionalità concreta che, mediante il percorso di inserimento/reinserimento concordato con il lavoratore, deve essere adattata alle esigenze aziendali, nella prospettiva dell'eventuale futuro mantenimento in servizio.

*finalità del
progetto di
inserimento*

Resta fermo che il contratto di inserimento può riguardare anche soggetti che non abbiano mai svolto esperienze lavorative o che non posseggano titoli di studio tecnico-professionali, nonché soggetti che abbiano acquisito professionalità diverse da quelle richieste dal nuovo contesto aziendale.

Nel caso in cui sia stato concordato lo svolgimento di formazione, essa dovrà essere finalizzata al concreto adeguamento delle competenze professionali del lavoratore allo specifico contesto lavorativo, potendo essere erogata come formazione teorica oppure nella modalità *on the job* di addestramento pratico.

In ogni caso, secondo quanto affermato nella circolare, è indispensabile la predisposizione di un progetto individuale di inserimento, che deve essere preventivamente concordato tra datore di lavoro e lavoratore rispetto alla definizione delle condizioni del contratto di lavoro.

La circolare ricorda che, ai sensi dell'art. 55, è possibile predisporre un progetto di inserimento soltanto a condizione che la contrattazione collettiva, ai vari livelli, abbia determinato le modalità di definizione dei progetti individuali di inserimento.

*ruolo della
contrattazione
collettiva*

Il datore di lavoro ed il lavoratore dovranno, pertanto, attenersi alle prescrizioni fissate dalla contrattazione collettiva, relativamente ai contenuti ed alla forma dei progetti individuali di inserimento.

In merito, ricordiamo che l'11 febbraio 2004 è stato stipulato fra Confindustria, insieme alle altre organizzazioni di rappresentanza delle imprese, e CGIL, CISL, UIL ed UGL un [Accordo interconfederale](#) per disciplinare transitoriamente il contratto di inserimento, al fine di consentire ai datori di lavoro, in tutti i comparti produttivi, una fase di prima applicazione dei contratti di inserimento e reinserimento che sarebbero stati inapplicabili in assenza di una regolamentazione collettiva (cfr. [circolare ASWRU n. 17853 dell'11 febbraio 2004](#)).

*Accordo
interconfederale
11.2.2004:
l'immediata
agibilità dei
contratti di
inserimento in
tutti i settori*

L'Accordo interconfederale ha efficacia transitoria e comunque sussidiaria della contrattazione collettiva e pertanto sarà valido fino a quando non sarà sostituito da apposita disciplina che potrà essere definita dalla contrattazione collettiva ai vari livelli.

*efficacia
transitoria e
sussidiaria alla
contrattazione
collettiva*

Ne consegue che, fin dall'11 febbraio 2004, i datori di lavoro possono procedere direttamente alle assunzioni di giovani e di soggetti che si trovano attualmente al di fuori del mercato del lavoro, con contratto di inserimento ai sensi dell'art. 54 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003, anche in assenza di una specifica disciplina che, nel tempo, potrà essere definita nei contratti collettivi, predisponendo una lettera-contratto ed un progetto individuale di inserimento.

Le parti stipulanti l'Accordo interconfederale hanno convenuto, inoltre, di indicare, in premessa al testo, alcune "linee guida" utili per la successiva contrattazione collettiva senza che queste, tuttavia, costituiscano un obbligo a concludere intese su ciascuno dei temi indicati.

*"linee guida" per
la successiva
contrattazione
collettiva*

In particolare, le parti hanno convenuto che, in sede di contrattazione collettiva, potrà essere stabilito che il livello di inquadramento potrà essere determinato in correlazione alle peculiarità settoriali e/o a specifiche condizioni professionali del lavoratore.

Una seconda indicazione riguarda i contratti di reinserimento, per i quali si è convenuto che, in sede di contrattazione collettiva, potranno essere ricercate soluzioni atte a conseguire il mantenimento in servizio dei lavoratori, tenuto conto delle diverse specificità produttive ed organizzative e dei relativi necessari requisiti professionali, anche nell'ambito dei provvedimenti di incentivazione che dovessero essere emanati in materia.

L'art. 55 del d.lgs. n. 276 del 2003 stabilisce che, nel caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento, il datore di lavoro è tenuto a versare, ai sensi del comma 5, la quota dei contributi agevolati maggiorata del 100 per cento.

sanzioni

In attesa dell'entrata in vigore dell'emanando decreto legislativo correttivo che preciserà la portata della norma relativamente all'entità della sanzione, si deve ritenere - come abbiamo già chiarito nella circolare ASWRU n. 17686 del 17 ottobre 2003 - che la maggiorazione del 100 per cento non si applica tenendo conto della mera quota delle agevolazioni, ma si calcola sulla differenza tra contribuzione versata e quella dovuta per il lavoratore.

Il datore di lavoro è tenuto quindi a versare, in caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto, la quota di contributi esonerati, ossia la quota di contributi non pagati, maggiorata del 100 per cento.

La particolare severità di tale sanzione esclude che ad essa possano aggiungersi le sanzioni ordinarie, previste in caso di omissione contributiva.

