
Commissione dei principi interpretativi delle leggi in materia di lavoro

PRINCIPIO N. 2

“IL CONTRATTO DI INSERIMENTO”

1. Premessa

L'art. 54 del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 (in seguito *decreto*) ha introdotto una nuova tipologia contrattuale di lavoro subordinato e tempo determinato in luogo del precedente contratto di formazione e lavoro destinato gradualmente a scomparire nel settore privato.

Il legislatore definisce il contratto di inserimento “un contratto di lavoro diretto a realizzare, mediante un progetto individuale di adattamento delle competenze professionali del lavoratore a un determinato contesto lavorativo, l’inserimento ovvero il reinserimento nel mercato del lavoro” di specifiche categorie di persone.

Il tipo contrattuale presenta elementi molto diversi da quelli che caratterizzano il contratto di formazione e lavoro e si differenzia totalmente da quello di apprendistato che, nelle sue tre diverse tipologie, resta il solo modello negoziale a contenuto formativo finalizzato al conseguimento di una qualifica professionale da immettere nel mercato del lavoro.

Il contratto di inserimento è un contratto di lavoro a causa mista laddove l’elemento formativo ha lo scopo in via generale di integrare competenze professionali già in possesso del lavoratore piuttosto che di consentire il conseguimento di una qualifica professionale, come avveniva in passato in materia di contratti di formazione e lavoro.

Tenuto conto delle finalità occupazionali dello strumento legislativo in parola, detta formazione va intesa come l’insieme delle informazioni, indirizzi e metodologie che consentono al lavoratore di adattare le sue competenze professionali, che si presumono sussistere al momento della stipulazione del contratto, alla realtà lavorativa che richiede l’inserimento.

Per cui tanto l’esistenza di competenze diverse rispetto a quelle sostanzialmente richieste dal sistema aziendale ospitante, quanto l’esistenza di una professionalità già acquisita, non incidono sulla validità del contratto e non ne determinano la nullità per difetto di causa. Il necessario possesso di competenze professionali da parte del lavoratore, tuttavia, non esclude che il contratto di inserimento possa riguardare anche soggetti inoccupati come meglio si dirà nel prosieguo.

Lo schema negoziale del contratto di inserimento, che richiede la forma scritta *ad substantiam*, ricalca sia la disciplina del contratto di formazione e lavoro con particolare riferimento ai benefici normativi e

contributivi (articolo 59), sia quella del contratto di lavoro a tempo determinato laddove le previsioni siano compatibili (articolo 58, comma 1).

Suo elemento cardine è il progetto individuale di inserimento condiviso, per cui è importante che la parte datrice di lavoro definisca, con il consenso del lavoratore, un progetto *ad hoc*, finalizzato all'adeguamento delle relative competenze professionali all'organizzazione dell'impresa.

Una volta stabilita la professionalità da inserire in azienda, valutate le competenze professionali possedute dal lavoratore selezionato ed individuato il necessario grado di autonomia e funzionalità operativa che lo stesso deve raggiungere per integrarsi nel ciclo produttivo o nel sistema aziendale, occorre congiuntamente sviluppare un progetto specifico che consenta il conseguimento di tale obiettivo con previsione della durata e delle precise modalità di inserimento al lavoro nonché un graduale adattamento al contesto lavorativo delle predette competenze, ancorché di base.

Il progetto individuale di inserimento è essenziale per la configurazione del tipo contrattuale in questione. Esso costituisce parte integrante e sostanziale del contratto di inserimento la cui stipula deve rispettare la forma scritta (*ad substantiam*), pena la sua nullità ed automatica qualificazione del rapporto come lavoro subordinato a tempo indeterminato (art. 56, comma 2), nell'interpretazione preferibile di cui si dirà.

2. La disciplina del rapporto e l'efficacia dell'accordo interconfederale

In attesa che la contrattazione collettiva vi provveda definitivamente, l'accordo interconfederale sui contratti di inserimento e di reinserimento dei lavoratori, sottoscritto in data 11 febbraio 2004 tra le associazioni datoriali e quelle sindacali maggiormente rappresentative sul piano nazionale, contiene la disciplina transitoria ed individua i criteri cui dovranno attenersi le imprese per l'immediato utilizzo dell'istituto.

L'accordo viene elevato a norma transitoria grazie all'art. 86, comma 13, del *decreto*, attraverso il quale le parti sociali sono deputate a regolamentare la disciplina dei contratti di inserimento fino al giorno in cui saranno rinnovati i predetti contratti collettivi di settore.

La finalità dell'accordo quadro, infatti, è quella di provvedere ad una prima definizione degli elementi essenziali per consentire ai datori di lavoro di tutti i comparti produttivi l'avvio e la prima applicazione dei nuovi contratti d'inserimento.

Si pone, tuttavia, la questione di notevole rilevanza concernente la sorte dei contratti stipulati dalle aziende a partire dall'11 febbraio 2004 ed ancora in essere al momento del recepimento della disciplina prevista in materia di contratti di inserimento nella contrattazione collettiva, nel caso di divergenza tra le due regolamentazioni.

Al riguardo si ritiene di dover far salva la disciplina precedente osservata in applicazione del contratto individuale, purché lecita ed adottata in ottemperanza alle disposizioni legge e a quelle previste dall'Accordo Interconfederale.

Infatti, le clausole in materia di contratti di inserimento previste dai contratti collettivi trovano applicazione con riferimento ai contratti individuali stipulati successivamente all'entrata in vigore del contratto collettivo in conformità al principio di irretroattività od efficacia immediata, il quale – in mancanza di contraria previsione di legge – deve ritenersi applicabile anche agli atti di autonomia collettiva.

3. I lavoratori ammessi

L'art. 54, comma 1 del *decreto*, dopo aver introdotto la definizione del contratto di inserimento, identifica le categorie di persone con le quali è possibile stipularlo.

Trattasi di particolari soggetti di seguito dettagliatamente esaminati che versano in condizione di sofferta esclusione dal mercato del lavoro come pure individuati dal Regolamento CE n. 2204/2002 (GUCE del 13 dicembre 2002, n. L 337/3).

Va precisato che il contratto di inserimento, che può riguardare qualsiasi attività di lavoro, può essere stipulato anche part-time purché il minor orario di lavoro non pregiudichi la finalità del contratto medesimo. Ad ogni modo, ai fini del rispetto della durata minima o massima del contratto occorre fare riferimento alla decorrenza giuridica del rapporto e non alla durata della prestazione effettiva.

Potranno essere assunti con contratto di inserimento anche i cittadini extracomunitari fermo restando il rispetto delle norme in materia.

3.1 Soggetti d'età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni

L'art. 54, comma 1, lett. a) comprende tra i lavoratori destinatari del contratto di inserimento “i soggetti di età compresa tra i diciotto ed i ventinove anni”.

