

15.3. Contratto di inserimento

Nell'ottica di un generale riordino dei contratti di lavoro e degli incentivi all'occupazione, la legge n. 92/2012 (riforma "Fornero"), ha abrogato, con effetto dal 1° gennaio 2013, il contratto di inserimento di cui agli artt. 54 e *segg.* del D.Lgs. n. 276/2003, istituto che, probabilmente, meritava migliore fortuna.

La legge, tuttavia, ha fatto salvi tutti i contratti di inserimento stipulati entro il 31 dicembre 2012, nei confronti dei quali continuano ad applicarsi le

disposizioni abrogate (comprese le agevolazioni contributive) fino alla data prevista di cessazione degli stessi.

Sembra pertanto opportuno illustrarne la disciplina.

15.3.1. Definizione e campo di applicazione

Il contratto di inserimento è un rapporto di lavoro dipendente a tempo determinato che si può instaurare nei confronti di soggetti ritenuti “svantaggiati” all’interno del mercato del lavoro, consentendo loro un più agevole inserimento o reinserimento lavorativo e ai loro datori di lavoro di fruire di agevolazioni di carattere economico e normativo. Anche tale contratto ha causa mista, prevedendo necessariamente un percorso di adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al nuovo contesto produttivo. E’ necessario infatti un progetto individuale di inserimento, che, anche non avendo la stessa portata di un piano formativo di apprendistato, rimane comunque un elemento essenziale del rapporto.

I lavoratori ritenuti svantaggiati sono quelli che appartengono alle seguenti categorie:

- a) soggetti di età compresa tra 18 e 29 anni;
- b) disoccupati di lunga durata dai 29 ai 32 anni: per questi soggetti, è necessario che il competente Centro per l'Impiego attesti la permanenza nello stato di disoccupazione, conseguente a perdita di lavoro, per almeno 12 mesi;
- c) lavoratori con più di 50 anni privi di un posto di lavoro;
- d) lavoratori che desiderino riprendere un'attività lavorativa e che non abbiano lavorato per almeno due anni: in tal caso la condizione occupazionale può essere autocertificata, non parlando la norma di stato di disoccupazione attestato dai Centri per l'Impiego;
- e) donne di qualsiasi età prive di un impiego regolarmente retribuito da almeno sei mesi, residenti in una area geografica in cui il tasso di occupazione femminile sia inferiore almeno di 20 punti percentuali a quello maschile o in cui il tasso di disoccupazione femminile superi di 10 punti percentuali quello maschile. Tali aree, nonché quelle con riferimento alle quali trovano applicazione gli incentivi economici di cui all'art. 59, comma 3, nel rispetto del Regolamento (CE) n. 800/2008 della Commissione, del 6 agosto 2008, sono individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze da adottare entro il 31 dicembre di ogni anno, con riferimento all'anno successivo. Per gli anni 2009, 2010, 2011 e 2012, le aree geografiche di cui all'art. 54, comma

- 1, lett. e), del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276, sono state individuate con decreto del Ministro del lavoro e delle politiche sociali del 10 aprile 2013;
- f) persone affette da grave *handicap* fisico, mentale o psichico, riconosciuto e certificato da una commissione medica pubblica ai sensi della legge n. 104/1992.

Non tutti i datori di lavoro possono usufruire di tale tipo di contratto, ma solo quelli che rientrano nelle seguenti categorie:

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

Rimangono pertanto esclusi i professionisti, anche in forma associata, datori di lavoro domestico, condomini e parte del *no-profit*.

Un ulteriore limite è dato dall'impossibilità di stipulare nuovi contratti di inserimento per quei datori di lavoro che non abbiano mantenuto in servizio almeno il 60% dei lavoratori assunti con contratti di inserimento scaduti negli ultimi 18 mesi.

Tale disposizione è, in realtà, mitigata da una serie di eccezioni, in quanto non si computano i lavoratori dimessi, licenziati per giusta causa o durante il periodo di prova o che abbiano rifiutato la proposta di trasformazione a tempo indeterminato. Inoltre esiste una sorta di "franchigia" per cui non si computano i contratti non trasformati in misura pari a quattro e comunque non si applica nessun limite qualora nei 18 mesi sia venuto a scadere un solo contratto.

15.3.2. Durata

Il contratto di inserimento deve avere durata compresa tra 9 e 18 mesi, salvo che per i disabili, per i quali la durata massima è di 36 mesi.