La circolare specifica, inoltre, che, in caso di gravi inadempienze, l'unica sanzione è quella amministrativa, non trovando applicazione la sanzione della conversione del contratto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

Ne consegue che, qualora siano stati assunti giovani di età compresa tra i 18 e i 29 anni (per i quali non sono previsti benefici contributivi) e nel contempo siano state riscontrate gravi inadempienze nella realizzazione del progetto, la sanzione di cui sopra non potrà essere applicata. Ovviamente, qualora sia riscontrato un totale inadempimento imputabile al datore di lavoro, resta ferma la possibilità che, in sede di accertamento giudiziale, venga configurato un negozio in frode alla legge.

La circolare nulla dice in merito ai criteri di individuazione di gravità delle inadempienze.

*gravità delle
inadempienze*

Lo schema di decreto legislativo correttivo specifica, però, che la sanzione si applica soltanto nell'ipotesi in cui le gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento, siano esclusivamente imputabili al datore di lavoro.

E', quindi, esclusa l'applicazione della sanzione in caso di inadempienze dovute ad impedimenti non imputabili alle parti o imputabili al solo lavoratore.

La gravità dell'inadempienza, inoltre, deve essere tale da impedire che si realizzi la finalità del contratto di inserimento/reinserimento.

Ciò significa che l'inadempienza deve ritenersi grave quando il lavoratore, a causa di fatti totalmente ascrivibili al comportamento del datore di lavoro, non abbia potuto realizzare il percorso di adattamento delle proprie competenze professionali, come definito nel progetto concordato con il datore.

Non è sufficiente, quindi, una divergenza non significativa tra percorso di inserimento/reinserimento fissato nel progetto e svolgimento concreto del rapporto di lavoro, in quanto ciò che deve essere valutato è soltanto il raggiungimento dello scopo del contratto di inserimento ossia favorire l'ingresso o il reingresso del lavoratore nel mondo del lavoro.

Qualora sia stata concordata anche una fase di formazione, soltanto la totale carenza di svolgimento di attività formativa o l'obiettiva inadeguatezza della stessa rispetto ai criteri fissati nel progetto individuale, possono legittimare l'applicazione della sanzione di cui all'art. 55.

9. Registrazione delle competenze acquisite attraverso la formazione teorica

Qualora nel progetto di inserimento sia stato previsto lo svolgimento di formazione, il datore di lavoro o un suo delegato dovrà, al termine delle ore di formazione teorica, registrare su un modulo, le competenze acquisite dal lavoratore in contratto di inserimento a seguito della formazione teorica e delle fasi di addestramento specifico erogate (art. 55, comma 4).

*registrazione
delle competenze*

La registrazione delle competenze consentirà, inoltre, al datore di lavoro di esprimere una valutazione in merito alla capacità del lavoratore di operare nell'impresa a seguito dell'addestramento specifico e dell'apprendimento delle nozioni di prevenzione antinfortunistica, disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale, che - per effetto dell'Accordo interconfederale - formano oggetto della formazione teorica (vedi allegato n. 5 a pag. 35).

10. Requisiti di forma

Il contratto di inserimento, che può riguardare qualsiasi attività lavorativa, deve essere stipulato in forma scritta e deve necessariamente contenere il riferimento al progetto individuale di inserimento (art. 56, comma 1).

forma scritta

La predisposizione di tale progetto, nel definire il percorso individuale di adattamento alle esigenze aziendali, deve tenere conto del tipo di attività oggetto del contratto.

Dal momento che il progetto di inserimento (che è consigliabile redigere separatamente) e la lettera di assunzione sono collegati ed integrano il contenuto inderogabile del contratto di inserimento, la circolare ministeriale prevede che la mancanza del progetto o della forma scritta del contratto comportano la nullità dello stesso e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato, con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto.

*nullità del
contratto*

Sia la lettera di assunzione che il progetto individuale di inserimento dovranno essere firmati dal lavoratore, poiché l'art. 55, comma 1, del d. lgs. n. 276/2003 prevede che anche il progetto venga definito "con il consenso del lavoratore".

*sottoscrizione
del lavoratore*

11. L'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 e gli elementi essenziali della lettera di assunzione e del progetto individuale

L'Accordo interconfederale individua alcuni elementi essenziali che devono essere specificatamente indicati sia nel contratto di lavoro che nel necessario "progetto individuale di inserimento", tenuto conto che quanto stabilito dall'Accordo si integra con le disposizioni di legge.

definizione degli elementi essenziali del contratto e del progetto

Le imprese possono procedere direttamente all'assunzione che va comunicata, con le modalità di cui al comma 2 dell'art. 9 *bis* della legge n. 608/1996, al servizio per l'impiego competente.

comunicazione dell'assunzione

Va, parimenti, adempiuto l'obbligo di consegna al lavoratore della dichiarazione dei dati del libro matricola e degli elementi di cui al d.lgs. n. 152/1997, previsto dal comma 2 dell'art. 4 bis del d.lgs. n. 181/2000.

obblighi di consegna

Al fine dell'assunzione con contratto di inserimento, dovranno essere consegnati al lavoratore una lettera di assunzione ed il "progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo".