Non essendo stata posta alcuna altra condizione oltre quella dei predetti limiti di età anagrafica, si ritengono attratti in questa categoria tutti i soggetti, compresi gli inoccupati, che non siano in possesso dei requisiti per essere attratti nelle altre categorie di lavoratori destinatari delle norme in esame (art. 54, comma 1). In conformità ai termini di valutazione di cui alla decisione della Commissione dell'U.E. del 11/5/99 (G.U.C.E. 15/2/2000/L42/E) in materia di assunzione con contratto di formazione e lavoro, i limiti anagrafici in argomento devono interpretarsi nel senso di 18 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni.

3.2 Disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni

L'art. 54, comma 1, lett. b) estende l'applicazione del contratto in esame anche ai "disoccupati di lunga durata da ventinove fino a trentadue anni".

Quanto alla definizione di disoccupati di lunga durata deve farsi riferimento alla disposizione contenuta nell'art. 1, comma 2, lett. c) del decreto legislativo 21 aprile 2000 n. 181 che definisce tali 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 dodici mesi.

Ai fini del perfezionamento di tale requisito temporale, i 12 mesi decorrono dal momento in cui il lavoratore dichiara la sua disponibilità al Centro per l'impiego. Sono fatte salve le normative emanate dalle Regioni in forza della delega che conferisce loro potestà legislativa concorrente in materia.

Presupposto per la legittimità del contratto è dunque la condizione soggettiva di disoccupato, vale a dire di lavoratore che ha già avuto precedenti esperienze lavorative con inevitabile esclusione dei soggetti inoccupati in possesso dei richiamati requisiti anagrafici. L'elemento per comprovare detto stato di disoccupazione è l'attestazione di permanenza del soggetto nello stato di disoccupazione rilasciata dal Centro per l'Impiego competente a seguito della dichiarazione di disponibilità rilasciata dal lavoratore interessato.

In coerenza con quanto affermato nel paragrafo precedente i limiti anagrafici indicati nella lettera b) in esame vanno interpretati nel senso di 29 anni compiuti e 32 anni e 364 giorni.

La sovrapposizione del limite di età di cui alle lettere a) e b) del citato comma 1, (soggetti aventi età compresa tra i 29 anni compiuti e 29 anni e 364 giorni) trova una distinzione nel requisito di lunga durata dello stato di disoccupazione (non richiesto per i ventinove anni di cui alla lettera a).

3.3 Lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro

L'art. 54, comma 1, lett. c) individua i "lavoratori con più di cinquanta anni di età che siano privi di un posto di lavoro".

Nessun particolare requisito è previsto nella previsione in esame fatta salva l'età anagrafica (almeno 50 anni compiuti) e la mancanza di un impiego, essendo la finalità della norma rivolta a favorire non solo un eventuale reinserimento ma anche un inserimento del lavoratore nel mercato del lavoro.

La locuzione "privi di un posto di lavoro" va interpretata nel senso che non è necessario che il lavoratore abbia rilasciato al competente Centro per l'Impiego la dichiarazione di immediata disponibilità all'avvio di un'attività di lavoro richiesta ai sensi delle disposizioni vigenti in materia di collocamento pubblico (D.Lgs. n. 181/2000).

Non è altresì necessario che la condizione di "privo di un posto di lavoro" sia sussistente da un periodo minimo di tempo.

Inoltre, si precisa che rientrano in questa categoria sia i soggetti inoccupati sia quelli titolari di trattamenti pensionistici, purché in possesso del necessario requisito anagrafico.

I lavoratori possono comprovare la loro condizione mediante l'istituto dell'autocertificazione (Dpr n. 445/2000).

3.4 Lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni

L'art. 54, comma 1, lett. d) dispone che possono essere assunti con il contratto di inserimento anche i "lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni".

La scelta del legislatore è stata quella di limitare la previsione rispetto a quella compresa nell'art. 2, lett. f), punto IV) del Regolamento CE n. 2204/2002 che prevede la definizione comunitaria di "lavoratori svantaggiati".

La norma europea comprende tra i lavoratori svantaggiati "qualsiasi persona che desideri *intraprendere* o riprendere un'attività lavorativa e che non abbia lavorato, né seguito corsi di formazione, per almeno due anni, in particolare qualsiasi persona che abbia lasciato il lavoro per la difficoltà di conciliare vita lavorativa e vita familiare".

La circostanza che non sia stato riprodotto nella norma nazionale il termine "intraprendere" porta alla conclusione che sono da ritenere esclusi dalla previsione in esame i soggetti inoccupati.

Per poter soddisfare i requisiti richiesti dalla previsione in esame il lavoratore deve aver, da un lato, svolto in passato un'attività lavorativa tale da essere considerato un soggetto che desidera "riprendere" a lavorare, dall'altro lato, tale attività di lavoro non deve essere stata svolta negli ultimi due anni.

In considerazione della generica previsione di legge si pone la questione di cosa si intende per attività lavorativa ai fini di cui trattasi. Si osserva al riguardo che, diversamente da quanto stabilito nella lettera b) dell'articolo 54 (cfr. paragrafo 3.2), il legislatore non ha fatto alcun riferimento alla definizione di "disoccupato".

Sulla scorta di queste osservazioni si ritiene che per attività lavorativa come sopra richiesta deve intendersi qualsiasi prestazione di lavoro sia subordinato sia autonomo.

Va inoltre sottolineato che, se in possesso dei due requisiti sopra descritti, il lavoratore rientra nella previsione in esame a prescindere dall'età anagrafica.

Per l'accertamento di tale condizione è sufficiente l'autocertificazione da parte del soggetto lavoratore e l'esistenza della comprovabile buona fede da parte del datore di lavoro.

3.5 Donne di qualsiasi età residenti in particolari aree geografiche

Unico requisito per le donne, di qualsiasi età, è quello spaziale collegato ad aree geografiche in cui il tasso di occupazione femminile, determinato con apposito decreto del Ministro del Lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sia inferiore almeno del 20 per cento di quello maschile. In alternativa, è valido il requisito parametrico che individua le aree in cui il tasso di disoccupazione femminile superi del 10 per cento quello maschile. A tutt'oggi il previsto decreto ministeriale non è stato ancora emanato.

3.6 Portatori di handicap

Per quanto concerne, infine, le persone riconosciute affette da grave handicap fisico, mentale o psichico, il requisito d'ammissibilità, è quello ricavabile dalla legge quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone con handicap (Legge 5 febbraio 1992, n.104).

Anche in questo caso il lavoratore rientra nella previsione in esame rispettando i requisiti stabiliti dalla citata legge n. 104/1992, a prescindere dall'età anagrafica.

4. I datori di lavoro ammessi

L'art. 54, comma 2, del *decreto* identifica i soggetti datori di lavoro che possono stipulare i contratti di inserimento.

Essi sono:

- enti pubblici economici;
- imprese e loro consorzi;
- gruppi di imprese;
- associazioni professionali (tra cui fanno parte anche le associazioni tra professionisti);
- associazioni socio-culturali;
- associazioni sportive;
- fondazioni;
- enti di ricerca pubblici e privati;
- organizzazioni ed associazioni di categoria.

