

RIFORMA BIAGI

Il contratto di inserimento

Il decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, di "attuazione delle deleghe in materia di occupazione e mercato del lavoro, di cui alla legge 14 febbraio 2003, n. 30, ha introdotto tra l'altro, rivisitando le tipologie di contratto di lavoro a contenuto formativo, il nuovo istituto giuridico del **contratto di Inserimento** (articoli 54-59, allegato 1). Per l'attuazione delle nuove disposizioni, il legislatore ha tuttavia scelto di affidare, mediante rinvio, l'individuazione di modalità e condizioni alla contrattazione collettiva nazionale, territoriale e aziendale e, in assenza di accordi tra le parti sociali, di ricorrere al potere sostitutivo del Ministero del lavoro. In attesa che i singoli contratti collettivi definiscano le suddette modalità e condizioni, le Parti sociali, in data 11 febbraio 2004, hanno sottoscritto un accordo Interconfederale finalizzato a garantire una fase di prima applicazione dei contratti di Inserimento. La prima conseguenza derivante dalla sigla del



verbale, è che a partire dall'11 febbraio 2004, possono essere stipulati da tutti i datori di lavoro contratti di Inserimento; l'accordo Interconfederale che, peraltro, trova la propria ragion d'essere nell'art 86, comma 13, del D.Lgs. n. 276/2003, attraverso

il quale le parti sociali sono abilitate a gestire il c.d. "regime transitorio" e ad attuare i rinvii alla contrattazione collettiva, ha, per espressa disposizione delle parti, una valenza transitoria e, in ogni caso, sussidiaria rispetto alla contrattazione collettiva di settore. I contraenti si sono posti il problema della durata dell'accordo: essa è, per così dire "variabile", nel senso che cessa nel momento in cui

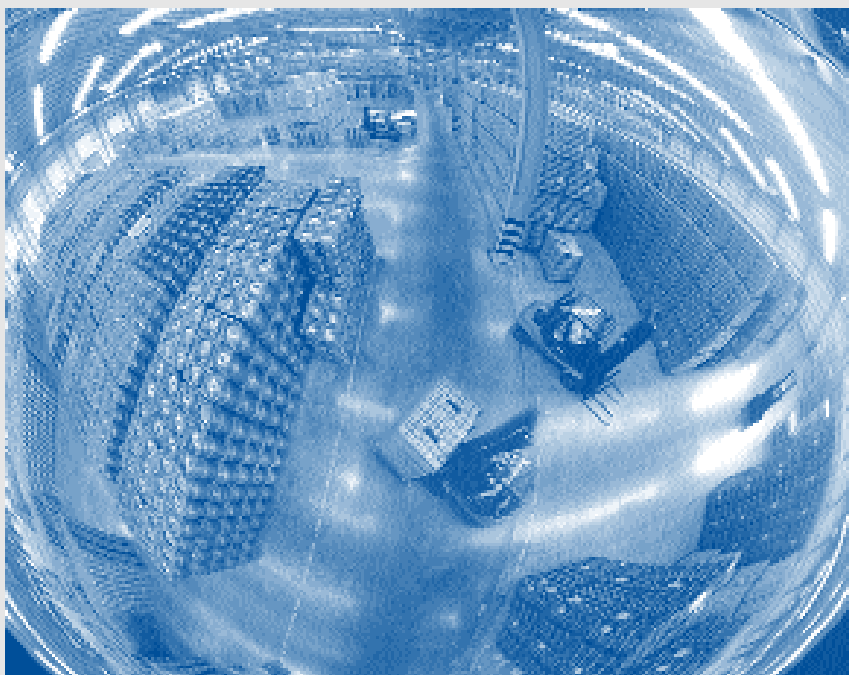
la contrattazione collettiva di settore, postulata dall'art. 55, comma 2 D.Lgs. 276/2003, disciplinerà le modalità di definizione dei piani individuali di Inserimento e detterà gli orientamenti, le linee-guida ed i codici di comportamento finalizzati ad agevolare l'inserimento del lavoratore nella struttura produttiva.