L'Accordo interconfederale dell'11 febbraio scorso indica alcuni elementi da inserire necessariamente nella **lettera di assunzione** e cioè:

gli elementi della lettera contratto:

- a) la durata. In base al dettato dell'art. 57 del d. lgs. n. 276/2003, il datore di lavoro ed il lavoratore possono liberamente stabilire, quali che siano la qualifica e le modalità del progetto di inserimento, una durata del contratto che varia da un minimo di 9 mesi ad un massimo di 18 mesi, con l'eccezione delle persone affette da grave handicap fisico, mentale o psichico, per le quali la durata del contratto di inserimento può arrivare sino a 36 mesi;
- b) il periodo di prova. Qualora l'impresa scelga di avvalersi della facoltà di prevedere un periodo di prova, lo stesso non potrà essere superiore a quello previsto dal contratto collettivo applicato per la categoria giuridica ed il livello di inquadramento attribuiti al lavoratore in inserimento/reinserimento;

...durata...

...periodo di prova...

c) l'orario di lavoro. Lo specifico richiamo operato dall'Accordo interconfederale ammette espressamente la possibilità di stipulare contratti di inserimento a tempo parziale, ferma restandone la durata. Peraltro, l'eventuale instaurazione di rapporto a part-time non si riflette sul "progetto individuale", che deve comunque realizzarsi nel rispetto delle modalità minime previste dall'Accordo;

*...orario
di lavoro...*

d) la categoria di inquadramento. E' consentita, per tutte le assunzioni ammesse dalla norma, l'attribuzione di una categoria fino a due livelli inferiore rispetto alla categoria che, in base al c.c.n.l. applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento;

*...categoria di
inquadramento...*

e) la sede di lavoro. La lettera di assunzione dovrà specificare i reparti, le aree, gli uffici nell'ambito dei quali verrà svolta l'attività lavorativa nel corso del periodo di inserimento/reinserimento.

...sede di lavoro...

f) il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro. Per le imprese associate, in base all'espressa disciplina stabilita dall'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, è applicabile quanto previsto al punto 7.4. dell'Accordo Interconfederale del 18 dicembre 1988, relativo ai contratti di formazione e lavoro che, a fronte di un contratto di formazione e lavoro di durata di 24 mesi, prevedeva la conservazione del posto per un periodo massimo di 120 giorni in caso di "una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro".

*...trattamento
di malattia ed
infortunio...*

In considerazione della minore durata massima dei contratti di inserimento, dovranno essere riproporzionati i relativi periodi di conservazione del posto (cfr. tabella a pag.29)

Tali periodi, che ai sensi del punto 7) dell'Accordo dell'11 febbraio 2004, non potranno comunque essere inferiori a 70 gg., andranno determinati con le seguenti modalità.

Per un contratto di inserimento di durata di diciotto mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 90 giorni.

Se il contratto di inserimento prevede una durata di 15 mesi, la conservazione opererà per un periodo massimo di 75 giorni.

Se la durata del contratto di inserimento è di 12 mesi, il mero riproporzionamento determinerebbe un periodo di conservazione pari a 60 giorni; prevale in tal caso la clausola di cui al punto 7) dell'Accordo dell'11 febbraio 2004, che non consente termini di conservazione inferiori a 70 giorni.

Va considerato, inoltre, che il punto 7.4 dell'Accordo interconfederale del 18 dicembre 1988 è richiamato nella sua interezza; dovrà, quindi applicarsi, sempre mediante riproporzionamento, la disciplina, prevista nel medesimo Accordo, che riguarda:

- a) l'unica malattia di durata non superiore a 120 giorni, con ricaduta entro 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione della malattia stessa;
- b) pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 120 giorni, con ricaduta entro 30 giorni di calendario decorrenti dalla cessazione dell'ultima di tali malattie ed a condizione che la ricaduta costituisca continuazione di tale ultima malattia.

Quanto al **progetto individuale di inserimento**, la legge e l'Accordo stabiliscono che lo stesso debba essere finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo, valorizzandone le professionalità già acquisite.

In attuazione di quanto sopra, le parti stipulanti l'Accordo hanno definito gli elementi sufficienti a individuare il progetto medesimo che sono, da un lato, la qualificazione mirata all'inserimento/reinserimento del lavoratore e, dall'altro, la durata e le modalità della formazione.

gli elementi del progetto individuale di inserimento:

- a) La qualificazione. Per quanto concerne la qualificazione, essa esprime le caratteristiche di professionalità e competenza al conseguimento delle quali è preordinato il periodo di inserimento/reinserimento del lavoratore, la cui "misurazione" è in termini contrattuali poi fornita dal livello di inquadramento.
- b) La durata e le modalità della formazione. Con riferimento alla formazione, l'Accordo, al punto 6), stabilisce che il progetto debba prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

...la qualificazione..

...la durata e le modalità della formazione...

Il datore di lavoro dovrà, quindi, specificare la ripartizione delle 16 ore di formazione obbligatoria, tenendo conto che, in base all'Accordo, la formazione antinfortunistica dovrà necessariamente essere impartita nella fase iniziale del rapporto.

Il datore potrà decidere di far svolgere la formazione sia all'interno che all'esterno dell'azienda.