Sussistono alcuni dubbi di costituzionalità della norma in esame nella parte in cui prevede la possibilità di stipulare contratti d'inserimento da parte di associazioni tra professionisti senza comprendere, tuttavia, i professionisti che svolgono l'attività in forma individuale, trattandosi di una discriminazione di trattamento fra situazioni eguali, che non trova alcuna razionale giustificazione.

5. Condizioni d'ammissibilità

L'assunzione di lavoratori mediante contratti di inserimento resta subordinata alla sola condizione di mantenimento in servizio, da parte del datore di lavoro contraente, di almeno il 60 per cento dei lavoratori il cui contratto di inserimento sia venuto a scadere nei diciotto mesi precedenti.

Lo schema contenuto nella disciplina in esame, seppur mutuato dalla disciplina del contratto di formazione e lavoro, non prevede ulteriori limitazioni o divieti, fatta salva la previsione di cui all'art. 58, comma 1 del *decreto* che demanda ai contratti collettivi la disciplina specifica del rapporto.

Il periodo di diciotto mesi deve essere inteso come un periodo mobile che va calcolato di volta in volta in occasione della stipula di ciascun contratto di inserimento.

Ai fini della determinazione della predetta percentuale, non si computano i lavoratori di cui è cessato il contratto per le ragioni seguenti:

- dimissioni;
- licenziamento per giusta causa (si computano, invece, i lavoratori licenziati per giustificato motivo);
- rifiuto della proposta di rimanere in servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- risoluzione del contratto nel corso o al termine del periodo di prova.

Oltre alle ipotesi sopra descritte le nuove disposizioni, innovando rispetto alla disciplina dei CFL, prevedono una franchigia, anch'essa mobile, di quattro contratti non trasformati che vanno ulteriormente sottratti dal computo prima di verificare la condizione del 60 per cento.

Va ricordato che per espressa previsione legislativa si considerano mantenuti in servizio anche i soggetti per i quali il rapporto di lavoro, nel corso del suo svolgimento, sia stato trasformato in rapporto di lavoro a tempo indeterminato.

Qualora il calcolo del 60 per cento dia luogo ad una frazione di unità, il risultato va arrotondato all'unità superiore.

L'art. 54, comma 4 prevede che “la disposizione di cui al comma 3 (vale a dire, il mantenimento in servizio del 60 per cento dei lavoratori) non trova applicazione quando nei diciotto mesi precedenti all'assunzione del lavoratore, sia venuto a scadere un solo contratto di inserimento”.

La norma in esame non appare coordinata, né è razionalmente armonizzabile, con quella contenuta nel comma 3 dello stesso articolo 54, che come detto prevede la franchigia di 4 contratti non trasformati. Ne consegue che la previsione di cui al comma 3 deve intendersi assorbita in quella di cui al comma 4, poiché in questo caso non si applica la condizione percentuale e, quindi, non si procede ad alcun calcolo.

6. I contratti di reinserimento – legge n. 223/91

L'art. 54, comma 5 precisa che “restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'art. 20 della legge n.223/91, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori disoccupati”.

Anche se il titolo dell'art. 54 in commento, "Contratti di inserimento", fa esclusivo riferimento a tale tipologia contrattuale, la definizione del comma 1, dello stesso articolo, mediante l'espressione "*ovvero il reinserimento*" riconduce la norma all'istituto del reinserimento già disciplinato dal predetto art. 20.

In considerazione della diversa disciplina dei due istituti il legislatore ha fatto salvi integralmente gli effetti dell'art. 20, della legge 223/91 ponendola come possibile alternativa al nuovo contratto di inserimento ove più conveniente sia dal punto di vista delle condizioni di ammissibilità sia dal punto di vista delle agevolazioni contributive.

Nel merito si ricorda che ai sensi del citato articolo 20 possono essere assunti con contratto di reinserimento i lavoratori che usufruiscono del trattamento speciale di disoccupazione da almeno 12 mesi. Dopo le modifiche introdotte dalla stessa legge 223/91, il trattamento speciale di disoccupazione spetta solo ai lavoratori edili, ma per un durata normale di 90 giorni prorogabile a 180. La possibilità di percepirla per periodi superiori a 12 mesi, e quindi possedere i requisiti previsti dall'articolo 20, si verifica solo eccezionalmente per i lavoratori edili che hanno lavorato per almeno 18 mesi e che sono stati licenziati da aziende che a loro volta operino "*nelle aree nelle quali il CIPI accerta la sussistenza di una grave crisi occupazionale conseguente al previsto completamento di impianti industriali o di opere pubbliche di grandi dimensioni*".

In aggiunta il licenziamento dei lavoratori deve inoltre essere avvenuto dopo che l'avanzamento dei lavori edili abbia superato il 70%.

7. La forma del contratto.

L'art. 56 del *decreto* stabilisce che "il contratto di inserimento è stipulato in forma scritta e in esso deve essere specificamente indicato il progetto individuale di inserimento" (comma 1), e che "in mancanza di forma scritta il contratto è nullo e il lavoratore si intende assunto a tempo indeterminato" (comma 2).

La forma scritta è quindi prevista come requisito essenziale del contratto di inserimento, la cui mancanza determina che "il contratto è nullo"; vale a dire, che viene meno la specialità del rapporto ed il contratto si considera sin dall'inizio un normale contratto di lavoro a tempo indeterminato.

La medesima disposizione è ripetuta nell'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004, ove si prevedono anche ulteriori elementi che "verranno indicati" nel contratto. Essi sono: la durata; l'eventuale periodo di prova; l'orario di lavoro; il livello di inquadramento.

Elemento essenziale del contratto scritto è l'indicazione specifica del progetto di inserimento, sicché la mancata indicazione scritta determina la ricordata conversione in contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato.

E' invece dubbio se la mancanza nel contratto individuale degli elementi ulteriori previsti dal citato Accordo Interconfederale sia priva di incidenza sulla nullità del contratto di inserimento (con la

conseguente conversione in contratto ordinario di lavoro) in applicazione del principio per il quale la “forma convenzionale” deve presumersi prevista dai contraenti a pena di nullità (art. 1352 cod. civ.).

7.1 Durata, proroga e rinnovi

L'art. 57 del *decreto* prevede al primo comma che “il contratto di inserimento ha una durata non inferiore a nove mesi e non può essere superiore ai diciotto mesi”. Soltanto in caso di assunzione di lavoratori di cui all'art. 54, comma 1, lett. *f*) (cioè “persone riconosciute affette, ai sensi della normativa vigente da un grave handicap fisico, mentale o psichico”) la durata massima del contratto “può essere estesa fino a trentasei mesi”.

La previsione di un limite di durata minima è innovativa e costituisce una valutazione legale del tempo necessario al lavoratore per adattare le proprie competenze professionali al contesto lavorativo in cui opera. Naturalmente il contratto collettivo potrà stabilire con effetto vincolante per le parti limiti diversi, sempre nel rispetto del minimo e massimo previsto dalla legge, ovvero, stabilire una specifica durata del rapporto in funzione anche dell'inquadramento contrattuale del lavoratore.

