

“IL CONTRATTO DI INSERIMENTO”

D. Lgs. 297/02; L. 30/03; D. Lgs. 276/03

Definizione

Il contratto di inserimento, che per le aziende private sostituisce il Contratto di Formazione e Lavoro, è un contratto che ha lo scopo di favorire l’inserimento o il reinserimento nel mondo del lavoro di alcune categorie di soggetti, attraverso un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore ad un particolare contesto lavorativo.

Destinatari

Possono essere assunti con contratto di inserimento esclusivamente:

- i soggetti di età compresa fra i 18 e i 29 anni;
- i disoccupati di lunga durata da 29 fino a 32 anni;
- i lavoratori con più di 50 anni che siano privi di un posto di lavoro;
- i lavoratori che desiderino riprendere un’attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 anni;
- le donne residenti in aree geografiche dove 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;
- le persone riconosciute affette da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Stipulanti

I contratti di inserimento possono essere stipulati da:

- 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.

Limiti all’utilizzo del contratto

Per poter stipulare un contratto di inserimento il datore di lavoro deve aver **mantenuto in servizio il 60%** dei lavoratori il cui contratto di inserimento era scaduto nei 18 mesi precedenti.

A questo fine non vengono conteggiati:

- i lavoratori licenziati per giusta causa;
- quelli che si sono dimessi o che abbiano rifiutato di rimanere in servizio con un contratto a tempo indeterminato;
- i lavoratori che non hanno superato il periodo di prova;
- i contratti non trasformati a tempo indeterminato in misura pari a 4 contratti.

Rientrano invece nel totale dei lavoratori mantenuti in servizio quelli per i quali il contratto è stato trasformato a tempo indeterminato nel corso di svolgimento.

Durata

Il contratto di inserimento ha una durata minima di 9 e massima di 18 mesi. Tale limite alla durata può essere elevato a 36 mesi se l’assunzione riguarda soggetti riconosciuti affetti da un handicap grave.

Nel calcolo della durata massima non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o civile e dei periodi di astensione obbligatoria per maternità.

Il contratto di inserimento non può essere rinnovato tra gli stessi soggetti e le proroghe sono ammesse solo entro il limite di durata massima previsto.

Il progetto di inserimento

Per poter instaurare un contratto di inserimento, tra datore di lavoro e lavoratore deve essere definito un progetto individuale che assicuri al lavoratore l'acquisizione delle competenze necessarie per l'ingresso nel contesto lavorativo in cui opera l'azienda. Le regole per la definizione dei progetti individuali di inserimento, con riferimento in modo particolare all'aspetto formativo, sono determinate dalla contrattazione collettiva a livello nazionale, regionale o aziendale o da apposito Decreto Ministeriale.

Nella prima fase di applicazione del contratto l'accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004 ha stabilito che il progetto individuale di inserimento deve contenere: la qualifica che si intende conseguire, la durata e le modalità della formazione. La formazione teorica non può essere inferiore alle 16 ore e deve riguardare: nozioni di prevenzione antinfortunistica, di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale.

La formazione che verrà effettuata nel corso del rapporto di lavoro dovrà essere riportata nel libretto formativo del lavoratore.

Nel caso di gravi inadempienze nella stesura del progetto individuale il datore di lavoro sarà tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%.

Disciplina

La disciplina applicata al contratto di inserimento è la stessa prevista per i contratti a tempo determinato dal D. Lgs. 368/01, salvo nuove e diverse regolamentazioni stabilite nei CCNL.

Forma

Il contratto di inserimento deve essere stipulato in forma scritta e deve contenere l'indicazione del progetto individuale di inserimento. In mancanza della forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

Incentivi

Il datore di lavoro che ricorre al contratto di inserimento può godere di incentivi:

- **Contributivi:** i contributi previdenziali e assistenziali, l'assicurazione INAIL, a carico del datore di lavoro sono previsti in misura ridotta. Al contratto di inserimento in attesa di una regolamentazione specifica, si applicano le stesse agevolazioni previste per il Contratto di Formazione e Lavoro;

Gli incentivi di tipo contributivo non possono essere applicati se l'assunzione riguarda lavoratori di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

- **Retributivi:** è consentito l'inquadramento del lavoratore fino a due livelli inferiori a quello della categoria spettante ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è finalizzato il progetto di inserimento;
- **Normativi:** gli apprendisti sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e CCNL per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Per i lavoratori che usufruiscono almeno da 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione si applicano le norme sul contratto di reinserimento previste dalla L. 223/91 in quanto più favorevoli.

Ai lavoratori assunti si applica, sulle quote dei contributi previdenziali e assistenziali dovuti dai datori di lavoro, una riduzione del 75 % per i primi 12 mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo inferiore ai 2 anni; per i primi 24 mesi nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo tra i 2 e i 3 anni; per i primi 36 nell'ipotesi di effettiva disoccupazione del lavoratore per un periodo superiore ai 3 anni.

Contratto di Inserimento e Contratto di Formazione e Lavoro

Il contratto di inserimento sostituisce il Contratto di Formazione e Lavoro, ad eccezione della Pubblica Amministrazione dove continueranno ad essere applicati i Contratti di Formazione e Lavoro.

Per il settore privato invece è stabilito che:

- i progetti di CFL approvati entro il 23/10/03 restano validi fino alla scadenza naturale, anche se vengono attivati dopo tale data;
- i progetti presentati entro il 23/10/03 e non ancora approvati, seguono l'iter di valutazione e, se approvati, verranno poi attivati restando validi fino alla scadenza.



agenzia Regionale del Lavoro ~ attività di orientamento

Via Is Mirrionis, 195 - 09122 Cagliari Fax 070.606.7917 E-mail: orientamento@agenziaadellavoro.it

Orario al pubblico: lu-ma-gio 10.00-13.00 / ma 16.00-18.00

Centralino Tel 070.606.7932