In relazione, poi, ai singoli casi di inserimento/reinserimento, il datore di lavoro potrà stabilire congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di *e-learning*, la cui misura potrà essere stabilita in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

12. Disciplina del rapporto di lavoro e compatibilità con il d.lgs. n. 368/2001

Al contratto di inserimento, che è uno speciale contratto a tempo determinato, si applica, per quanto non previsto dal d.lgs. n. 276/2003, la disciplina del contratto a termine, di cui al [d.lgs. 6 settembre 2001, n. 368](#), ove compatibile, salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva.

compatibilità del d.lgs.n 368/01, salvo diverse previsioni della contrattazione collettiva

La circolare ministeriale chiarisce che la stipulazione del contratto di inserimento non è subordinata alla specificazione delle esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive proprie del contratto a tempo determinato.

inapplicabilità dei presupposti causali del contratto a termine

La disciplina speciale del contratto di inserimento, finalizzata all'ingresso o alla ricollocazione nel mercato del lavoro di particolari soggetti, è infatti incompatibile con l'applicazione dei presupposti causali del contratto a termine di cui all'art. 1 del d.lgs n. 368/2001 (parimenti incompatibile è la disciplina aggiuntiva per il trasporto aereo ed i servizi aeroportuali di cui all'art. 2 del d.lgs n. 368/2001).

Ugualmente non sono applicabili, in quanto derogate dalla disciplina speciale contenuta negli artt. 54 e ss., le disposizioni del d.lgs. n. 368/2001 in tema di proroga del contratto, di rinnovo del contratto tra le stesse parti e di limitazioni percentuali.

Trovano invece applicazione, secondo la circolare, i divieti di cui all'art. 3 del d.lgs. n. 368 del 2001.

applicabilità dei divieti ex art. 3 del d.lgs n. 368/2001

Pertanto, non sarà possibile assumere con contratto di inserimento:

- a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i sei mesi precedenti, a licenziamenti collettivi ai sensi degli articoli 4 e 24 della legge n. 223 del 1991, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di inserimento, salvo che tale contratto sia concluso per provvedere a sostituzione di lavoratori assenti;
- c) presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, con diritto al trattamento di integrazione salariale, che interessino lavoratori adibiti alle mansioni cui si riferisce il contratto di inserimento;
- d) da parte delle imprese che non abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'articolo 4 del d.lgs. n. 626 del 1994 e successive modificazioni.

La circolare ritiene applicabili al contratto di inserimento le disposizioni di cui all'art. 5, primo e secondo comma, del d.lgs. n. 368 del 2001.

*art. 5, co.1 e 2,
del d.lgs.
n. 368/2001*

Pertanto, se il rapporto di inserimento continua dopo la scadenza del termine inizialmente fissato o successivamente prorogato, il datore di lavoro è tenuto a corrispondere al lavoratore una maggiorazione della retribuzione, per ogni giorno di continuazione del rapporto, pari al venti per cento fino al decimo giorno successivo ed al quaranta per cento per ciascun giorno ulteriore.

Se il rapporto di inserimento continua oltre il trentesimo giorno, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato dalla scadenza del predetto termine.

In assenza di specificazioni da parte della contrattazione collettiva, si deve ritenere applicabile il principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 368 del 2001, salva la possibilità di inquadrare il lavoratore per non più di due livelli inferiori ai sensi dell'art. 59, comma 1 del d.lgs. n. 276/2003.

*principio di non
discriminazione
ex art. 6 del d.lgs.
n. 368/2001*

In merito, ricordiamo che la clausola di cui al punto 8) dell'Accordo interconfederale contiene pattuizioni mirate alla non discriminazione dei lavoratori assunti con contratto di inserimento.

*l'Accordo
interconfederale e
il principio di non
discriminazione*

E', infatti, precisato che l'applicazione dello specifico trattamento economico e normativo previsto per il contratto di inserimento/reinserimento non può comportare l'esclusione dei lavoratori, assunti con tale contratto, dall'utilizzazione dei servizi aziendali, quali mensa e trasporti, ovvero dal godimento delle relative indennità sostitutive eventualmente corrisposte al personale con rapporto di lavoro subordinato, nonché di tutte le maggiorazioni connesse alle specifiche caratteristiche dell'effettiva prestazione lavorativa previste dal contratto collettivo applicato (lavoro a turni, notturno, festivo, ecc.).

Pertanto, per quanto riguarda l'attuazione del principio di non discriminazione di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 368 del 2001, esso deve ritenersi assolto dalla disciplina stabilita dal punto 8) dell'Accordo interconfederale del 2004 che ha definito uno speciale trattamento economico e normativo per gli assunti con contratto di inserimento, tale da derogare alle disposizioni sul contratto a termine.

E', quindi, da considerarsi legittimo il comportamento del datore di lavoro che non estenda ai soggetti assunti con contratto di inserimento le attribuzioni economiche (ad esempio, premi di produzione o di risultato) previste per i lavoratori già occupati.

Di conseguenza, è da escludere l'applicazione delle sanzioni (art. 12 d.lgs. n. 68/2001) correlate alla violazione del principio di non discriminazione di cui all'art. 6 d.lgs. n. 368/2001.