Lo stesso art. 57 prevede al secondo comma che “nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità”.

La norma stabilisce quindi che soltanto alcuni eventi che sospendono il rapporto di lavoro – cioè il servizio militare o civile e l'astensione per maternità – determinano la “sospensione” del termine del contratto, il quale quindi automaticamente si prolunga nel tempo per un periodo identico alla durata della sospensione del rapporto di lavoro.

Si ritiene che tale ultima previsione trovi applicazione anche se, per effetto della proroga automatica, il contratto originario risulti infine di durata complessiva superiore al limite legale di diciotto o trentasei mesi.

Viceversa, quando il rapporto di lavoro si sospende per motivi differenti da quelli indicati dalla legge (come, ad esempio, rilevanti eventi di malattia o di infortunio) il termine del contratto non subisce alcuna sospensione o prolungamento, ed il contratto di inserimento si risolve comunque allo spirare del termine originario.

Al riguardo, occorre prendere atto che il legislatore ha inteso individuare le sole ipotesi nelle quali si verifica l'effetto sospensivo, con esclusione di tutte le altre ipotesi, sicché non sembra residuare spazio per eventuali orientamenti estensivi della giurisprudenza ordinaria (salvo ovviamente un intervento correttivo della Corte Costituzionale).

L'art. 57 stabilisce che “il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti”, mentre eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata dei diciotto o trentasei mesi (comma 3).

Tale previsione esclude categoricamente la possibilità di rinnovo del contratto di inserimento tra le medesime parti, cioè la conclusione di successivi contratti riferiti alla medesima azienda. Allo stesso tempo, la norma autorizza implicitamente la stipulazione da parte dello stesso lavoratore di successivi contratti d'inserimento con diversi datori di lavoro, il che appare del resto coerente con la finalità dell'istituto volta precipuamente all'adeguamento della professionalità del singolo ad ogni diverso contesto lavorativo.

La proroga del contratto – cioè l'accordo per il proseguimento del rapporto oltre il termine inizialmente fissato e senza soluzione di continuità – è invece ammessa con il consenso delle parti e purché il contratto resti contenuto entro i diciotto mesi. Secondo la formulazione letterale dell'art. 57, comma 3 (“eventuali proroghe”), è ammessa anche più di una proroga, sempre nei limiti massimi di durata; inoltre, per l'accordo di proroga non è prevista (anche se è consigliabile) la forma scritta. Infine, se il contratto collettivo prevede una durata inferiore ai 18 mesi, il termine massimo entro il quale poter prorogare il contratto è quello inferiore stabilito dal contratto collettivo.

8. L'applicazione delle disposizioni sul contratto a tempo determinato.

L'art. 58, comma 1, del *decreto* stabilisce che “ai contratti di inserimento si applicano, per quanto compatibili, le disposizioni di cui al decreto legislativo 6 settembre 2001, n. 368” in materia di contratto a tempo determinato, salvo diversa previsione dei contratti collettivi nazionali o territoriali stipulati da associazioni dei datori e prestatori di lavoro comparativamente più rappresentative sul piano nazionale e dei contratti collettivi aziendali stipulati dalle rappresentanze sindacali aziendali di cui all'articolo 19 dello Statuto dei lavoratori, ovvero dalle rappresentanze sindacali unitarie.

In conseguenza a tale ultima previsione, il contratto di inserimento ha la sua disciplina generale nelle disposizioni del *decreto* in esame, mentre demanda ai contratti collettivi la disciplina specifica del rapporto.

In assenza di previsione della contrattazione collettiva si applicano al contratto di inserimento le norme previste dal D.Lgs. n. 368/01 in materia di lavoro a termine, in quanto compatibili con il *decreto*.

La compatibilità delle disposizioni sul contratto a termine con l'istituto del contratto di inserimento deve essere verificata alla luce della comparazione tra le diverse disposizioni del D.Lgs. n. 368/01 rispetto alle nuove regole del contratto di inserimento.

In particolare, si può ritenere quanto segue:

- l'art. 1, relativo alle ragioni che consentono l'apposizione della clausola sul termine ed alla forma di essa, non trova applicazione poiché le condizioni per la assunzione con contratto di inserimento e la forma del contratto stesso sono compiutamente disciplinate rispettivamente dagli articoli 55 e 56 del *decreto*;
- l'art. 2, sulla specifica disciplina della durata del rapporto a termine nel trasporto aereo e nei servizi aeroportuali, non è compatibile con le previsioni di cui al *decreto*. Va tuttavia precisato che anche nei predetti settori si può legittimamente assumere con contratto di inserimento con le regole previste dal *decreto* ed eventualmente dai contratti collettivi;
- l'art. 3 sui divieti di stipulazione del contratto a termine è, invece, applicabile – con qualche adattamento – anche al contratto di inserimento, la cui stipulazione non è quindi, consentita:
 - a) per la sostituzione di lavoratori che esercitano il diritto di sciopero (ipotesi puramente teorica, stante la durata minima di nove mesi del contratto di inserimento);
 - b) salva diversa disposizione degli accordi sindacali, presso unità produttive nelle quali si sia proceduto nei sei mesi precedenti a licenziamenti collettivi che abbiano riguardato lavoratori adibiti alle stesse mansioni cui si riferisce il contratto di inserimento (non trovano invece applicazione le tre eccezioni a tale divieto contenute nella stessa lett. b) dell'art. 3 del D.Lgs. n. 368/2001, in quanto non compatibili con il contratto di inserimento);
 - 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'art. 4 del D.Lgs. n. 626/94, e successive modifiche.

In caso di violazione di tali divieti, in base ai principi generali della materia, il contratto di inserimento si “converte” in un normale rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato;

- l'art. 4, sulla proroga del contratto a termine deve ritenersi non applicabile, essendo l'istituto già regolato con disciplina speciale prevalente nel *decreto*;
- l'art. 5, sulla scadenza del termine e relative sanzioni, è applicabile anche al contratto di inserimento, con alcuni aggiustamenti: nel caso di prosecuzione di fatto del contratto di inserimento, si deve ritenere che se il rapporto di lavoro 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 20% fino al decimo giorno successivo e al 40% per ciascun giorno ulteriore; se il rapporto continua oltre il trentesimo giorno il contratto si considera a tempo indeterminato dalla scadenza del trentesimo

giorno. L'ulteriore sanzione, invece, prevista per i contratti con durata iniziale inferiore ai sei mesi non può trovare applicazione stante la durata minima del contratto di inserimento fissata a nove mesi. In ogni caso, si deve ritenere che nel periodo di prosecuzione di fatto del rapporto il datore di lavoro non benefici delle riduzioni contributive.