Nozione e ambito di applicazione della nuova disciplina

La prima parte dell'inserimento riguarda la nozione di Contratto di Inserimento e l'ambito di applicazione della nuova disciplina.

Definizione

L'art. 54 del D.Lgs. 276/2003 definisce il contratto di Inserimento come un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l'in-



serimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro di particolari categorie di persone.

Per quali soggetti è possibile attivare il contratto di inserimento?

Qui la disposizione legislativa è chiara (pur se gli effetti, sotto l'aspetto del "bonus contributivo" sono diversi):

- ▶ soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni;
- ▶ disoccupati di lunga durata da 29 a 32 anni;
- ▶ lavoratori con più di 50 anni di età che siano privi di un posto di lavoro;

- ▶ lavoratori che desiderano riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno 2 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% di quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10% quello maschile;

- ▶ persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente, da un grave handicap fisico, mentale o psichico.

Alcune precisazioni:

In riferimento alla **lettera a)**, di cui sopra, vale la pena ricordare come per un indirizzo amministrativo costante del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali espresso più volte in situazioni analoghe, quando si parla di limite massimo di età ci si riferisce al giorno del compimento dello stesso: nel nostro caso, quindi, soggetti di età compresa tra i 18 anni compiuti e i 29 meno 1 giorno.

In riferimento alla **lettera b)**, di cui sopra, l'accordo Interconfederale

dell'11 febbraio 2004, riprendendo quanto esplicitato nell'art. 2 del D.Lgs. 297/2002 afferma che con tale definizione ci si riferisce a coloro che, dopo aver perso un posto di lavoro o cessato un'attività di lavoro autonomo, siano alla ricerca di una nuova occupazione da più di 12 mesi. La disposizione legislativa parla soltanto di disoccupati, ma è opportuno sottolineare come il D.Lgs. n. 297/2002 parli anche di "inoccupati di lunga durata" i quali sono coloro che, senza aver svolto mai un'attività lavorativa, siano alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi. Ebbene, a stretto tenore letterale, sembrerebbe che il Contratto di Inserimento NON possa riferirsi a tali soggetti, anche se regole di buon senso, attivabili anche con un chiarimento amministrativo, potrebbero portare ad una soluzione positiva.

In riferimento alla **lettera e)**, di cui sopra, occorre precisare che la individuazione delle aree geografiche, è rimessa ad un decreto "concertato" tra il Ministro del Lavoro e delle Politiche Sociali e quello dell'Economia e Finanze che, al momento, **NON è stato ancora emanato.**

I datori di lavoro interessati

Ai sensi dell'art. 54, comma 2 del D.Lgs. 276/2003, 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.**

Alcune precisazioni:

Nella vasta gamma individuata, **NON** sono stati ricompresi dal Legislatore delegato, i **PROFESSIONISTI**, cosa che sotto l'aspetto puramente razionale, appare poco comprensibile. A stretto tenore letterale, sembrerebbe che il Contratto di Inserimento NON possa essere stipulato da questi ultimi.

Condizioni per procedere ad assunzioni con contratto di inserimento

Progetto individuale di inserimento

Condizione essenziale per l'assunzione con Contratto di Inserimento o reinserimento è la definizione, con il **consenso del lavoratore**, di un progetto individuale di inserimento, finalizzato a garantire l'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore stesso al contesto lavorativo (art. 55, comma 1, D.Lgs. 276/2003).

Come già accennato, compete ai contratti collettivi di lavoro stipulati a livello nazionale, territoriale o aziendale, la definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore; parimenti, la contrattazione collettiva determinerà le modalità di definizione e sperimentazione di orientamenti, linee-guida e codici di comportamento diretti ad agevolare il conseguimento degli obiettivi.

