

Roma, 21 luglio 2004

Alle Direzioni Regionali del lavoro
Alle Direzioni Provinciali del lavoro
LORO SEDI
Alla Regione Siciliana - Assessorato lavoro - Ufficio Regionale del lavoro - Ispettorato del lavoro
PALERMO
Alla provincia Autonoma di Bolzano - Assessorato lavoro BOLZANO
Alla Provincia Autonoma di Trento - Assessorato lavoro TRENTO
All'INPS - Direzione generale ROMA
All'INAIL - Direzione generale ROMA
Alla Direzione generale AA.GG.R.U.A.I. - Divisione VII SEDE

Al SECIN SEDE

OGGETTO: Contratti di inserimento lavorativo

1. I contratti con funzione formativa. Premessa.

L'art. 2 della legge n.30 del 14 febbraio 2003 ha delegato il Governo ad intervenire in materia di riordino dei contratti a contenuto formativo. Il titolo VI del d.lgs. n. 276 del 2003 contiene la nuova disciplina del contratto di apprendistato (artt. da 47 a 53) e la regolamentazione del contratto di inserimento (artt. da 54 a 59). In via preliminare occorre precisare che il contratto di apprendistato rimane un contratto spiccatamente caratterizzato dalla funzione formativa e destinato, anche per questo, ad esaurire l'ambito di operatività un tempo riservato al contratto di formazione e lavoro. Il contratto di inserimento, per contro, è un nuovo contratto nel quale la funzione formativa perde la sua natura caratterizzante a favore della finalità di garantire la collocazione o la ricollocazione nel mercato del lavoro di soggetti socialmente più deboli individuati tassativamente dal legislatore (art. 54, comma 1). In questo senso dispone espressamente l'art. 55, comma 4, dove si precisa che nel contratto di inserimento la formazione è solo eventuale. Restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'articolo 20 della legge 23 luglio 1991, n.223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati.

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

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro a tempo determinato finalizzato all'inserimento o al reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti. Presupposto necessario per la stipulazione del contratto di inserimento è la predisposizione di un progetto individuale mirato alla individuazione di un percorso di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un determinato contesto lavorativo.

Il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non superiore a diciotto mesi. In caso di contratto di inserimento stipulato con persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico la durata massima del rapporto può essere elevata sino a trentasei mesi. Nell'ambito di tali limiti minimi e massimi, la durata di un contratto di inserimento dipende da quanto previsto nel progetto di inserimento. La durata del rapporto, infatti, deve essere idonea a consentire il pieno svolgimento del percorso di adattamento delle competenze professionali e, cioè, deve essere tale da realizzare la funzione di inserimento tipica di tale contratto.

Il contratto di inserimento può essere prorogato anche più volte, anche senza necessità di allegare alcuna specifica motivazione, purché in coerenza con il progetto individuale di inserimento. La durata massima del contratto prorogato non può tuttavia eccedere i limiti legali di diciotto o

trentasei mesi. Tali limiti legali di durata possono essere superati solo nel caso in cui il rapporto di inserimento sia stato sospeso per lo svolgimento del servizio militare o civile o per maternità. Ove il rapporto di inserimento duri oltre il termine di scadenza originariamente concordato o successivamente prorogato, il contratto si trasforma in un contratto di lavoro a tempo indeterminato, sempre che venga superato il termine di trenta giorni di cui all'art. 5, comma 2, del d. lgs. n. 368/2001. Se compatibile con il progetto di inserimento il contratto di inserimento può anche essere a tempo parziale. In ogni caso il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti.

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

Possono stipulare contratti di inserimento:

- enti pubblici economici, imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali, socio- culturali, sportive;
- fondazioni; - enti di ricerca, pubblici e privati;
- organizzazioni e associazioni di categoria.

Quanto ai consorzi od ai gruppi di impresa il progetto di inserimento può prevedere l'impiego in diverse società del gruppo o consorziate. In tal caso si potrà dare l'ipotesi di un unico contratto di lavoro di inserimento con una singola società del consorzio o del gruppo che, però, potrà "inviare" il lavoratore, ai fini del progetto di inserimento, presso più società del consorzio o del gruppo. In tal caso, il limite percentuale previsto dall'art. 54, comma 3, sarà computato esclusivamente in capo alla singola società che risulta essere la datrice di lavoro.

Per poter stipulare un contratto di inserimento è necessario 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. Ai fini del calcolo della percentuale non si considerano contratti di inserimento non trasformati:

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

Di conseguenza, 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 operano limiti nell'ipotesi in cui nei 18 mesi precedenti all'assunzione del lavoratore sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento. Si considerano invece mantenuti in servizio quei lavoratori il cui contratto di inserimento sia stato trasformato in un contratto a tempo indeterminato anche prima della scadenza del termine.