Salvo diverse disposizioni della contrattazione collettiva, si deve ritenere incompatibile l'art. 7 del d.lgs. n. 368/2001 concernente l'erogazione della formazione sufficiente ed adeguata alle mansioni oggetto del contratto.

*art. 7, d.lgs. n.
368/2001*

Infatti, come chiarito dalla circolare ministeriale, il d.lgs. n. 276/2003 - nel delineare la struttura giuridica del contratto di inserimento - ha ritenuto che l'elemento essenziale di tale contratto sia il percorso di accompagnamento in azienda così come definito nel progetto individuale di inserimento, laddove la previsione dello svolgimento di attività formativa è, ai sensi del comma 4 dell'art. 55, meramente *eventuale*.

Peraltro, le parti stipulanti l'Accordo interconfederale, valorizzando l'autonomia loro affidata dal legislatore, hanno convenuto di introdurre, al punto 6), una peculiare disciplina della formazione (formazione teorica non inferiore a 16 ore).

*l'Accordo
interconfederale e
la disciplina della
formazione*

E', infine, da escludere l'applicabilità dell'art. 8 del d.lgs. n. 368/2001 concernente i criteri di computo, nonché degli artt. 10 e 11 che riguardano aspetti specifici della disciplina del contratto a tempo determinato.

*incompatibilità
degli artt. 8, 10 e
11 del d.lgs. n.
368/2001*

La riconducibilità del contratto di inserimento alla tipologia del contratto a tempo determinato, comporta l'applicazione della disciplina del recesso che deve considerarsi legittimo, prima della scadenza del termine, soltanto se intimato per giusta causa.

*recesso per
giusta causa*

Come ha precisato la Corte di Cassazione nella sentenza n. 13597 del 1992 (relativa al contratto di formazione e lavoro ma le cui conclusioni ben si attagliano al contratto di inserimento), il recesso è consentito prima del termine solo in presenza di una giusta causa, ai sensi dell'art. 2119 cod. civ., rimanendo invece inapplicabile l'art. 2118 dello stesso codice, con la conseguenza che il recesso ingiustificato è illegittimo per violazione del termine contrattuale ed obbliga il recedente al risarcimento integrale del danno cagionato alla controparte, da liquidarsi secondo le regole comuni.

Pertanto, il lavoratore, dimessosi senza giusta causa, dovrà corrispondere il risarcimento del danno al datore di lavoro e tale risarcimento potrà tener conto dei costi sostenuti per l'inserimento.

Il datore di lavoro potrà recedere liberamente durante o al termine del patto di prova eventualmente apposto al contratto.

13. L'Accordo interconfederale e la conversione dei contratti di inserimento

Nel caso in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge o dal contratto.

*esclusione degli
scatti di anzianità*

Sono esclusi da tale computo gli aumenti periodici di anzianità o istituti affini e la mobilità professionale automatica (punto 9 dell'Accordo interconfederale).

L'esclusione degli aumenti di anzianità è legittima in quanto, a differenza della disciplina prevista per i contratti di formazione e lavoro (art. 3, comma 5, secondo periodo, [legge 19 dicembre 1984, n. 863](#)), non vi è alcuna norma di legge che prescriva che il mantenimento in servizio debba comportare la computabilità del periodo di inserimento/reinserimento nell'anzianità di servizio.

14. Sgravi contributivi

Quanto agli sgravi contributivi per i contratti di inserimento, nella circolare ministeriale si precisa l'applicabilità delle agevolazioni contributive previste per i contratti di formazione e lavoro (per il dettaglio delle agevolazioni si rinvia alla [circolare NPAS n. 17908 del 16 marzo 2004](#)) ai soli contratti stipulati con determinati soggetti richiamati dall'art. 59, terzo comma, del decreto, cioè:

applicabilità delle agevolazioni contributive previste per i c.f.l.

- disoccupati di lunga durata (coloro che hanno perso un posto di lavoro o cessato attività di lavoro autonomo da più di 12 mesi) da ventinove fino a trentadue anni di età;
- lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro;
- lavoratori che desiderino riprendere una attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni, a prescindere dall'età anagrafica;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico (anche in questo caso si prescinde dall'età).

A differenza delle precisazioni fatte in merito ai soggetti assumibili con contratto di inserimento, la circolare non menziona, ai fini delle agevolazioni contributive, le donne di qualsiasi età residenti in aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto interministeriale, sia inferiore almeno del 20% a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile: categoria, questa, che, in base allo stesso art. 59, terzo comma, avrebbe dovuto essere destinataria delle agevolazioni contributive.

Secondo il Ministero l'assunzione di donne di qualsiasi età dà diritto alle agevolazioni in presenza di requisiti diversi da quelli indicati dal decreto ovvero, come si vedrà oltre, i requisiti previsti dal regolamento UE.