Nelle more di detta contrattazione collettiva di settore, è l'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 ad aver regolamentato più nel dettaglio il progetto individuale di Inserimento, prevedendo che nello stesso debbano essere indicati:

- ▶ la qualificazione al conseguimento della quale è preordinato il progetto di inserimento/reinserimento oggetto del contratto;

- ▶ la durata e le modalità della formazione.

Per espressa previsione di legge, inoltre, in caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di Inserimento il datore di lavoro è tenuto a versare la quota dei contributi agevolati maggiorati del 100%.

Formazione

L'accordo prevede una formazione teorica NON inferiore a 16 ore, ripartita tra nozioni di antinfortunistica (impartite nella fase iniziale del rapporto), lineamenti sul rapporto di lavoro e l'organizzazione aziendale, accompagnata da fasi di addestramento specifico, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali.

L'art. 55, comma 4 del D.Lgs. 276/2003, prevede che i risultati della formazione effettuata durante l'esecuzione del rapporto di lavoro vanno registrati nel libretto formativo che dovrà essere previsto per tutti i lavoratori in "formazione": esso dovrà essere emanato d'intesa tra il Ministro del Lavoro e delle politiche sociali e quello dell'Istruzione. Ebbene, in attesa dell'emanazione del provvedimento, le parti sociali hanno stabilito che il datore di lavoro effettui in azienda le registrazioni.

Forme di stabilizzazione

Nella premessa dell'Accordo Inter-



confederale, le parti condividono l'obiettivo di ottimizzare la prescrizione legislativa che subordina la possibilità di nuove assunzioni con contratto di inserimento al mantenimento in servizio di almeno il 60% dei lavoratori il cui contratto di Inserimento sia venuto a scadere nei 18 mesi precedenti.

Ma come si calcola la percentuale del 60%?

Nel computo non vanno compresi i lavoratori dimissionari, i licenziati per giusta causa, coloro che hanno visto il proprio rapporto risolto durante o al termine del periodo di prova, i soggetti che abbiano rifiutato la trasformazione a tempo indeterminato, nonché i contratti di inserimento non trasformati in

numero non superiore a 4. Rientrano nel computo, in qualità di mantenuti in servizio, quei lavoratori il cui contratto di Inserimento sia stato trasformato a tempo indeterminato durante lo svolgimento.

Tutte queste disposizioni NON trovano applicazione se nell'anno e mezzo precedente sia scaduto un solo contratto di Inserimento.

Alcune precisazioni:

La disposizione di cui sopra, afferma che oltre a coloro che si sono dimessi (per i quali è necessario che risulti la rinuncia del lavoratore) NON rientrano nella base di calcolo, i licenziati per giusta causa che è quella che non consente la prosecuzione neanche provvisoria del rapporto. Per quanto riguarda invece, gli eventuali licenziamenti di lavoratori con contratto di Inserimento avvenuti per giustificato motivo oggettivo, soggettivo, stando al tenore letterale della norma sembra che gli stessi rientrino nella base di calcolo.

Forma del contratto

L'art. 56 del D.Lgs. 276/2003, stabilisce che il contratto di Inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificatamente indicato il progetto individuale di Inserimento; in mancanza della forma scritta il contratto è NULLO e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato.

L'accordo Interconfederale, ricorda quali sono gli elementi essenziali che vanno inseriti nel contratto:

- ▶ la DURATA;
- ▶ l'eventuale periodo di prova;
- ▶ l'orario di lavoro, determinato in base al contratto collettivo applicato, in funzione dell'ipotesi che si tratti di un contratto a tempo pieno o a tempo parziale;
- ▶ la categoria di inquadramento del lavoratore;

un trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro disciplinato secondo quanto previsto in materia dagli accordi per la disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda, riproporzionato in base alla durata del rapporto prevista dal contratto di inserimento/reinserimento, e comunque non inferiore a 70 giorni.

Alcune precisazioni:

In riferimento alla **lettera a)**, di cui sopra, occorre ricordare che il contratto di Inserimento ha una durata NON inferiore a 9 mesi e NON superiore ai 18 mesi. Nel computo del limite massimo di durata NON deve tenersi conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità.