Quanto, invece, alla successione dei contratti, le disposizioni di cui ai commi 3 e 4 dell'art. 5 si devono considerare non applicabili al contratto di inserimento, stante il divieto assoluto di "rinnovazione" del contratto tra le medesime parti, espressamente stabilito dall'art. 57, comma 3, del *decreto*;

- l'art. 6, sul principio di non discriminazione, è in linea generale applicabile, salve le previsioni speciali sull'inquadramento dei lavoratori con contratto di inserimento in livelli inferiori a quelli del contratto collettivo applicabile per le medesime mansioni (v. ad esempio la previsione di cui al punto 3 dell'Accordo interconfederale 11 febbraio 2004, secondo cui "la categoria di inquadramento del lavoratore non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro 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/reinserimento oggetto del contratto");
- l'art. 7, relativo alla formazione del lavoratore a termine, è compatibile anche con il contratto di inserimento. Ovviamente, la stessa disposizione troverà applicazione qualora i contratti collettivi daranno attuazione a tale disposizione con specifico riferimento al contratto di inserimento;
- l'art. 8, sui criteri di computo, non può trovare applicazione, stante l'espressa previsione dell'art. 59, comma 2, del *decreto*, secondo cui "fatte salve specifiche previsioni di contratto collettivo, i lavoratori assunti con contratto di inserimento sono esclusi dal computo dei limiti numerici previsti da leggi e contratti collettivi per l'applicazione di particolari normative e istituti";
- l'art. 9, relativo all'obbligo di informazione nei confronti dei sindacati, è applicabile poiché comunque finalizzato a far conoscere ai lavoratori con contratto non a tempo indeterminato la possibilità di ottenere posti stabili;
- gli articoli 10 e 11, che riguardano rispettivamente "esclusioni e discipline specifiche" e "abrogazioni e disciplina transitoria", risultano senz'altro non applicabili al contratto di inserimento in quanto afferenti a profili peculiari del contratto di lavoro a termine. Inoltre, per quanto attiene alla limitazione percentuale delle assunzioni con contratto di inserimento, vi è una norma speciale *ad hoc* all'art. 58, comma 2, del *decreto* in base alla quale "i contratti collettivi di cui al comma 1 possono stabilire le percentuali massime dei lavoratori assunti con contratto di inserimento".

9. Il progetto individuale d'inserimento

L'art. 55 del *decreto* stabilisce che la “condizione per l'assunzione con contratto di inserimento 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 ad un determinato contesto lavorativo”.

Ferma restando, come è chiaro, l'essenzialità della previsione di un progetto individuale ai fini della validità del contratto, di rilievo è la previsione secondo cui esso deve essere definito con il consenso del lavoratore, che può essere espresso attraverso l'inserimento del progetto nel corpo del contratto ovvero, con atto separato da quest'ultimo. In ogni caso, è opportuno il consenso espresso di entrambi i contraenti.

L'art. 55 comma 2, prevede che l'autonomia collettiva determina “le modalità di definizione dei piani individuali di inserimento con particolare riferimento alla realizzazione del progetto”.

In mancanza di contratti collettivi è previsto un decreto provvisoriamente sostitutivo del Ministro del Lavoro (art. 55 comma 3).

I contratti individuali di inserimento il cui progetto sia conforme alle suddette modalità di fonte collettiva o amministrativa è per definizione legittimo.

Pertanto, in questi casi, si può porre solo un problema di scostamento dal progetto come sopra individuato nella fase attuativa del rapporto. In queste ipotesi è espressamente prevista una sanzione amministrativa (cfr. paragrafo 10).

Occorre inoltre sottolineare, come l'approvazione del progetto da parte del lavoratore in sede di stipulazione del contratto, determina la possibilità del lavoratore di procedere ad una costante verifica del rispetto e della concreta attuazione di quanto pattuito, il cui eventuale esito negativo, comporta, come si vedrà più avanti, l'applicazione di apposite sanzioni.

Circa i contenuti del progetto d'inserimento esso deve essere definito con l'obiettivo di adeguare le competenze professionali già acquisite, allo specifico contesto lavorativo.

Come confermato dall'intero impianto normativo del *decreto*, è evidente che il progetto individuale di inserimento, pur contemplando l'obbligo di momenti formativi, mira prevalentemente all'acquisizione di professionalità *on the job*, confacenti, da un lato, alla specifica realtà produttiva in cui sono inseriti i lavoratori e, dall'altro lato, alle caratteristiche proprie di quel determinato lavoratore (mentre il contratto di apprendistato è diretto al raggiungimento di una qualificazione di valore, per così dire, “assoluto”).

Tale considerazione, può avere riflessi anche rispetto alla possibilità, per uno stesso tipo di qualifica professionale o, più in generale, di attività lavorativa, di reiterare il contratto d'inserimento presso diverse realtà aziendali, come indirettamente si ricava dall'art. 57 comma 3 del *decreto* laddove esclude la possibilità di rinnovare il contratto d'inserimento tra le stesse parti.

Ulteriori considerazioni merita il passaggio legislativo contenuto nell'art. 54 del *decreto* secondo cui il contratto di inserimento consente l'adattamento delle *competenze professionali* del lavoratore a un determinato contesto lavorativo.

Per quanto riguarda l'individuazione delle competenze professionali esistenti in capo a soggetti che non abbiano maturato né un'esperienza lavorativa né posseggano un titolo di studio professionale, deve ritenersi che l'indagine sulla sussistenza delle stesse sia irrilevante ai fini della validità del contratto il quale può essere ritenuto viziato solo qualora l'incapacità professionale si traduca in una assoluta inidoneità alla prestazione.

9.1 L'obbligo formativo

Il punto 6 dell'Accordo Interconfederale dell'11 febbraio 2004 dispone che il progetto deve prevedere una formazione teorica non inferiore a 16 ore, ripartita fra l'apprendimento di nozioni di prevenzione antinfortunistica e di disciplina del rapporto di lavoro ed organizzazione aziendale ed accompagnata da congrue fasi di addestramento specifico, impartite anche con modalità di *e-learning*, in funzione dell'adeguamento delle capacità professionali del lavoratore.

Per la formazione teorica, dunque, è prevista una durata minima di 16 ore, mentre, per quella di addestramento specifico è solo previsto che lo stesso debba essere "congruo", lasciando dunque ampia discrezionalità al datore di lavoro nella determinazione quantitativa di tali esigenze formative.

Sono abilitati ad impartire la formazione oltre all'imprenditore o suoi preposti qualificati, ogni altro soggetto esterno idoneo a tale attività (come ad esempio, le società di formazione). Quanto alla collocazione temporale sia della formazione teorica sia dell'addestramento specifico, si ritiene debba essere riferita a tutta la durata del contratto fatta salva la formazione in materia di prevenzione antinfortunistica che in base all'accordo interconfederale deve essere svolta nella fase iniziale del rapporto.

Eventuali diverse previsioni di obblighi formativi potranno essere previste dai contratti collettivi adottati in azienda.

10. Sanzioni

L'art. 55, comma 5 del *decreto* stabilisce che "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 per cento".