Le agevolazioni ai soggetti sopra indicati saranno riconosciute nei limiti delle disposizioni del [regolamento UE n. 2204/2002](#) in materia di aiuti di Stato in favore dell'occupazione, in particolare dell'art. 5 (che concerne i lavoratori svantaggiati e disabili).

regolamento UE n. 2204/2002

Pertanto, fermo restando il diritto alla riduzione contributiva pari al 25% - misura compatibile in quanto generalizzata - le agevolazioni eccedenti tale importo sono applicabili immediatamente (nel senso cioè che sono esentate dalla notifica preventiva alla Commissione UE) se si soddisfano i seguenti **requisiti oggettivi**:

- 1) l'ammontare dell'aiuto non deve essere superiore per ogni rapporto di lavoro al 50% (60% per i disabili) del costo salariale annuo del lavoratore (per costo salariale si intende la retribuzione lorda ed i contributi di sicurezza sociale obbligatoria);
- 2) l'assunzione deve determinare un incremento netto dei dipendenti nello stabilimento in cui si effettua (per incremento netto gli orientamenti comunitari intendono l'aumento degli occupati rispetto alla media dei lavoratori occupati nei dodici mesi precedenti l'assunzione; vedi "*Orientamenti in materia di aiuti di Stato a finalità regionale 98/C 74/06, 4.12, nota 33*");
- 3) nel caso in cui non si determini un incremento netto, i posti devono essersi resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, pensionamento per limiti di età, riduzione volontaria dell'orario di lavoro o licenziamento per giusta causa (e non per riduzione di personale).

Sia nell'ipotesi 1) che 2) inoltre va garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi.

Inoltre, viene precisato che, poiché l'elenco dei "lavoratori svantaggiati" contenuto nel citato regolamento comunitario comprende anche altre categorie, le agevolazioni sono concesse se, oltre ai requisiti oggettivi di cui ai punti 1), 2), 3), sono presenti i **requisiti soggettivi previsti dal decreto e dal regolamento**.

In altri termini, per individuare i soggetti per i quali è possibile usufruire delle agevolazioni contributive è necessario fare un "incrocio" tra i due elenchi di soggetti: quello dell'art. 54, comma primo, lett. da b) ad f), e quello contenuto nell'art. 2, lett. f), del regolamento UE ovvero:

- 1) lavoratori extracomunitari;
- 2) disoccupati da oltre due anni che in tale periodo non abbiano seguito corsi di formazione;

*soggetti previsti
dall'art. 2, lett. f)
del regolamento
UE n. 2204/2002*

- 3) soggetti che vivono da soli con uno o più figli a carico;
- 4) soggetti con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- 5) soggetti privi di un titolo di studio di livello secondario superiore o equivalente;
- 6) disoccupati di lungo periodo, ossia persone senza lavoro per 12 dei 16 mesi precedenti o per 6 degli 8 mesi precedenti nel caso di persone di meno di 25 anni;
- 7) qualsiasi donna di un'area geografica a livello NUTS 2 nella quale il tasso medio di disoccupazione superi il 100 per cento della media comunitaria da almeno due anni civili e nella quale la disoccupazione femminile abbia superato il 150 per cento del tasso di disoccupazione maschile dell'area considerata per almeno due dei tre anni precedenti;
- 8) lavoratori disabili.

Si evidenzia che la fruizione delle agevolazioni contributive per l'assunzione delle donne, così come individuate dal predetto art. 2, lett. f) del Regolamento UE, è subordinata alla definizione - mediante apposito decreto, non ancora emanato - delle aree geografiche menzionate nel medesimo Regolamento.

Viene infine sottolineato che le agevolazioni in argomento, anche se sono rispettati tutti i requisiti sopra illustrati, devono essere comunque notificate alla Commissione UE se applicate da imprese del settore della costruzione navale e di quello dell'industria carboniera (settori "sensibili" alla concorrenza e quindi non esentati dalla notifica).

In conclusione, appare del tutto evidente che le indicazioni ministeriali non coincidono con quelle fornite dall'INPS con la [circolare n. 51 del 16 marzo 2004](#) (vedi nostra circolare sopra citata).

L'INPS dovrà pertanto adeguarsi alle disposizioni del Ministero.

Quanto agli aspetti connessi all'assicurazione infortuni, l'INAIL è in procinto di diramare proprie istruzioni che ci riserviamo di rendere note non appena possibile.

INAIL

15. Servizio militare e servizio civile

Il [decreto del Ministro della Difesa del 30 dicembre 2003](#) ed il [decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 4 febbraio 2004](#) hanno determinato, per l'anno 2004, le condizioni per la concessione delle dispense dagli obblighi di leva ai sensi dell'art. 7, comma 3, lett. a) del decreto legislativo 30 dicembre 1997, n. 504 e delle dispense dal servizio civile ai sensi dell'art. 9 della legge n. 230 del 1998 e successive modificazioni, adeguando le norme in materia di dispensa alle nuove disposizioni contenute nel decreto legislativo n. 276 del 10 settembre 2003 che ha riformato il mercato del lavoro.

*dispensa per i
destinatari di
proposta di
contratto di
inserimento*

In particolare, entrambi i provvedimenti, fra le condizioni di ammissibilità della domanda di dispensa, hanno riservato tale beneficio solo al "destinatario di una proposta di assunzione con contratto di inserimento" e non anche a chi è già stato assunto in quanto titolare di contratto di inserimento (cfr. nostre circolari [n. 18018 del 7 giugno 2004](#) e [n. 18064 del 12 luglio 2004](#)).