Trattandosi di istituti contrattuali diversi, resta inteso che non devono essere presi in considerazione i contratti di formazione e lavoro cessati e non trasformati nei diciotto mesi antecedenti la stipulazione del contratto di inserimento. Non esistono limiti quantitativi di ricorso allo strumento

del contratto di inserimento. Eventuali limiti percentuali possono essere introdotti dalla contrattazione collettiva (art. 58, comma secondo).

4. I soggetti che possono essere assunti con contratti di inserimento

Possono essere assunti con contratto di inserimento:

- soggetti di età compresa tra i diciotto e i ventinove anni;
- disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue;
- 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;
- donne di qualsiasi età residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministero del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze 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;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Si rammenta che ai sensi del d. lgs. n.297/2002 per disoccupati "di lunga durata" si intendono coloro i quali, dopo aver perso un posto di lavoro o aver cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da almeno dodici mesi. Fra tali soggetti rientrano anche quelli che risultino disoccupati a seguito di dimissioni. Quanto invece alla assunzione di donne con contratti di inserimento questa è subordinata alla definizione, mediante decreto ministeriale, delle aree geografiche cui il tasso di occupazione femminile è inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile. La nozione "persona affetta da grave handicap fisico, mentale o psichico" trova riferimento normativo nelle 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. Va infine precisato che, in presenza dei requisiti soggettivi richiesti dall'articolo 54, il contratto di inserimento può essere utilizzato anche per favorire l'accesso al mercato del lavoro di cittadini comunitari ed extracomunitari.

5. I progetti individuali di inserimento

Finalità del contratto in esame è, come detto, quella di promuovere l'inserimento o il reinserimento nel mercato del lavoro di alcune categorie di soggetti. Ciò anche indipendentemente dalla effettuazione di formazione in luogo di lavoro.

Il contratto di inserimento è tipologia contrattuale di natura subordinata volta a favorire l'integrazione dei lavoratori alle esigenze aziendali attraverso modalità di adattamento al contesto lavorativo, nonché ai relativi processi produttivi, realizzate in esecuzione del progetto individuale di inserimento. In ultima analisi, il legislatore intende valorizzare, con questo istituto, l'acquisizione di professionalità concreta, calibrata in rapporto al fabbisogno del datore di lavoro, nella prospettiva della futura, eventuale stabilizzazione del contratto. Coerentemente con tale finalità l'art. 55, comma 4, chiarisce che la formazione eventualmente effettuata deve essere finalizzata al concreto adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso allo specifico contesto lavorativo con o senza la somministrazione di formazione teorica. Indispensabile è, dunque, la predisposizione di un progetto individuale di inserimento.

Il progetto individuale di inserimento deve essere concordato tra lavoratore e datore di lavoro. Il progetto, dunque, verrà concordato dalle parti preventivamente alla definizione delle condizioni del contratto di lavoro. Affinché datore di lavoro e lavoratore possano concordare il progetto

individuale di inserimento è necessario che le modalità di definizione di tali progetti vengano fissate dall'autonomia privata collettiva.

In materia il legislatore rinvia a tutti i livelli di contrattazione collettiva e, quindi, al livello nazionale, territoriale ed aziendale, anche all'interno degli enti bilaterali, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Quanto ai contenuti e alla forma dei progetti individuali di inserimento le parti devono attenersi alle prescrizioni dell'autonomia privata collettiva applicabile.

In data 11 febbraio 2004 è stato stipulato un Accordo Interconfederale avente ad oggetto una disciplina di quadro valida nella fase di prima applicazione e con efficacia limitata al periodo di carenza della regolamentazione contrattuale che potrà essere definita ai vari livelli di cui si è detto innanzi.

In caso di gravi inadempienze al progetto di inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorata del 100 per cento.

Non opera, dunque, la sanzione della conversione del contratto in un contratto di lavoro a tempo indeterminato.

6. Il contratto di inserimento. Requisiti di forma.

Il contratto di inserimento può avere ad oggetto qualsiasi attività lavorativa e deve essere stipulato in forma scritta

Nel contratto deve essere necessariamente contenuto il riferimento al progetto individuale di inserimento che deve essere coerente con il tipo di attività lavorativa oggetto del contratto. Il progetto individuale di inserimento, ancorché distinto, è strettamente collegato al contratto integrandone il contenuto inderogabile. In mancanza di progetto di inserimento o di forma scritta il contratto è, infatti, nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato con decorrenza dalla data di costituzione del rapporto.

Ulteriori specifici contenuti e requisiti di forma sono individuati dal richiamato Accordo Interconfederale, la cui efficacia si esplicherà fin quando non interverranno intese contrattuali ai vari livelli.