Va, tuttavia, precisato che lo schema di decreto correttivo approvato dal Consiglio dei Ministri il 3 giugno 2004, ed in corso di esame delle competenti commissioni parlamentari, apporta significative modifiche al sistema sanzionatorio in esame. In particolare, l'art. 8 sostituisce il predetto comma 5 nel modo che

segue: *“In caso di gravi inadempienze nella realizzazione del progetto individuale di inserimento di cui sia esclusivamente responsabile il datore di lavoro e che siano tali da impedire la realizzazione della finalità di cui all’articolo 54, comma 1, il datore di lavoro è tenuto a versare la differenza tra la contribuzione versata e quella dovuta per il lavoratore avente lo stesso inquadramento legale e contrattuale, maggiorata del 100 per cento. La maggiorazione così stabilita esclude l’applicazione di qualsiasi altra sanzione prevista in caso di omessa contribuzione”.*

In base alle nuove disposizioni, dunque, l’apparato sanzionatorio si applica solo nel caso in cui la grave inadempienza nella realizzazione della finalità del contratto sia dovuta per responsabilità esclusiva del datore di lavoro facendo salvi, quindi, i casi di oggettivo impedimento non imputabili alle parti ovvero, imputabili al solo lavoratore.

La nuova misura della sanzione è stabilita nel doppio della quota di contributi risparmiati nel corso del rapporto.

Pertanto, va sottolineato che la misura della sanzione sopra indicata, per espressa previsione della norma, sostituisce qualsiasi altra penalità prevista in caso di omessa contribuzione (vale a dire quella prevista dall’art. 116 della legge n. 388/2000).

La sanzione, comunque, non può trovare applicazione per quei contratti d’inserimento stipulati con i giovani tra i 18 e i 29 anni, per i quali non sono previste forme di agevolazioni contributive.

La sanzione amministrativa conferma la voluta mancata previsione legislativa di un effetto legale di conversione automatica in un normale contratto di lavoro, che era invece, prevista nella disciplina del contratto di formazione e lavoro.

Pertanto, alla sanzione amministrativa può aggiungersi solo l’accertamento giudiziale della effettiva volontà delle parti, che in caso di inadempienza al progetto potrebbe essere ritenuta nel senso dell’attuazione di un normale contratto di lavoro.

Qualora invece, l’apporto formativo offerto dal datore di lavoro si discosti solo in misura non determinante rispetto alle statuizioni normative e/o al progetto individuale d’inserimento dedotto nel contratto, si ritiene non presupponga una violazione oggetto delle previste sanzioni purché, ovviamente, si dimostri il raggiungimento della finalità propria e tipica del contratto in oggetto.

La legge non prevede sanzioni per l’ipotesi di non conformità del progetto individuale di inserimento stabilito dalle parti alle modalità di fonte collettiva o amministrativa. Al riguardo si ritiene che la conseguenza di tale difformità è quella sistematica; vale a dire che in questi casi non può configurarsi la fattispecie del contratto di inserimento di cui, come si è visto, è elemento essenziale un progetto conforme alle previsioni collettive e amministrative.

11. Le agevolazioni economiche e contributive

L'art. 59, comma 1 del *decreto* dispone che “durante il rapporto di inserimento, la categoria di inquadramento del lavoratore non può essere inferiore, per più di due livelli, alla categoria spettante, in applicazione del contratto collettivo nazionale di lavoro, ai lavoratori addetti a mansioni o funzioni che richiedono qualificazioni corrispondenti a quelle al conseguimento delle quali è preordinato il progetto di inserimento oggetto del contratto”.

Il successivo comma 3 prevede inoltre che “in attesa della riforma del sistema degli incentivi all'occupazione, gli incentivi economici previsti dalla disciplina vigente in materia di CFL, trovano applicazione con esclusivo riferimento ai lavoratori di cui all'articolo 54, comma, 1, lettere b), c), d), e) ed f)”.

Dalla lettura combinata di queste disposizioni si può sostanzialmente ritenere che:

- a) la misura degli incentivi è esattamente la stessa già prevista per i CFL;
- b) gli incentivi sono suddivisi in normativi ed economici;
- c) l'applicabilità degli incentivi economici è preclusa ai soggetti di età compresa tra i 18 e i 29 anni.

In questa sede, va nuovamente sottolineato che non possono stipulare i contratti di inserimento e conseguentemente non possono beneficiare di alcun incentivo sia economico sia normativo i datori di lavoro rappresentati da professionisti che svolgono l'attività in forma individuale.

Al contrario invece, tale possibilità è ammessa per gli stessi professionisti la cui attività è svolta in forma associata.

11.1 Gli incentivi economici

In attesa di una norma di riordino delle agevolazioni, il legislatore ha evitato di introdurre specifici benefici per i contratti di inserimento, mutuando le regole già esistenti per i contratti di formazione e lavoro di seguito dettagliate.

L'articolo 9 del richiamato schema di decreto correttivo approvato dal Consiglio dei Ministri il 3 giugno 2004 prevede che le agevolazioni contributive sono riconosciute “nel rispetto del regolamento (CE) n. 2204/2002 della Commissione del 12 dicembre 2002, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale delle Comunità europee il 13 dicembre 2002” come meglio verrà illustrato nel paragrafo successivo.

DATORI DI LAVORO	UBICAZIONE	RIDUZIONE CONTRIBUTIVA
imprese e non imprese	centro - nord	25% (*)
imprese commerciali e turistiche con meno di 15 dipendenti	centro - nord	40% (*)
non imprese	mezzogiorno	50% (*)
Imprese	mezzogiorno	contributo settimanale apprendisti
imprese artigiane	ovunque ubicate	contributo settimanale apprendisti
Imprese	zone ad alto tasso di disoccupazione individuate annualmente da apposito decreto	contributo settimanale apprendisti

(*) la riduzione si intende riferita alla quota a carico del datore di lavoro

Si osserva che, oltre alle agevolazioni sopra riportate, in materia di contratti di formazione e lavoro è previsto un ulteriore beneficio per i CFL di tipo A, non inferiori a 24 mesi, stipulati nelle aree dell'obiettivo 1 (regolamento Cee 208/93) e trasformati in contratti a tempo indeterminato (DL 299/94, convertito in legge 451/94). In questo caso, la spettante agevolazione contributiva poteva essere beneficiata per ulteriori 12 mesi rispetto alla durata del contratto originario.

Sul punto, va rilevato che questa disposizione non può intendersi applicabile anche ai contratti di inserimento, tenuto conto dell'incompatibilità di essa, sia legata alla particolare tipologia di contratto espressamente richiamata dalla norma, sia in relazione alla durata minima richiesta (24 mesi).

11.2 Compatibilità degli incentivi alla comunità europea

La prevista compatibilità delle agevolazioni contributive con la disciplina europea comporta per i datori di lavoro il rispetto di ulteriori condizioni stabilite dal regolamento CE n. 2204/2002 rispetto a quelle già previste dal decreto legislativo n. 276/2003.

Ciò al fine di evitare che i benefici previsti configurino aiuto di Stato soggetto a specifica autorizzazione della Commissione Europea.