Allegato 1 – Riproporzionamenti

Malattia o infortunio non sul lavoro

durata del contratto	periodo di conservazione del posto
18 mesi	90 gg.
15 mesi	75 gg.
12 mesi	70 gg.
9 mesi	70 gg.

Unica malattia di durata non superiore a 90 gg. con ricaduta entro 30 gg. (decorrenti dalla cessazione della malattia) e pluralità di malattie per una durata complessiva non superiore a 90 gg. con ricaduta entro 30 gg.

durata del contratto	durata della/e malattia/malattie con ricaduta	periodo di conservazione del posto
18 mesi	90 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	135 gg.
15 mesi	75 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	113 gg.
12 mesi	70 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	90 gg.
9 mesi	70 gg. (con ricaduta entro 30 gg.)	70 gg.

Allegato 2 - Calcolo percentuale ai sensi dell'art. 54, comma 3, d.lgs. n. 276/2003

contratti scaduti nei 18 mesi precedenti (o risolti prima della scadenza)	-
contratti risolti dal datore di lavoro nel corso o al termine del periodo di prova	-
contratti risolti dal datore di lavoro per giusta causa	-
contratti risolti dal lavoratore per dimissioni	-
contratti non trasformati a causa di rifiuto del lavoratore	-
contratti di inserimento non trasformati nella misura pari a quattro contratti	=
<hr/>	
Totale A
contratti trasformati a tempo indeterminato alla scadenza	+
contratti trasformati a tempo indeterminato prima della scadenza	=
<hr/>	
Totale B



$$\frac{B \times 100}{A} = \dots$$

se il tot. B diviso per il tot. A e moltiplicato per cento = pari o superiore a 60



non troverà applicazione la limitazione per le nuove assunzioni

(N.B. Ovviamente, la limitazione non si applicherà anche nel caso in cui il tot. A è pari a zero ovvero è di segno negativo)

Allegato 3

fac-simile di LETTERA DI ASSUNZIONE

...(sede della società).....

.....data.....

Egregio Signor.....

Siamo lieti di comunicarLe la Sua assunzione alle dipendenze della nostra Società con contratto di inserimento, ai sensi dell'art. 54 del Decreto Legislativo 10 settembre 2003, n. 276 e dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004.

Il Suo rapporto di lavoro, della durata di mesi, avrà inizio il e terminerà il

Il Suo numero di iscrizione a libro matricola è

Il rapporto di lavoro si svolgerà in conformità al progetto individuale di inserimento allegato alla presente lettera, con Lei concordato e che costituisce parte integrante del presente contratto.

Le precisiamo che le condizioni del Suo rapporto di lavoro sono regolate dal Contratto Collettivo Nazionale, ed in particolare Le precisiamo le seguenti:

1. Inquadramento contrattuale: il livello di inquadramento sarà nella categoria, prevista dal vigente c.c.n.l.....
2. *(eventuale)* Durata del periodo di prova: mesi ..., durante i quali il rapporto di lavoro potrà essere risolto in qualsiasi momento ad iniziativa di ciascuna delle due parti, senza reciproco obbligo di preavviso e di indennità.
3. Orario di lavoro: a tempo pieno in base alla normativa del suddetto c.c.n.l..... *(o, se a tempo parziale,.....)*.
4. Sede di lavoro: presso la sede..... in Via....., con facoltà da parte della nostra Società di poterLa assegnare in una delle sue sedi di lavoro ovunque dislocate nel territorio di tale Comune ed eventualmente di poterLa trasferire in altre località.
La Società potrà altresì richiederLe di compiere missioni saltuarie o periodiche fuori della sede di lavoro.

5. Retribuzione lorda complessiva mensile: la Sua retribuzione lorda complessiva mensile ammonta a € per mensilità che Le verranno liquidate..... (es. *posticipatamente alla fine di ciascun mese e la 13^a alla vigilia di Natale*).

Le voci che compongono la suddetta retribuzione mensile sono le seguenti:

- minimo contrattuale	€
- E.D.R	
- (eventuali altre voci)	

Totale	€

6. Conservazione del posto in caso di malattia o infortunio non sul lavoro: in caso di una o più interruzioni dal servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro, Lei, dopo il periodo di prova, avrà diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo di (90 gg. *per un contratto di 18 mesi... e comunque non inferiore a 70 gg.*) giorni di calendario nell'arco dell'intera durata del rapporto di inserimento. Per lo stesso periodo Le sarà erogato un trattamento economico corrispondente a quello previsto dal vigente c.c.n.l..

Nei casi in cui il contratto di inserimento/reinserimento venga trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento/reinserimento verrà computato nell'anzianità di servizio ai fini degli istituti previsti dalla legge e dal contratto, con esclusione dell'istituto degli aumenti periodici di anzianità o istituti di carattere economico ad esso assimilati e della mobilità professionale disciplinata dalla contrattazione collettiva che preveda progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

Con il presente atto Lei si impegna, inoltre, in costanza di rapporto di lavoro con la Società, a non svolgere alcuna attività lavorativa retribuita o no, per conto proprio o di terzi che possa risultare in palese concorrenza, diretta o indiretta, con le attività sviluppate o gestite da questa Società o che possa comunque impedire di fatto il normale svolgimento delle prestazioni lavorative a Lei richieste.