N.B. si sottolinea che il contratto di Inserimento NON è rinnovabile tra le stesse parti e che eventuali proroghe del contratto sono ammesse, esclusivamente fino al raggiungimento del limite massimo di durata sopra descritto.

In riferimento alla **lettera b)**, di cui sopra, l'accordo Interconfederale afferma che qualora le parti ritengano di doverlo porre, ex art. 2094 cod. civ., occorre far riferimento al contratto collettivo applicato ed al livello di inquadramento attribuito al lavoratore.

In riferimento alla **lettera d)**, di cui sopra, occorre ricordare come il dettato legislativo, affermi che il lavoratore può essere inquadrato anche in 2 livelli contrattuali inferiori rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo, spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto.

N.B. sia l'accordo Interconfederale che il decreto legislativo NON pongono limiti "in basso" alle qualifiche contrattuali per le quali è possibile stipulare contratti di Inserimento.

Disciplina del rapporto di lavoro

Salvo diversa previsione dei contratti collettivi, ai contratti di Inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6

settembre 2001, n. 368 in materia di lavoro a tempo determinato.

I contratti collettivi, inoltre, potranno stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di Inserimento.

Non è possibile quindi assumere lavoratori con contratto di Inserimento:

- ▶ per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero;
- ▶ presso unità produttive nelle quali si sia proceduto, entro i 6 mesi precedenti, a licenziamenti collettivi, che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di Inserimento;
- ▶ presso unità produttive nelle quali sia operante una sospensione dei rapporti o una riduzione dell'orario, che interessino lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di Inserimento;
- ▶ da parte delle imprese che NON abbiano effettuato la valutazione dei rischi ai sensi dell'art. 4 del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626 e successive modifiche.

Incentivi normativi

In primo luogo, come già accennato, si prevede che la categoria di inquadramento del lavoratore con contratto di inserimento può essere inferiore, per non più di 2 livelli, alla categoria che, secondo il contratto collettivo, spetta ai lavoratori addetti a mansioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto.

In secondo luogo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono inoltre ESCLUSI dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti.

Infine, l'accordo ha anche previsto che, nei casi in cui il contratto venga tra-

sformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato, il periodo di inserimento deve essere 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 dalle clausole dei contratti che prevedono progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.

Incentivi economici

Il terzo comma dell'art. 59 del D.Lgs. 276/2003, prevede che, in attesa della riforma del sistema degli incentivi alla occupazione, nei confronti dei lavoratori assunti con contratto di Inserimento trovino applicazione gli incentivi economici previsti dalla disciplina in materia di contratto di formazione e lavoro.

N.B. Da tali incentivi sono tuttavia **ESCLUSI** i soggetti di cui all'art. 54, comma 1, lettera a) del D.Lgs. 276/2003 (**soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni**).

Durata e misura delle agevolazioni contributive

Le agevolazioni contributive trovano applicazione **esclusivamente** per la durata dei contratti di Inserimento o reinserimento che, come sopra indicato, NON può essere inferiore a 9 mesi e superiore ai 18 mesi.

Per quanto riguarda la misura dell'agevolazione contributiva spettante, occorre far riferimento alle diverse misure già previste in materia di contratti di formazione e lavoro articolate in base al settore di appartenenza del datore di lavoro che assume ed all'ubicazione territoriale.

Di conseguenza, la misura della riduzione dei contributi previdenziali ed assistenziali posti a carico del datore di lavoro risulta così determinata:

NATURA DEL DATORE DI LAVORO	UBICAZIONE TERRITORIALE	MISURA DELL'AGEVOLAZIONE
IMPRESE	Centro NORD	25% Contribuzione a carico datore di lavoro
IMPRESE ARTIGIANE	Ovunque UBICATE	Contribuzione dovuta in misura fissa come per gli apprendisti