Ad ogni modo, va preliminarmente osservato che in ogni caso il datore di lavoro, nel rispetto delle condizioni previste dalla norma nazionale, può beneficiare dell'agevolazione contributiva nella misura del 25 per cento. Quest'ultima, infatti, avendo applicazione generale, non configura aiuto di Stato in base alle disposizioni comunitarie.

Al contrario, invece, le agevolazioni in misura superiore previste dalle disposizioni nazionali possono essere beneficiate dai datori di lavoro solo se rispettano le seguenti condizioni:

1. il beneficio concesso a ciascun lavoratore non deve superare il 50 per cento dei costi salariali su un periodo di un anno ovvero, il 60 per cento se trattasi di lavoratore disabile;

2. quando l'assunzione non rappresenta un incremento netto del numero dei dipendenti dello stabilimento interessato, il posto o i posti occupati devono essersi 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;
3. al lavoratore assunto con contratto di inserimento deve essere garantita la continuità dell'impiego per almeno 12 mesi.

11.3 Agevolazioni di natura normativa

Rientrano in questo gruppo:

- la possibilità di attribuire al lavoratore, all'atto dell'assunzione, uno o due livelli inferiori a quello corrispondente alle mansioni oggetto del contratto di inserimento (art. 59, comma 1);
- l'esclusione dei contratti di inserimento dal conteggio dei dipendenti in forza all'azienda fatte salve diverse disposizioni dei contratti collettivi (art. 59, comma 2).

11.4 Schema riepilogativo degli incentivi

Gruppo 1

SOGGETTI	RIDUZIONI CONTRIBUTIVE	FACILITAZIONI NORMATIVE
soggetti in età compresa tra i 18 e i 29 anni	NO	SI

Gruppo 2

SOGGETTI	RIDUZIONI CONTRIBUTIVE	FACILITAZIONI NORMATIVE
disoccupati di lunga durata con età da 29 anni sino a 32 anni	SI, se alla ricerca di un'occupazione da più di 12 mesi	SI
lavoratori con più di 50 anni senza lavoro	SI	SI
inattivi da almeno 2 anni	SI	SI
donne [di ogni età] residenti in zone in cui: a) il tasso di occupazione femminile è inferiore, almeno del 20%, di quello maschile b) il tasso di disoccupazione femminile è superiore, almeno del 10%, di quello maschile	SI, ma occorre attendere il decreto che identifichi le zone	SI
portatori di handicap grave	SI	SI

11.5 Le agevolazioni previste dall'art. 20 della legge 223/91

L'art. 54, comma 5 del *decreto* stabilisce che “restano in ogni caso applicabili, se più favorevoli, le disposizioni di cui all'art. 20 della legge 23 luglio 1991, n. 223, in materia di contratto di reinserimento dei lavoratori occupati”.

Trattasi dunque, di una particolare tipologia di contratto riservata solo ed esclusivamente ai soggetti provenienti dal settore edile che fruiscono da almeno dodici mesi del trattamento speciale di disoccupazione (cfr. paragrafo 6).

L'entrata in vigore delle nuove disposizioni non varia la normativa preesistente che continua a trovare applicazione. Ricordiamo che il contratto di reinserimento di cui alla legge 223/91 prevede le seguenti agevolazioni contributive:

LAVORATORI	RIDUZIONE CONTRIBUTIVA	DURATA AGEVOLAZIONE
disoccupati da meno di 2 anni (1)	75%	12 mesi
disoccupati da più di 2 anni ma da meno di 3 anni (1)	75%	24 mesi
disoccupati da più di 3 anni (1)	75%	36 mesi

(1) fruitori da almeno 12 mesi del trattamento speciale di disoccupazione

In alternativa alle agevolazioni riportate in tabella, il datore di lavoro ha la facoltà di optare per un'agevolazione alternativa corrispondente alla metà della percentuale di riduzione contributiva (cioè il 50% del 75% = 37,5%), ma per un periodo pari al doppio della effettiva disoccupazione del lavoratore con un massimo di 72 mesi.

Secondo quanto previsto dall'articolo 20, comma 5 della legge n. 223/1991 il contratto deve essere stipulato per iscritto e deve essere inoltrato sia alla Direzione Provinciale del Lavoro sia alla sede Inps territorialmente competente.

11.6 Le agevolazioni Inail

Gli incentivi economici, alla stregua del CFL, trovano applicazione anche ai premi Inail con riferimento ai quali si richiamano le stesse percentuali di riduzione illustrate nei paragrafi precedenti.

12. Il regime transitorio dei contratti di formazione e lavoro

L'art. 10 dello schema di decreto legislativo approvato dal Consiglio dei ministri il 3 giugno 2004 e tutt'ora in corso di esame delle competenti commissioni parlamentari, introduce nel testo della riforma il

nuovo articolo 59-bis con lo scopo di disciplinare il regime transitorio dei contratti di formazione e lavoro.

Tale ultimo contratto, come noto, per effetto dell'art. 86, comma 9 del *decreto* è stato soppresso nel settore privato con decorrenza 24 ottobre 2003.

Con il decreto correttivo sopra richiamato il legislatore ora intende regolamentare con effetto retroattivo il regime transitorio di questi contratti.

In particolare, il comma 1 del nuovo art. 59-bis stabilisce che le aziende possono legittimamente assumere con contratti di formazione e lavoro nel periodo 24 ottobre 2003 – 31 luglio 2004, sempreché esse risultino in possesso di un'autorizzazione approvata entro il 23 ottobre 2003. Le nuove assunzioni sono ammesse nei limiti numerici e temporali previsti dall'autorizzazione con la conseguenza che se quest'ultima prevede una scadenza precedente al 31 luglio 2004, le assunzioni dovranno avvenire nel minor periodo a disposizione.

Per quanto riguarda il riconoscimento dei benefici contributivi il legislatore ha previsto una specifica procedura.

Innanzitutto, le aziende dovranno inviare un'apposita domanda contenente il numero di contratti avviati e la copia del progetto formativo approvato.

La legge stabilisce il termine di 30 giorni per presentare la richiesta che decorrono dalla data di stipula del contratto per le nuove assunzioni ovvero, dall'entrata in vigore della del decreto correttivo per i contratti già avviati.

L'Inps, entro il 15 ottobre 2004 è tenuto a concedere alle aziende richiedenti la prevista autorizzazione nei limiti di 16.000 contratti. Al riguardo sarà utilizzato un criterio cronologico in ordine di data di stipula dando priorità ai rapporti avviati nell'ambito dei contratti d'area o patti territoriali.

13. Disciplina fiscale

Il nuovo contratto d'inserimento rientra nell'alveo dei contratti di lavoro subordinato la cui disciplina fiscale è regolata dall'art. 49 e seguenti del Testo Unico delle Imposte dirette.

Pertanto, nessuna particolarità si rileva ai fini sia della determinazione del reddito prodotto sia della tassazione degli stessi, con la conseguente applicazione delle ordinarie regole della no tax area.