Per quanto altro non previsto dalla presente lettera il rapporto verrà regolato dalle disposizioni del sopramenzionato Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro, del Decreto Legislativo n. 368 del 2001, in quanto compatibile, e dell'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004.

La preghiamo di restituirci, in segno di presa visione ed accettazione di quanto precede, la copia della presente che troverà qui unita.

Con i migliori saluti.

l'Azienda

per ricevuta ed accettazione

il dipendente

Allegato 4

fac-simile di PROGETTO INDIVIDUALE DI INSERIMENTO

Tra:

- La Società.....
- Il Sig..... nato il....., a....., codice fiscale..... in possesso del (*titolo di studio*).....

Si concorda il seguente **progetto individuale di inserimento**, ai sensi degli artt. 54 e ss. del d.lgs. n. 276 del 2003 e dell'Accordo interconfederale 11.febbraio.2004 (Disciplina transitoria per i contratti di inserimento), volto all'adeguamento delle competenze professionali del Sig.....al contesto lavorativo, (*....se trattasi di soggetto da reinserire....* valorizzandone le professionalità già acquisite)

Durante il rapporto di inserimento Lei verrà inquadrato.....

(opzione a)

Il presente progetto individuale di inserimento della durata di mesi è preordinato al conseguimento da parte del Sigdella qualifica di Categoria/Livello c.c.n.l..... valorizzando le competenze professionali già acquisite (*in caso di reinserimento*).....*oppure*.....adeguando le proprie capacità al nuovo contesto aziendale (*in caso di inserimento*)

(opzione b)

Il presente progetto individuale di inserimento della durata di mesi ha l'obiettivo di far conseguire al Sig..... la qualificazione di (*descrizione del progetto, delle attività ed operazioni svolte dal lavoratore*).....
.....
valorizzando le competenze professionali già acquisite (*in caso di reinserimento*).....*oppure*.....adeguando le proprie capacità al nuovo contesto aziendale (*in caso di inserimento*).

Contenuti dell'attività formativa:

Formazione teorica antinfortunistica (..... ore):

(...esempio di nozioni da impartire...)

- *Aspetti normativi;*
- *Aspetti informativi sui rischi presenti nell'ambiente di lavoro;*
- *Principi pratici e criteri di comportamento (obblighi dei lavoratori in materia di sicurezza);*
- *Dispositivi individuali di protezione e relative modalità d'uso.*

Formazione teorica sulla disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale: (.....ore)

(...esempio di nozioni da impartire...)

- *Rapporto di lavoro e contratto di inserimento: i principali contenuti della disciplina legislativa, contrattuale e dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004 (Disciplina transitoria per i contratti di inserimento);*
- *Principali diritti e doveri del lavoratore;*
- *Previdenza e assistenza: aspetti principali (compresa la tutela della maternità);*
- *Presentazione dell'Azienda;*
- *I servizi;*
- *L'Organizzazione...*

(eventuale) addestramento specifico (..... ore)

(...esempi di addestramento...)

- *navigazione in internet;*
- *conoscenza principali software;*
- *tecniche di comunicazione.*

Modalità di erogazione della formazione

(...esempio di erogazione della formazione...)

La formazione teorica si svolgerà in azienda in un luogo appositamente predisposto.....
(oppure se la formazione è esterna) la formazione teorica si svolgerà presso.....

Nella fase iniziale del rapporto di lavoro verrà impartita la formazione teorica antinfortunistica che sarà seguita dalla formazione sulla disciplina del rapporto di lavoro e organizzazione aziendale.

(nell'eventualità in cui il datore di lavoro abbia stabilito fasi di addestramento) A tale fase seguirà un periodo di addestramento specifico *on the job*, con esperienza diretta delle attività inerenti alla qualifica al cui conseguimento è finalizzato il presente progetto.

Durante il periodo di svolgimento del contratto di inserimento, il Sig..... farà riferimento al Sig.....(datore di lavoro o referente aziendale delegato)....., che ne seguirà l'inserimento in Azienda, e che curerà la registrazione delle competenze acquisite attraverso la formazione teorica.

sede,.....

l'Azienda

per ricevuta ed accettazione

il dipendente

Allegato 5

**fac-simile di
MODULO DI REGISTRAZIONE DELLE COMPETENZE DEI SOGGETTI IN
CONTRATTO DI INSERIMENTO**

<i>MODULO DI REGISTRAZIONE DELLE COMPETENZE DEL LAVORATORE IN CONTRATTO DI INSERIMENTO</i>			
<i>Dipendente.....</i>			
<i>Categoria di inquadramento.....</i>			
<i>Datore di lavoro o referente aziendale delegato</i>			
<i>Data compilazione.....</i>			
<i>Competenze</i>	<i>Livello di competenza</i>		
	<i>Basso</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>
Operare nel rispetto della normativa antinfortunistica vigente			
Esprimere la propria prestazione lavorativa nel rispetto della disciplina del rapporto di lavoro			
Collocarsi nell'organizzazione aziendale consapevole del proprio ruolo, degli obiettivi assegnati e delle funzioni aziendali con cui rapportarsi			
Svolgere la prestazione lavorativa adeguando le proprie capacità professionali al contesto lavorativo			