7. Disciplina del rapporto di lavoro

Salva diversa previsione di contratti collettivi nazionali, territoriali o aziendali, ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al d.lgs. n. 368 del 2001, compresi i divieti di cui all'articolo 3. Pertanto, l'autonomia privata collettiva ben potrà disciplinare il rapporto di inserimento in maniera difforme dalle disposizioni di cui al d.lgs. n. 368 del 2001. Non sono compatibili, stante la finalità tipica di inserimento del contratto in questione, i presupposti causali della stipulazione del contratto a termine. Anche da un punto di vista formale, dunque, il contratto di inserimento non richiede la specificazione di esigenze tecniche, organizzative, produttive o sostitutive. Si applica, invece, ad esso la disciplina prevista dall'art. 3 del decreto legislativo n. 368/2001 in materia di divieti. Non sono altresì applicabili, perché specificatamente derogate dalla disciplina speciale del contratto di inserimento, le disposizioni in tema di proroga del contratto, di rinnovo del contratto tra le stesse parti e di limitazioni percentuali. Ove invece il contratto di inserimento prosegua oltre la scadenza del termine originariamente fissato è applicabile l'art. 5, comma primo e secondo, del decreto legislativo n. 368 del 2001.

8. Benefici economici e normativi

Durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore, a fini retributivi, per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro applicato, spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento. I lavoratori assunti con contratto di inserimento non si computano

nell'organico aziendale ai fini delle disposizioni di legge e di contratto collettivo. Sono fatte salve diverse previsioni dell'autonomia privata collettiva.

In attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione i benefici contributivi previsti in materia di contratto di formazione e lavoro possono essere applicati limitatamente ai contratti di inserimento stipulati con i seguenti soggetti:

- disoccupati di lunga durata 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;
- persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Limitatamente a tali categorie di soggetti, dunque, potrà continuare a trovare applicazione il regime di agevolazioni contributive previsto dall'art. 16 del d.l. n. 299 del 1994, convertito in legge n. 451 del 1994.

L'agevolazione contributiva opererà durante il periodo di inserimento e verrà riconosciuta nei limiti di quanto disposto dal regolamento comunitario n. 2204 del 2002. Ai rapporti intrattenuti con le predette categorie di soggetti si applicherà, comunque, la riduzione dell'onere contributivo nella misura del 25 per cento, che non pone problemi di compatibilità con la normativa comunitaria sugli aiuti di stato, perché trattasi di misura di carattere generale ed uniforme che non integra l'ipotesi di aiuto ai sensi dell'art. 87 del Trattato CE.

Il regolamento comunitario n. 2204 del 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 per cento del costo salariale annuo del lavoratore assunto. Per i disabili la percentuale è aumentata al 60 per cento.

Fermo restando tale limite quantitativo, l'agevolazione può essere concessa:

- a) quando determini un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato;
- b) quando non determini un incremento netto del numero dei dipendenti purché i posti occupati si siano resi vacanti a seguito di dimissioni volontarie, di pensionamento per raggiunti limiti di età, di riduzione volontaria dell'orario di lavoro o di licenziamenti per giusta causa e non a seguito di licenziamenti per riduzione del personale. In entrambe le ipotesi ai lavoratori deve essere comunque garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi (cfr. art. 5 del regolamento n. 2204/2002). L'agevolazione non è comunque esclusa nel caso in cui il rapporto di lavoro venga risolto prima del termine di 12 mesi per giusta causa.

Nel rispetto delle condizioni ora menzionate e tenuto comunque conto dei requisiti soggettivi di cui all'art. 54, comma primo, gli aiuti possono dunque essere immediatamente concessi alle seguenti categorie di soggetti svantaggiati:

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

La concessione delle agevolazioni contributive in materia di contratto di inserimento presuppone dunque che il soggetto assunto risponda ad uno dei requisiti di cui all'art. 54, comma primo, lett. da

b) ad f), e che, inoltre, risponda ai requisiti di cui al regolamento n. 2204 del 2002. Con riferimento alla occupazione giovanile la combinazione di tali requisiti consente di poter beneficiare di agevolazioni contributive ai contratti di inserimento stipulati con giovani che desiderino riprendere un'attività lavorativa, che non abbiano lavorato per almeno due anni né effettuato nel frattempo corsi di formazione. Gli incentivi di cui all'articolo 59 del decreto legislativo n. 276/03 rimangono soggetti all'obbligo di notifica preventiva per le imprese del settore della costruzione navale e dell'industria carboniera. Con riferimento alla questione relativa all'accertamento dello status del lavoratore, affinché il datore di lavoro possa essere garantito sulla sussistenza delle condizioni che permettono l'assunzione con il contratto di inserimento nonché il diritto ai benefici contributivi possono essere qui richiamate le istruzioni impartite dall'INPS, con circolare n. 117 del 30 giugno 2003.

Firmato

IL MINISTRO

Roberto Maroni