In caso di assunzione con durata iniziale inferiore ai 9 mesi, sono possibili proroghe del contratto, purché la durata massima non superi quella prevista dalla legge; in ogni caso, non è ammesso il rinnovo del contratto scaduto.

Dal computo della durata del contratto vanno esclusi i periodi di servizio militare o civile e di astensione per maternità, mentre le altre assenze sono valide ai fini del calcolo.

15.3.3. Agevolazioni

Delle agevolazioni spettanti ai datori di lavoro che assumono con contratto di inserimento si dirà più diffusamente in seguito; basterà in questa sede anticipare che si tratta di benefici sia di tipo normativo che di tipo economico.

Infatti, i datori di lavoro hanno la possibilità di effettuare il "sottoinquadramento" dei dipendenti, cioè possono retribuirli fino a due livelli in meno di quello che sarebbe loro spettato, secondo la categoria di inquadramento prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro applicabile.

Tale previsione non si applica nei confronti delle donne residenti in aree di alta disoccupazione femminile, a meno di diversa disposizione dei contratti collettivi.

A questo vantaggio, si aggiunge quello di poter escludere i dipendenti con contratto di inserimento dal computo numerico previsto da leggi e contratti per il rispetto di determinate normative (assunzioni obbligatorie, tutela reale del posto di lavoro, azioni positive, *ecc.*, solo per citarne alcune).

A tutto ciò si aggiungono le riduzioni contributive previste dalla legge, da cui sono esclusi però i giovani dai 18 ai 29 anni, a meno che questi non possano rientrare anche in una delle altre categorie (es. donne, disabili o disoccupati da almeno due anni).

Tali agevolazioni sono applicabili nel rispetto delle normative comunitarie sugli aiuti di Stato (Regolamento CE n. 800/2008), che prevedono una serie di limiti a tutela del principio di libera concorrenza.

E' comunque ammessa in via generalizzata su tutto il territorio nazionale una riduzione del 25% dei contributi a carico del datore di lavoro, mentre le ulteriori agevolazioni – in misura superiore al 25% - sono ammissibili solo se vengono rispettate le condizioni fissate dai citati Regolamenti della Comunità Europea sugli aiuti all'occupazione.

15.3.4. Instaurazione e svolgimento del rapporto

Il contratto di inserimento – in quanto contratto a termine - deve essere stipulato per iscritto a pena di nullità e di trasformazione dello stesso in contratto a tempo indeterminato *ab origine*.

Sempre a pena di nullità deve esservi allegato il progetto individuale di inserimento.

Tale progetto, concordato tra le parti, mira all'adeguamento delle competenze professionali del lavoratore al contesto lavorativo e deve conformarsi alle linee guida stabilite dai contratti collettivi. In particolare, l'Accordo interconfederale dell'11 febbraio 2004, prevede che ai nuovi assunti con tale contratto debba essere impartita una formazione teorica di durata non inferiore a 16 ore che verta sulle seguenti tematiche: nozioni di prevenzione

antifortunistica, disciplina del rapporto di lavoro, organizzazione aziendale, addestramento specifico.

Nulla vieta ai singoli contratti collettivi di stabilire ulteriori condizioni o di prevedere limiti numerici all'assunzione di personale con tale contratto.

Ovviamente, il lavoratore in inserimento godrà degli stessi diritti e doveri dei lavoratori di pari qualifica, mentre in caso di trasformazione del rapporto a tempo indeterminato, il periodo di inserimento sarà escluso dal computo degli scatti di anzianità o mobilità professionale, ma sarà incluso nell'anzianità del dipendente per ogni altro istituto contrattuale.

15.3.5. Sanzioni

In caso di gravi inadempienze da parte del datore di lavoro che pregiudichino le finalità di inserimento o reinserimento lavorativo, si applica una sanzione pari alla differenza tra la contribuzione versata e quella piena (quella, quindi, del lavoratore inquadrato correttamente e non quella corrispondente al sottoinquadramento), maggiorata del 100%. Non è applicabile, invece, la conversione del rapporto a tempo indeterminato.

15.3.6. Abrogazione

La legge n. 92/2012, art. 1, commi 14 e 15, ha abrogato gli artt. 54-59 del D.Lgs. n. 276/2003 determinando così la scomparsa del contratto di inserimento dal nostro Ordinamento, fatti salvi i contratti che sono stati stipulati fino al 31 dicembre 2012.