Roma lì 15 giugno 2004

Il coordinatore della Commissione
Enzo De Fusco

Il Presidente vicario della Fondazione Studi
Giuseppe D'Angelo

I contenuti del presente documento sono stati elaborati con l'unanimità dei componenti della Commissione

Allegato:

CONTRATTO DI INSERIMENTO/REINSERIMENTO¹ LAVORATIVO

Tra

La _____ CF o Partita IVA _____ sito in
_____ Via _____, nella persona del suo Legale
Rappresentante _____

e

il/la Sig./Sig.ra _____ CF _____ nata a
_____ il _____ e residente a _____ via
_____, _____ (di seguito il lavoratore/la lavoratrice)

Premesso che il/la lavoratore/trice:

- è in possesso dei seguenti titoli di studio o professionali

- ha svolto in precedenza le seguenti attività lavorative²

- ha, pertanto, maturato le seguenti competenze professionali²

¹ cancellare la parte che non interessa.

² Compilare soltanto nell'ipotesi in cui siano effettivamente esistenti.

Tra le parti, così come sopra individuate, viene stipulato il seguente contratto di inserimento/reinserimento¹ lavorativo avente la finalità di garantire l'adeguamento delle competenze professionali del/la lavoratore/trice allo specifico contesto lavorativo nel quale andrà ad operare, valorizzandone le professionalità eventualmente già acquisite.

- Durata³ _____
- Periodo di prova⁴ _____
- Orario di lavoro⁵ _____
- Livello di inquadramento iniziale⁶ _____
- Livello finale di inquadramento _____
- Mansioni

• ***Progetto individuale di inserimento (riportiamo solo a titolo di esempio un progetto finalizzato al conseguimento della qualifica di operaio addetto all'installazione di impianti tecnologici).***

Nella fase iniziale del rapporto verrà impartita formazione teorica inerente la disciplina antinfortunistica, per un totale di ore 6, e successivamente verrà impartita formazione teorica inerente la disciplina del rapporto di lavoro, per un totale di ore 5, e l'organizzazione del lavoro per un totale di 5 ore.

Al fine di adeguare le competenze professionali del Sig. alla qualificazione cui è preordinato il presente progetto, saranno garantiti l'inserimento nell'organizzazione aziendale relativa all'area

³ da 9 a 18 mesi, 36 mesi per i soggetti riconosciuti affetti da grave handicap fisico, mentale o psichico. Si ricorda che al termine del contratto, nel computo del limite massimo di durata non si tiene conto, ai sensi dell'art. 57, comma 2, del D.L.vo n. 276/2003, degli eventuali periodi dedicati allo svolgimento del servizio militare o di quello civile, nonché dei periodi di astensione per maternità o delle altre ipotesi, eventualmente previste dal CCNL applicato.

Si ricorda, inoltre, che la contrattazione collettiva può fissare, nel caso di reinserimento di soggetti con professionalità compatibili con il nuovo contesto organizzativo ed in funzione delle competenze del lavoratore e della mansione cui è preordinato il progetto, una durata inferiore a quella massima indicata.

⁴ così come previsto dal CCNL applicato per il livello di ingresso attribuito al lavoratore.

⁵ Con riferimento al contratto collettivo applicabile in funzione del tipo di rapporto instaurato (tempo pieno o part-time).

impiantistica e l'espletamento di congrue fasi di addestramento specifico riguardanti l'installazione e la posa in opera degli impianti tecnologici, impartite secondo la seguente modalità:

il lavoratore dovrà prendere preliminarmente visione dell'organizzazione del "settore impiantistica" dell'azienda nel suo complesso, nell'ambito del quale verranno inizialmente fornite le necessarie cognizioni sia teoriche che tecnico-pratiche inerenti alla tecnologia del lavoro, alle attrezzature ed ai materiali utilizzati relativamente alla realizzazione di impianti tecnologici, quali impianti elettrici civili, idrotermosanitari e di condizionamento ed impianti fotovoltaici.

Sulla base di dettagliate indicazioni e prescrizioni fornite dal personale qualificato cui è stato assegnato, anche ricavabili da disegni o schemi equivalenti cui dovrà essere data corretta interpretazione, e sulla base delle cognizioni e competenze professionali già acquisite e sopra indicate, il lavoratore verrà istruito in merito a tutte le fasi di preparazione e posa in opera dei suddetti impianti tecnologici.

In seguito, al lavoratore verranno fatte acquisire competenze specifiche anche relativamente alle fasi di collaudo degli impianti, che dovranno essere finalizzate alla verifica della corretta installazione, del regolare funzionamento e della piena corrispondenza alle norme CEI e delle quali dovrà, altresì, essere in grado di rilevare e registrare i risultati ottenuti, confrontandoli con quanto previsto dalla documentazione fornita e segnalando le eventuali discordanze.

Il lavoratore dovrà inoltre acquisire l'abilità necessaria all'effettuazione delle riparazioni e della manutenzione degli impianti attraverso la corretta applicazione di adeguati metodi di analisi, di misurazione e di intervento tecnico, consistente nell'esecuzione di prove per il controllo delle caratteristiche tecnologiche e funzionali di materiali, apparecchiature o loro parti anche con l'ausilio di strumenti e/o di apparecchiature (pur senza l'effettuazione di una loro impegnativa predisposizione).

- Luogo di svolgimento della prestazione _____
- Il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro viene disciplinato come segue⁷:
- In caso di una o più interruzioni del servizio dovute a malattia o infortunio non sul lavoro il lavoratore non in prova ha diritto alla conservazione del posto per un periodo complessivo non inferiore a 70 giorni⁸.

⁶ Non potrà essere inferiore per più di due livelli rispetto alla categoria che, secondo il contratto collettivo nazionale di lavoro 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/reinserimento oggetto del contratto.

⁷ Fare riferimento a quanto previsto dagli accordi riferiti alla vecchia disciplina dei contratti di formazione e lavoro o, in difetto, dagli accordi collettivi applicati in azienda. Tutti i periodi sono rapportati a contratti della durata di 18 mesi; in caso di durata inferiore si dovrà ricorrere al riproporzionamento.

⁸ Come evidenziato alla nota precedente, per quel che concerne il trattamento di malattia ed infortunio non sul lavoro e la conservazione del posto, occorre far riferimento alla disciplina fissata negli accordi sui contratti di formazione e lavoro o, in difetto, agli accordi collettivi aziendali.

- Il lavoratore/trice ha diritto ad usufruire durante il contratto di eventuali servizi aziendali in essere o a godere delle alternative indennità sostitutive.
- Il contratto di inserimento non è rinnovabile tra le stesse parti ed eventuali proroghe del contratto sono ammesse entro il limite massimo di durata, ai sensi dell'art. 57, comma 3, del D.L.vo n. 276/2003⁹.

Il datore di lavoro

Il lavoratore/La lavoratrice

Il lavoratore dichiara di aver preso visione del progetto individuale d'inserimento indicato nel presente contratto e fornisce il proprio consenso espresso

Il datore di lavoro

Il lavoratore/La lavoratrice

⁹ L'accordo interconfederale stabilisce che 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 dalle clausole dei contratti che prevedano progressioni automatiche di carriera in funzione del mero trascorrere del tempo.